

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2020-40-3-44-55

УДК 316.6

JEL J31, J38, J63

ГЕНДЕРНАЯ ПРЕКАРИЗАЦИЯ ЗАНЯТОСТИ В БЕЛАРУСИ

Н.В. Маковская

Могилевский государственный университет им. А.А. Кулешова, Могилев, Беларусь
<https://orcid.org/0000-0003-2909-2925>

АННОТАЦИЯ

Гендерный подход для научных исследований открывает перспективы, которые помогут осмыслить истоки, предусмотреть последствия гендерной асимметрии в профессиональной сфере и выявить факторы, содействующие наиболее эффективному воплощению механизмов гендерного равенства. В статье представлены результаты исследования прекаризированных форм занятости женщин старше трудоспособного возраста в Беларуси. Выявлены факторы и предпосылки, которые способствуют появлению признаков прекаризации женской занятости. Доказано, что причины, по которым женщины пенсионного возраста продолжают работать и тем самым косвенно соглашаются на возможные условия прекаризированной занятости, связаны с социально-экономическими и институциональными факторами. В качестве методического обеспечения для исследования прекаризированной занятости этой категории женщин автором был разработан алгоритм экспертного опроса и определена выборочная совокупность. Для сбора экспертной информации была разработана анкета, основные положения которой ориентированы на: определение продолжительности работы женщин в той организации, в которой они достигли пенсионного возраста. Доказано, что прекаризированная занятость возникает у женщин, которые до выхода на пенсию занимали не высокие (по социальному статусу и уровню заработной платы) должности (рабочие места). Отличительными признаками прекаризированной занятости женщин пенсионного возраста в Беларуси являются заключаемые ими краткосрочные контракты, не учитывающие профессионально-квалификационные характеристики, уровень зарплаты, а также постоянно испытываемый ими высокий уровень стресса.

Ключевые слова: занятость; женщины; прекаризированные формы; рынок труда; условия труда; контракт; рабочее время; гендер.

Для цитирования: Маковская Н.В. Гендерная прекаризация занятости в Беларуси. *Социально-трудовые исследования*. 2020; 40(3):44-55.
DOI: 10.34022/2658-3712-2020-40-3-44-55.

ORIGINAL PAPER

GENDER EMPLOYMENT PRECARIZATION IN BELARUS

N.V. Makovskaya

Mogilev State A. Kuleshov University, Mogilev, Belarus
<https://orcid.org/0000-0003-2909-2925>

ABSTRACT

A gender approach to scientific research opens up perspectives that will help to comprehend the sources, to foresee the consequences of gender asymmetry in the professional sphere and to identify the factors that contribute to the most effective implementation of the mechanisms of gender equality. The article presents the results of a study of precarious forms of employment of women over working age in Belarus. The factors and preconditions that contribute to the precarization of female employment are identified. It has been proven that the reasons why women of retirement age continue to work and thereby indirectly agree to possible conditions of precarious employment are associated with socio-economic and institutional factors. The formation of modern gender policy and the "right" gender priorities will contribute to a comfortable environment in companies. As a methodological basis for the study of the precarious employment of this category of women, the author developed an algorithm for an expert survey and determined the sample population. To collect expert information, a questionnaire was developed, the main provisions of which are focused on determining the duration of

employment of women in the organization in which they have reached retirement age. It has been proven that pre-crisis employment occurs among women who, before retirement, held low (in terms of social status and salary level) positions (jobs). The distinctive features of the precarious employment of women of retirement age in Belarus are short-term contracts they conclude, which do not consider their professional and qualification characteristics, the salary level, and also the high level of stress they constantly experience.

Keywords: employment; women; precarious forms; labor market; working conditions; contract; working hours; gender.

For citation: Makovskaya N.V. Gender employment precarization in Belarus. *Social and labor research*. 2020; 40(3):44-55. DOI: 10.34022/2658-3712-2020-40-3-44-55.

ВВЕДЕНИЕ

Гендерная дискриминация и проблемы, связанные с ней влияют на социально-экономическое, политическое и культурное развитие страны. Общественное отношение к данным проблемам формирует векторы социального развития и определяет ментальные приоритеты. Выявление и изучение особенностей гендерных отношений позволяет адекватно осознать и оценить современное социально-экономическое, политическое и культурное состояние государства.

Равенство мужчин и женщин – важный элемент формирования позитивной тенденции в современной социальной политике, который минимизирует проявления гендерной дискриминации. Однако гендерные противоречия и гендерное равноправие не всегда согласуются в рамках реализации трудовых отношений «работник-работодатель». Внедрение эффективных гендерных практик является актуальной проблемой в современном обществе, так как данное направление может стать ведущим ресурсом для увеличения эффективности деятельности предприятий и организаций.

Значимость такого рода исследований представляется очевидной в условиях гендерной асимметрии в профессиональной сфере, как России, так и Беларуси. Решение гендерных противоречий часто происходит формально. Такая формальность малоэффективна, и решение такого рода проблем вызывает сомнения в обществе.

Наличие гендерных приоритетов на всех хозяйственных уровнях влияют на поведение женщин и мужчин на рынке труда. Гендерная дискриминация делает работников незащищенными от неправомерного поведения работодателей. В период трансформации гендерных политик (или их отсутствия) активизируются процессы гендерной асимметрии [14] в рамках функционирования национальных рынков труда и внутренних рынков труда отдельных организаций.

Решение проблем через формирование современной гендерной политики и «правильных» гендерных приоритетов будет способствовать эффективности функционирования организации. Гендерный подход позволяет определить направления научных исследований, которые будут способствовать минимизации последствий гендерной асимметрии в профессиональной сфере и выявлению факторов, содействующих наиболее эффективному воплощению механизмов гендерного равенства.

Современное экономическое развитие, связанное с появлением не только новых технологий, но и ранее не известных институциональных форм организации и трудовых отношений, изменяет понимание «стандартного рабочего дня», понятий «работник», «работодатель» и «трудовые отношения». Главным принципом становится использование гибкости в социально-трудовых отношениях. Следствием такой гибкости может стать прекаризированная занятость, возникающая у участников трудовых отношений, и прежде всего, у работников. Кроме этого, прекаризированные формы занятости становятся разновидностью дискриминации в трудовых отношениях.

