© 2019 г.

И.О. ШЕВЧЕНКО, П.В. ШЕВЧЕНКО

ГЕНДЕРНЫЕ ОСОБЕННОСТИ ПРЕКАРНОСТИ

ШЕВЧЕНКО Ирина Олеговна – кандидат исторических наук, доцент социологического факультета Российского государственного гуманитарного университета (sheviren@yandex.ru); *ШЕВЧЕНКО Павел Владимирович – кандидат психологических наук, доцент, старший научный сотрудник Лаборатории управления проектами Московского городского педагогического университета* (shevpav@yandex.ru). *Оба – Москва, Россия.*

Аннотация*. Рассматриваются позиции мужчин и женщин на рынке труда, предложен и рассчитан коэффициент прекарности их положения в сфере занятости на основе данных исследования РГГУ, 2018 г. Выделены следующие признаки прекарности: оформление труда без договора или с договором не более чем на один год; несоответствие образования/квалификации работе; постоянная переработка (более 8 часов); подработка в своей или сторонней организации (регулярная или нерегулярная); зарплата в конверте (систематическая или иногда случающаяся); смена работы за последние три года более одного раза; невозможность влиять на важные решения в своей производственной организации. Выявлено, что для мужчин наиболее влиятельными прекаризующими признаками являются смена работы, «серая» зарплата и переработка/подработка, а для женщин – невозможность влиять на принятие решения в своей производственной организации, несоответствие образования работе и принятие на работу без договора, что отражает разное положение тех и других на рынке труда. Коэффициент прекарности для мужчин равен 1,1, для женщин – 0,9. Наибольшее влияние на прекарность оказывает не пол, а специфика отраслей экономики (распределение мужчин и женщин по отраслям неравномерно).*

Ключевые слова: *занятость • рынок труда • прекариат • работники • мужчины • женщины • коэффициент прекарности • трудовой договор • заработная плата • социальные гарантии • дополнительная занятость*

DOI: 10.31857/S013216250006671-1

Постановка проблемы. На рынке труда в России, как и в мире, происходят процессы флексибилизации, выраженной в развитии гибких форм занятости, снижении трудовых издержек и уменьшении социальных гарантий, модификации трудового законодательства в пользу работодателей. Это повышает экономическую устойчивость организаций и выгодно работодателю, но не всегда отвечает интересам работников, которые могут испытывать определенные социально-экономические и психологические трудности. Г. Стэндингом был предложен термин «*прекариат*» [Standing, 2011], под которым *мы понимаем социальный слой людей, находящихся в нестабильном, неустойчивом, уязвимом социально-экономическом положении, в том числе в сфере занятости*. Происходящие процессы получили название прекаризации работников.

Существуют различные подходы к изучению и исследованию прекарности, которую можно рассматривать на макро-, мезо- и микроуровне (подробнее см. [Кученкова, 2019]). Многие российские ученые, анализируя сферу труда и занятости, также фиксируют формирование и разрастание нового социального слоя – прекариата [Голенкова, Голиусова, 2013; 2015; Тощенко, 2015; 2018; Шкаратан, 2015 и др.]. Поэтому *первый исследовательский вопрос*, который мы перед собой ставили, анализируя данные опроса, проведенного РГГУ в 2018 г. (см. предисловие к рубрике на с. 51): как чувствуют себя российские работники на рынке труда и в своей производственной организации?

Статья подготовлена при поддержке РНФ, проект №18-18-00024.

Ряд исследователей указывают на существование гендерных особенностей занятости и отношения к труду [Боровских, Авласович, 2015; Клименко, Посухова, 2017; Панов, 2014; Тартаковская, 2017; Шабунова и др., 2017]. Соответственно, наш *второй исследовательский вопрос*: в какой мере процесс формирования прекариата затрагивает гендерный аспект этой проблемы? Насколько прекаризован труд мужчин и женщин?

Критерии определения прекарности (прекаризованности) работников разнообразны. Мы выделили и использовали для расчетов наиболее существенные индикаторы, маркирующие положение мужчин и женщин на рынке труда: форма договора (постоянный, временный более одного года, временный менее одного года, работают без трудового договора); смена места работы в течение последних трех лет; теневая (серая) оплата труда («зарплата в конверте»); время работы (переработка более 8 часов); необходимость подработки в своей организации или на стороне (дополнительная занятость); соответствие работы образованию/квалификации; возможность влиять на принятие решений в своей организации/на предприятии.

