

ГЕНДЕРНЫЕ ОСОБЕННОСТИ ПРЕКАРИЗАЦИИ ЗАНЯТОСТИ**Аннотация**

Все экономические процессы отражаются на рынке труда, в сфере трудовых взаимоотношений между работником и работодателем. Все чаще наблюдается распространение прекаризации занятости. Вопросы гендера в профессиональной деятельности являются крайне актуальными. В связи с чем изучение факторов прекаризации в зависимости от пола работника дает возможность наиболее полно понять суть социального загрязнения труда на современном Российском рынке труда. Результаты представленного в данной статье исследования позволили разделить все факторы на объективные и субъективные. Детальное изучение факторов прекаризации позволило сделать вывод о значимости гендерных особенностей в рамках субъективных факторов прекаризации.

Ключевые слова: прекаризация занятости, прекариат, гендер, рынок труда, социальное загрязнение

Сложная экономическая ситуация, существующая сегодня России, неизбежно оказывает негативное влияние на процессы, происходящие на рынке труда, в сфере трудовых взаимоотношений между работником и работодателем. Все чаще наблюдается распространение прекаризации занятости. Работодатели, стремясь минимизировать свои издержки, в том числе экономят и на персонале, тем самым сокращая заработную плату при выполнении того же объема работы, или наоборот увеличивают объем работы при неизменной заработной плате, сокращают социальный пакет, задерживают или вообще не выплачивают денежное вознаграждение за выполненную работу и т. п. В результате в структуре экономически активного населения постоянно растет доля работников, являющихся социально незащищенными, не имеющими гарантированной занятости. Это явление мы определяем как социальное загрязнение от экономической деятельности хозяйствующих субъектов [2, с. 396]. Понятно, что оно оказывает негативное влияние не только на конкретных работников, их благосостояние, эмоциональный фон, их семьи, в конце концов, но и на благосостояние общества в целом. В числе факторов социального загрязнения рассматривается: 1) нарушение работодателем договоренностей с работником, 2) применение форм гибкой занятости (срочные трудовые договоры или вообще их отсутствие), 3) сложный социально-психологический климат на рабочем месте, неустойчивый характер взаимоотношений с коллегами, руководством, в целом деструктивные отношений в коллективе на рабочем месте. Несмотря на значимость всех вышеперечисленных факторов, государственное регулирование вопросов прекаризации занятости, здоровья и благополучия трудовых ресурсов имеет мозаичный характер. Факторы прекаризации можно детерминировать в зависимости от различных социально-демографических аспектов: отрасли предприятия, категории работника, возраста, пола и т. д.

Вопросы гендера в профессиональной деятельности являются очень актуальными. Часто мы сталкиваемся с тем, что женщинам сложнее трудоустроиться, им предлагают более низкий уровень оплаты труда по сравнению с мужчинами, обязывают повременить с декретным отпуском и т. п. Поэтому нам представляется интересным выявить, какие из факторов прекаризации наиболее всего зависят от пола.

Все факторы, детерминирующие тот или иной вид деятельности можно условно разделить на объективные и субъективные, используя «принцип выделения объективных и субъективных по своему происхождению элементов детерминации» [1, с. 28].

Исследование факторов прекаризации, реализованное авторами, было проведено методом квотной выборки (N=210). Нами опрашивались наемные работники российских предприятий в соотношении 50 % мужчин — 50 % женщин. Опрос проводился методом очного анкетирования в 2015 году.

Изначально мы предположили, что объективные факторы, кадровая политика организации, нарушение договоренностей со стороны работодателя мало зависят от пола работника. Ведь если в организации и имеют место подобные негативные явления, то, скорее всего, они касаются всех сотрудников и скорее зависят от категории работника, нежели от его пола.

Ряд других объективных факторов, выделенных нами: форма трудовых отношений с работодателем, срок действия трудовых отношений с работодателем, форма выплаты денежного вознаграждения были изучены в контексте зависимости от пола респондента. Согласно полученным данным форма трудовых отношений с работодателем, а также срок действия трудовых отношений с работодателем не зависит от пола. Как мужчины, так и женщины в одинаковой степени отмечают наличие гибких форм трудовых отношений, а также срочные трудовые контракты. Что касается формы выплаты денежного вознаграждения, то мы установили, что женщины чаще получают заработную плату «в конверте», нежели мужчины (18,4 % и 8,5 % соответственно).

