

**Колосова Елена Андреевна**  
Российский государственный  
гуманитарный университет,  
Москва, Российская Федерация  
[the\\_shmiga@mail.ru](mailto:the_shmiga@mail.ru)

### **Прекарность в общем и дошкольном образовании: к постановке вопроса<sup>465</sup>**

**Аннотация.** В статье предпринята попытка эмпирического осмысления прекарной занятости среди представителей профессионального сообщества сферы дошкольного и общего образования. Используются данные исследования «Как живешь, интеллигенция?», проведенное в мае 2016 г., в котором приняли участие 250 учителей и преподавателей вузов в 14 регионах страны, в том числе в Москве и Санкт-Петербурге. Подробно рассмотрены индикаторы прекарной занятости на примере профессиональной группы педагогов дошкольного и общего образования. Статья выполнена при поддержке РФФ, проект № 18–18–00024.

**Ключевые слова:** прекарность; прекарная занятость; интеллигенция; педагоги; учителя; дошкольные работники

**Kolosova Elena Andreevna**  
Russian State University for the Humanities,  
Moscow, Russian Federation  
[the\\_shmiga@mail.ru](mailto:the_shmiga@mail.ru)

### **Precarian in general and preschool education: to statement the question**

**Abstract.** The article attempts to interpret empirically precarious work among representatives of the professional community in the field of preschool and general education. The data of the study “How are you, intelligentsia?”, conducted in May 2016, were used, in which 250 teachers and university professors took part in 14 regions of the country, including Moscow and St. Petersburg. Indicators of precarious employment are examined in detail on the example of a professional group of teachers of preschool and general education. This article was supported by the Russian Science Foundation, project No. 18–18–00024.

**Keywords:** precariousness; precarious employment; intelligentsia; teachers; teachers; preschool workers

#### **Введение**

Неустойчивая занятость работников общего и дошкольного образования, которая является одной из форм прекарной занятости, включает в себя не только ограничительные характеристики нестандартной, неформальной и нетипичной занятости, но и все аспекты неопределенного и/или неустойчивого трудового положения таких работников. Рост неопределенности в трудовых отношениях влечет

---

<sup>465</sup> Статья выполнена при поддержке РФФ, проект № 18–18–00024.

негативные последствия, особенно для наемных работников, но предельно широкое толкование неустойчивости смешивает различные группы экономически активных, но по-разному уязвленных или ограниченных в использовании своих потенциальных возможностей.

В большинстве случаев представители наемного труда среди педагогов дошкольного и общего образования имеют определенные издержки, сложности в сохранении его стабильности, обладают неопределенностью в зависимости от информационно-технологических изменений, экономической конъюнктуры и политики в сфере образования, в результате чего определенные представители вышеуказанной сферы попадают под понятие неустойчивой занятости.

### **Особенности трудоустройства в сфере образования (дошкольного и общего)**

Проблеме оплаты труда педагогов уделялось много внимания как в государственной политике, так и в различных научных исследованиях [Абанкина, 2009; Клячко, 2014; Абанкина, 2017; Константиновский, 2019]. Вопросы, касающиеся взаимосвязи мотивации и условий оплаты их труда педагогических работников, постоянно возникают на научной повестке. Кроме того, проводимая на федеральном уровне политика по повышению заработных плат в образовании и других сферах, несмотря на единые цели и принципы, последствия нововведений по-разному отразились на каждом из сегментов системы образования. Учитывая специфику педагогической деятельности на разных уровнях образования (дошкольное, общее, высшее), рассмотрим далее особенности трудоустройства и занятости в данной сфере.

Специфика дошкольного образования обусловлена прежде всего тем, что оно является открытой социально-педагогической системой предоставления образовательных и иных услуг населению. За последние 20 лет государственное дошкольное образование претерпело существенные изменения. В 1990 г. в России насчитывалось 87,9 тыс. дошкольных учреждений, в 2004 г. их осталось 47,2 тыс., в 2018 – 40,2 тыс. В основном снижение произошло за счет закрытия детских садов на селе. Однако и в городе не было роста их численности: в 2006 г. – 26,4 тыс., в 2018 – 25,9 [Официальный сайт Росстата].

