

Камешкова Вероника Григорьевна

Kameshkova Veronika Grigoryevna

аспирант Новосибирского государственного
университета экономики и управления «НИНХ»PhD student, Novosibirsk State University of
Economics and Management**НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ НЕТИПИЧНОЙ
ЗАНЯТОСТИ (НА ПРИМЕРЕ
НАСЕЛЕНИЯ Г. НОВОСИБИРСКА)****SEVERAL ASPECTS OF
ATYPICAL EMPLOYMENT (A CASE OF
THE POPULATION OF NOVOSIBIRSK)****Аннотация:**

Статья посвящена некоторым аспектам нетипичной занятости: экономической отрасли, где чаще всего встречается нетипичность, соответствию полученного образования фактической трудовой деятельности, уровню удовлетворенности работой и условиями труда. Автором исследованы три основные группы нетипично занятых: лица, которые трудятся официально и совмещают эту деятельность с так называемыми подработками; неофициально занятые; самозанятые. Для описания социального портрета всех групп уделено внимание степени удовлетворенности работой, ее содержанию, обязанностям и уровню их соответствия желаемому. Выявлены наиболее распространенные условия труда, где задействованы представители категории нетипично занятых. Дана сравнительная оценка этих условий, имеющих значение для респондентов, в системе от наиболее важных к наименее важным, представлены основные мотивирующие факторы. По итогам проведенного опроса автор резюмирует, что наблюдается стремление работников к официальной занятости с соблюдением гарантий и обязанностей со стороны работодателя или заказчика. Несмотря на потребности человека в свободном времени, творчестве, комфортном психологическом окружении, большинство граждан стремятся к материальному благополучию, ощущению стабильности и безопасности.

Ключевые слова:

нетипичная занятость, самозанятость, неофициальная занятость, условия труда, содержание труда, сфера занятости, социальный портрет, опрос.

Summary:

The study discusses several aspects of atypical employment: the economic sector full of atypical elements, the conformity of education to real labor activity, the level of satisfaction with job and working conditions. The author examines three major groups of atypical employed people: official employees involved in day-to-day job, unofficial employed and self-employed people. Job satisfaction, the content of job, duties and their compliance with the desired level are necessary to do the social portrait of each employed group. The study reveals the most common working conditions for atypical employed people. These conditions are ranked on a scale from the most important to the least important ones; the main motivating factors are presented as well. The author concludes that there is a tendency among employees to formal employment that provides guarantees and responsibilities of employers and customers. Despite the human needs for free time, creativity, and a comfortable psychological environment, most people strive for material well-being followed by a sense of stability and security.

Keywords:

atypical employment, self-employment, informal employment, working conditions, labor content, employment sector, social portrait, poll.

Современное общество и происходящие в нем процессы регулярно подвержены трансформациям. Изменяются и социальные институты, одним из которых является рынок труда и трудовая занятость.

Изменения в социально-экономической сфере, вызванные научно-техническим прогрессом, развитием и модернизацией телекоммуникационных ресурсов, формирующих информационное общество и цифровую экономику, ростом индивидуализации, как отмечает британский социолог З. Бауман, оказывают прямое влияние на формирование и популяризацию феномена нетипичной занятости. В связи с роботизацией рабочих мест, автоматизацией управленческих процессов происходит переход к гибким трудовым отношениям [1]. В современном информационном обществе экономическая активность перемещается в сектор услуг, а труд становится в большей степени связан с производством и обработкой информации. Ключевую роль играют цифровые технологии. Последние, как пишет Т.У. Малоун в работе «Труд в новом столетии», снижают издержки и позволяют эффективно координировать взаимодействия между индивидами, территориально рассредоточенными в пространстве [2].