Прекаризация (от англ. precarious и лат. precarium – сомнительный, опасный, рискованный, негарантированный, нестабильный) – трудовые отношения, которые могут быть расторгнуты работодателем в любое время. Разновидностью прекаризированных трудовых отношений является прекаризированная занятость, представляющая собой неполноценные отношения между работником и работодателем с ущемлением прав и социальных гарантий работников.

Прекаризированные трудовые отношения впервые стали предметом исследований французских социологов П. Бурдьё [12] и Р. Кастель [7]. Превращение ранее относительно гарантированных трудовых отношений в негарантированные и незащищенные исследовал Г. Стендинг [11]. Такую

трансформацию занятости он предложил называть прекаризацией, которая описывает процесс ухудшения условий труда при одновременном сокращении заработной платы или «урезании» правовых и социальных гарантий, когда трудовые отношения могут быть расторгнуты работодателем в любое время. На социальные группы, потенциально подверженные прекаризации (молодежь, женщины, пожилые люди) впервые указал Г. Стендинг.

В настоящее время предпринимаются попытки изучения прекаризованной занятости на рынках труда постсоветских государств. Установлено, например, что в России признаки прекаризации связаны с неформальной трудовой занятостью и с использованием заемного труда [1; 8; 9]. Доказано, что на постсоветском пространстве существует набор прекаризационных факторов, влияющих на социально-экономическую стабильность наемных работников [2].

Большое внимание изучению прекаризационных форм и признаков занятости уделяется европейскими, в том числе немецкими учеными, в работах которых исследованы признаки гендерных различий в прекаризованных формах занятости [5; 8; 9].

Специфика женской занятости отлична от мужской и вследствие этого, существует значительный научный интерес к ее исследованию. Женщины, как принято считать, зарабатывают меньше, чем мужчины. Во многих странах они, в отличие от мужчин, в меньшей степени включены в оплачиваемую работу, а в большей заняты неоплачиваемым трудом. Женская занятость характеризуется разделением труда по признаку пола, социальными представлениями о гендерной специфике работы и социальной политикой в сфере труда.

Отличия «женских» трудовых ресурсов от «мужских» обусловлены гендерными различиями. Например, фертильность женского организма является причиной отказа от профессионального обучения и построения карьеры, ограниченность социально-экономической мобильности у женщин усиливает гендерную дифференциацию в характере занятости. Это влечет дополнительные затраты по созданию условий для женского труда, что усиливает их дискриминацию у работодателя по сравнению с мужчинами.

Идея исследования прекаризованных форм занятости женщин старше трудоспособного возраста (58–60 и выше лет) в Беларуси возникла в связи с тем, что, средняя продолжительность непрерывной работы в одной организации для женщин примерно такая же, как и у мужчин. При достиже-

нии ими пенсионного возраста, возникающее у них желание оставаться занятыми, удовлетворяется. Но, как правило, не всегда на прежнем месте работы. Такое же желание у мужчин более охотно удовлетворяется работодателями. Причем работнику-мужчине предоставляется рабочее место в этой же организации. Во-вторых, поэтапное повышение пенсионного возраста в Беларуси может быть сопряжено с увеличением прекаризованных форм занятости, что дополнительно потребует новых институциональных форм регулирования трудовых отношений.

Следует предположить, что в Беларуси стаж работы в одной организации у женщин и у мужчин никак не влияет на мнение работодателя по поводу приоритетов занятости у мужчин и женщин старше трудоспособного возраста. С другой стороны, следует предположить, что женская занятость в пенсионном возрасте имеет некоторые прекаризованные формы, так как отношение работодателей к ней имеет вполне определенную экономическую подоплеку (труд менее производителен, квалификация снижена, можно экономить на оплате труда и т.д.). Это может являться предпосылками формирования статистической дискриминации женской занятости в пенсионном возрасте по сравнению с аналогичной занятостью мужчин и с занятостью женщин в трудоспособном возрасте.

Таким образом, целью данного исследования является определение факторов, определяющих возникновение признаков прекаризованной занятости (на примере женщин старше трудоспособного возраста) в условиях экономики Беларуси.

ТЕОРИЯ И МЕТОДЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

Признаки прекаризованной занятости характеризуются экономико-организационными, институциональными и социально-психологическими параметрами. К числу основных признаков такой занятости следует отнести: время (режим работы), пространство занятости (варианты размещения рабочего места), вид контракта, легитимность, постоянство получения дохода (его волатильность и дискретность), стабильность.

Выделяют открытую и латентные формы прекаризованной занятости. Латентные формы сопряжены с неинституционализированным риском, которые представляют собой занятость по краткосрочным контрактам в (бюджетном) секторе экономики, самозанятость и испытательный срок. В качестве латентной формы неустойчивой занятости можно выделить моббинг работника в организации (эмоциональное насилие, психологический

Прекаризованная работа: воздействие типа занятости на работника			
РАБОТОДАТЕЛЬ берет на себя следующие затраты/риски:			
Тип занятости А Долгосрочный контракт	Тип занятости В Краткосрочный контракт	Тип занятости А Подённая/понедельная оплата	Тип занятости D Сдельная оплата
Зарплата Выходные/отпуск Сверхурочные Проф. подготовка/ переподготовка Отпуск по уходу за ребенком Больничный и медобслуживание Пенсия Избыток рабочей силы	Зарплата Выходные/отпуск Сверхурочные	Отработанные часы/дни Сверхурочные (в разных вариантах)	Работодатель оплачивает только непосредственную (прямую) стоимость произведенного продукта или оказанной услуги
РАБОТНИК берет на себя следующие затраты/риски:			
	Тип занятости В Краткосрочный контракт	Тип занятости А Подённая/понедельная оплата	Тип занятости D Сдельная оплата
	Проф. подготовка/ переподготовка Отпуск по уходу за ребенком Больничный и медобслуживание Пенсия Избыток рабочей силы	Проф. подготовка/ переподготовка Отпуск по уходу за ребенком Больничный и медобслуживание Пенсия Избыток рабочей силы Оплаченные государственные праздники Потеря работы из-за болезни Потеря работы из- за низкого уровня менеджмента/нехватки заказов	Проф. подготовка/ переподготовка Отпуск по уходу за ребенком Больничный и медобслуживание Пенсия Избыток рабочей силы Оплаченные государственные праздники Потеря работы из-за болезни Потеря работы из- за низкого уровня менеджмента/нехватки заказов Задержка в работе по погодным условиям Дорога на работу/домой Инструменты/электричество Поломка оборудования
Работа приобретает более прекаризованный характер по мере того, как затраты и риски перекладываются на работника, а косвенные вложения в бизнес возрастают в силу высокой текучести кадров, низкой заинтересованности работника и низкого уровня его квалификации			

Рис. 1 / Fig. 1. Издержки прекаризованной занятости / The costs of precarious employment

Источник / Source: Бизнес-доклад №5 «Лучшие рабочие места в лучших системах поставок», Оксфам, 2010 / Business report No. 5 "Best jobs in the best supply systems", Oxfam, 2010.

