

Камарова Татьяна Александровна

старший преподаватель

ФГБОУ ВО «Уральский государственный

экономический университет»

г. Екатеринбург, Свердловская область

**УРОВЕНЬ РАЗВИТИЯ НЕСТАНДАРТНЫХ ФОРМ ЗАНЯТОСТИ:
РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКИ АКТИВНОГО
НАСЕЛЕНИЯ Г. ЕКАТЕРИНБУРГА**

Аннотация: в статье представлены итоги исследования, целью которого является изучение распространения нестандартной занятости в г. Екатеринбурге среди экономически активного населения. Исследовательский проект подготовлен при помощи метода социологического исследования – анкетного опроса экономически активного населения г. Екатеринбурга. Представлены результаты оценки распространения отдельных видов нестандартной занятости, результаты работы могут найти практическое применение в совершенствовании государственного регулирования нестандартных форм социально-трудовых отношений на рынке труда.

Ключевые слова: занятость, рынок труда, нестандартные социально-трудовые отношения, заемный труд, временная занятость, дистанционная занятость, фриланс, экономически-активное население.

Исследование выполнено при финансовой поддержке РГНФ в рамках научного проекта № 14-12-66003.

В статье представлены итоги социологического исследования, выполненного при поддержке Российского гуманитарного научного фонда, цель которого: изучить уровень распространения нестандартной занятости среди экономически активного населения, так же выявить структуру нестандартной занятости.

Распространено понятие нестандартной занятости [1] как формы занятости, отклоняющиеся от описанных в Трудовом кодексе РФ стандартных условий для

конкретного вида труда. Это занятость с отсутствием хотя бы одной из следующих составляющих [2]: работа у одного работодателя; рабочее место в помещении и с орудиями труда, принадлежащими работодателю; стандартная продолжительность рабочей недели, предусмотренная ТК РФ; бессрочный трудовой договор; наличие формального трудового договора.

В исследовании в качестве основного инструмента был использован массовый социологический анкетный опрос экономически активного населения г. Екатеринбург, опрос проводился в 2015 года. Общий объем выборочной совокупности составил по Екатеринбургу 700 человек. Ниже представлена социальная структура респондентов, табл. 1.

Таблица 1

Социальная структура респондентов по результатам ответа на вопрос
«К какой социальной группе Вы себя относите?», %

Социальная группа	г. Екатеринбург
1. Руководители организаций и их структурных подразделений	19,9
2. Предприниматели	3,7
3. Специалисты высшего уровня квалификации	14,6
4. Научные работники	1,8
5. Специалисты среднего уровня квалификации	21,1
6. Служащие, занятые учетом, планированием и делопроизводством	8,1
7. Работники торговли, общественного питания, бытового обслуживания, жилищно-коммунального хозяйства	16,3
8. Работники органов государственной власти и управления	1,7
9. Военнослужащие	0,5
10. Высококвалифицированные рабочие	3,2
11. Рабочие	6,5
12. Младший обслуживающий персонал	2,6
13. Другой (укажите группу)	–

При проведении социологического исследования были опрошены в разной степени все социальные группы населения г. Екатеринбург. Структура по сферам занятости респондентов представлена в таблице 2.

Таблица 2

Структура респондентов по видам экономической деятельности, %

Сфера работы	г. Екатеринбург
1. Производство	19,2
2. Строительство	6,1
3. Оптовая и розничная торговля, гостиницы и рестораны,	19,6
4. Бытовые услуги населению, ремонт автотранспортных средств и бытовых изделий, предметов личного пользования	2,8
5. Образование	15,1
6. Здравоохранение и предоставление социальных услуг (например, уход за инвалидами)	5,5
7. Государственное управление и обеспечение военной безопасности, обязательное социальное страхование	3,4
8. Финансовая деятельность, операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг	5,7
9. Транспорт и связь	13,8
10. Сельское и лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбоводство	0,6
11. Другая (назовите ее)	8,2

Таким образом были охвачены респонденты из всех сфер деятельности.

Далее представлены показатели численности организации на основном и дополнительном месте работы респондентов, они распределились следующим образом (табл. 3).

Таблица 3

Структура респондентов по численности персонала в организациях по основному и дополнительному месту работы, %

Численность персонала в организации	Основная работа	Дополнительная работа
1. До 15 чел.	13,6	29,4
2. 16 – 100 чел.	27,6	25,5
3. 101 до 250 чел.	19,7	15,7
4. 251 – 1000 чел.	11,5	7,8
5. более 1000чел.	27,6	21,6

Как видно из таблицы 3 дополнительная занятость в основном осуществляется в малых организациях, численностью менее 15 человек (29,4%).