В социально-экономической науке растет число работ, направленных на изучение явления нетипичной занятости. Авторы в своих исследованиях называют ее нестандартной, или атипичной. Конкретизируя рассматриваемое понятие, предлагаем определить нетипичную занятость как трудовую деятельность, которая обладает противоположными свойствами в сравнении с типичной занятостью на предприятии, оформленной законодательными трудовыми отношениями. Изучая явление

ние нетипичной занятости, нельзя не обратить внимания на работы, посвященные раскрытию понятийно связанных с ним форм занятости. В частности, о неустойчивой занятости пишут В.В. Бобков, И.В. Новикова, В.Р. Лошков, Б.Д. Мешков, Б.А. Мусаев. Исследованию понятия, признаков и причин появления неформальной занятости посвящены труды В.Е. Гимпельсона и Р.И. Капелюшникова, Р.М. Нуреева, Д.Р. Ахмадеева, Д.Г. Щипановой, А.Ш. Хасанова, А.Ю. Михайлова, Р.А. Кутаевой и др. Такая форма проявления нетипичной занятости, как самозанятость, находит отражение в исследовательских работах Д.О. Стребкова, А.В. Шевчука, С.А. Глотова, И.В. Костюк.

Нетипичную занятость отличает разнообразие форм ее проявления: неофициальное трудоустройство или подработка, частичная или дистанционная занятость, работа на срочный период или по договору гражданско-правового характера, фриланс, самозанятость. Как правило, исследователями этот вид занятости определяется как неустойчивый – «прекаризованный», носящий риски и вынужденный характер в отношении работников. Такая занятость, в свою очередь, является альтернативой безработице и положительно воздействует на социально-экономическую сторону общества [3].

Сегодня традиционные формы, характеризующиеся восьмичасовым рабочим днем и ежедневным пребыванием на предприятии, стало возможным заменить нетипичными формами (среди них – дистанционный, домашний труд, фриланс), которым свойственны гибкое разделение труда, размытость границ между рабочим местом, домом и местами общественного пользования, подвижность рабочего дня, возможность иметь несколько рабочих статусов и несколько трудовых контрактов одновременно [4]. В то же время меняется структура занятости экономически активного населения: происходит переход из промышленных отраслей в сферу услуг, что сопровождается ростом числа временных работников [5, р. 4].

Причина развития феномена нетипичной занятости состоит в сокращении бюджетного и распространении коммерческого образования, что изменяет мотивацию студентов к обучению. Они не заинтересованы в получении образования. Многие не планируют работать по специальности, при этом не боятся быть отчисленными, поскольку осознают приоритет оплаты за обучение над академической успеваемостью [6].

Один из распространенных видов проявления нетипичной занятости – самозанятость, которая становится интереснее для трудоспособного населения. Для рассмотрения ряда аспектов нетипичной занятости с октября по декабрь 2018 г. в Новосибирске было проведено пилотажное социологическое исследование методом анкетирования с целью построения гипотез, которые планируется проверить на более масштабном практическом изучении. Респонденты, участвующие в опросе, выбраны методом «снежного кома». Они выступают в качестве представителей категории нетипично занятых. Инструментом опроса служит авторская анкета. Объект исследования – население г. Новосибирска, предмет – нетипично занятая часть населения этого города. Исследование направлено на выявление некоторых аспектов социального портрета данной категории лиц. Описаны основные социальные характеристики респондентов, такие стороны трудовой занятости, как степень удовлетворенности работой, желаемое содержание работы, условия труда.

В опросе приняли участие 42 респондента (62 % женщин и 38 % мужчин) разных возрастных групп: 31–39 лет (42,9 %), 22–30 лет (40,5 %) и 40–60 лет (14,2 %). Цифры показывают, что группу нетипично занятых в основном составляют взрослые люди с опытом работы. Из числа представителей нетипично занятого населения в опросе участвовали лица, совмещающие официальную трудовую деятельность с различными видами подработки (45 %), занятые неофициально на основном месте работы (19 %), самозанятые (19 %). Среди наиболее популярных секторов занятости респондентов оказались сфера услуг (57 %) и медицина (19 %). Меньше в числе опрошенных представителей отрасли сервисного обслуживания и ремонта (10 %), дизайна и строительства (по 7 %).

