

# Женственность precariousности<sup>1</sup>

Ирина Тартаковская\*

*В данной статье рассматриваются причины вовлечения многих работающих женщин в precariousную занятость. Женская precariousная занятость рассматривается в качестве закономерной эволюции основного российского гендерного контракта «работающая мать» в условиях слабой социальной поддержки женщин-матерей и изменения конфигурации их социальных сетей. Делается вывод о том, что precariousная занятость для них является отчасти вынужденным выбором, отчасти формой следования требованиям «моральной рациональности», диктующей женщинам определенные виды жизненных стратегий и следующего из них трудового поведения.*

**Ключевые слова:** прекариат, гендер, гендерный контракт, моральная рациональность, дискриминация на рынке труда, трудовые стратегии

## 1. Гендерное измерение precariousной занятости

Изучение различных аспектов precariousной занятости и прекариата как специфической социальной группы работающего населения в настоящее время чрезвычайно востребовано и является одним из ведущих направлений исследований рынка труда. В то же время, большинство вопросов и определений, связанных с феноменом precariousности, пока остаются дискуссионными. Все исследователи сходятся в том, что «precariousной» является всякая форма неустойчивой, ненадежной, непостоянной трудовой занятости, осуществляемой по трудовым договорам временного характера либо без оформления трудовых отношений (Гимпельсон, Капелюшников, 2005: 8), а «прекариатом» — люди, которым навязана такая форма занятости (либо они, в силу каких-то причин, выбирают ее добровольно). Однако современный рынок труда предлагает множество разновидностей такой работы: на основании заключенных кратковременных договоров, сезонной работы, неформальной занятости по устной договоренности и т.п. Многие исследователи относят к прекариату также работников заемного труда, самозанятых, трудовых мигрантов, а иногда даже и безработных (Козина, 2012; Тощенко, 2015). Если говорить о России, то доля прекариата в составе рабочей силы определяется от 15 до 30%, в зависимости от определения прекариата и способов подсчета. На основании данных RLMS была построена шкала «уровня precariousности», согласно которой 6% населения обладают высокой степенью неустойчивости своего положения, а средней — вплоть до 50%. В других странах эти показатели тоже очень сильно варьируются (Голенкова, Голеусова, 2015).

Я намеренно остаюсь сейчас внутри российской научной дискуссии по этому предмету, поскольку в рамках данной статьи меня интересуют не теоретические проблемы

---

<sup>1</sup> Текст подготовлен в рамках проекта «Межпоколенная социальная мобильность от XX века к XXI: четыре поколения российской истории», поддержанного Российским научным фондом (грант № 14-28-00217).

\* Тартаковская Ирина, кандидат социологических наук, доцент ГАУГН, старший научный сотрудник Института социологии ФНИСЦ РАН. lucia.richardson@gmail.com.

описания прекариата и его места в классовой структуре современного общества, а конкретный вопрос о том, как влияет прекарная занятость на российский гендерный порядок, а именно, на ту его подструктуру (или «композицию», по выражению Р. Коннелл), которая связана с трудовыми отношениями (Коннелл, 2015: 137–146, 159–160).

Поскольку границы социальной группы «прекариат» на сегодняшний день представляются чрезвычайно размытыми, довольно сложно описать и ее социальный состав. Обычно состояние прекарности описывается через какой-то набор характерных признаков — например, О. Шкаратан с соавторами к таким признакам относят: доход ниже медианного для данной территории; отсутствие «подушки безопасности» (имущества, недвижимости, финансовых активов и др.) и социальных ресурсов, которые могли бы временно возместить материальные трудности в критических ситуациях; низкие позиции в организационных иерархиях; бесправие и т.п. (Шкаратан, Карачаровский, Гасюкова, 2015). Примерно в такой же логике описывают прекариат и ключевые для этой темы западные авторы (Кастельс, 2000; Стэндинг, 2014; Savage, 2013). Она позволяет представить себе примерный портрет «условного прекария», но слабо описывает его как слой конкретных людей, обладающих не только «прекарностью», но и набором других социальных характеристик: гендером, возрастом, образованием, этничностью. Для того, чтобы как-то описать социальную композицию группы «прекариат», необходимы масштабные количественные исследования, использующие продуманные и четкие критерии прекарности, а за их отсутствием в российском академическом поле, приходится лишь строить некоторые предположения.

