УДК 331.5

ББК 65.240

**Устинова К.А.**

**РАСПРОСТРАНЕННОСТЬ РАЗНЫХ ФОРМ ЗАНЯТОСТИ**

**В ТЕРРИТОРИАЛЬНОМ РАЗРЕЗЕ[[1]](#footnote-1)**

*В статье обосновывается актуальность исследования неустойчивой занятости и распространенности среди населения ее разных форм. Показаны причины, которые приводят к росту востребованности неустойчивой занятости, среди них обновление технологий и рабочих мест, развитие малого бизнеса, стремление работодателей к минимизации издержек, связанных с выполнением социальных обязательств и соблюдением трудовых прав. Выделены формы неустойчивой занятости, к которым отнесенынеполное рабочее время, временная работа на определенный срок, работа по совместительству, самозанятость и другие. На основе использования официальных данных в динамике и в территориальном разрезе (по странам, входящим в Организацию экономического сотрудничества и развития)проведен анализ распространенности временной, неполной занятости и самозанятости. Представлена динамика показателей, характеризующих работающих по найму по видам трудового контракта, а также занятое население по наличию дополнительной работы и готовности к дополнительной занятости. Выявлены преимущества и недостатки вовлеченности работников в неустойчивую занятость. Большое внимание в статье уделено вопросу о влиянии различных параметров неустойчивой занятости (тип трудового контракта, количество отработанных дней в месяц, участие в дополнительной занятости) на воспроизводство трудового потенциала населения. На основе проведенного анализа с использованием данных мониторинга качества трудового потенциала населения Вологодской области сделан вывод о том, что среди работающих с трудовым контрактом по сравнению с трудоустроенными без него чаще встречается перевыполнение норм выработки и сдача работы высокого качества с первого предъявления, несколько реже распространены опоздания, прогулы, срывы в работе, принятие ошибочных решений. Кроме того, наличие «постоянного» трудового контракта создает условия для формирования трудового потенциала более высокого качества, что положительно отражается и на отдельных составляющих трудового потенциала, в частности на творческих способностях и когнитивном потенциале.*

*Неустойчивая занятость, частичная занятость, самозанятость, трудовой потенциал, реализация трудового потенциала*

По некоторым оценкам в мире порядка 1,45 млрд. работников вовлечено в неустойчивую занятость [6, с. 16-19] и различные ее формы, среди которых неполное рабочее время, временная работа на определенный срок, работа по совместительству, самозанятость и другие [1, с. 14-15]. Увеличение распространенности обозначенных выше форм наблюдается как в сверхмобильных англосаксонских странах, так и социально ориентированных государствах континентальной Западной Европы, на протяжении длительного периода времени демонстрирующих высокий стандарт социальной защищенности. Ситуация в сфере занятости стала изменяться и в России, особенно в условиях осуществления рыночных реформ, что привело к либерализации трудовых отношений и распространению занятости по найму у частных лиц, а также самозанятости [4, с. 55-56].

В большинстве стран континентальной и Северной Европы доминирующей формой неустойчивой занятости является частичная занятость [2]. Лидирующие позиции по удельному весу этой группы населения занимают Швейцария, Великобритания [5]. В некоторых европейских странах, например, во Франции, Германии, Италии, Испании, - вовлеченность в частичную занятость возросла в период 2000-2014 гг., в России отмечена обратная тенденция (табл. 1). К сожалению, по странам, входящим в СНГ и ЕвразЭС, отсутствует информация в международных базах данных, поэтому анализ затруднен.

*Таблица 1*

Частичная занятость, всего (% от общего количества занятых)

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Страны | 2000 г. | 2006 г. | 2010 г. | 2013 г. | 2014 г. |
| Россия | 7,4 | 5,3 | 4,3 | 4,3 | 4,0 |
| *Справочно:* | | | | | |
| Франция | 16,9 | 17,2 | 17,8 | 18,4 | 18,9 |
| Германия | 17,5 | 21,8 | 21,7 | 22,6 | 22,3 |
| Италия | 8,8 | 13,2 | 15,0 | 17,8 | 18,3 |
| Испания | 7,7 | 10,1 | 11,7 | 14,0 | 14,0 |
| Швейцария | 24,4 | 25,5 | 26,1 | 26,4 | 26,9 |
| Великобритания | 23,0 | 22,4 | 23,9 | 23,9 | 23,4 |
| США | 11,3 | 11,1 | 11,3 | 11,0 | - |
| Япония | - | 17,5 | 19,7 | 21,3 | 22,0 |
| Примечание: отсутствуют данные по частичной занятости мужчин в Армении, Азербайджане, Беларуси, Казахстане, Кыргистане, Таджикистане, Украине.  Источник: данные World Bank. | | | | | |

Аналогичные тенденции наблюдается и по гендерному признаку. Отметим, что в ряде стран у 30-35% занятых женщин востребована частичная занятость, в России показатели в несколько раз ниже, чем в среднем по странам ОЭСР, при этом в динамике вовлеченность в частичную занятость сокращается. А у мужчин показатели в 3-4 раза ниже, чем у женщин (табл. 2).