прессинг, игнорирование, провокации и др.), принимающий разнообразные формы и осуществляемый с целью вынудить работника к увольнению.

Прекаризованная занятость минимизирует затраты нанимателя, перекладывая их на самих работников (рис. 1). На рисунке представлены виды трудовых затрат в разных формах контрактных отношений. Заметно, что риски возникновения прекаризованной занятости связаны с более коротким сроком контракта.

Работодатель, используя прекаризованные типы контрактов (краткосрочные, неполные и контракты со сдельной оплатой труда) перекладывает основные социальные издержки на работников, тем самым существенно сокращая затраты на труд (рис. 1).

Эксперты Европейской конфедерации профсоюзов отмечают, что «в отличие от постоянной

прекаризованная занятость переносит социальные риски с плеч работодателей и правительства на отдельных работников» [12; 13]. На них не распространяется трудовое законодательство и гарантии социального обеспечения, они не участвуют в профсоюзных организациях. В результате у людей, работающих в таком формате – низкие и нерегулярные доходы, они лишены необходимой социальной защиты со стороны государства и профсоюзов.

Количество женщин в мире, работающих в прекаризованном режиме, не подсчитано, но многие исследования на национальном и региональном уровне отмечают чрезмерное распространение этих форм занятости. Проведенное в Австралии исследование показало, что основной тенденцией в трудоустройстве женщин является все более популярная неполная, разовая занятость. 58% слу-

чаев неполной занятости также являются разовой работой. За 15 лет – с 1991 по 2006 гг. – доля женщин, работающих полный рабочий день, сократилась с 59% до 55%. Всего разовая занятость была зафиксирована у 30% работающих женщин, в то время как для мужчин эта цифра составляет 22%. По результатам исследования Центра изучения рабочих мест (Workplace Research Centre), «в последние годы практически все увеличение числа рабочих мест происходило за счет нестандартных форм занятости» [5].

В октябре 2010 г. Европарламент принял Резолюцию по женщинам, занятым на прекаризованной работе в странах Евросоюза. Было указано, что «чрезмерное распространение форм прекаризованной занятости среди женщин» является ключевым фактором, создающим гендерный провал в оплате труда. В Резолюции звучит призыв к правительствам стран-участниц ЕС принять законодательные меры, чтобы упразднить такой тип занятости, при котором работодатель не гарантирует работнику фиксированного количества часов в неделю (zero-hour contract) [5].

Исследование мировой практики нестандартных трудовых отношений показывает, что прекаризованная занятость распространена именно среди женщин. Это влечет меньшие гарантии, более низкую оплату труда, меньшее количество льгот и социальных выплат и более слабую социальную защиту. Все чаще прекаризованные контракты заключаются с женщинами, работающими в тех подразделениях бюджетной сферы, государственный контроль над которыми ослаблен, например, уборщики из сторонних организаций (аутсорсинг) или медработники [6].

В постсоветских странах на протяжении многих лет уровень занятости женщин был достаточно высоким. Рост уровня занятости женщин приводил к сближению степени подготовки мужчин и женщин к профессиональной деятельности. В результате доля лиц с высшим и средним образованием, включая неоконченное высшее, уже в 1980-е гг. стала примерно одинаковой у работающих мужчин и женщин. Женщины до 40 лет имели даже более высокий уровень образования, чем мужчины. Поэтому уже в 1990-е гг. вырос уровень образования женщин трудоспособного возраста по сравнению с мужчинами, учитывая показатели по общему, среднему специальному и высшему образованию. По ряду профессий доля занятых в них женщин достигла 60-80%. Вместе с тем, женщин среди квалифицированных работников по рабочим профессиям, а также женщин

на руководящих должностях значительно меньше, чем мужчин. Такая тенденция сохраняется и по настоящее время, в том числе, в Беларуси. Это и определяет главное отличие качества мужской и женской рабочей силы на современном этапе.

В Беларуси к середине 90-х годов около 45% населения трудоспособного возраста составляли женщины. Рыночные реформы снизили спрос на специалистов определенных профессиональных групп, среди которых преобладали женщины, что повлекло за собой первоочередной рост женской безработицы (рис. 2). В целом в пореформенный период женская безработица в Беларуси почти более чем в 2,5 раза превышала мужскую.

Регулирование женского труда в Беларуси определяется положениями Трудового Кодекса Республики Беларусь, положения которого регламентируют недопущение ограничений прав женщин при приеме на работу, защиту прав женщин в сфере труда, запрещение применения женского труда на тяжелых работах и на работах с вредными условиями труда, и т.п. (ст. 262-271). ТК РБ запрещает понижение размера оплаты труда работника в зависимости от пола, возраста и т. д. (ст. 14 ТК) [3].

Кризис, вызванный коронавирусной пандемией, почти одинаково пагубно влияет на уровень безработицы мужчин и женщин. Однако более низкий уровень занятости женщин, широкое распространение среди них низкооплачиваемых неформальных или незащищенных форм занятости, а также недостаточная степень социальной защищенности ставит сегодня женщин в более уязвимое положение.

Данные негативные социальные тенденции (институционально нигде не получая отображения) еще более усугубляются в отношении занятых женщин в возрасте старше трудоспособного, что проявляется в распространении среди них неполной занятости, сокращении рабочих часов и в урежении зарплат.