Общая характеристика позиций мужчин и женщин на рынке труда. По данным Федеральный статистической службы, на конец 2017 г. работоспособное население России в возрасте 15–72 лет составляло 110 166 тыс. человек. Из них работающие или временно безработные (но желающие работать) составляли 76 109 тыс. человек, мужчин – 39 210 тыс. человек, женщин – 36 899 тыс. человек. В то же время 34 057 тыс. человек – это работоспособные лица, но находящиеся вне государственного учета занятости. Уровень участия в рабочей силе в официальной структуре занятости в процентах от численности населения соответствующей возрастно-половой группы: всего 69,1% (мужчин – 75,6%, женщин – 63,3%)[1]. Таким образом, работоспособных и работающих мужчин на рынке труда в России больше, чем женщин, как в абсолютном, так и процентном отношении: женщины чаще задействованы в уходе за детьми, за старшими членами семьи и в ведении домашнего хозяйства. Вероятно, на численность работающих мужчин влияет и большое количество мигрантов, учитываемых Росстатом в обследованиях рабочей силы. Но стоит иметь в виду, что лица, не попадающие в государственную статистику, могут иметь неформальную занятость или быть не зарегистрированными самозанятыми.

Кто сколько зарабатывает? Согласно данным нашего исследования, на низкую оплату труда женщины жалуются чаще – 53,6 против 46,9% у мужчин. Заработная плата женщин составляла 76,8% от зарплаты мужчин: по данным нашего исследования, среднемесячный заработок мужчин в 2018 г. составлял 32 713,3 руб., женщин – 25 125,8 руб. с учетом всех подработок. Разбивка на группы по размеру дохода показывает, что мужчины в целом зарабатывают значимо больше, чем женщины (табл. 1).

Таблица1

Ежемесячная заработная плата у мужчин и женщин* (*% по каждому полу по столбцу*)

Ежемесячный доход (*руб.*)	Мужчины	Женщины
до 18 тыс.	14,9	**27,8**
18–25 тыс.	19,9	**28,4**
26–35 тыс.	31,6	28,6
36–49 тыс.	**18,2**	8,7
от 50 тыс. и выше	**15,4**	6,5

Примечания. Хи-квадрат равен 71, что значимо на уровне 0,01.

*Вопрос имел следующую формулировку: «Какой в 2018 г. был у вас среднемесячный заработок? (в рублях)». В дальнейшем, когда речь пойдет о доходе за месяц, будет иметься в виду именно среднемесячный заработок.

[1] Рабочая сила, занятость и безработица в России (по результатам выборочных обследований рабочей силы). 2018. Стат. сб. / Росстат. М.: Федеральная служба государственной статистики, 2018.

В оценке справедливости оплаты труда различий практически нет: несмотря на разницу в доходах, 69,4% мужчин и 68,1% женщин указывают, что их *труд оплачивается несправедливо или не всегда справедливо*. Это имеет объяснение: *медианная зарплата и мужчин, и женщин составляет всего 18 тыс. руб.*, т.е. находится на уровне выживания. Большинство работников в нашей стране имеют очень невысокую заработную плату, работая на пределе возможностей, т.е. значительно перерабатывая по времени сверх нормы Трудового кодекса и/или совмещая несколько рабочих мест.

Кто где работает? Одним из объяснений неравенства доходов является неравномерность занятости в отраслях экономики: мужчины и женщины попадают в разные по степени прекаризированности сферы занятости и статусные группы (табл. 2). Традиционно мужскими являются промышленность, строительство, силовые структуры, транспорт. Феминизированы бюджетная сфера и сервис, включая органы местного самоуправления.

Таблица 2

Распределение мужчин и женщин по отраслям экономики
(*в % от всех опрошенных по столбцу*)

В какой отрасли работают	Мужчины	Женщины
Промышленность	**25,1**	7,6
Строительство	**22**	5,2
Армия, МВД, органы безопасности	**11,1**	2,7
Транспорт, связь	**6,6**	2,9
Сельское хозяйство	13,1	12,9
Образование, наука, культура, здравоохранение	9,8	**35,1**
Торговля, бытовое обслуживание, ЖКХ	9,4	**28,1**
Органы управления, финансы и страхование	1,8	3,9
Другое	1,2	1,7

Примечание. Хи-квадрат равен 304,88, что значимо для уровня 0,001.

Примерно четверть работников обоих полов *опасаются потерять работу* (мужчины – 23%, женщины – 22%), это оказывает существенное влияние как на трудовое поведение, так и социальное самочувствие. Наличие страха потери работы – косвенный, субъективный признак прекаризации.

Показателем прекарности является также отсутствие социальных льгот, медицинского обслуживания, это касается в равной степени мужчин и женщин (12,4 и 13,9% соответственно). Субъективным показателем прекарности следует считать отсутствие перспектив в работе и профессиональной карьере (19% мужчин и 18,3% женщин) – это тревожный показатель, характеризующий российский рынок труда как экономически и социально бесперспективный.

Методика расчета коэффициента прекарности. Для сопоставления положения различных социальных групп был разработан коэффициент прекарности (КП). Методика его расчета изложена далее. Было выбрано семь индикаторов (признаков прекарности), на которые ориентировались в расчетах: 1) оформление труда *без договора* или с договором *не более чем на один год*; 2) *полное* несоответствие образования работе; 3) переработка (более 8 часов) *постоянная*; 4) подработка в своей или сторонней организации (*регулярная* или *нерегулярная*); 5) зарплата в конверте (*систематическая* или *иногда* случающаяся); 6) смена работы за последние три года *более одного раза*; 7) *невозможность* влиять на важные решения в своей производственной организации.