Согласно результатам исследования, у 40,5 % наблюдается расхождение образования с фактической сферой занятости, у 21 % – частичное соответствие. При этом 24 % отметили, что их работа полностью совпадает со специальностью, указанной в дипломе об образовании. Лица, у которых обнаружено несоответствие полученного образования и фактической профессии, вероятно, приняли решение о переквалификации в целях получения работы, более востребованной на рынке труда.

Одной из важных сторон описания социального портрета представителей нетипичной занятости является определение уровня удовлетворенности работой. Ответы, как правило, позитивные: почти устраивает (63 %) и полностью устраивает (34 %). Среди самозанятых 63 % полностью удовлетворены своей работой. Из тех, кто работает официально и совмещает с неофициальными подработками, таких респондентов оказалось 28 %. Преимущественно в этой категории находятся респонденты, которых частично устраивает их работа (72 %), и 77 % из тех, кто работает только неофициально. На вопрос: «Какие чувства Вы испытываете, когда идете на работу?» – 60 % опрошенных ответили, что испытывают радость. Однако 21 % работает только по необходимости, чтобы содержать себя и семью.

Для понимания причин удовлетворенности работой целесообразно раскрыть содержание деятельности и понять, насколько выполняемые обязанности устраивают респондентов. Так, 56 % ответили, что все обязанности им нравятся, работа дает возможность развиваться. По мнению 39 % участников опроса, обязанности им в целом интересны, что подтверждают данные, приведенные в таблице 1.

Таблица 1 – Распределение ответов респондентов на вопрос: «Укажите степень удовлетворенности своими обязанностями на работе», %

Вариант ответа	Количество
Все мои обязанности мне очень интересны, каждый раз открывают новое, дают развиваться	56
Часть обязанностей мне интересна, поэтому работа меня в целом устраивает	39
Большая часть обязанностей мне не интересна, но в целом работа устраивает	5

Деятельность респондентов несет в большинстве случаев интеллектуальную и творческую нагрузку, на что указывают сведения, обобщенные в таблице 2. Для оценки уровня удовлетворенности трудовой деятельностью был задан контрольный вопрос: «Какой работой Вы хотели бы заниматься?». Судя по ответам, содержание труда соответствует желаемому: хотят заниматься интеллектуальной деятельностью в совокупности 71 %, работой с творческим подходом – 45 %. Никто из респондентов не желает заниматься физической работой. К интеллектуальному труду с элементами управления стремится больше респондентов, чем располагает таким содержанием труда по факту (40,5 % против 24 %).

Таблица 2 – Распределение ответов респондентов на вопрос: «Опишите желаемое содержание работы», %

Вариант ответа	Количество
Интеллектуальная работа с элементами управления	40,5
Работа в основном интеллектуальная и требует творческого мышления	31
Исполнительная работа физического характера, порой требует творческого подхода	14
Работа связана с документами, программами, нетворческая, требует внимательности и оперативности	9,5
Исполнительная рутинная работа физического характера	2
По большей части рутинная работа в офисе	0
Работа в основном физического характера, но требует интеллектуальной нагрузки	0

Итак, представители нетипичной занятости стремятся к творческому труду, в котором они смогут самореализоваться. Однако творчество следует дополнить интеллектуальной составляющей, выигрывающей по сравнению с физической и рутинной работой.

Оценку степени удовлетворенности, помимо содержания работы, составляют и условия труда. Респондентам было предложено их описать, а затем проранжировать от наиболее желаемых к наименее важным. Условия труда оказались в большинстве случаев положительными, о чем свидетельствуют данные таблицы 3.