В частности, пока неясен гендерный состав прекариата — кто преобладает в этой группе в России: мужчины или женщины? Имеющиеся исследования позволяют предположить, что преобладающий «гендер прекариата» будет зависеть от типа прекарной занятости, которая очень разнообразна. Так, в исследовании И. Козиной по заемному труду (который, несомненно, является разновидностью прекарной занятости) показано, что доля женщин среди такого типа работников — 72%, причем столь высокая доля именно женского заемного труда типична именно для России, тогда как в большинстве европейских стран женщины составляют всего 20–30% среди такого типа работников (Козина, 2012: 22). При этом в России доля занятых по всем видам временных договоров среди женщин существенно меньше, чем среди мужчин (6,3% против 10,5%), в то время как в Западной Европе — картина обратная: доля занятых по временным контрактам выше среди женщин (14,6% против 12,8%), причем примерно такое соотношение держится уже несколько лет. Доля мужчин, занятых в неформальной экономике, тоже немного выше, чем доля женщин: 22,9% против 19,4% (расчеты автора на основании: Труд и занятость в России, 2016). Другие авторы, исследовавшие гендерные аспекты прекаризации трудовых отношений в Западной Европе на основе материалов официальной статистики по масштабам, динамике, структуре и причинам нестабильной занятости, также показали, что если гендерная структура группы жителей Западной Европы, работающих по временным контрактам, относительно сбалансирована, то структура занятых неполное время (что тоже признак прекарности) отличается выраженной гендерной асимметрией, поскольку неполный рабочий день работает практически в три раза больше женщин, чем мужчин (Клименко, Посухов, 2016). Эти данные также позволяют говорить о том, что прекарная занятость в России обладает заметной спецификой, и к ней лишь ограниченно применимы выводы, сделанные западными исследователями на основании исследований во всех странах. По мнению З. Голенковой и Ю. Голеусовой, «если в развитых странах Запада в составе прекариата доминируют молодежь, женщины, пожилые люди и мигранты, то в России <...> в эту группу может попасть любой работник вне зависимости от возраста, пола, гражданской принадлежности» (Голенкова, Голеусова, 2015: 12).

В то же время, стоит отдавать себе отчет в том, что судить о составе прекариата, опираясь преимущественно на данные официальной статистики, было бы неправильно:



статистические обследования фиксируют только тип трудового договора или его отсутствие. Они не отражают социальную стратификацию среди самих прекариев, куда по формальным признакам попадают и фрилансеры, и хорошо оплачиваемые специалисты-эксперты, и неквалифицированные работники, получающие крайне низкую оплату и лишенные каких бы то ни было социальных ресурсов. Не претендуя на то, чтобы описать в этой статье сложные переплетения классовых и гендерных отношений в группе прекариев, мы предполагаем все же, что гендерный порядок современного российского общества способствует тому, чтобы значительное число женщин «выдавливалось» не просто в прекарную занятость, но в ее наиболее неблагоприятные сегменты, граничащие с безработицей или скрытой безработицей.

Как подчеркивает Е. Гапова, неолиберальная экономическая политика постиндустриальной эпохи предполагает, что идеальный работник этой новой эры, желая быть успешным на глобальном рынке услуг, должен заниматься постоянным и интенсивным производством и коммерциализацией себя как специалиста, а также организовывать свою жизнь в соответствии с требованиями рынка. В условиях интенсивного «капиталистического соревнования» работник представляет интерес тогда, когда в нем есть необходимость, а потому контроль над ним является постоянным, т.к. человек контролирует себя сам, пытаясь оставаться «необходимым»; работодатель же заинтересован в том, чтобы работники были всегда в состоянии готовности и принадлежали ему «полностью». Эти новые требования рынка труда, апеллирующие к экономической эффективности, могут иметь гендерные «последствия». В принципе, рынок может быть «безразличен» к гендеру, что считается его сильной стороной: работодателю важен не пол работника, а его эффективность. Однако это верно только в том случае, если пол (или другая социальная характеристика) не проявляется как «различие», препятствующее эффективности. Идеальный наемный работник «не имеет пола», однако в реальной жизни люди имеют гендерно структурированные роли и обязанности и, чтобы общество не «закончилось», эти роли должны воспроизводиться (Гапова, 2016: 142–143).

