

ПРЕКАРИЗИРОВАННАЯ ЗАНЯТОСТЬ ЖЕНЩИН ПЕНСИОННОГО ВОЗРАСТА В БЕЛАРУСИ

Представлены результаты авторского исследования по выявлению направлений прекаризированной занятости у женщин пенсионного возраста. Исследование проведено на основе белорусских данных. Выявлена специфика прекаризированных форм занятости в национальной экономике Беларуси.

Ключевые слова: женская занятость, пенсионный возраст, прекаризация занятости

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, который предполагает, с одной стороны – гибкость в организации рабочего времени и политике занятости, с другой – многообразие умений работников и способность работников приспосабливаться к изменениям. Следствием гибкости может стать прекаризированная занятость, возникающая у участников трудовых отношений, и прежде всего, у работников.

Прекаризация (от англ. *precarious* и лат. *precarium* – сомнительный, опасный, рискованный, негарантированный, нестабильный) – трудовые отношения, которые могут быть расторгнуты работодателем в любое время. *Прекаризированная занятость* – это неполноценные отношения между работником и работодателем с ущемлением прав и социальных гарантий работников. Прекариат – социальный слой наемных работников, которые не имеют постоянного заработка, места работы, социальных гарантий, зачастую их трудовая занятость является *неформальной*.

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

Исследователи выделяют открытую и латентные формы прекаризированной занятости. Латентные формы сопряжены с неинституционализированным риском [2]. К латентным формам можно отнести занятость по коротким контрактам в (бюджетном)

секторе экономики; самозанятость; испытательный срок. В качестве латентной формы неустойчивой занятости можно назвать и моббинг работника в организации (эмоциональное насилие, психологический прессинг, игнорирование, травля, провокации и др.), принимающий разнообразные формы и осуществляемый с целью вынудить работника к увольнению.

Негативный характер прекаризационных форм занятости связан с низким уровнем гарантий и оплаты труда, недоинвестированием в человеческий капитал, отсутствием перспектив карьерного роста и т.п. Эти формы несут в себе новые потенциальные риски для субъектов рынка труда в плане потери социальной защищенности работниками [2], что влечет новое качество социальной политики в части преодоления асимметрии в отношениях работника и работодателя.

Научный интерес к специфике женской занятости связан с ее отличием от мужской занятости. Женщины, как принято считать, зарабатывают меньше, чем мужчины. Во многих странах женщины в меньшей степени включены в оплачиваемую работу, чем мужчины, но в большей степени заняты неоплачиваемым трудом. Женская занятость характеризуется разделением труда по признаку пола, социальными представлениями о гендерной специфике работы и социальной политикой в сфере труда. Социальные ожидания «мужского» и «женского» поведения укоренены в патриархальной системе ценностей, в традиционном разделении труда и способствуют воспроизводству гендерных стереотипов в современном обществе [1]. Но при этом в трудовом процессе у женщин развиваются такие профессиональные компетенции как тщательность и аккуратность в работе, внимательность, четкость, эмоциональность. Отличие женской и мужской рабочей силы обусловлены следующими гендерными различиями:

во-первых, фертильность женского организма является причиной отказа от профессионального обучения и построения карьеры;

во-вторых, 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;

в-третьих, некоторые льготы и трудовые гарантии имеют обратный эффект, поскольку не только защищают женщину, но и закрепляют за ней традиционную роль матери и хранительницы очага, ограничивая ее возможности в сфере труда и занятости, преграждая доступ к престижным и высокооплачиваемым профессиям [1].

Идея исследования по формированию гипотезы для определения наличия прекаризационных форм занятости женщин старше 55 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 достижении ими пенсионного возраста, возникающее у них желание оставаться занятыми, удовлетворяется. Но, как правило, не всегда на прежнем месте работы. Такое же желание у мужчин работодателем удовлетворяется более охотно с предоставлением работнику-мужчине пенсионного возраста рабочего места в этой же организации.

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 одной стороны. 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. Следствием этого может стать профессиональная сегрегация в части размера оплаты труда женщин старше трудоспособного возраста.

Эмпирической основой для формирования исследовательской гипотезы по оценке прекаризированной занятости женщин старше трудоспособного возраста была разработана анкета для опроса данной категории женщин и социологическая выборка.

1. поскольку данный проект имеет характер пилотного исследования, цель которого формирование исследовательской гипотезы, постольку количество выборки было ограничено 63 женщинами старше 55 лет и занятыми в конкретной организации;

2. специфичность выборки характеризуется, в том числе, тем, 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 таких как учреждения образования и учреждения здравоохранения, в банках, в производственной сфере (предприятия легкой промышленности РБ);

4. средний возраст женщин в выборке 58 лет, максимальный возраст представлен 66 летними женщинами. Причем 2,6% опрошенных женщин имеют несовершеннолетних детей.