*Таблица 2*

Частичная занятость, женщины (% от общего количества занятых женщин)

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Страны | 2000 г. | 2006 г. | 2010 г. | 2013 г. | 2014 г. |
| Россия | 10,0 | 6,9 | 5,6 | 5,8 | 5,3 |
| *Справочно:* | | | | | |
| Франция | 31,0 | 30,3 | 30,1 | 30,6 | 30,8 |
| Германия | 33,7 | 39,1 | 37,9 | 38,1 | 37,5 |
| Италия | 17,3 | 26,4 | 28,9 | 31,8 | 32,2 |
| Испания | 16,5 | 19,6 | 20,5 | 22,5 | 22,7 |
| Швейцария | 44,7 | 45,7 | 46,1 | 45,7 | 45,6 |
| Великобритания | 40,8 | 37,5 | 38,4 | 37,7 | 37,1 |
| США | 16,5 | 16,3 | 15,9 | 15,4 | - |
| Япония | - | 30,5 | 32,8 | 34,9 | 35,8 |
| Примечание: отсутствуют данные по частичной занятости женщин в Армении, Азербайджане, Беларуси, Казахстане, Кыргистане, Таджикистане, Украине.  Источник: данные World Bank. | | | | | |

Еще одной формой неустойчивой занятости является временная занятость, которая наиболее часто встречается в Испании (практически с каждым четвертым заключается срочный трудовой договор). В англо-саксонских странах издержки адаптации (приспособления) невысоки, соответственно востребованность временных работников снижается. В России, как отмечается В.Е. Гимпельсоном, с одной стороны, наблюдается деформализация жестких правил, регулирующих трудовые отношения, с другой, существуют различия между организациями в применении неформальных правил, поэтому можно говорить о промежуточном положении среди остальных государств [3, с. 7-8].

Самозанятость в среднем распространена в 17% случаев [7, с. 35-51], однако в некоторых южно-европейских странах, например, в Италия, охватывает практически каждого четвертого. Для сравнения отметим, что в США в данную группу попадают порядка 7% занятых, аналогичная ситуация наблюдается и в России. В странах СНГ к самозанятым относится около 30-40% занятых, в Азербайджане – более 60% (табл. 3).

*Таблица 3*

Самозанятые, всего (% от общего количества занятых)

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Страны | 2000 г. | 2006 г. | 2010 г. | 2013 г. | 2014 г. |
| Россия | 10,1 | 7,6 | 6,9 | 7.3 | - |
| Армения | - | - | 28,0 | 42,8 | - |
| Азербайджан | - | 59,0 | 68,1 | 66,5 | - |
| Беларусь | - | - | 3,1 | - | - |
| Казахстан | - | 35,5 | 33,3 | 30,6 | - |
| Кыргыстан | - | 49,2 | 36,3 | 43,3 | - |
| Таджикистан | - | - | 47,8 | - | - |
| Украина | 10,1 | 19,0 | - | 19,1 | 15,6 |
| *Справочно:* | | | | | |
| Франция | 11,4 | 11,4 | 11,5 | 11,2 | 11,5 |
| Германия | 10,9 | 12,1 | 11,6 | 11,2 | 11,0 |
| Италия | 28,2 | 26,4 | 25,3 | 24,8 | 24,7 |
| Испания | 20,1 | 17,7 | 16,7 | 16,7 | 17,6 |
| Швейцария | 18,0 | 15,9 | 15,3 | 15,3 | 15,1 |
| Великобритания | 12,3 | 13,2 | 14,0 | 14,6 | 15,2 |
| США | 7,4 | 7,4 | 7,0 | 6,6 | - |
| Япония | 16,6 | 13,8 | 12,3 | 11,5 | - |
| Источник: данные World Bank. | | | | | |

По количеству самозанятых женщин Россия соотносится с США и Францией, но отстает от среднеевропейского уровня и большинства стран СНГ (в Армении примерно среди половины женщин востребована такая форма трудовых отношений, в Азербайджане – среди 70% табл. 4).