Следствием прекаризованной занятости женщин пенсионного возраста может стать перерасходование средств предприятий и государственных субсидий на минимизацию рисков и последствий такой занятости. Произойдет перераспределение этих средств в пользу работающих женщин данного возрастного ценза. Особенно это заметно в период кризиса, так как прекаризованные или нестандартные виды занятости переносят социальные риски с плеч работодателей и правительств на отдельных работников – тех, кто менее всего способен нести этот груз. Груз этих рисков ложится не только на

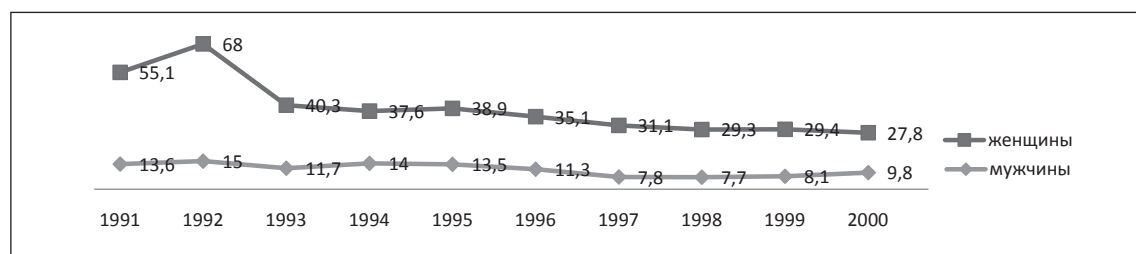


Рис. 2 / Fig. 2. Гендерный характер безработицы в Беларуси в пореформенный период / The gender nature of unemployment in Belarus in the post-reform period

Источник / Source: составлено по данным Национального статистического комитета Республики Беларусь / compiled according to the data of the National Statistical Committee of the Republic of Belarus [10].

самих работников, но и на их семьи, и на общество в целом.

К рискам прекаризации занятости в Беларуси следует отнести:

- высокий удельный вес занятых на условиях срочных договоров;
- наличие фактической безработицы, особенно среди молодежи;
- наличие работающих бедных;
- невысокий уровень жизни пенсионеров.

Таким образом, под прекаризованной занятостью в Республике Беларусь будем понимать любые формы занятости, для которых характерны отсутствие гарантий, низкий уровень доходов, ограничение социальных выплат и установленных законом пособий. Прекаризованная занятость – это статус занятого (самостоятельная занятость или занятость по найму, двусторонние и трехсторонние схемы трудовых отношений), которая несет на себе риски рынка труда. Такая занятость характеризуется непостоянными, временными, случайными контрактами или рискованными условиями работы. На работников с такими формами занятости не распространяется или частично распространяется трудовое законодательство и гарантии социального обеспечения. Для женщин в условиях прекаризованной занятости велика вероятность, что на них не будут распространяться права и льготы, которые действуют в отношении женщин со стандартной занятостью.

ХАРАКТЕРИСТИКА МЕТОДИКИ ИССЛЕДОВАНИЯ

Для исследования прекаризованной занятости женщин старше трудоспособного возраста был разработан алгоритм экспертного опроса. Определена их выборочная совокупность, что явилось основой методического обеспечения данного исследования.

Для сбора экспертной информации разработана анкета, основные положения которой, ори-

ентированы на определение продолжительности работы женщин в той организации, в которой они достигли пенсионного возраста; определение характера нынешней должности и режима работы в ней с учетом количества часов работы в неделю, включая сверхурочные; определение удовлетворенности занятых женщин настоящим уровнем их заработной платы; оценку изменений, произошедших с момента наступления пенсионного возраста и срока перезаключенного контракта с женщиной пенсионного возраста; определение наличия трудовой мобильности женщины в рамках той организации, где она работает; оценку изменения уровня заработной платы после наступления пенсионного возраста; анализ причин, по которым женщины продолжают работать после наступления пенсионного возраста и т.п.

Методический инструмент опроса разработан впервые.

Характеристика выборочной совокупности представляет собой следующее:

1. В выборке представлены 267 женщин старше трудоспособного возраста и занятые в конкретной организации;

2. Специфичность выборки характеризуется, в том числе, тем, что данная категория работающих женщин в белорусских организациях постоянно сокращается по причине их увольнения по инициативе работодателя;

3. В выборке представлены работающие женщины в бюджетных организациях образования и здравоохранения, в банках, в производственной сфере (предприятия легкой промышленности РБ);

4. Средний возраст женщин в выборке 59 лет, максимальный возраст представлен 67-летними женщинами. Причем 2,1% опрошенных женщин имеют несовершеннолетних детей.

5. По профессиональному уровню выборка характеризуется следующими параметрами (рис. 3).

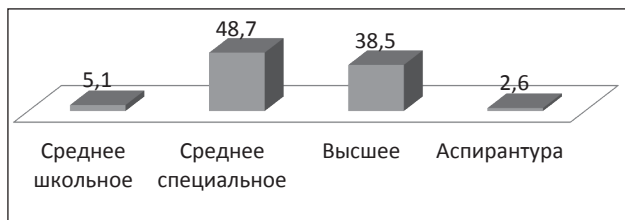


Рис. 3 / Fig. 3. Характеристика выборки по уровню образования (в % от общего количества опрошенных) / Characteristics of the sample by educational level (in % of the total number of respondents)

Источник / Source: составлено по результатам авторского исследования выборочной совокупности / compiled according to the results of the author's study of the sample.

РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

Причины, по которым женщины пенсионного возраста продолжают работать и тем самым косвенно соглашаются на возможные условия прекаризированной занятости, связаны с социально-экономическими и институциональными факторами. Эти факторы и определяют выбор женщин в пользу статуса занятости (рис. 4).

В данной выборке анализ таких причин показал, что 57,6% респондентов делают свой выбор в пользу занятости, исходя из экономической целесообразности, которая продиктована незначительным размером пенсионного пособия и необходимостью финансовой помощи детям (внукам). Остальные респонденты (более 40%) предпочитают статус занятости исходя из институциональных причин, которые позволяют женщинам пенсионного возраста быть встроенными в социальную жизнь (оставаться в коллективе), ощущать свою значимость и не изменять свой образ жизни. С точки зрения диалектики социального развития наличие институциональных причин, которые объясняют женскую занятость в пенсионном возрасте, представляются понятным и объективным.