Проявились серьезные экономические и социальные проблемы в этой сфере – низкая оплата труда, старение и текучесть кадров, увеличение доли воспитателей без педагогического образования [Савинская, 2014]. Формально, в секторе дошкольного в отличие от работников сферы высшего образования, где с преподавателями по результатам конкурса на замещение вакантных должностей заключается срочный договор, в дошкольном образовании продолжает действовать прежняя процедура найма сотрудников и заключения с ними бессрочных трудовых договоров.

Однако, в связи с высокой востребованностью данного сектора услуг происходит развитие негосударственного сектора дошкольного образования, как

одного из путей решения комплекса проблем современного дошкольного образования, в том числе расширение спектра организационно-правовых форм. Организационно-правовые формы функционирования дошкольных образовательных организаций включают следующие: индивидуальный предприниматель (няни, гувернеры, домашний детский сад); частный детский сад или образовательная организация, имеющая более одной группы детей на обслуживании; коммерческая организация; семейный детский сад для многодетных.

Согласно данным исследования Савинской О. Б., большинство мини-садов выбирают форму «индивидуального предпринимателя» (ИП). Процедура регистрации и отчетности не создает больших трудностей. Встречаются случаи, когда в статусе ИП регистрируются не только «руководитель» детского центра, но и его сотрудники. Главный барьер, с которым сталкиваются негосударственные детские центры, и особенно мини-сады, работающие в форме ИП, – получение лицензии. Существует острая необходимость продумать упрощенную систему лицензирования для организаций, работающих в форме НКО, в реальности оказывающихся такими же небольшими, семейными детскими центрами, предоставляющими услуги для группы детей в пределах десяти человек [Савинская, 2014].

Несколько иная картина складывается в сфере общего образования. Сверхэксплуатация работников в сфере образования становится «нормой», из-за чего понижается качество их работы, пропадает ощущение стабильности в их трудовой деятельности. На деле происходит сокращение ставок и увеличение работы в несколько раз, что приводит к неуверенности в своем будущем, в котором присутствуют мысли о потере работы или снижению заработной платы за их профессиональный труд [Константиновский, 2019]. Нормирование труда педагога чаще всего привлекает внимание экономистов, однако оно содержит и социологическую составляющую, заключающуюся в том, что дестабилизация работы педагога, тем самым – и школы, важного структурного элемента образования как социального института, приводит к дисфункции последнего, проявляющейся в двух аспектах: снижение качества образования и ослабление воспитательной функции школы.

Многочисленные жалобы педагогов на перегруженность, привлечение их директивным методом к труду, не связанному с профилем педагогической деятельности, полное или частичное лишение вознаграждения за сверхурочную или непрофильную работу приводят к предположению о наличии проблем в сфере труда данной профессиональной группы.

Важный показатель качества организации труда педагогов – равномерность их загруженности в соответствии с действующими нормативами. Согласно данным исследования Шереги Ф. Э., по официально утвержденным нормам работают только 48,6 % педагогов, еще 46,4 % работают с перегрузкой, из них 38 % – на полторы ставки и 8,4 % – на две ставки. Недогружены работой до нормы 5 % педагогов, работающих

на полставки или менее полставки. Для педагогов всех профилей в большей степени характерна перегрузка по работе, чем недогрузка. Перегрузку усугубляет и тот факт, что 64,1 % педагогов выполняют обязанности классного руководителя. Неравномерная нагрузка не менее, чем у 50 % педагогов, работающих с перегрузкой, связана не только с несовершенством управления школой, но и со степенью урбанизации региона, с наличием большого числа малокомплектных школ в аграрных регионах и дефицита педагогов по ряду учебных предметов. Кроме того, большинство учителей выполняют по основному месту виды работ, которые не обязаны выполнять как педагоги. Для 65,3 % это уборка класса, для 64,3 % – уборка территории, для 37,1 % – иные хозяйственные работы, для 21,6 % – привлечение для оказания помощи другим организациям [Шереги, 2016].