Что касается субъективных факторов прекаризации, то среди них мы выделили: ухудшение личного благополучия работника, беспокойство и негативные эмоции на рабочем месте, потенциальные угрозы для будущего на текущей работе, необходимость выполнять дополнительные функции для сохранения своего рабочего места. Скорее всего, что именно эти факторы наиболее всего зависят от пола респондента, от тех гендерных особенностей, которыми обладает тот или иной работник.

Одним из главных субъективных факторов прекаризации мы назвали ухудшение благополучия работника за последний год по личным оценкам респондентов. Благополучие и ощущение благополучия значимы для каждого человека. Представление о собственном благополучии, его оценка опирается на критерии успешности, показатели здоровья, материального достатка и т. д. В данном случае мы понимаем по благополучием и духовное благополучие, и социальное, и экономическое, ведь профессиональная деятельность так или иначе касается всех областей жизни человека и тем самым влияет на его общее ощущение своего благополучия.

В целом, мужчины и женщины отмечают ухудшение своего благополучия за последний год вследствие определенных решений руководства примерно в равной пропорции. Хотя некоторые различия все же прослеживаются. Женщины в большей степени, чем мужчины, отмечают снижение денежного вознаграждения (21,6 % против 17,1 % соответственно). На благополучии мужчин же, в большей степени, чем женщин, сказалась реструктуризация отдела или предприятия (21,0 % против 14,7 % соответственно). Таким образом, мы вынуждены заключить, что женщины несколько больше ущемлены в материальном плане, чем мужчины. Снижение денежного вознаграждения начинается именно с женской половины предприятия.

Женщины, в силу своей природной эмоциональности, в разы превосходящей мужскую, в целом отмечали большее количество факторов беспокойства и негативных эмоций на рабочем месте, чем мужчины. Данная тенденция прослеживается по всем позициям. Особенно это видно в альтернативах, касающихся стресса на рабочем месте: высокий уровень стресса на рабочем месте (женщины — 31,1 %, мужчины — 15,1 %); слишком высокая напряженность работы (23,3 % — женщины, 14,2 % — мужчины). Негативные (деструктивные) черты характера руководителя, что также ведет зачастую к постоянному стрессу на рабочем месте, отметили 17,5 % женщин и только 9,4 % мужчин. Женщины более тонко чувствуют тон взаимоотношений, для них играет значимую роль эмоциональная составляющая взаимоотношений как с коллегами, так и с руководством. Поэтому негативные черты характера руководителя с большей силой сказываются на психологическом состоянии женщины на рабочем месте, нежели мужчины. В свою очередь, отсутствие беспокойства и негативных эмоций на рабочем месте отмечают 22,6 % мужчин и только 12,6 % женщин.

Все респонденты показывают практически одинаковый уровень тревоги за свое будущее на данном рабочем месте. Хотя опять-таки среди женщин по ряду позиций процент ответов существенно превосходит этот показатель, чем среди мужчин (табл. 1).

Таблица 1

Угрозы для будущего работника на текущей работе в зависимости от пола, % от ответивших

Угрозы для будущего на текущей работе	Пол	
	Мужской	Женский
Снижение размера денежного вознаграждения	20,8	30,4
Ухудшение физического здоровья на рабочем месте	24,5	24,5
Снижение уровня удовлетворенности работой	23,6	25,5
Отсутствие профессионального развития	19,8	27,5
Потеря рабочего места из-за кризиса в экономике	20,8	20,6
Ничего не угрожает моему будущему	19,8	8,8
Утрата психологического равновесия из-за неуверенности в завтрашнем дне	8,5	7,8
Потеря работы из-за высокой конкуренции среди коллег	2,8	3,9

Самая большая разница в ответах между мужчинами и женщинами оказалась по позициям: отсутствие профессионального развития (27,5% женщин и 19,8% мужчин), а также снижение размера денежного вознаграждения (30,4% женщин против 20,8% мужчин). Опасение женщин за снижение размера денежного вознаграждения прослеживается по ряду факторов. Вероятнее всего объяснение здесь таково, что в сложные экономические периоды либо увеличивается объем работы за то же денежное вознаграждение, либо уменьшается объем денежного вознаграждения за ту же работу. Поскольку женщины больше мужчин загружены семейными, бытовыми делами, менее выносливы эмоционально и физически, дополнительная работа реже выполняется женщинами. В связи с чем понижается размер их денежного вознаграждения.