При одновременном наличии трех и более признаков мы относим респондента к группе прекаризированных работников, или прекариев. Из всей выборки в 1200 человек

Таблица 3

Количество признаков прекарности и количество работников

Количество признаков прекарности	Количество респондентов	% от всех прекариев
3	231	57,3
4	104	25,8
5	48	11,9
6	17	4,2
7	3	0,7
Всего	403	100,0

таковых оказалось 403 человека (33,6%). По количеству одновременно присутствующих признаков прекарии распределились следующим образом (табл. 3).

Каждый из семи признаков имеет свой удельный вес в общей суммарной прекарности. Удельный вес признака – его доля в общей оценке прекарности, принятой за единицу. Для оценки этого веса сравнивалась доля носителей данного признака в группе прекариев с аналогичной долей во всей выборке. Так, *оформление трудовых отношений без договора или с договором менее чем на год* в подвыборке прекариев встречается в 2,38 раза чаще, чем в целом по выборке, а *подработка в сторонней организации* – только в 1,57 раза чаще. В среднем все признаки у прекариев встречаются в два раза чаще, чем в общей выборке. Пропорционально относительной частоте встречаемости рассчитан и удельный вес каждого признака таким образом, чтобы в сумме общий вес семи признаков равнялся 1. Соответственно, в целом по выборке КП = 1, в группе из 797 человек «*не*-прекариев» КП = 0,5. Иными словами, в среднем, у «*не*-прекариата» все признаки встречаются вдвое реже, чем в среднем по общей выборке, т.е. для группы прекариев среднее значение коэффициента прекарности равно 2 (табл. 4).

Руководствуясь этим принципом, возможно взять любую подвыборку и сравнить в среднем частоту появления семи признаков прекарности: насколько чаще или реже они

Таблица 4

Прекарии: относительная частота встречаемости и удельный вес отдельных признаков*

Индикатор (признак прекарности)	Частота встречаемости признака**	Удельный вес признака в общей прекарности
Бездоговорное оформление	2,38	0,17
Смена работы более одного раза	2,74	0,20
Постоянная переработка	1,89	0,14
Несоответствие образования работе	1,92	0,14
Зарплата в конверте	2,15	0,15
Подработка в сторонней организации	1,57	0,11
Не-влияние в организации	1,39	0,10
Сумма всех частот	14	1,00
В среднем	2,0	

Примечания. *Чем чаще признак встречается в выборке прекариев, тем он «сильнее». Чтобы оценить «силу» каждого из семи признаков прекарности, необходимо рассчитать удельный вес каждого, который является производным от его частоты встречаемости. *Частное от деления частоты встречаемости признака на сумму всех частот*, которая равна 14, и *есть удельный вес признака* в общей прекарности.

**Частота встречаемости признака означает, во сколько раз у прекариев он встречается чаще, чем в среднем по всей выборке.

встречаются по сравнению с общей выборкой. Если значение КП будет ниже 1, то это означает, что данная группа хорошо трудоустроена, и ее положение нельзя назвать прекарным. Если КП будет находиться в диапазоне от 1 до 2, то эта группа будет иметь тенденцию к прекарности, и чем выше КП, тем ближе выбранная группа к «настоящим» прекариям. «*Не*-прекарии», или «*не*-прекариат» – это те работники, у которых присутствуют от 0 до 2 признаков прекарности. «Прекарии» – те, у кого мы находим 3 и более признаков.

Анализ показывает, что у работников, занятых в сфере строительства, наибольший коэффициент прекарности (1,5), выше среднего он и в сфере торговли (1,3), а в бюджетной сфере – минимальный (0,6). Таким же образом возможно рассчитать КП для возрастных или любых других социальных групп.

Положение на рынке труда мужчин и женщин по признакам прекарности. На прекарность влияют различные факторы, взаимосвязь которых будет рассмотрена далее.

Оформление трудовых отношений без договора или с договором не более чем на один год. Данный признак существенно ухудшает положение работников на рынке труда: работника с временным договором/работающего без договора проще уволить, это влияет на трудовое поведение работающего человека, делая его сверхлояльным к руководству и нечувствительным к нарушению элементарных прав; такие сотрудники обычно имеют сокращенный набор социальных гарантий или не имеют его вовсе. Важно, что такое оформление или его отсутствие сокращает горизонт планирования для работника как в профессиональной деятельности, так и в жизни в целом. Все это повышает субъективные ощущения незащищенности, нестабильности. По данным нашего исследования, 51,6% мужчин и 57,8% женщин имеют бессрочный договор, временный договор на срок более одного года – 24,6% мужчин и 22% женщин (в сумме – 76,2% у мужчин и 82,4% у женщин). Работают без трудового договора 15,7% мужчин и 13,3% женщин, еще около 5% тех и других имеют временный договор на срок менее одного года (табл. 5). Чаще работают без трудового договора молодые люди до 24 лет (24,1%) и работники в возрасте 25–29 лет (21,8%). Имеют трудовой договор менее одного года 11,4% молодых людей до 24 лет, 7% – в возрасте 25–29 лет. Чем старше работники, тем чаще они имеют работу с бессрочным трудовым договором или временным на срок более 1 года: в возрасте 25–29 лет – 69,7%, 30–39 – 74,9%, 40–49 – 83,6%, 50–59 – 76,3% (по сумме двух ответов). Это примерно в равной степени касается мужчин и женщин.