Неоднозначность экономических причин требует дополнительных научных исследований. Представляется, что результаты таких исследований позволят, с одной стороны, сформулировать выводы по поводу невысоких пенсионных пособий. С другой, дать ответ на два вопроса: доход женщин (вместе с пенсионным пособием) в пенсионном возрасте является компенсацией низких заработных плат детей и внуков или занятость женщин в пенсионном возрасте – это условие увеличения доходов их детей и внуков в трудоспособном возрасте? Ответы на данные вопросы будут вполне понятными в свете того, что занятые женщины в пенсионном возрасте прак-



Рис. 4 / Fig. 4. Факторы, определяющие статус женщин быть занятыми в пенсионном возрасте (в % от общего количества опрошенных) / Factors determining the status of women to be employed at the retirement age (in% of the total number of respondents).

Источник / Source: составлено по результатам авторского исследования выборочной совокупности / compiled according to the results of the author's study of the sample.

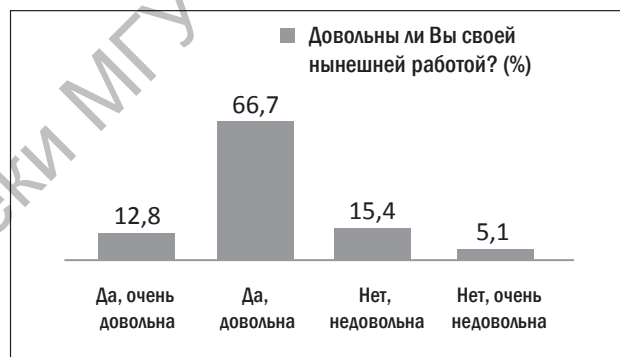


Рис. 5 / Fig. 5. Характеристика удовлетворенности работой у респондентов (в % от общего количества опрошенных) / Characteristics of job satisfaction among respondents (in % of the total number of respondents)

Источник / Source: составлено по результатам авторского исследования выборочной совокупности / compiled according to the results of the author's study of the sample.

Таблица 1 / Table 1

Совмещение работы и семейных обязательств (% от общего количества опрошенных) / Work-life integration (in % of the total number of respondents)

Варианты ответов на вопрос «После наступления пенсионного возраста мне стало труднее совмещать работу и обязательства по отношению к своей семье»	
да, в значительной степени	15,4
да, стало сложнее	20,5
нет, наступление пенсионного возраста никак не повлияло на баланс между работой и семейными обязательствами	64,1

Источник / Source: составлено по результатам авторского исследования выборочной совокупности / compiled according to the results of the author's study of the sample.

тически без трудностей могут совмещать работу и семейные обязательства (табл. 1).

В выборке представлены женщины, которые в настоящее время работают в той организации, где были заняты на протяжении более 20 лет (они составляют 56,4% в выборке). Из них 51,3% остались работать в той же должности, что и до достижения пенсионного возраста. Более 10 лет в этой организации работают 18% женщин. Остальные респонденты в возрасте старше 57 лет работают в организации, в которой были заняты не более 5-7 лет. По достижению пенсионного возраста более 31% женщин были предложены другие должности (рабочие места) на которых они заняты от 1 до 5 лет. 28,2% их них сохранили руководящие функции в рамках своих должностей.

Предполагаем, что признаки прекаризованной занятости могут иметь место у половины обследованных в выборке женщин, в том числе, они уже наблюдаются у 20,5% женщин, которые выразили недовольство своей нынешней работой (рис. 5).

Следует предположить, что эта доля женщин свою занятость в данной организации считает ущемленной (несправедливой и т. п.).

Причины такой прекаризации могут быть разные. В теории прекаризованных трудовых отношений среди основных причин выделяются количество часов работы в неделю и сверхурочная работа; уровень стресса на рабочем месте; режимы занятости; уровень заработной платы; срок контракта; объем выполняемой трудовой нагрузки; внутрифирменная трудовая мобильность.

Что касается признаков прекаризованной занятости в анализируемой выборке, то они характеризуются следующим образом:

1. В среднем женщины старше 57 лет работают не более 41 часа в неделю. Однако в выборке около 3% респондентов указали на то, что количество часов их работы в неделю вместе со сверхурочными составляет 72 часа, что является элементом прекаризации по данному признаку.

2. Наличие стрессовых условий в процессе занятости женщин пенсионного возраста (рис. 6).

В отсутствии стресса работают только 17,9% опрошенных женщин. Остальные 79,5% женщин-респондентов работают в стрессовых условиях (из них у 38,5% уровень стресса высокий). Данный признак однозначно характеризует наличие элемента прекаризованной занятости у женщин данной категории. Однако в данном контексте важно понимать: ощущение стресса в пенсионном возрасте может быть сублимированным и

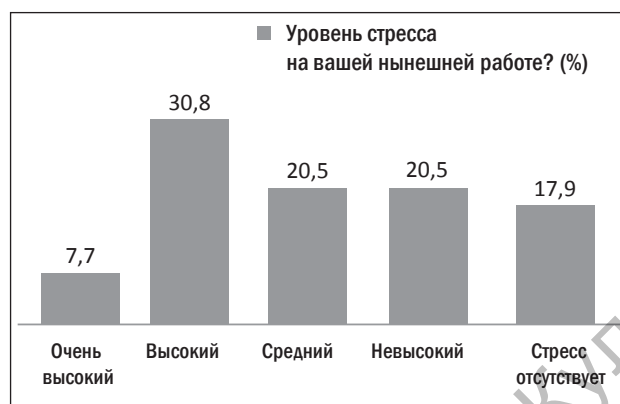


Рис. 6 / Fig. 6. Характеристика уровня стресса (в % от общего количества опрошенных) / Characteristics of the stress level (in % of the total number of respondents)

Источник / Source: составлено по результатам авторского исследования выборочной совокупности / compiled according to the results of the author's study of the sample.

иметь субъективный характер (т. е., те условия которые в ином возрасте воспринимаются как нормальные, в пенсионном возрасте оцениваются как стрессовые).