Действия, которые приходится предпринимать, чтобы сохранить за собой свое рабочее место, чаще — прерогатива мужчин. Они отмечают, что им приходится выполнять поручения, не входящие в должностную инструкцию чаще, чем женщины (51,4 % у мужчин, против 41,7 % у женщин), а также повышать квалификацию за свой счет (37,8 % мужчин, 8,3 % женщин). Это доказывает, что среди мужчин выше конкуренция, чем среди женщин.

Таким образом мы установили, что по ряду факторов прекаризации гендерных различий нет. Но, в целом, необходимо отметить, что женщины чаще находятся в ситуации социально загрязненного труда. Женщины чаще получают заработную плату «в конверте», им чаще сокращают размер денежного вознаграждения за ту же работу. Женщины более, чем мужчины, подвержены стрессам на рабочем месте, их волнуют сложные взаимоотношения с руководством, а также какие-либо негативные черты руководства. Также женская половина работников беспокоится за отсутствие профессионального развития на рабочем месте. В то время как среди мужчин более высокий уровень конкуренции.

Другими словами, говоря о прекариате, решении проблем социального загрязнения труда, равно как и в любой другой области жизнедеятельности человека, необходимо учитывать гендерные особенности для наиболее эффективного управления данными процессами.

Библиографический список

1. Меренков А. В. Система детерминации человеческой деятельности. Екатеринбург: Изд-во Урал. Гос. Горно-геологической академии, изд-во Банк культурной информации, 2003. 228 с.
2. Fedorova A., Vishnevskii Yu., Dvorakova Z. Evaluation of the organizational influence on physical and psychosocial health at work. The 8th International Days of Statistics and Economics, Conference Proceedings, Prague, Czech Republic, September 11-13, 2014. P. 395-404.

GENDER SPECIFIC OF THE PRECARIZATION OF THE EMPLOYMENT

Abstract

Economic processes influence on the labor market, the sphere of labor relationship between the managers and the workers. Distribution of a precarious employment of the employment is even more often observed. Gender issues in professional activity are extremely actual. Studying of factors of a precarious work depends on a gender of the worker. It gives the chance to understand an essence of social pollution of the employment in the modern Russian labor market. Results of the research presented in this article allow us to divide all factors on objective and subjective. The detail study of factors of a precarization allows to draw a conclusion of the importance of gender features within subjective factors of a precarization.

Keywords: precarious work, precariat, gender, labour market, social pollution.

УДК 364

И. Р. Мороков

АНАЛИЗ ИНСТРУМЕНТОВ, ПРИМЕНЯЕМЫХ ДЛЯ КООРДИНАЦИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СУБЪЕКТОВ В СИСТЕМЕ ПРОФИЛАКТИКИ БЕЗНАДЗОРНОСТИ, ПРАВОНАРУШЕНИЙ И ЗАЩИТЫ ПРАВ НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ: ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ

Аннотация

В статье рассматриваются проблемы в сфере профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних. Автор анализирует формы и принципы, применяемые для координации деятельности субъектов, действующих в сфере профилактики безнадзорности, правонарушений и защиты прав несовершеннолетних.

Ключевые слова: несовершеннолетний, безнадзорность, правонарушение, профилактика, формы, принципы.

Социальные и экономические проблемы в российском обществе ослабили институт семьи. Как следствие, в обществе произошло изменение морально-нравственных и ценностных установок. Выросло количество подростков, склонных к асоциальному поведению, а вместе с ними и количество правонарушений, совершаемых несовершеннолетними.

В Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012–2017 годы (Указ Президента РФ от 1 июня 2012 года № 761) подтверждается данный факт и отмечены следующие основные проблемы в сфере детства [7]:

- распространенность семейного неблагополучия, жестокого обращения с детьми и всех форм насилия в отношении детей;
- низкая эффективность профилактической работы с неблагополучными семьями и детьми, распространенность практики лишения родительских прав и социального сиротства;
- неравенство между субъектами Российской Федерации в отношении объема и качества доступных услуг для детей и их семей;
- социальная исключенность уязвимых категорий детей (дети-сироты, дети-инвалиды, и дети, находящиеся в социально опасном положении) и др.

Анализ этих проблем позволяет сделать вывод о том, что в их решении должны быть заняты министерства, ведомства, организации и должностные лица. При этом нельзя утверждать то, что в отдельности каждый субъект системы реализации и защиты прав ребенка не исполняет свои функции. Коллизия в обеспечении комплексного решения проблемы лежит, как всегда, на стыке ведомств, и отсутствии четких норм и принципов межведомственного, междисциплинарного и межинституционального взаимодействия [2, с. 12–13].