Отдельно стоит упомянуть специфическую профессиональную группу в сфере образования – репетиторы. Мощным толчком для развития данной неформальной ветви современного образования стали перемены, происходящие в образовательной системе нашей страны. Дополнительное частное образование (а именно к этому виду образования следует относить репетиторство) тесно взаимосвязано с реорганизацией и теми изменениями, которые происходят в государственной образовательной системе. Будучи неформальным и довольно гибким, не заформализованным с методической точки зрения, репетиторство достаточно быстро подстраивается под те изменения, которые претерпевает формальная система.

При этом предоставления репетиторских услуг имеет ряд положительных и отрицательных сторон для развития образования в целом, и ценно с точки зрения отнесения данной группы к представителям прекариата.

Положительные: обеспечение занятости населения; повышение дохода населения; повышение среднего уровня образования в учебных заведениях; конкуренция между репетиторами и, как следствие, повышение качества предлагаемой услуги и снижение цен на эту услугу; повышение эффективности обучения в начальной школе.

Отрицательные: отсутствие стимула у педагогов, занимающихся репетиторством со своими же учениками, к повышению качества предоставляемого образования в общепринятой системе; недополучение денежных средств в бюджет государства в силу теневой составляющей репетиторства [Балакина, 2012].

### **Прекарность в сфере образования**

Далее рассмотрим работников в сфере образования с точки зрения прекарности их трудовой деятельности.

Обратимся к индикаторам прекарности, предложенным И. О. Шевченко [Прекариат: становление..., 2020: 83–92]:

### **1. Оформление труда без договора или с договором не более чем на 1 год;**

Проанализированные данные показывают, что в сфере дошкольного и общего образования наиболее часто используются бессрочные договора (допускаем, что в первую очередь речь про государственные детские сады и школы, которые нередко объединены в холдинги). При этом есть отдельные категории работников данной сферы, работающие по срочным договорам или без оформления (няни, гувернеры, репетиторы).

Согласно данным исследования «Как живешь, интеллигенция?», в котором принимали участие работники сферы образования, 73,8 % педагогов имеют бессрочный договор, 19 % имеют срочный договор (от года и более года), в то время как срочный договор до года имеют только 4,4 % опрошенных. Еще меньше тех, кто оформлен по временному договору или работает без договора, таких всего 2,8 % [Как живешь, интеллигенция, 2018].

### **2. Полное несоответствие образования работе;**

Уровень образования воспитателей в частных и государственных детских садах, согласно данным НИУ ВШЭ, отличается в пользу частных дошкольных образовательных организаций. Так, доля воспитателей с высшим образованием в частных детских садах составляет 72 %, а доля воспитателей со средним профессиональным образованием – только 2 %. В государственных детских садах воспитатели с высшим образованием также составляют большинство, однако их меньше, нежели в частных детских садах, – 55 %. Доля воспитателей со средним профессиональным образованием в государственных детских садах значительно выше, чем в частных, и составляет 40 %. В целом воспитатели молодого возраста, как правило, имеют более высокий уровень образования, тогда как воспитатели более зрелого возраста – среднее профессиональное образование. Как воспитатели частных детских садов, так и воспитатели государственных детских садов чаще всего имеют образование в области педагогических, реже – психологических наук [Проблема кадрового обеспечения, 2017].

Воспитатели в негосударственных детских садах в целом заметно более молоды, более образованны и лучше обеспечены. Представляется, не в последнюю очередь это связано с тем, что сменить работу и сферу деятельности воспитателю из частного детского сада проще, чем из государственного. Воспитатели в государственных дошкольных образовательных организациях – лица зрелого возраста, с более низким уровнем образования, очевидно, менее склонные менять работу в любых условиях и менее обеспеченные материально.