3. Режимы занятости, определяемые через полную, неполную или почасовую занятость, в рамках данной выборки характеризуются следующими параметрами:

- в режиме полной занятости работают 71,8% женщин;
- в режиме неполной занятости – 10,3% женщин;
- в режиме почасовой занятости – 15,4% женщин.

Следует полагать, что элементы прекаризованной занятости по данному признаку наблюдаются у ¼ обследованных женщин. Другими словами, данная выборка не исключает наличие этого признака.

4. Представление о наличии элементов прекаризованной занятости в таком признаке как уровень заработной платы в исследуемой выборке позволяет получить распределение мнений респондентов по вопросам их заработной платы (рис. 7).

Мнение респондентов по поводу удовлетворенности уровнем их заработной платы разделилось практически поровну. Для того, чтобы объективно обозначить наличие признака прекаризованной занятости по критерию уровня заработной платы требуется дополнительный анализ и экономические оценки, сравнение со среднестатистическими значениями в организациях и в отраслях.

Более объективной представляется информация респондентов, позволяющая сравнить их за-

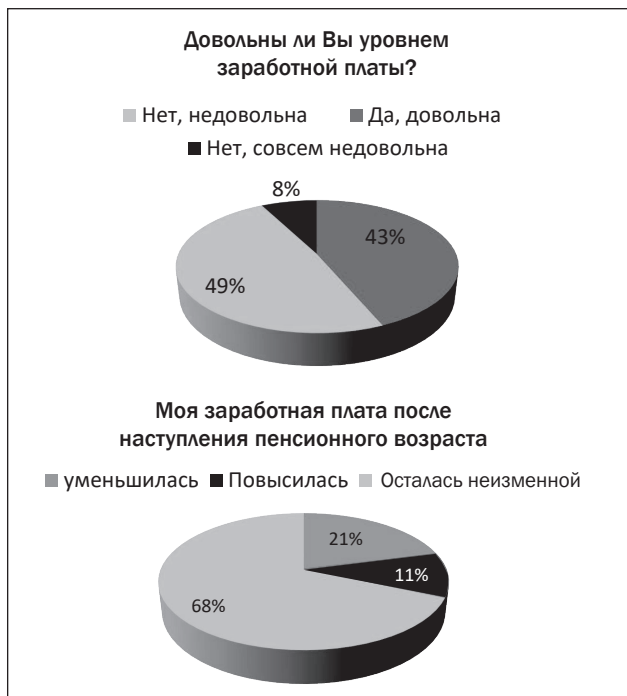


Рис. 7 / Fig. 7. Удовлетворенность уровнем заработной платы (в % от общего количества опрошенных) / Salary satisfaction (in % of the total number of respondents).

Источник / Source: составлено по результатам авторского исследования выборочной совокупности / compiled according to the results of the author's study of the sample.

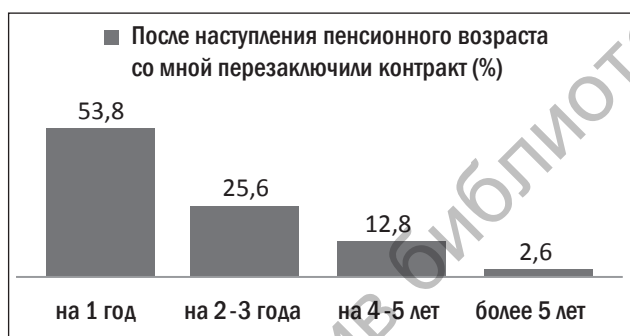


Рис. 8 / Fig. 8. Срок перезаключения контракта (в % от общего количества опрошенных) / Contract renewal term (in % of the total number of respondents).

Источник / Source: составлено по результатам авторского исследования выборочной совокупности / compiled according to the results of the author's study of the sample.

работную плату до и после наступления пенсионного возраста. Так, у большинства женщин (68%) после наступления пенсионного возраста заработная плата осталась неизменной, а у 11% она даже повысилась. Поэтому элементы прекаризованной занятости в таком признаке как уровень заработной платы на примере данной выборки женщин пенсионного возраста выражены слабо.

Исследование и оценки таких признаков прекаризации как дискриминация в сфере оплаты труда в институциональных условиях Беларуси

пока не представляется возможным. Поскольку согласно трудовому законодательству принципы формирования оплаты труда никак не зависят от возраста женщины и от типа (краткосрочный или долгосрочный), заключенного с ней контракта. Поэтому формирование уровня заработной платы происходит одинаково. Это и подтверждает мнение респондентов по поводу изменения уровня заработной платы до и после наступления пенсионного возраста.

5. Прекаризация женской занятости по признаку срока контракта и объема трудовой нагрузки в рамках данной занятости показала (рис. 8):

- во-первых, данный признак выражен достаточно четко: более половины всех женщин-респондентов имеют годовые трудовые контракты. Занятость этих женщин характеризуется как краткосрочная и шансы продления таких контрактов, как правило, не велики. Не более 2% женщин в выборке имеют продолжительную занятость сроком более 5 лет;
- во-вторых, при краткосрочности занятости большинства женщин 20,5% указали на то, что уровень их трудовой нагрузки увеличился, а у более 60% она осталась такой же, как и была до наступления пенсионного возраста. Только у 10,3% женщин объем трудовой нагрузки был сокращен вместе со сроком контракта и с наступлением пенсионного возраста.

Таким образом, правомерно утверждать, что существует прекаризация занятости женщин старше трудоспособного возраста по признаку продолжительности трудовых отношений. Другими словами, пенсионный возраст женщины является причиной непродолжительности трудовых отношений и отсутствие перспектив их планирования.