Способ структурирования этих гендерно обусловленных ролей и обязанностей был удачно описан А. Роткирх и А. Темкиной с помощью понятия «гендерный контракт», предложенного ранее шведской исследовательницей И. Хирдман (Hirdman, 1991: 190–191) и включающего в себя институциональное обеспечение, практики и символические репрезентации гендерных отношений, ролей и идентичностей в конкретных культурно-исторических контекстах, а также социальную регуляцию и репрезентацию сексуальности (Роткирх, Темкина, 2007: 170). Те же авторы показали, что доминирующим в советское время был тип гендерного контракта «работающая мать», который сохранил свою ключевую позицию, слегка видоизменившись, и в постсоветское время. Обязательное участие в общественном производстве сменилось экономической необходимостью обеспечения семьи, что потребовало от женщины активизации роли работницы как в случае одинокого материнства, так и в случае семьи, состоящей из двух добытчиков, при этом материнство включается в контракт, но акцент делается на работе (заработке). Если в советское время основной инстанцией, обеспечивавшей выполнение и выполнимость этого контракта, было государство, то в условиях ослабления социальной поддержки большую роль стала играть помощь расширенной семьи и социальных сетей, ставших полноценными субъектами этого контракта (Роткирх, Темкина, 2007: 189).

Исследования в рамках первой фазы проекта «Межпоколенная социальная мобильность...» также показали устойчивость гендерного контракта «работающая мать» для разных поколений женщин среднего и рабочего класса (Социальная мобильность в России, 2017: 235–271). Паттерны их социальной мобильности в большой степени определяются именно этим контрактом, поиском баланса между разными его сторонами: заработком, профессиональной карьерой и материнскими обязанностями. Продолжение проекта позволяет проследить, как особенности этого гендерного контракта

могут приводить женщин в прекарную занятость и не позволять из нее выбраться. Я попытаюсь продемонстрировать это, опираясь на эмпирические данные, собранные нами в ходе реализации этого проекта.

## 2. Прекарные рабочие места: эксплуатация и ограничения

Эта часть статьи представляет собой анализ 35 глубинных интервью, взятых в течение лета 2017 г. у женщин, длительно работающих по временным контрактам либо по устной договоренности без оформления трудовых отношений, в Самаре и Екатеринбурге в ходе осуществления второй фазы проекта «Межпоколенная социальная мобильность от XX века к XXI: четыре поколения российской истории».

Процедура анализа интервью предполагала, во-первых, интерпретационный анализ смысловых значений, вкладываемых респондентами в описание выбора того или иного места работы, во-вторых, выделение типичных трудовых стратегий женщин разного возраста и с разным семейным статусом и, в-третьих, реконструкцию их профессиональной и, в целом, жизненной стратегии в том виде, в котором она реализовывалась на момент интервью. В результате применения этой процедуры можно сформулировать несколько эмпирически обоснованных выводов.

Первое заключение, которое позволяет сделать изучение эмпирических данных, связано с тем, что большинство прекарных рабочих мест, на которых приходилось работать нашим респонденткам, оказались не соответствующими их ожиданиям, причем, обычно, по целому набору критериев: зарплата, возможности карьерного роста, режим и условия труда. Во многом эта ситуация связана с тем, что они изначально были ориентированы на работу в торговле или сервисе. Как показал в своем исследовании российской молодежи Ч. Уокер, многие современные девушки, особенно не принадлежащие к среднему классу, в отличие от юношей, изначально стремятся найти работу не на промышленных предприятиях, а в сервисных организациях, поскольку это работа «с людьми», а не с механизмами, и она более соответствует их представлениям о приемлемых для них формах фемининности (Walker, 2012: 235–237) и, более того, кажется перспективной. Однако именно эта сторона работы, где работодателями активно эксплуатируются коммуникативные качества сотрудниц, эмоционально нагруженная и очень интенсивная, оказывается для них одной из самых тяжелых:

*Телефон звонил буквально всё время. У меня было такое, что я пришла домой, я вообще не могла говорить. Я говорила, но у меня несвязная речь такая была (Настя, 28 лет, менеджер торгового зала).*

*Это очень большая ответственность, это правда. И бывало, я приходила домой, и во сне разговаривала, какого цвета вам фасад и все остальное. Это было очень тяжело, эмоционально тяжело, клиентов очень много, и это очень большая серьезная ответственность, потому что неправильно что-то соберут человеку — это все. И тут, если что не так сделано, то вычет идет на самого дизайнера (Карина, 26 лет, дизайнер кухонь в мебельном отделе гипермаркета).*

Разделяя представления о природных коммуникативных способностях женщин, работодатели в сервисных организациях с высокой текучестью кадров, использующие много прекарного труда, охотно ставят своих работниц на «фронтлайн» продаж, загружая при этом всем объемом сопутствующей «эмоциональной работы», о которой писала А. Хохшильд (Hochschild, 1983). Но, разумеется, интенсивное общение с клиентами и связанная с ним ответственность за продажи оказались не единственным недостатком прекарных рабочих мест. Поскольку договоренность о режиме работы также носит неформальный характер, то никакие ограничения рабочего дня, предусмотренные трудовым законодательством, на подобной работе не соблюдаются. На практике это означает перегрузки, иногда отсутствие выходных и ночные смены:



*Мне было сложновато. Потому что надо было работать день, потом второй день. И мне было тяжело рано по утрам вставать, я к вечеру просто засыпала в этой кассе. Прямо меня охранники всё время будили: «Наташа, вставай!» (Наташа, кассир, 29 лет).*

*И вот я две недели практически без выходных работала. А мы ещё работали в пятницу и субботу до пяти утра. Я никогда не работала до пяти утра. Во-первых, у нас охранника не было. Это очень страшно. (Елена, официант, 23 года).*

Характерно, что ненормированный рабочий день не просто утомителен, но создает для женщин проблемы и в их приватной жизни: их мужья и партнеры совершенно не готовы с ним мириться. Одна из наших респонденток рассказала о чуть не распавшихся отношениях со своим женихом, который не был готов терпеть недостаток внимания с ее стороны, вызванный слишком сильной загруженностью на работе:

*У нас так получилось, что, может быть я тогда была... сильно загружена, что ли, была... Когда я работала еще в салоне, у нас уволилась девочка, и я работала почти каждый день, и это с утра до вечера, и как бы — я просто приходила вечером, вот так вот головой в подушку... Как выжатый лимон, да. И у него сложилось впечатление, будто бы он мне стал не интересен, что я в доме перестала что-то делать, и в принципе это понятное дело — просто сил не было. Но вот как-то ему это, видимо, дало сигнал, что я его разлюбила. И он как-то решил, видимо, то ли отомстить, то ли развеяться — нашел девушку там тоже... Может быть, вот это еще поспособствовало, что я уволилась тоже. И после этого у нас наоборот все хорошо стало (Нина, косметолог, 22 года).*

Этот кейс интересен тем, что партнер Нины предъявлял претензии не только на ее домашний труд, но и на ее внимание, настаивая на эксклюзивности их эмоциональных отношений. Но сервисная работа, на которой была занята Нина, так же как и тысячи других женщин-прекариев, требовала от нее, помимо прочего, высокой эмоциональной нагрузки, что и создавало в итоге эффект «выжатого лимона» (именно из-за этих особенностей труда исследователи иногда называют женщин «эмоциональным пролетариатом») (Macdonald, Sirianni, 1996).