По данным исследования «Как живешь, интеллигенция», большинство педагогов считает, что их квалификация соответствует выполняемой работе и занимаемой должности (75,8 %), тогда как тех, чья квалификация не хватает для выполняемой работы в полном объеме всего 1,6 %. При этом тех, чья должность ниже возможностей и квалификация позволяет претендовать на более высокие должности,

начитывается 5 часть от всех опрошенных (22,6 %) [Как живешь, интеллигенция, 2018]. Большинство опрошенных педагогов убеждены, что выбрали правильную профессию и работают в ней (74,2 %), каждый десятый уверяет, что выбранная профессия не совсем нравится (11,1 %).

### **3. Переработка (более 8 часов) постоянная;**

Для большинства учителей характерен ненормированный рабочий день, в котором много видов деятельности, несводимых к описанию и учету. Недооценка со стороны руководства специфики и «энергозатратности» педагогической профессии усиливает разочарование и подрывает веру в справедливое вознаграждение труда. Нередко возникает необходимость в сверхурочной работе [Матанцева, 2017].

Неоднозначным с точки зрения правоприменения является также установленная законодателем практика разделения рабочего времени на преподавательскую работу и иную. Причем нормы времени установлены только для преподавательской деятельности и только они входят в план учебной нагрузки. Другая часть педагогической работы является ненормированной, включающей работу с документами, учебно-методическими материалами, ведомостями и другим. Ненормированы на федеральном и региональном уровне также показатели догрузки установленной нормы часов другой педагогической деятельностью.

### **4. Подработка в своей или сторонней организации (регулярная или нерегулярная);**

Подработка в сфере образования явление широко распространенное. Так, по данным исследования «Как живешь, интеллигенция?», для 40,5 % педагогов вторым по популярности источником, из которых формируются их доходы, после заработной платы на основном месте работы, является подработка и совместительство. Кроме того, половина педагогов считает, что их работа оплачивается не всегда справедливо, а треть утверждает, что совершенно не справедливо. Поэтому вынуждены заниматься подработкой как в собственной организацией (брать дополнительные часы, заниматься дополнительным образованием детей в кружках и студиях при школе, детском саду).

По данным НИУ ВШЭ, источники доходов педагогов учреждений дополнительного образования детей, складываются из работы в данных учреждениях, специализирующихся на допобразовании детей (97,4 %), где они работают совместителями, частные уроки и репетиторство (7,1 %), творческая, спортивная и производственная деятельность являются источником доходов для очень небольшой части опрошенных (4,9 %).

### **5. Смена работы за последние 3 года более 1 раза;**

Большинство педагогов дошкольных образовательных организаций, по данным НИУ ВШЭ, работают подолгу. Опытные воспитатели составляют большинство, т.к. средний стаж за 2016 г., составил 17 лет, а наиболее распространенный возраст – 40–49 лет. При этом средний стаж воспитателя в государственных дошкольных образовательных организациях, составил в 2016 г. 20 лет. Стаж воспитателей в частных

дошкольных образовательных организациях в среднем заметно ниже, чем в государственных [Проблема кадрового обеспечения, 2017].

При этом, по словам самих педагогов, 72,2 % собираются остаться на нынешней работе, только 16,3 % заявляют о желании уйти, но из них 11,1 % не знают куда [Как живешь, интеллигенция 2018].

#### **6. Невозможность влиять на решения в своей производственной организации.**

Несмотря на то, что большинство воспитателей и учителей удовлетворены социальным пакетом (оплатой отпуска, больничного, повышение квалификации) как составляющей части условий труда в система общего образования, значительна доля педагогов, особенно учителей, неудовлетворенных работой профсоюза и своей правовой защищенностью как работника [Колесникова, 2017].

Состоят в профсоюзе 48,4 % педагогов, доверяют еще меньше (26,6 %), но только 4 % педагогов обратятся в профсоюзную организацию, если окажутся в затруднительном положении [Как живешь, интеллигенция, 2018].

Доля тех, кто может влиять в полной мере на принятие решений своей организации, среди педагогов составляет 10,7 %, тогда как тех, кто указал, что не может влиять в полной мере на принятие решения своей организации составляет 41,3 %.

#### **Заключение**

Таким образом, проведенные анализ дает возможность обосновать по каким основаниям можно относить представителей сферы общего и дошкольного образования к прекариям.