6. Представление о качестве занятости и о происходящих процессах в трудовых отношениях «женщина пенсионного возраста – работодатель» позволяют получить мнения респондентов по поводу:

- наличия (или отсутствия) внутрифирменной трудовой мобильности. Так, 77% занятых женщин пенсионного возраста остались работать на той же должности, которую занимали до наступления пенсионного возраста, и только у 13% женщин наблюдалась мобильность внутри организации;
- готовности женщин к профессиональному развитию. Мнения женщин по этому поводу не однозначны. Около 40% категорически отказываются от профессионального развития и

Таблица 2 / Table 2

Оценка взаимосвязи элементов прекаризированной занятости / Assessing the relationship of precarious employment elements

Параметры / Parameters	Коэффициент ранговой корреляции Спирмена / Spearman's rank correlation coefficient
а) отношение к занятой в организации женщине со стороны работодателя не зависит от срока ее работы в организации	(0,444)
б) срок работы женщины в организации определяет ее занятость в этой же должности после наступления пенсионного возраста	(0,503)
в) срок работы женщины в должности определяет стабильность ее заработной платы после наступления пенсионного возраста	(0,513)
г) удовлетворенность занятой женщины старше трудоспособного возраста своей работой зависит от ее удовлетворенности уровнем заработной платы	(0,216)
д) занятые женщины пенсионного возраста готовы повысить свой профессиональный уровень при условии увеличения их заработной платы, но это не изменит к ним отношения со стороны руководства	(-0,357)
е) заработная плата у женщин после наступления пенсионного возраста остается такой же как и до его наступления при условии, если она остается работать в той же должности (на рабочем месте)	(0,739)

Источник / Source: составлено по результатам авторского исследования выборочной совокупности / compiled according to the results of the author's study of the sample.

еще почти 40% готовы это сделать, но при условии последующего повышения заработной платы. Только 18% респондентов готовы к профессиональному развитию;

- изменения отношения со стороны руководства к женщинам после наступления пенсионного возраста. Подавляющее большинство респондентов (почти 83%) указали на то, что это отношение никак не изменилось и осталось прежним;
- собственных планов женщин полностью уйти на пенсию или сохранить статус занятой. В итоге 51,3% (больше половины респондентов) не планируют полностью уйти на пенсию, до тех пор, пока их не уволят, 28% женщин планируют работать и быть занятыми еще на протяжении 5 лет.

Таким образом, со стороны работодателей отсутствуют «видимые» институциональные и эмоциональные притязания занятых женщин в пенсионном возрасте. Это, в том числе, мотивирует женщин к длительному периоду быть занятыми. Но со стороны женщин нет желания мотивировать работодателя к сохранению их занятости (например, через их профессиональное развитие). В результате такая занятость будет «отягощена» издержками по росту заработной платы на фоне объективного (по причине возраста и устареванию профессиональных компетенций) сокращения производительности труда женщин пенсионного возраста.

В целях определения наличия признаков прекаризированной занятости у женщин старше трудоспособного возраста в Беларуси целесообразно в рамках имеющейся выборочной совокупности выявить наличие взаимообуславливающих связей [21]. Это позволит установить степень объективности во мнениях респондентов по поводу элементов прекаризованных трудовых отношений и подтвердить наличие их признаков. Получены связи, которые характеризуются следующим образом (табл. 2).

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Анализ мнений респондентов и оценки зависимостей факторов, определяющих возникновение признаков прекаризации занятости женщин старше трудоспособного возраста в Беларуси, позволяют сформулировать следующие выводы:

- прекаризованная занятость возникает у женщин, которые до выхода на пенсию занимали не высокие по социальному статусу и уровню заработной платы должности (рабочие места);
- высокий уровень стресса является отличительным признаком прекаризованной занятости женщин пенсионного возраста в Беларуси;
- в условиях белорусской экономики главным признаком прекаризованной занятости является заключение краткосрочных контрактов, использование которых не зависит от профессионально-квалификационных харак-

- теристик, уровня заработной платы и т.п. работающих женщин пенсионного возраста;
- степень и характеристика прекаризированной занятости женщин пенсионного возраста в Беларуси в большей степени зависит от институциональных нежели от социально-экономических особенностей организации и национальной экономики страны.

Результаты исследования гендерной прекаризации с выявлением ее форм и тенденций позволяют моделировать тренды ее образования в отраслях экономики. Данные результаты могут представлять интерес для государственных органов управления и топ-менеджмента предприятий.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

- 1 Дружилов С.А. Прекариат и неформальная трудовая занятость в России: социально-психологические аспекты // Гуманитарные научные исследования 2015; (1-2): 51-63.
- 2 Федорова А.Э., Парсюкевич А.М. Прекаризация занятости и ее влияние на социально-экономическое благополучие наемных работников // Известия Уральского государственного экономического университета 2013; (5): С.76-79.
- 3 Трудовой кодекс Республики Беларусь: в ред. Закона Респ. Беларусь от 24.12.2007г. № 299-3 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь 2008; (3): 2/1396.
- 4 Бобков В., Вередюк О., Колосова Р. Занятость и социальная прекаризация в России: введение в анализ. М.: ТЕИС, 2014. 96 с.
- 5 Вагнер А. Прекаризация и атипичная занятость женщин и мужчин в Германии и Европе. Friedrich Ebert Stiftung, 2014. 28 с.
- 6 Лобова С.В. 2011. Жизнь без экономических гарантий: женщины с прекаризированной занятостью // Социодинамика 2011; (1): С.37-38.
- 7 Кастель Р. Метаморфозы социального вопроса. Хроника наемного труда. СПб.: Алетейя, 2009. 574 с.
- 8 Санкова Л.В., Есипов А.С. Инновационные формы социально-трудовых отношений в России: развитие и регулирование. Саратов, 2013. 457 с.
- 9 Смирных Л.И. Заемный труд в России: быть или не быть? // Вопросы экономики 2013; (12): 123-140.
- 10 Статистический ежегодник Республики Беларусь, 2015. Национальный статистический комитет Республики Беларусь. Минск. 2016. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.belstat.gov.by> (дата обращения: 20.06.2016).
- 11 Стэндинг Г. Прекариат. Новый опасный класс. М.: Ад Маргинем Пресс. 2014. 328 с.
- 12 Bourdieu P. Counterfire: Against the Tyranny of the Market. London: VersoBooks. 2003.112p.
- 13 Allmendinger J., Giesecke J., Hipp L., Leuze K. Mehr Jobs oder nur mehrschlechte Jobs? Die Entwicklung atypischer Beschaeftigung in Europa. WZBrief Arbeit 13, Berlin. 2012.(in German).
- 14 Лошакова Ю. П. Гендер как фактор социальной дифференциации в крупных корпорациях (на примере России и Швеции). Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата социологических наук. Санкт-Петербургский Государственный Университет, 2013. [Электронный ресурс]. URL: <http://cheloveknauka.com/gender-kak-faktor-sotsialnoy-differentsiatsii-v-krupnyh-korporatsiyah> (дата обращения: 03.04.2020).
- 15 Айвазова С. Основы методики распознавания и оценки дискриминации женщин на рынке труда. Издание второе, дополненное и переработанное. М.: Эслан, 2007. 112 с.
- 16 Ярская В.Н., Смирнова Е.Р. «Не мужское это дело...». Гендерный анализ занятости в социальной сфере // Социологические исследования 2002; (8):74-82.
- 17 Кеммет Е.В. Гендерная асимметрия в профессиональном сообществе инженеров // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Серия: Социальные науки 2017; (1): 140-145.
- 18 Etzkowitz H., Kemelgor C., Uzzi B. Athena unbound: The advancement of women in science and technology. Technological Forecasting & Social Change. Cambridge University Press, 2000. P. 953-954.
- 19 Анкер Р. Теория профессиональной сегрегации по признаку пола: аналитический обзор // Гендер и экономика: мировой опыт и экспертиза российской практики. М.: ИСЭПН РАН – МЦГИ – Русская панорама, 2002; 299-328.
- 20 Скиндер Н.В. Гендерная дискриминация женщин и стереотипы в сфере занятости в современной России. Шахты: ЗАО «Полиграфист», 2006. 42 с.
- 21 Маковская Н.В. Прекаризированная занятость женщин пенсионного возраста в Беларуси // Демографический потенциал стран ЕАЭС. Екатеринбург: Институт экономики УрО РАН, 2017; (138-142).