Другая особенность прекарного труда — отсутствие защиты от немотивированных увольнений. На прекарных рабочих местах — всегда высокая текучесть кадров, и работодатели нередко пользуются этой ситуацией, не только выжимая из работников все возможное, но и стремясь «повесить» на них дополнительное финансовое бремя, связанное со спецификой работы в сервисе:

*Месяц — и всё. Просто адская работа. Постоянно на ногах. Нервотрепка. Постоянно недостачи. Нас проверяли два раза в месяц. Я не знаю, как там получались недостачи, как они вообще считали это всё, бред... (Екатерина, бармен, 32 года).*

Оплата труда также оказывалась, как правило, невысокой, практически на грани выживания:

*У меня половина зарплаты уходила на проезд и питание (Светлана, продавец, 42).*

*Бывают какие-то прямо моменты, что вообще, не знаю, прямо трудно. Бывает, например, вот девочка, у которой я няня, — они улетали на две недели отдыхать. И, соответственно, я в этом месяце буквально два дня, может быть, работала. То есть, у меня вообще получается две тысячи в месяц. Это вообще. У нас и садик надо платить, и за квартиру надо платить. И надо же ещё на что-то жить. А еще хочется себе что-нибудь купить. Вот у меня телефон, я с ним пять лет уже хожу, он у меня древний. А я так хочу что-то новое, а он такой древний (Наталья, няня в семье по устной договоренности, 28 лет).*

В приведенной выше цитате интересно то, что респондентка реагирует не просто на свои материальные ограничения (зарплата в 2000 рублей в месяц оставляет человека далеко за гранью самостоятельного выживания) — они переживаются гораздо болезненнее в условиях давления стиля жизни потребительского общества, подразумевающего, что гаджеты надо постоянно обновлять, и мобильный телефон, исправно, судя по цитате, работающий, но устаревшей модели, может служить источником фрустрации

и низкой самооценки. Но на самом деле прекарные зарплаты часто не просто не позволяют покупать вещи длительного пользования, но заставляют экономить на самом необходимом:

*Мы стараемся в плане еды экономить. Мы ездим в «Окей», там хорошие скидки бывают всегда. Например, колбаса. Она хорошая, дорогая, она пятьсот рублей стоит, но срок годности через месяц выходит. Её продают за сто сорок рублей килограмм. Вот мы такую колбасу покупаем. Но мы покупаем сразу много, потому что, грубо говоря, у нас за неделю палка уходит. Мы покупаем две, чтобы нам на месяц хватило. Как-то вот так получается (Марина, уборщица, 29 лет).*

Ограниченность ресурсов заставляет прекарных работниц изобретать стратегии выживания, охотиться за скидками и распродажами, тратить время и силы на поездки в дальние магазины и продуктовые рынки, создавая тем самым дополнительную психологическую нагрузку и понижая качество жизни. Но проблема не только в постоянной усталости: высокая загруженность на работе и в быту не позволяет им найти способ выбраться из заколдованного круга прекарных рабочих мест, например, повысив свою квалификацию, потому что для учебы тоже нужно время, силы и ресурсы:

*Я работала три месяца. У меня началась сессия, это было вообще очень трудно. После суток я просто сидела на паре и спала. Я ничего не понимала, я так хотела спать! Потому что там не поспишь. Нам разрешали поспать два часа, но там пока уснешь, пока этот грохот этих шаров — я не смогла к этому привыкнуть. В итоге я поняла, что я ничего не понимаю на учебе. В итоге я завалила экзамен и ушла (Лена, администратор боулинг-центра, 24).*

Возникает резонный вопрос, что заставляет прекариев выбирать такие некомфортные и плохо оплачиваемые рабочие места. Наиболее очевидная причина состоит в том, что они наиболее доступны, особенно для молодежи, точнее, для той части молодежи, которая лишена необходимого социального капитала в виде образования и личных связей (своих или родительских). Рынок труда постепенно модифицируется таким образом, что количество хороших рабочих мест, со стабильной занятостью, достойной оплатой и социальными гарантиями, постоянно уменьшается, и они становятся предметом все более интенсивной конкуренции (Сизова, 2015: 122–123). Работодатели не готовы тратить усилия на повышение квалификации своего персонала и стремятся получить сразу опытных профессионалов, а не молодых работников с непонятными компетенциями, и никакие посреднические институты толком не могут им помочь:

*Они с Биржи труда направляли, мне везде писали ответ: «Нет опыта работы». Нет опыта работы, нет опыта работы... Везде был такой ответ. Я даже вот шла, у меня несколько сомнения не было, что меня не возьмут, потому что мне все одно и то же говорили (Яна, 26 лет, продавец).*

Этот барьер связан, скорее, с дискриминацией по возрасту и объему социального капитала, но есть и специфические гендерные механизмы, удерживающие именно женщин в сегменте прекарных рабочих мест.