Таблица 5

Форма трудового договора (*в %*)

Как оформлены трудовые отношения	Мужчины	Женщины
Имеют бессрочный договор	51,6	57,8
Имеют временный договор более одного года	24,6	22,0
Имеют временный договор менее одного года	5,0	4,9
Работают без трудового договора	15,7	13,3
Индивидуальные предприниматели	0,8	1,0
Самозанятые	2,3	1,0

Несколько меньшая прекаризованность по этому признаку женщин скорее всего связана со сферой деятельности: они чаще заняты в бюджетной (государственной) сфере, где трудоустройство оформляется официально, с соблюдением норм Трудового кодекса РФ. Мужчины чаще трудоустроены в промышленности, строительстве.

Полное несоответствие образования работе чаще приводит к прекаризации работников. Наши данные показывают, что образование/квалификация полностью соответствует выполняемой работе у 55,5% мужчин и женщин, частично соответствует – у 28,4 и 27,9%. При этом женщины имеют более высокий уровень образования, чем мужчины: высшее

образование, по данным нашего исследования, имеют 26,8% работающих мужчин и 35,3% – женщин, среднее и среднее специальное – соответственно 64,3 и 57,5%, начальное и неполное среднее – соответственно 5,3 и 2,2%, незаконченное высшее – соответственно 3,6 и 5%.

Представляет интерес рассмотреть связь формы трудового договора и образования/квалификации. Работники, у которых работа *полностью соответствует образованию и квалификации* в большинстве (64% среди мужчин и 68% среди женщин) *имеют бессрочный договор* (выделено полужирным в табл. 6). Те, у кого образование не соответствует работе, чаще работают без договора или по кратковременному договору, длительностью менее одного года (выделено полужирным в табл. 6), их труд имеет признаки прекарности. Вероятно, сотрудники, работающие по профилю своего образования, уверены в своих знаниях и умениях, возможно, имеют более высокую квалификацию, ищут (и находят) стабильные рабочие места с официальным долгосрочным оформлением. Таких мест больше в государственной, в том числе бюджетной сфере, в силовых структурах и т.п. Соответствие квалификации содержанию работы очень существенно влияет на надежность положения работника, а несоответствие делает его позицию более неустойчивой, опуская его до уровня временно занятого работника (табл. 6).

В таблице прослеживается достаточно четкая зависимость между этими показателями, подтвержденная статистическим критерием (значение Хи-квадрат у мужчин – 105,5, а у женщин – 75,45, что значимо на уровне 0,01). Способы оформления мужчин и женщин с учетом соответствия образования и работы одинаковы, разница между полами статистически не значима.

Выявлена также связь уровня образования и формы договора. Две трети (67,5%) из общего числа работников, имеющих высшее образование, а также примерно половина со средним и незаконченным высшим (50 и 48% соответственно) оформлены бессрочно. Среди лиц без среднего образования бессрочный договор имеют только 29%. Заметим, что высшее образование чаще характерно для женщин, соответственно, они имеют больше шансов устойчивого трудоустройства. Но в силу большей семейной загруженности (домашний труд, уход за детьми и пожилыми родственниками) женщины чаще соглашаются на неполную занятость или невысокие, но более свободные по распоряжению временем должности [Тартаковская, 2017]. И то, и другое – чаще низкооплачиваемые позиции, что частично объясняет меньшие заработки женщин.

Общий уровень стабильности трудоустройства лиц даже со средним специальным образованием уступает таковому у имеющих высшее. Это связано и с быстрыми изменениями в производстве и требованиях к подготовке, и с тем, что работников с высшим образованием охотнее берут на работу, так как они быстрее осваивают новые технологии и в целом более адаптивны.

***Постоянная переработка* (*более 8 часов*)** – еще один существенный признак прекаризации занятости, так же как и подработка в своей или сторонней организации (регулярная или нерегулярная). Согласно закрепленной в Трудовом Кодексе РФ социальной норме, узаконена 40-часовая рабочая неделя, 8-часовой рабочий день, и в идеале работнику должно хватать на жизнь оплаты его труда в рамках этой нормы, а работодателю – этого трудового времени нанятого им работника. Но в реальности многие работники хронически перерабатывают. К систематической переработке приводит не только аритмичная организация труда, но и желание самого работника заработать больше или опасение потерять работу. Ежедневно работать более 8 часов приходилось постоянно 29,9% мужчин и 21,8% женщин, иногда – 44,8% мужчин и 35,0% женщин. Таким образом, работать дополнительно (превышая 8-часовую норму) на основной работе регулярно или иногда приходится 75% мужчин и 57% женщин (табл. 7).