В г. Екатеринбурге относительно высокий уровень дополнительной занятости, совместительства (около 10%), хотя преобладает занятость у одного работодателя (84,8%), см. табл. 4.

Таблица 4

Структура респондентов по ответам на вопрос
«Вы работаете у одного работодателя?», %

Количество работодателей	г. Екатеринбург
1. Да, и рабочее место находится у него	84,8
2. Больше, чем на одного	9,1
3. Оформлен у одного, но работаю на территории другого (временно, по заданию своего работодателя)	1,2
4. Работаю сам на себя	4
5. Другое	1,1

Рассмотрим, как распределились ответы на следующий вопрос респондентам «Каким способом оформлены трудовые отношения?»

Таблица 5

Ранжирование структуры способов оформления
трудовых отношений на основной и дополнительной работе, %

Способ оформления	Основная работа	Дополнительная работа
Заключен трудовой договор с записью в трудовую книжку	88,8	32,9
Никак не оформлены, имеется устная договоренность с руководством	4,4	19,6
Заключен трудовой договор без записи в трудовую, так как работаю у физического лица	2,7	20,7
Зарегистрированы в налоговой как индивидуальный предприниматель (нотариус)	0,8	14,6
Никак не оформлены, так как Вы самозанятый (самозанятость, услуги населению)	1,9	3,7
Другое (укажите как)	0,8	4,8
Оформлены гражданско-правовым договором	0,6	

Под «другим» способом оформления трудовых отношений респондентами назывался «Контракт». Выявлен небольшой процент (0,6%) применения договоров гражданско-правового характера.

В качестве основного способа оформления трудового договора преобладает стандартный способ с записью в трудовую книжку (88,8%).

Дополнительная занятость в большем виде реализуется в малом бизнесе, где нет постоянной нагрузки по отдельным функциям на полный рабочий день, часто работники заняты у индивидуальных предпринимателей.

Сравнительный анализ способов оформления трудовых отношений на основной и дополнительной работе позволил сделать вывод: на дополнительной работе процент заключения трудового договора с записью в трудовую книжку значительно ниже, чем на основной работе (в 2,5 раза). Доля граждан, работающих без записи в трудовую книжку, превышает аналогичный показатель данных занятости по основной работе почти в 5 раз. При дополнительной занятости процент выполнения трудовых функций на условиях гражданско-правовых договоров выше, чем по основной работе.

Таблица 6

Ранжирование структуры ответов респондентов на вопрос о сроках заключения трудовых договоров по основной работе, %

Показатель	Основная работа	Дополнительная работа
Бессрочный	86,1	54,5
Сроком на 1 год	7,3	18,2
Сроком от 1 до 3 лет	2,5	18,2
Сроком от 3 до 5 лет	2,7	9,1
Временный до 2 месяцев	1,2	0,0
На сезон до 6 месяцев	0,2	0,2

Первое место по срокам оформления трудовых договоров занимают стандартные бессрочные договора (86,1, %); второе место – краткосрочные договора, сроком на 1 год (7,53); третье место – сроком от 3 до 5 лет (2,7%). Последние места занимают договора на «На сезон до 6 месяцев» и «Временный до 2 месяцев» (1,2% и 0,2% соответственно). Таким образом уровень краткосрочной занятости (сроком на 1 год и менее) составил 8,7%.

На дополнительной работе уровень стандартных бессрочных договоров значительно ниже, чем на основной работе и составил 54,5%. Второе места занимают договора «Сроком на 1 год» и «Сроком от 3 до 5 лет» (18,2%).

Группировка ответов респондентов на вопрос «Укажите продолжительность рабочей недели на основной работе» позволила определить уровень малозанятости и сверхзанятости, которые составили 4% и 12,8%. Если к малозанятости отнести еще группу занятого населения, работающего по сокращенной рабочей неделе, установленной по Трудовому кодексу для соответствующего возраста и профессии, то показатель малозанятости достигает уровня 11%.

Продолжительность рабочей недели на дополнительной работе в основном преобладает занятостью в размере до 10 часов в неделю (54,1%), табл. 7.