### **3. Женщины-прекарии в сетях гендерного контракта**

Как уже было сказано выше, гендерный контракт «работающая мать» остается центральным для российского гендерного порядка — как из-за особенностей социализации нынешнего поколения российских женщин трудоспособного возраста, воспитанных преимущественно работающими матерями, так и из-за того очевидного обстоятельства, что подавляющее большинство российских семей не может быть полноценно обеспечено за счет зарплаты единственного кормильца (нередко, кстати, женщины и являются основными кормильцами своих семей) (Мальцева, Роцин, 2007: 217–234). Однако этот



контракт может быть успешно реализован лишь при наличии определенных социальных условий: государственной поддержки либо активного включения социальных сетей, помогающих работницам сочетать работу и материнство. В настоящее время эти условия соблюдаются очень плохо — детские дошкольные учреждения бывают дороги и труднодоступны, а школьные программы предполагают активное участие родителей в обучении (Исупова, 2015). С другой стороны, невысокие пенсии заставляют людей старшего возраста как можно дольше держаться за свои рабочие места, что означает, в том числе, и то, что они имеют гораздо меньше, чем в советское время, возможностей, высвободить свое время для того, чтобы заниматься внуками, разгружая тем самым своих работающих дочерей (Здравомыслова, 2009).

Таким образом, отсутствие или недостаточность социальной поддержки с какой бы то ни было стороны вынуждает многих женщин находить компромисс между работой и материнством с помощью выбора специфической категории precariousных рабочих мест — таких, которые не требуют длинных рабочих смен и оставляют время для заботы о детях, но чрезвычайно низко оплачиваются и лишены какой бы то ни было социальной защиты и карьерных перспектив. Собственно говоря, у некоторых из них просто не остается выбора, потому что они изначально рассматриваются как нежелательные работники:

*Меня не брали никуда, потому что всегда мне говорили: «У Вас ребенок». Я им говорю: «У меня мама с ним сидит. Даже если заболит, у меня мама сможет с ней посидеть». Но меня всё равно не брали. Вообще никуда не брали. Как будто вот клеймо... (Наталья, няня в семье по устной договоренности, 28 лет).*

*Вот эта нестабильность, конечно, это так тяжело. Но меня пока не берут никуда. Потому что говорят, что у меня ребёнок, опыта у меня нет, и всё такое. Женщинам в этом плане, я так поняла, очень сложно (Анна, уборщица, 27 лет).*

*Вот я, например, пыталась устроиться администратором в тренажерный зал. Меня тоже не взяли, потому что у меня, видите ли, ребенок. Вдруг он у меня заболит (Ольга, кассир-продавец, 29 лет).*

В этих условиях женщины в итоге соглашались буквально на любую работу на любых условиях. Однако даже те из них, кто обладал определенной квалификацией и возможностями на рынке труда, нередко были вынуждены выбирать precariousные рабочие места, позволяющие им вовремя забирать детей из школы или детского сада:

*Так как вот сейчас 2 детей и одна в школе одна в садике, постоянно надо все это контролировать, присутствовать в жизни детей. Поэтому вынуждена работать ненормированно, свободный график нужен. Временно пока уборщица в ближайшем магазине (Ирина, уборщица, бывший торговый представитель, 26 лет).*

Ирина, как и многие наши респондентки, описывая свои жизненные выборы, демонстрирует «моральную рациональность», заставляющую ее оптимизировать свою стратегию так, чтобы поддержать проблематичный в современных условиях гендерный контракт «работающая мать», ставя во главу угла именно материнство.