Подрабатывать на стороне приходится 57,2% мужчин и 40,7% женщин. Мужчины значительно чаще женщин подрабатывают на другой работе (для обоих случаев рассчитанный критерий Хи-квадрат значим на уровне 0,01, его значение составляет соответственно 42,9 и 28,9), что, вероятно, связано как с традиционной ролью мужчины в семье как главного добытчика, так и с повышенными притязаниями мужчин к оплате труда и месячному доходу.

Таблица 6

Соответствие образования и места работы и форма договора у мужчин и женщин (*в % по столбцу*)

Форма договора	Соответствие образования у женщин				Соответствие образования у мужчин			
	полностью	частично	не соответствует	среднее значение	полностью	частично	не соответствует	среднее значение
Бессрочный	**67,9**	50,0	42,1	58	**63,6**	39,2	44,7	52
Временный больше года	20,3	25,3	22,4	22	25,2	30,0	17,1	25
Временный меньше года	2,7	6,6	**9,2**	5	1,8	**10,2**	9,2	5
Без договора	7,0	16,3	**26,3**	13	8,2	**21,7**	**27,6**	16

Таблица 7

Работа свыше 8 часов и подработка на стороне у мужчин и женщин (*в % от опрошенных*)

	Приходится работать более 8 часов			Подрабатывают на стороне		
	мужчины	женщины	в среднем	мужчины	женщины	в среднем
Регулярно	**29,9**	21,8	25,9	**19,3**	14,1	16,8
Иногда	**44,8**	35,0	39,9	**37,9**	27,6	32,8
Нет	25,3	**43,2**	34,2	42,8	**58,3**	50,5
Всего	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

В процессе анализа данных выдвигалась гипотеза, что среднемесячный заработок (т.е. заработная плата) мужчин больше еще и потому, что они больше работают по времени. Это подтвердилось данными исследования, о чем речь пойдет ниже (табл. 8). В то же время обнаружена существенная разница между *переработкой свыше 8 часов* на работе и *подработкой на стороне* в части их влияния на увеличение дохода (табл. 7).

Нами выявлено, что подработка на стороне – мера вынужденная, позволяющая лишь дотянуть до минимально необходимого или желаемого уровня дохода (по критерию Хи-квадрат не значимо). Никогда не подрабатывающие несколько чаще встречаются и в категории с самым низким доходом, и в категории с самым высоким доходом.

Переработка свыше 8 часов, напротив, *способствует увеличению дохода*. При этом закономерность в группе женщин выглядит даже убедительнее, чем в группе мужчин. В первой группе четкая зависимость: первые два интервала зарплат (менее 25 тыс. рублей) соответствуют отсутствию переработки, вторые два (от 25 до 50 тыс.) чаще встречаются у иногда перерабатывающих; самые высокооплачиваемые (свыше 50 тыс.) перерабатывают регулярно.

У мужчин картина несколько иная. Нижний и высший уровни зарплаты объясняются, как и у женщин, соответственно, отсутствием переработки и регулярной переработкой. Однако в диапазоне «от 36 тыс. до 50 тыс. руб.» наблюдается незначительное преобладание *не перерабатывающих*, иными словами, работающих строго по графику. Это может объясняться случайным колебанием из-за малочисленности группы (34 чел.), или указывать на достаточно устойчивую прослойку работников, получающих достойную зарплату и не нуждающихся в работе свыше 8 часов. В данной группе выше, чем в среднем по общей выборке мужчин, доля работников силовых структур, финансовых работников, промышленных рабочих и представителей органов управления, меньше строителей, работников торговли, нет сельскохозяйственных работников. Иными словами, специфика работы у представителей данной группы, выбивающейся из общей закономерности, – отсутствие переработки при относительно хорошем доходе (табл. 8).

Таблица 8

Ежемесячный заработок в зависимости от времени и частоты переработки у мужчин и женщин (*в % по каждому варианту подработки, по столбцу*)

Ежемесячный заработок (*руб.*)	Мужчины, работающие более 8 часов			Женщины, работающие более 8 часов		
	регулярно	иногда	нет	регулярно	иногда	нет
До 18 тыс.	14,0	14,0	**17,4**	28,9	24,8	**29,6**
18–25 тыс.	17,4	20,4	**22,1**	22,7	26,7	**32,8**
26–35 тыс.	27,5	**35,8**	28,9	26,6	**32,5**	26,5
36–49 тыс.	18,0	15,8	**22,8**	7,8	**11,2**	7,1
От 50 тыс. и выше	**23,0**	14,0	8,7	**14,1**	4,9	4,0

Примечание. Для мужчин Хи-квадрат равен 18,63, что соответствует значимости на уровне 0,05, а у женщин – 23,2, что соответствует значимости на уровне 0,01.