5. по профессиональному уровню выборка характеризуется следующими параметрами:

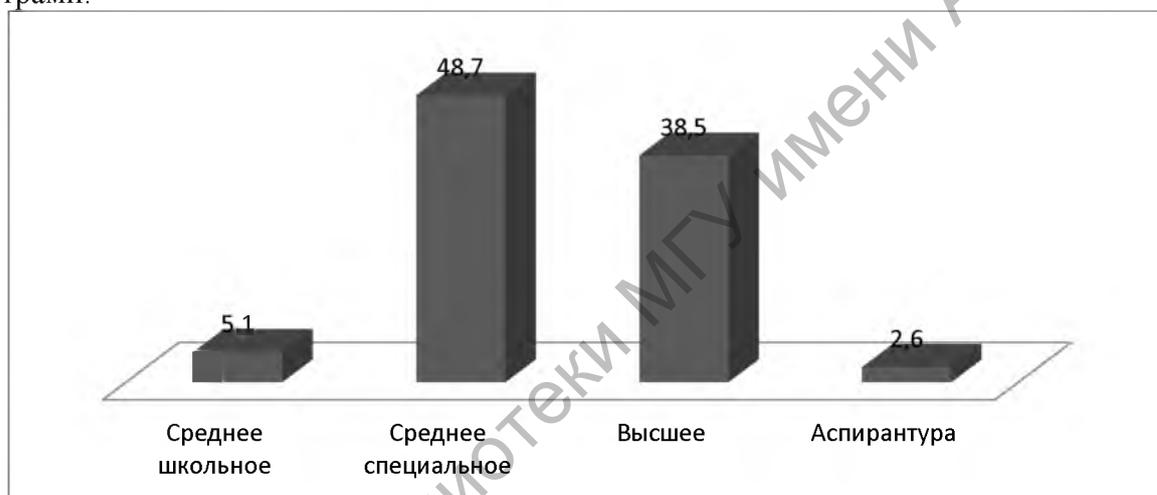


Рис.1-Характеристика выборки по уровню образования, %

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.

Анализ таких причин в данной выборке занятых женщин 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 представляется понятным и объективным.

Так, в выборке 20,5% женщин не довольны своей работой. Следует предположить, что эта доля женщин свою занятость в данной организации считает ущемленной (несправедливой и т.п.).

Причины такой прекаризации могут быть разные. Однако в теории прекарита среди основных причин выделены: 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.

Признаки прекарзированной занятости в анализируемой выборке характеризуются следующим:

1. В среднем женщины старше 55 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. Элемент прикаризации по данному признаку существует.

2. В без стрессовых условиях 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 прекарзированной занятости у женщин данной категории. Однако, в данном контексте важно понимать: ощущение стресса в пенсионном возрасте может быть сублимированным и 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.

Так следует полагать, что элементы прекарзированной занятости по данному признаку наблюдаются у $\frac{1}{4}$ обследованных женщин. Другими словами, данная выборка не исключает наличие этого признака.

4. Прекаризация женской занятости по признаку срока контракта и объема трудовой нагрузки в рамках данной занятости показала, что:

во-первых, данный признак выражен достаточно ярко: более половины всех женщин-респондентов имеет годовые трудовые контракты. Занятость этих женщин характеризуется как краткосрочная и шансы продления таких контрактов, как правило, не велики. Всего чуть 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 55 лет по признаку продолжительности трудовых отношений. Другими словами, пенсионный возраст женщины является причиной непродолжительности трудовых отношений и отсутствие перспектив их планирования.

5. 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 55 лет, 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 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% (т.е. 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, анализ мнений респондентов и предварительные оценки зависимостей факторов, определяющих возникновение признаков прекаризации занятости женщин старше 55 лет, позволяют сформулировать набор исследовательских гипотез для изучения такого рода женской занятости:

-прекаризованная занятость возникает у женщин, которые до выхода на пенсию занимали должности (рабочие места) не высокие по социальному статусу и уровню заработной платы;

- высокий уровень стресса является отличительным признаком прекаризированной занятости женщин пенсионного возраста;

- главный признак прекаризированной занятости – краткосрочный контракт не зависит от профессионально-квалификационных характеристик, уровня заработной платы и т.п. работающей женщины пенсионного возраста;

- степень и характеристика прекаризированной занятости женщин пенсионного возраста зависит от институциональных особенностей (больше чем от социально-экономических) организации и национальной экономики страны.

© Маковская Н.В. Текст. 2017

Список источников

1. Дружилов С.А. Прекариат и неформальная трудовая занятость в России: социально-психологические аспекты // Гуманитарные научные исследования. 2015. № 1 [Электронный ресурс]. URL: <http://human.snauka.ru/2015/01/9491> (дата обращения: 12.11.2015).

2. Федорова А.Э., Парсюкевич А.М. Прекаризация занятости и ее влияние на социально-экономическое благополучие наемных работников // <http://izvestia.usue.ru/download/49/10.pdf>. Дата доступа: 15.04.2016

Информация об авторе

Маковская Наталья Владимировна (Беларусь, Могилев) – доктор экономических наук, профессор, Могилевский государственный университет им.А.Кулешова, maknata@mail.ru

Makovskaya N.

PRECAUZED EMPLOYMENT OF WOMEN OF PENSION AGE IN BELARUS

The results of the author's research on revealing the directions of precarious employment in women of retirement age are presented. The study was conducted on the basis of Belarusian data. Specificity of precarized forms of employment in the national economy of Belarus has been revealed.

Keywords: female employment, retirement age, precarious employment

Information about the author

Makovskaya Natalia Vladimirovna (Belarus, Mogilev) - Doctor of Economics, Professor, Mogilev State University named after A. Kuleshov, maknata@mail.ru