Термин «моральная рациональность» (или «гендерная моральная рациональность») был введен британским социологом С. Дунканом при изучении социальных и классовых различий во взглядах на материнство. Он рассматривает различные способы организации ухода за ребенком, а также разные типы аргументации, к которым прибегают женщины, принадлежащие к разным социальным группам, оправдывая свой выбор. Ключевым вопросом в этом выборе является как раз сочетание заботы о ребенке с оплачиваемой занятостью матери. С точки зрения Дункана, приводимые молодыми матерями доводы «являются гендерными, т.к. имеют отношение к материнству; они являются моральными, т.к. отвечают на вопрос, какое поведение считается правильным, и они являются рационализациями, т.к. предоставляют рамку для принятия решений» (Duncan, 2005). Иными словами, гендерно-моральные рационализации можно рассматривать

как устойчивые убеждения относительно того, как должны быть организованы гендерные отношения и как следует решать «женские проблемы» (Гапова, 2016: 129). Именно моральная рациональность заставляет многих наших респонденток (в том числе и квалифицированных специалистов) демонстрировать такой устойчивый паттерн занятости, как прерывание своей карьеры, с тем чтобы работать на любой позиции в детском саду, который посещает их ребенок (Социальная мобильность..., 2017: 242–243).

Таким образом, выполнение доминирующего типа гендерного контракта превращается для многих женщин, особенно обладающих ограниченным социальным капиталом, в своего рода ловушку: организуя свою карьеру как дополнительную по отношению к материнству, они остаются в сегменте работ, занимающих неполный рабочий день, а такие рабочие места — почти стопроцентно прекарные. Жертвуя социальными гарантиями, они создают для себя перспективу очень неопределенного будущего — в том числе и в отношении возможности воспользоваться социальными фондами. Правда, многие из молодых работающих женщин изначально рассматривают такие возможности с большой долей скептицизма, скорее, как недостижимую мечту:

*И всё равно, я думаю, что надо пенсию. Но тут такая ситуация — не могу пока устроиться, никак не получается. Всегда какие-то причины у работодателей... Я не могу сказать пока, я не знаю, что у нас будет через двадцать лет. Через тридцать я на пенсию выйду. Я не знаю. Я даже не представляю, чего ожидать. Может быть, вообще пенсии не будет... Я не могу сказать, что я на что-то надеюсь. На государство вообще нет никакой надежды. Потому что платить маме пятьдесят семь рублей — это смешно. Что ты купишь на пятьдесят семь рублей? Ты съездишь в эту социальную службу и заплатишь туда-обратно за проезд (Таня, горничная в частном отеле, 26 лет).*

По данным нашего исследования, возможность другого типа трудоустройства у наших респонденток затрудняет то, что их знакомые, участники их социальных сетей — преимущественно гомосоциальных, т.е. женских по составу — тоже часто работают на прекарных рабочих местах, и те места работы, которые они могут найти «по знакомству», соответственно, обладают теми же свойствами. Таким образом, «женственность прекарности» не просто воспроизводится с каждым трудовым перемещением, но и нормализуется, создается впечатление, что «все так работают», а стабильные рабочие места находятся вне зоны доступа обычных людей.

\* \* \*

Прекарная занятость представляет собой многогранный феномен, который имеет не только классовые, но и явно выраженные гендерные аспекты. Рынок прекарного труда сегментирован по гендерному признаку, женщины и мужчины преобладают в разных его секторах: мужчины в неформальной занятости, а женщины — на временных контрактах (Мануйлова, 2017). Помимо общих проблем, связанных с конкуренцией за наиболее стабильные и высокооплачиваемые рабочие места, которую неизменно проигрывают работники с более низким социальным капиталом, невысоким уровнем образования, не имеющие достаточного опыта работы и пожилые, существуют специфические факторы, выталкивающие в прекарную занятость именно женщин. Эти факторы связаны с большой трудностью реализации основного для нашей страны гендерного контракта «работающая мать» в условиях слабой государственной социальной политики по поддержке работающих матерей, с одной стороны, и недостаточной поддержки социальных сетей, с другой. «Моральная рациональность» заставляет матерей значительную часть своей трудовой биографии строить так, чтобы забота о детях оказывалась для них на первом месте. При этом многие из них оказываются на современном рынке труда в чрезвычайно проигрышном положении, жертвуя своими карьерными перспективами, социальными гарантиями и материальными ресурсами.