Отметим, что на подработку на стороне и переработку не влияет ни семейный статус, ни количество детей в семье. Таким образом, по критериям переработки женщины прекаризованы меньше.

Зарплата в конверте (систематическая или иногда случающаяся) рассматривается нами как признак прекарности, поскольку работники «выпадают» из системы социального страхования. Такую зарплату нельзя официально подтвердить или оспорить ее размер, с нее нет отчислений в Пенсионный фонд и т.д. В «серой» зарплате заинтересованы

работодатели: это позволяет им значительно сокращать так называемые социальные издержки, не выплачивая налоги и взносы в различные государственные фонды. Так работодатели избавляются от социальной ответственности перед своими сотрудниками и обществом в целом. Деньги в конверте за труд *систематически* приходилось получать 12,9% мужчин (среди женщин таких 8,9%), *иногда* – еще 24,3% (среди женщин – 17%), в целом такая форма оплаты касается 37,2% у мужчин и 25,9% у женщин. Хи-квадрат равен 17,7, соответствует значимости на уровне 0,01.

Различия в пользу мужчин в этом случае отчасти связаны со спецификой тех сфер занятости, где их больше. Чаще других «конверты» получают рабочие промышленности (в сумме «систематически» и «иногда» – 47%), работники торговли (47%), сферы финансов и страхования (42%) и сельскохозяйственные рабочие (35%). Студентов (46%), вероятнее всего, не оформляют официально в силу временности и неустойчивости студенческого статуса.

Смена работы за последние три года более одного раза. Частая смена работы – также расценивается как признак прекарности. Обнаруживается связь между формой договора и сменой работы: сотрудники, нанятые по временному договору/без договора, увольняются чаще, что ведет к нестабильности, неуверенности, увеличивает неустойчивость их позиций на рынке труда. Низкий уровень социальной мобильности и высокий – опасения потерять работу (22–23%) приводят к тому, что несмотря на невысокий заработок, 69,3% мужчин и 75,6% женщин ни разу не меняли место работы за последние три года. Тем более нестандартным на общем стабильном фоне выглядит трудоустройство, при котором человек часто меняет работу. Скорее всего, это связано с невозможностью устроиться на постоянное место работы, и смена работы является вынужденной (табл. 9).

Таблица 9

Смена места работы за последние три года (*в % от опрошенных*)

Меняли ли вы место работы за последние три года	Мужчины	Женщины
Не менял(а)	69,3	75,6
Один раз	21,5	19,3
Менял 2–3 раза	7,4	4,0
Более 3 раз	1,8	1,0

Примечание. Хи-квадрат равен 9,8, соответствует значимости на уровне 0,05.

Выявлена связь между характером оформления трудового договора и частой сменой места работы (Хи-квадрат значим на уровне 0,01). Чем долгосрочнее договор, тем реже смена мест работы. Женщины значимо реже, чем мужчины, меняют работу.

Невозможность влиять на важные решения в своей производственной организации – еще один признак прекаризованного положения. В принятии решений в своей организации не участвуют 58,8% женщин и 56,9% мужчин, 30,4% женщин и 29,6% мужчин влияют частично, и только 5,4% женщин и 8,4% мужчин указали, что могут делать это в полной мере. Это типично как для частных, так и для государственных структур.

Отчуждение работника от процессов управления организацией усилилось в рыночную эпоху, чему способствовало подчинение профсоюза администрации (или его полное отсутствие на предприятии), пренебрежительное отношение к наемному работнику в целом, как к легко восполняемому на рынке труда ресурсу. В то же время к мнению высококвалифицированных и уважаемых работников администрация прислушивается, с ними не спешат расставаться, их вводят в состав различных управленческих структур – комиссий, советов и т.п. Возможность оказать влияние на принятие важных решений в собственной производственной организации может рассматриваться как индикатор заинтересованности организации в работнике, надежности его трудоустройства. Из всех признаков прекарности

этот признак самый «слабый», даже у прекариев он встречается всего в 1,39 раза чаще, чем в целом по выборке. Показательно, что среди промышленных рабочих доля тех, кто *не могут влиять на принятие важных решений*, составляет 66%, а среди инженеров – только 30%; в бюджетной сфере работники без высшего образования *не могут влиять на принятие решений* в 70% случаев, с высшим образованием таких только 38%. Это является еще одним подтверждением важности высшего образования для повышения надежности положения работника.

Завершая сравнительный анализ, обратимся к общим показателям коэффициента прекарности для мужчин и женщин: для женщин он составляет 0,9, для мужчин – 1,1 (табл. 10).