REFERENCES

- 1 Druzhilov S.A. The precarious and informal employment in Russia: socio-psychological aspects. Humanities scientific researches. 2015;1(2):51-63. (In Russ.).
- 2 Fedorova A.E., Parsyukevich A.M. The precarization of employment and its impact on the socio-economic well-being of employees. Bulletin of the Ural State University of Economics 2013;(5):76-79. (In Russ.).
- 3 The Labor Code of the Republic of Belarus: as amended. Act Rep. Belarus from 12.24. 2007 No. 299-3 // National Register of Legal Acts of the Republic of Belarus 2008;(3):2/1396.

4. Bobkov V., Veredyuk O., Kolosova R. Employment and social precarization in Russia: introduction to the analysis. M.: TEIS; 2014. 96 p. (In Russ.).
5. Wagner A. Precarization and atypical employment of women and men in Germany and Europe. Friedrich Ebert Stiftung, 2014. 28 p.
6. Lobova S.V. 2011. Life without economic guarantees: women with precarious employment. Sociodynamics = Sotsiodinamika. 2011;(1):37-38. (In Russ.).
7. Castell R. Metamorphoses of the social question. Chronicle of wage labor. St. Petersburg: Aletheya. 2009. 574 p.
8. Sankova L.V., Esipov A.S. Innovative forms of social and labor relations in Russia: development and regulation. Saratov; 2013. 457 p. (In Russ.).
9. Smirnykh L.I. Borrowed labor in Russia: to be or not to be? Issues of Economics; 2013;(12):123-140. (In Russ.).
10. Statistical Yearbook of the Republic of Belarus, 2015. National Statistical Committee of the Republic of Belarus. Minsk. 2016. [Electronic resource]. URL: <http://www.belstat.gov.by> (accessed on 06/20/2016).
11. Standing G. Precariat. New dangerous class. M.: Ad Marginem Press. 2014. 328 p.
12. Bourdieu P. Counterfire: Against the Tyranny of the Market. London: VersoBooks. 2003. 112 p.
13. Allmendinger J., Giesecke J., Hipp L., Leuze K. Mehr Jobs oder nur mehrschlechte Jobs? Die Entwicklung atypischer Beschaeftigung in Europa. WZ Brief Arbeit 13, Berlin. 2012. (in German)
14. Loshakova Yu. P. Gender as a factor of social differentiation in large corporations (on the example of Russia and Sweden). Abstract of dissertation for the degree of candidate of sociological sciences. St. Petersburg State University, 2013. [Electronic resource]. URL: <http://cheloveknauka.com/gender-kak-faktor-sotsialnoy-differentsiatsii-v-krupnyh-korporatsiyah> (accessed on 04.04.2020).
15. Aivazova S. Fundamentals of the methodology for recognizing and assessing discrimination against women in the labor market. Second edition, revised. M.: Eslan; 2007. 112 p. (In Russ.).
16. Yarskaya V.N., Smirnova E.R. "This is not a man's business ..." Gender analysis of employment in the social sphere // Sociological studies. 2002;(8):74-82. (In Russ.).
17. Kemmet E.V. Gender asymmetry in the professional community of engineers. Vestnik of Lobachevsky University of Nizhni Novgorod. Series: Social Sciences. 2017;(1):140-145. (In Russ.).
18. Etzkowitz H., Kemelgor C., Uzzi B. Athena unbound: The advancement of women in science and technology. Technological Forecasting & Social Change. Cambridge University Press; 2000. 953-954 p.
19. Anker R. Theory of occupational segregation by sex: an analytical review. Gender and Economics: world experience and examination of Russian practice. M.: ISEPN RAS - ICGS - Russian Panorama; 2002. 299-328 p. (In Russ.).
20. Skinder N.V. Gender discrimination of women and employment stereotypes in modern Russia. Mines: ZAO Polygraphist; 2006. 42 p. (In Russ.).
21. Makovskaya N.V. Precarious employment of women at retirement age in Belarus. Demographic potential of the EAEU countries. Ekaterinburg: Institute of Economics, Ural Branch of the Russian Academy of Sciences; 2017. 138-142 p. (In Russ.).

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ

Наталья Владимировна Маковская – доктор экономических наук, профессор кафедры экономики и управления Могилевского государственного университета им. А. Кулешова, Беларусь, Могилев.
maknata@mail.ru

ABOUT THE AUTHOR

Natal'ya V. Makovskaya – Dr. Sci. (Econ.), Prof., Department of Economics and Management, Mogilev State A. Kuleshov University, Mogilev, Belarus.
maknata@mail.ru

Статья поступила 24.05.2020; принята к публикации 08.06.2020

Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.

The article was received on 24.05.2020; accepted for publication on 08.06.2020.

The author read and approved the final version of the manuscript.