Таблица 3 – Распределение ответов респондентов на вопрос: «Опишите Ваши условия труда», %

Вариант ответа	Количество
Комфортное рабочее место	55
Благоприятная атмосфера в коллективе	48
Возможности роста и развития	43
Справедливая система мотивации	19
Отсутствие соцпакета (оплата питания, корпоративный проезд, добровольное медицинское страхование, дополнительный отпуск)	17
Отсутствие возможностей для карьерного роста	7
Выгодный соцпакет (оплата питания, корпоративный проезд, добровольное медицинское страхование, дополнительный отпуск, оплата спорта, детских садов, мероприятия для сотрудников и их детей)	6
Стандартный соцпакет (оплачиваемые больничный, отпуск, перечисления в пенсионный фонд, «белая» заработная плата)	6
Необъективная оценка работника	5
Некомфортное рабочее место, график работы	3
Неэффективная система мотивации	2
Неблагоприятная атмосфера в коллективе	1

Справедливой действующую систему мотивации назвали лишь 19 % опрошенных. 17 % указали, что у них отсутствует социальный пакет. Вероятно, к последним относятся представители группы самозанятых и неофициально занятых.

Полную картину степени удовлетворенности действующими условиями труда дает их ранжирование. Для этого в таблице 4 ответы респондентов представлены в двух группах: первая – наиболее важные (1–5-е места), вторая – менее важные (6–11-е места).

Таблица 4 – Распределение ответов респондентов на вопрос: «Проранжируйте условия труда по степени важности», %

Условие труда	1–5-е место	Условие труда	6–11-е место
Благоприятная атмосфера в коллективе	67	Возможности карьерного роста	79
График работы	64	Соцпакет: система льгот и компенсаций	71
Система поощрений	55	Комфортное безопасное рабочее место	69
Профессиональное развитие, обучение	55	Возможность выдвинуть идеи, проявить новаторство	64
Лояльное руководство	52	Справедливая мотивация	55
Свобода действий	48	Свобода действий	52
Справедливая мотивация	45	Лояльное руководство	48
Возможность выдвинуть идеи, проявить новаторство	36	Система поощрений	45
Комфортное безопасное рабочее место	31	Профессиональное развитие, обучение	45
Соцпакет: система льгот и компенсаций	29	График работы	36
Возможности карьерного роста	22	Благоприятная атмосфера в коллективе	33

Еще одним значимым аспектом социального портрета нетипично занятого населения является мотивация, выраженная в форме предметов или условий, которые повышают трудовую активность индивида и уровень удовлетворенности от выполненной работы. Пилотажное исследование свидетельствует о том, что большое значение имеет материальная составляющая занятости. 62 % респондентов ответили, что их мотивирует повышение оплаты труда, 40 % – премии и бонусы. Для 45 % важен комфорт при выполнении трудовой деятельности. Такие составляющие надежного работодателя и гарантированной занятости стандартного типа, как льготы и компенсации, соцпакет, включающий в себя оплачиваемые больничный, отпуск, перечисления в пенсионный фонд, «белую» заработную плату, карьерное повышение, пользуются меньшей популярностью, судя по показателям, зафиксированным в таблице 5.

Таблица 5 – Распределение ответов респондентов на вопрос: «Что влияет на Вашу мотивацию?», %

Вариант ответа	Количество
Повышение оплаты труда	62
Комфортные условия труда	45
Премии, бонусы	40
Повышение квалификации, обучение за счет работодателя	31
Дополнительный отдых	24
Престиж / высокий статус должности, профессии	24
Карьерное повышение / кадровый резерв	14
Прямой контакт с руководством	12
Возможность удаленной работы	7
Льготы и компенсации	5
Дополнительный соцпакет (оплата питания, корпоративный проезд, добровольное медицинское страхование, дополнительный отпуск, оплата спорта, детских садов, мероприятия для сотрудников и их детей)	2

Таким образом, в ходе исследования выявлено, что феномен нетипичной занятости проявляется преимущественно в сфере услуг. Ее представители чаще всего занимаются трудовой деятельностью, отличной от полученного образования. При этом складывается положительная ситуация: респонденты в большинстве случаев удовлетворены работой, ее содержанием и своими обязанностями. Она дает им возможность развиваться. Представители нетипичной занятости стремятся к интеллектуальному труду, в том числе требующему творческого подхода.