Несмотря на то, что данная профессиональная группа в целом обладает достаточно устойчивым положением на рынке труда, благодаря заключаемым бессрочным договорам в основной массе с этими специалистами, обеспечение необходимого социального пакета (медицинская страховка, оплата больничных, отпускные и т.п.), в среде учителей растет процент тех, к кому применимы индикаторы, относящиеся к прекарной занятости (переработка (более 8 часов) постоянная; подработка в своей или сторонней организации; невозможность влиять на решения в своей производственной организации).

При этом, следует отметить, что растет число организаций негосударственного сектора, которые оказывают образовательные услуги. И в таких организациях, на фоне высокой оплаты труда по сравнению с государственными образовательными учреждениями, нередко отсутствует какой-либо социальный пакет, оплачиваемые больничные и отпуска.

Кроме того, в группу прекариев попадают те группы педагогических работников дошкольного и общего образования, которые работают по срочным договорам и не оформляют свою деятельность легально.

Можем предположить, что по степени прекарности педагоги дошкольного и общего образования, далеко не самая прекаризованная группа, но тем не менее, черты и индикаторы такой занятости безусловно присутствуют и могут набирать вес в соответствии с современными тенденциями в сфере дошкольного и общего образования.

### Библиографический список

*Абанкина И. В.* Исследование результатов и эффектов введения новой системы оплаты труда учителей // Вопросы образования / Educational Studies Moscow. 2009. № 4. С. 153–169.

*Абанкина И. В., Родина Н. В.* Эффективный контракт в дошкольном образовании: стратегии развития, мотивация и стимулирование // Вопросы образования / Educational Studies Moscow. 2017. № 4. С. 60–82.

*Балакина Т. П.* Экономика репетиторства: мотивы, стимулы, модели // Экономика образования. 2012. № 2. С. 115–123.

Как живешь, интеллигенция? Социологические очерки: коллективная монография / Отв. ред. Ж. Т. Тощенко. – М.: Центр социального прогнозирования и маркетинга, 2018. – 352 с.

*Клячко Т. Л., Аврамова Е. М., Логинов Д. М.* Учительская зарплата и эффективность работы школы // Народное образование. 2014. № 5. С. 26–38.

*Колесникова Е. М., Митрохина Е. В.* Воспитатели и учителя об условиях труда и организационной поддержке // Вестник Института социологии. 2017. № .Том 8. С. 13- 34.

*Константиновский Д. Л., Пинская М. А., Звягинцев Р. С.* Профессиональное самочувствие учителей: от энтузиазма до выгорания. 2019. № 5. С/14–25/

*Матанцева Л. В., Щиrowsкая Т. Н.* Педагогические аспекты профессионального выгорания работников сферы образования // Экономические и гуманитарные исследования регионов. 2017. № 4. 21–26.

Педагоги учреждений дополнительного образования детей как социально-профессиональная группа: мотивации, структура и условия труда (по результатам опроса руководителей и педагогов учреждений дополнительного образования детей), 2013. Информационный бюллетень. – Москва: Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», 2014. – 60 с.

Официальный сайт Росстата [Электронный ресурс] // Росстат: [веб-сайт]. URL: [https://www.gks.ru/free\\_doc/new\\_site/population/obraz/doshkol-obr.htm](https://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/obraz/doshkol-obr.htm) (дата обращения: 11.04.2020).

Прекариат: становление нового класса (коллективная монография) /Под ред. Ж. Т. Тощенко. – М.: Центр социального прогнозирования и маркетинга, 2020 – 400 с.

Проблема кадрового обеспечения российских детских садов (по материалам качественного исследования). Информационный бюллетень. – Москва: Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», 2017. – 24 с.

*Савинская О. Б.* Частный детский сад в России: обыденные практики и перспективы развития // Социологические исследования. 2014. № 11. С. 83–90.

*Шереги Ф. Э.* Педагоги общеобразовательных организаций: труд или повинность? // Социологические исследования. 2016. № 1. С. 108–116.