## Литература

- Гапова Е. Классы наций: феминистская критика нациостроительства. М.: НЛО, 2016.
- Гимпельсон В., Капелюшников Р. Нестандартная занятость и российский рынок труда. Препринт WP3/2005/05. М.: Изд. дом ГУ–ВШЭ, 2005.
- Голенкова З. Т., Голеусова 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.
- Здравомыслова Е. А. Няни: коммерциализация заботы // Новый быт в современной России: гендерные исследования повседневности / Под ред. Е. Здравомысловой, А. Роткирх и А. Темкиной. СПб: Издательство ЕУСПб, 2009. С. 94–136.
- Исупова О. Г. Материнская карьера: дети и трудовые стратегии // Социологические исследования. 2015. № 11. С. 100–120.
- Кастельс М. Информационная эпоха: экономика, общество и культура / Пер. с англ. под науч. ред. О. И. Шкаратана. М.: ГУ–ВШЭ, 2000.
- Клименко Л., Посухова О. Прекариатизация социально-трудовых отношений в Западной Европе: гендерное измерение // Теория и практика общественного развития. 2016. № 11. С. 17–22.
- Козина И. Люди заемного труда: социальный состав и характеристики работы // Экономическая социология. 2012. Т. 13. № 5. URL: <https://cyberleninka.ru/article/v/lyudi-zayomnogo-truda-sotsialnyy-sostav-i-harakteristiki-raboty>
- Коннелл Р. Гендер и власть: общество, личность и гендерная политика. М.: НЛО, 2015.
- Мальцева И. О., Рошин С. Ю. Гендерная сегрегация и мобильность на российском рынке труда. М.: Издательский дом ГУ–ВШЭ, 2007.
- Мануйлова А. Нестандартная занятость берет свое // Коммерсантъ. № 193 (6187). 31 октября 2017. С. 2.
- Роткирх А., Темкина А. Советские гендерные контракты и их трансформация в современной России // Российский гендерный порядок: социологический подход: Коллективная монография / Под ред. А. Здравомысловой, А. Темкиной. СПб.: Изд-во Европейского университета в Санкт-Петербурге, 2007. С. 169–200.
- Сизова И. Л. Прекаризация в трудовой сфере России // Петербургская социология сегодня. 2015. № 6. С. 122–158.
- Социальная мобильность в России: поколенческий аспект / Под ред. В. В. Семеновой, М. Ф. Черныша, А. В. Ваньке. М.: Институт социологии РАН, 2017.
- Стэндинг Г. Прекариат: новый опасный класс. М.: Маргинем Пресс, 2014.
- Тощенко Ж. Т. Прекариат — новый социальный класс // Социологические исследования. 2015. № 6. С. 3–13.
- Труд и занятость в России. 2016. Статистический сборник. URL: [http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc\\_1140097038766](http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1140097038766)
- 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.
- Duncan S. Mothering, class and rationality // The Sociological Review. 2005. Vol. 53. N 1. P. 53.
- Hirdman H. The Gender System // Moving on / Ed. by Andreasen et al. Aarhus: Aarhus University Press. 1991. P. 187–207. Hochschild A. The Managed Heart: Commercialization of Human Feeling. Berkeley (CA): University of California Press, 1983.
- Macdonald C. L., Sirianni, C. Working in the service society. Philadelphia, Temple University Press. 1996.
- Savage et al. A New Model of Social Class? Findings from the BBC's Great British Class Survey Experiment // Sociology. 2013. N 47(2). P. 219–250.
- Walker C. Re-Inventing Themselves? Gender, Employment and Subjective Well-Being Amongst Young Working Class Russians // Salmenniemi S. (ed.). Rethinking Class in Russia. 2012. Farnham: Ashgate. P. 221–240.