Таблица 10

Коэффициент прекарности мужчин и женщин

Признаки прекарности	Мужчины	Женщины
Оформление труда *без договора* или с договором *не более чем на 1 год*	1,07	0,93
Полное несоответствие образования работе	0,99	1,01
Переработка (более 8 часов) *постоянная*	1,15	0,85
Подработка в своей или сторонней организации (*регулярная* или *нерегулярная*)	1,16	0,84
Зарплата в конверте (*систематическая* или *иногда* случающаяся)	1,18	0,82
Смена работы за последние 3 года *более 1 раза*	1,3	0,7
Невозможность влиять на важные решения в своей производственной организации	0,98	1,02
В среднем	1,1	0,9

Итак, сильными прекаризующими признаками для мужчин являются смена работы, «серая зарплата» и переработка/подработка, для женщин – невозможность влиять на принятие решение в своей производственной организации, несоответствие образования работе и оформление без договора, что отражает разное положение тех и других на рынке труда.

Выводы. В целом, работающие мужчины и женщины незначительно различаются по степени прекарности. Наибольшее влияние на степень прекарности оказывает не пол, а специфика интенсивно растущих отраслей экономики, так как распределение мужчин и женщин по отраслям неравномерно. Интенсивное развитие отраслей экономики, в которых труд пекариев востребован в большей степени (например, торговля и/или строительство) ведет к росту прекариата в стране в целом.

В то же время нет четкой границы между прекариями и «*не*-прекариями»: практически любой обычный работник в любой сфере деятельности имеет риск попадания в ситуацию прекарности. Нестабильный российский рынок труда, ориентация работодателей на максимальную, беззастенчивую эксплуатацию своих сотрудников и избавление от социальной ответственности, отсутствие у работников правовой поддержки – все это способствует попаданию в ситуацию прекарности даже тех социально-профессиональных групп, положение которых в занятости относительно стабильно. И пока данная тенденция только усиливается.

Из всех факторов, способных стабилизировать положение работника на рынке наемного труда, только получение образования, адекватного запросам рынка, может считаться весомым, поскольку повышает рыночную стоимость работника, его персональную востребованность и конкурентоспособность.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

Аникин В.А. Работа в жизни россиян // Социологические исследования. 2009. № 12. С. 45–55.
Боровских Н.В., Авласович Е.М. Гендерные различия в оплате труда: региональный аспект // Наука о человеке: гуманитарные исследования. 2015. № 3(21). С. 174–181.
Голенкова З.Т., Голиусова Ю.В. Прекариат как новое явление в современной социальной структуре // Наемный работник в современной России / Под ред. *З.Т. Голенковой*. М.: Новый Хронограф, 2015. С. 121–138.
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.
Клименко Л.В., Посухова О.Ю. Прекариатизация социально-трудовых отношений в Западной Европе: гендерное измерение // Теория и практика общественного развития. 2016. № 11. С. 17–22.
Клименко Л.В., Посухова О.Ю. Гендерные аспекты прекариатизации труда в российском обществе // Женщина в российском обществе. 2017. № 1(82). С. 29–40.
Константиновский Д.Л., Попова Е.С. Молодежь, рынок труда и экспансия высшего образования // Социологические исследования. 2015. № 11. С. 37–48.
Кученкова А.В. Прекаризация занятости: к методологии и методам измерения // Вестник РУДН. Серия: Социология. 2019. № 1. С. 134–143.
Панов А.М. Гендерный анализ российского рынка труда // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. 2014. № 3(33). С. 235–247.
Рабочая сила, занятость и безработица в России (по результатам выборочных обследований рабочей силы). 2018: Стат. сб. / Росстат. М.: Федеральная служба государственной статистики, 2018. URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b18_61/Main.htm (дата обращения: 02.01.2019).
Тартаковская И.Н. Женственность прекарности // ИНТЕР. 2017. Т. 1. № 14. С. 45–53.
Тощенко Ж.Т. Прекариат – новый социальный класс // Социологические исследования. 2015. № 6. С. 3–13.
Тощенко Ж.Т. Прекариат: от протокласса к новому классу. Монография. М.: Наука, 2018.
Черныш М.Ф. Справедливость заработной платы в российском контексте // Социологические исследования. 2014. № 8. С. 78–89.
Шабунова А.А., Попов А.В., Соловьева Т.С. Потенциал женщин на рынке труда региона // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. 2017. № 1(49). С. 124–144.
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.
Standing G. The Precariat: The New Dangerous Class. London; New York: Bloomsbury Academic, 2011.

Статья поступила: 15.04.19. Финальная версия: 9.06. 19. Принята к публикации: 19.06.19.

GENDER FEATURES OF PRECARITY

SHEVCHENKO I.O.*, SHEVCHENKO P.V.**

**Russian State University for the Humanities, Russia; **Moscow Pedagogical State University, Russia*

Irina O. SHEVCHENKO, Cand. Sci.(Hist.), Assoc. Prof., Russian State University for the Humanities (sheviren@yandex.ru); *Pavel. V. SHEVCHENKO, Cand. Sci. (Psychol.), Assoc. Prof., Senior Scientific Researcher, Moscow Pedagogical State University* (shevpav@yandex.ru). *Both – Moscow, Russia.*

Acknowledgements. This work was supported by the Russian Science Foundation, project No. 18-18-00024.