Таблица 7

Структура продолжительности рабочей недели на дополнительной работе, %

Показатель	г. Екатеринбург
До 10 часов в неделю	54,1
От 11 до 20 часов в неделю	27,9
Более 20 часов в неделю	18,0

По режиму работы на основном месте уровень нестандартной занятости составил 9,9%. Это сумма доли респондентов, ответивших положительно на следующие вопросы: «Я сам регулирую количество рабочих дней в неделю»; «Я работаю каждый день», и «Другое (укажите количество рабочих дней)». В основном респонденты отмечали, что работают по стандартной пятидневке с двумя выходными (73,0%), уровень сменной работы составил 13%.

Таблица 8

Структура ответов респондентов на вопрос о режиме работы по основному месту работы, %

Показатель	г. Екатеринбург
Стандартная пятидневка с двумя выходными	73,0
Стандартная шестидневка с одним выходным	7,2
Сменная работа. Укажите график, всего:	9,9
в том числе:	

2 дня через 2 дня	7,5
1 сутки через 3 дня	0,6
другой (укажите)	1,8
Я сам регулирую количество рабочих дней в неделю	7,8
Я работаю каждый день	1,8
Другое (укажите количество рабочих дней)	0,3

Уровни нестандартной занятости на основе самоопределения у респондентов по основному месту работы выглядят следующим образом: сверхзанятость – 8,5%; самозанятость – 3,3%; неполная – 2,9%; удаленная (смартстаффинг) – 1,0%; фриланс, надомная, дистанционная – 0,2%. В Екатеринбурге, чаще распространена случайная, разовая работа и фриланс. Менее всего распространены фриланс, надомная и дистанционная форма социально-трудовых отношений. Отметим, что сами респонденты не всегда точно дают оценку своего типа занятости, например, часто люди, работающие более 40 часов в неделю отмечают, что у них стандартная занятость. Часто распространенное мнение, подкрепленное результатами общения с респондентами, связан с логикой «работаю как все», значит это стандарт.

Таблица 9

Ранжирование структуры видов занятости по основному
и дополнительному месту работы, %

Показатель	Основная работа	Дополнительная работа
Стандартная (нормальная продолжительность рабочей недели и рабочего дня в соответствии с Трудовым Кодексом, рабочее место на территории организации)	82,5	25,7
Сверхзанятость (более 40 часов в неделю)	8,5	18,9
Самозанятость (предприниматель, оказываю услуги населению)	3,3	17,5
Неполная (сокращенный день или неделя)	2,9	14,9
Случайная, разовая	0,6	9,5
Удаленная (трудовой договор заключен с одной организацией, а фактическое рабочее место и руководство находятся на территории другой организации. Например, трудовой договор заключен с кадровым агентством, а фактически Вы работаете продавцом в магазине)	1,0	6,7

Другая	0,6	2,7
Фрилансер (выполнение работы для различных организаций-заказчиков, нет постоянного работодателя)	0,2	4,1
Надомная (интернет не использую)	0,2	...
Дистанционная (работа по интернету)	0,2	...

Итак, гипотеза исследования о преобладании стандартной занятости подтвердилась, она составила больший процент от опросов всех респондентом. Однако современная модель занятости отличается от распространенного несколько лет назад стереотипа «стандартной работы», сложившегося еще в советский период. Когда гражданин был защищен трудовым законодательством, имел гарантии «полной занятости» и достойный социальный пакет, при этом заработная плата могла быть невысокой, но всегда стабильной, а требования охраны труда соблюдались неукоснительно. Появились новые формы: фриланс, дистанционный труд, смартстаффинг. Уровень нестандартной занятости выше по дополнительному месту работы, чем на основной работе.

Таким образом, впервые проведено исследование по проблемам участия в нестандартных формах социально-трудовых отношений экономически активного населения г. Екатеринбурга путем социологического опроса. Результаты исследования показали общий уровень нестандартной занятости населения г. Екатеринбург и уровень распространенности нестандартных социально-трудовых отношений по их видам.

Список литературы

1. «О занятости населения в Российской Федерации» Закон Российской Федерации [Текст]: федер. закон от 19.04.1991 г. №1032–1 (в ред. Федерального закона от 20.04.1996 г. №36-ФЗ, с изм. от 02.06.2013 г., действующая с 01.09.2013 г.). Гл. 1. Ст. 1.

2. Гимпельсон В. Нестандартная занятость и российский рынок труда [Текст] / В. Гимпельсон, Р. Капелюшников. – М.: ГУ ВШЭ, 2005. – 36 с.

3. Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс].

Режим доступа: http://sverdl.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/sverdl/ru/statistics/employment/