В целом наблюдается стремление работника к официальной занятости с соблюдением гарантий и обязанностей со стороны работодателя или заказчика. Несмотря на потребности в свободном времени, творчестве, комфортном психологическом окружении, как показывают результаты опроса, большинство стремятся к материальному благополучию, ощущению стабильности и безопасности. Для повышения социально-экономической эффективности региона и города, принимая во внимание

объективные обстоятельства информационно-технологического развития и роста сектора сферы услуг, способствующие распространению фриланса и самозанятости, необходимо разработать механизм прозрачного взаимодействия исполнителя и заказчика, учитывая процесс оплаты труда.

Ссылки:

1. Маслова Е.В. Прекариат как проявление нестандартной занятости и его особенности (на примере Воронежской области) // Вестник Омского университета. Сер.: Экономика. 2016. № 3. С. 201–208.
2. Цит. по: Камешкова В.Г. Нетипичная занятость: основные понятия, виды проявления феномена // Наука в современном обществе: закономерности и тенденции развития : сб. ст. Междунар. науч.-практ. конф. В 2 ч. Ч. 1. Уфа, 2019. С. 253–258.
3. Костюк И.В. Занятость и самозанятость как формы доходной деятельности граждан // Российский журнал правовых исследований. 2017. № 2 (11). С. 202–206.
4. Ольховский В.В. Современные тенденции развития занятости на российском рынке труда [Электронный ресурс] // Наукоеведение : интернет-журнал. 2017. Т. 9, № 6. <https://naukovedenie.ru/PDF/81EVN617.pdf> (дата обращения: 13.05.2019).
5. Slonimczyk F. Informal Employment in Emerging and Transition Economies // IZA World of Labor. 2014. May. <https://doi.org/10.15185/izawol.59>.
6. Лощков В.Р., Мешков Б.Д. Неустойчивая занятость как фактор деформации общественного развития // Уровень жизни населения регионов России. 2017. № 4. С. 52–58. https://doi.org/10.12737/article_5a3c37a0751d61.67499781.

References:

Kameshkova, VG 2019, 'Atypical Employment: Basic Concepts, Types of Manifestations of the Phenomenon', *Nauka v sovremennom obshchestve: zakonomernosti i tendentsii razvitiya: sb. st. Mezhdunar. nauch.-prakt. konf.*, in 2 parts, part 1, Ufa, pp. 253-258, (in Russian).

Kostyuk, IV 2017, 'Employment and Self-Employment as a Form of Income-generating Activities of Citizens', *Rossiyskiy zhurnal pravovykh issledovaniy*, no. 2 (11), pp. 202-206, (in Russian).

Loshkov, VR & Meshkov, BD 2017, 'Unsustainable Employment as a Factor in the Deformation of Social Development', *Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii*, no. 4, pp. 52-58, https://doi.org/10.12737/article_5a3c37a0751d61.67499781, (in Russian).

Maslova, EV 2016, 'Prekariat as a Manifestation of Non-Standard Employment and Its Features (on the Example of the Voronezh Region)', *Vestnik Omskogo universiteta. Ser.: Ekonomika*, no. 3, pp. 201-208, (in Russian).

Olkhovsky, VV 2017, 'Modern Trends in Employment Development in the Russian Labor Market', *Naukovedeniye: internet-zhurnal*, vol. 9, no. 6, viewed 13 May 2019, <<https://naukovedenie.ru/PDF/81EVN617.pdf>>, (in Russian).

Slonimczyk, F 2014, 'Informal Employment in Emerging and Transition Economies', *IZA World of Labor*. May, <https://doi.org/10.15185/izawol.59>.