Abstract. The positions of men and women in the labor market are considered, the precarity coefficient of work on the basis of a RSUH study is offered and calculated. The following features of precary work are taken into account: works without a contract or with a contract for not more than 1 year; non-conformity of education and qualification with the content of work; systematic overwork over 8 hours a day; additional part-time job in the same or outside organization (regular or irregular); getting salary under the table–systematic or sometimes occurring; frequent change of job (more than once for the last 3 years); personal inability to influence important decisions in one's organization. It`s found that the main men precariously signs are changing jobs and the salary under the table, and the main women precariously signs are additional part-time job, inability to influence decision-making in their organizations, non-conformity of work to education and work without a contract. This difference corresponds with the

asymmetric position in the labour market. The rate of precarity is 1,1 for men and 0,9 for women. It is not gender that has the most influence on the labor precarity, but uneven employment of men and women in economic sectors, in which the precariat work is more or less in demand.

Keywords: employment, labour market, precariat workers, men, women, precarity coefficient of work, employment contract, wages, social guarantees, additional employment.

REFERENCES

Anikin V.A. (2009) Work in the Life of Russians. *Sotsiologicheskie issledovaniya* [Sociological Studies]. No. 12: 48–55. (In Russ.)

Borovskikh N.V., Avlasovich E.M. (2015) Gender Differences in Wages: Regional Aspect. *Nauka o cheloveke: gumanitarnye issledovaniya* [Human Science: Humanitarian Studies]. No. 3 (21): 174–181. (In Russ.)

Chernysh M.F. (2014) Justice of Wages in the Context of Russia. *Sotsiologicheskie issledovaniya* [Sociological Studies]. No. 8: 78–89. (In Russ.)

Golenkova Z.T., Goliusova Yu.V. (2015) Precariat as a New Phenomenon in the Modern Social Structure. In: Golenkova Z.T. (ed.) *Hired Worker in Modern Russia*. Moscow: Novyy Khronograf: 121–138. (In Russ.)

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: 5–15. (In Russ.)

Klimenko L.V., Posukhova O. (2017) Gender Aspects of Precarian Labour in the Russian Society. *Zhenshchina v rossiyskom obshchestve* [Woman in Russian Society]. No. 1 (82): 29–40. (In Russ.)

Klimenko L.V., Posukhova O.U. (2016) Precarization of Social and Labor Relations in Western Europe: Gender Dimension. *Teoriya i praktika obshchestvennogo razvitiya* [Theory and Practice of Social Development]. No. 11: 17–22. (In Russ.)

Konstantinovsky D.L., Popova E.S. (2015). Youth, Labor Market and Expansion of Higher Education. *Sotsiologicheskie issledovaniya* [Sociological Studies]. No. 11: 37–48. (In Russ.)

Kuchenkova A.V. (2019) Precarious Work Employment: Methodology and Measurement. *Vestnik RUDN. Seriya: Sotsiologiya* [Bulletin of RUDN University. Series: Sociology]. No. 1: 134–143.

Labour Force, Employment and Unemployment in Russia (Based on the Results of Sample Labour Force Surveys). (2018) Statistical book/Rosstat. Moscow. (In Russ.)

Panov A.M. (2014) Gender Analysis of the Russian Labor Market. *Ehkonomicheskie i sotsial'nye peremeny: fakty, tendentsii, prognoz* [Economic and Social Changes: Facts, Trends, Forecast]. No. 3(33): 235–247. (In Russ.)

Shabunova A.A., Popov A.V., Solovyova T.S. (2017) The Potential of Women in the Labor Market of the Region. *Ehkonomicheskie i sotsial'nye peremeny: fakty, tendentsii, prognoz* [Economic and Social Changes: Facts, Trends, Forecast]. No.1 (49): 124–144. (In Russ.)

Shkaratan O.I., Karacharovskiy V.V., Gasyukova E.N. (2015) Precariat: Theory and Empirical Analysis (polls in Russia, 1994–2013 data). *Sotsiologicheskie issledovaniya* [Sociological Studies]. No. 12: 99–110. (In Russ.)

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

Tartakovskaya I.N. (2017) Femininity of Precariat. *INTER*. Vol. 1. No. 14: 45–53. (In Russ.)

Toshchenko Zh.T. (2015) Precariat – a New Social Class. *Sotsiologicheskie issledovaniya* [Sociological Studies]. No. 6: 3–13. (In Russ.)

Toschenko Zh.T. (2018) *Precariat: from Protoclass to a New Class*. Monograph. Moscow: Nauka. (In Russ.)

Received: 15.04.19. Final version: 09.06.19. Accepted: 19.06.19.