*Таблица 4*

Самозанятые, женщины (% от общего количества занятых женщин)

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Страны | 2000 г. | 2006 г. | 2010 г. | 2013 г. | 2014 г. |
| Россия | 9,7 | 6,9 | 6,0 | 6,4 | - |
| Армения | - | - | 27,6 | 47,9 | - |
| Азербайджан | - | 66,2 | 71,6 | 70,8 | - |
| Беларусь | - | - | 2,4 | - | - |
| Казахстан | - | 36,7 | 34,6 | 29,8 | - |
| Кыргыстан | - | 48,3 | 31,9 | 39,0 | - |
| Таджикистан | - | - | 41,5 | - | - |
| Украина | 10,8 | 20,0 | - | 19,7 | 13,8 |
| *Справочно:* | | | | | |
| Франция | 8,3 | 7,8 | 7,6 | 7,7 | 8,1 |
| Германия | 7,8 | 9,2 | 8,4 | 8,1 | 8,0 |
| Италия | 21,9 | 20,4 | 18,5 | 18,3 | 18,5 |
| Испания | 16,7 | 13,6 | 12,3 | 13,1 | 13,0 |
| Швейцария | 15,2 | 13,5 | 12,8 | 13,0 | 12,8 |
| Великобритания | 7,8 | 8,1 | 9,0 | 9,8 | 10,5 |
| США | 6,1 | 6,0 | 5,6 | 5,6 | - |
| Япония | 18,3 | 13,7 | 11,4 | 10,4 | - |
| Источник: данные World Bank. | | | | | |

Если оценивать востребованность у россиян разных форм неустойчивой занятости, то они пользуются популярностью примерно у десятой части, половина из которых работает по срочным договорам, а другая – на основе устной договоренности. При этом вовлеченность в различные формы неустойчивой занятости по нашей гипотезе может отражаться на качестве трудового потенциала и его реализации в деятельности. Наше предположение частично подтверждается на данных мониторинга качества трудового потенциала населения, в соответствии с которыми, например, наличие «постоянного» трудового контракта по сравнению с трудоустройством без него создает условия для формирования трудового потенциала более высокого качества (0,688 против 0,643 ед.)[[2]](#footnote-2) и отдельных его структурных компонентах – культурном уровне, творческих способностях, когнитивном потенциале (различия по данным компонентам в зависимости от типа контракта достигают 0,066, 0,061, 0,054 ед. соответственно). Другим параметром, косвенно характеризующим вовлеченность населения в неустойчивую занятость, является количество отработанных дней. В условиях превышения среднего значения показателя (больше 21 в месяц) наблюдается и более высокое качество трудового потенциала, например, в первую очередь за счет потребности в достижении. Однако по физическому и психическому здоровью как структурным компонентам трудового потенциала выявлена обратная зависимость.

Разница в уровне развития трудового потенциала отчасти сопровождается и различием в трудовом поведении. Среди работающих без трудового контракта по сравнению с трудоустроенными на постоянных условиях, практически вдвое реже встречается перевыполнение норм выработки, в полтора раза – сдача работы высокого качества с первого предъявления, несколько чаще распространены опоздания, прогулы, срывы в работе, принятие ошибочных решений.

Степень реализации трудового потенциала зависит и от количества отработанных дней как одного из параметров неустойчивой занятости. Зачастую наблюдается прямая зависимость – чем больше в месяц отработано дней, тем выше значения индексов реализации практически всех компонентов трудового потенциала. Вместе с тем, в динамике разрыв в зависимости от типа трудового контракта по отдельным составляющим трудового потенциала (психическое здоровье, коммуникабельность, культурный и нравственный уровень) сокращается. В то время как по когнитивному потенциалу, творческим способностям и потребности в достижении выявлена другая тенденция.

Обобщая, отметим следующее: распространенность неустойчивой занятости зачастую связывают с существованием либеральной модели регулирования трудовых отношений, однако в современных условиях даже в странах с другими моделями наблюдается аналогичная ситуация. Россия по значениям показателей, характеризующих неустойчивую занятость, соотносится со средним по европейским странам уровнем. В то время как по некоторым параметрам, характеризующим неустойчивую занятость, существенно отстает от стран, входящих в СНГ и ЕвразЭС.

В исследовании на фактических данных показано, что неустойчивая занятость негативно отражается на воспроизводстве трудового потенциала. Так., трудоустройство без договора зачастую снижает возможности для эффективного формирования трудового потенциала, отражаясь на его качестве (при наличии договора – 0,688 ед., в условиях отсутствия – 0,643 ед.), кроме того, существуют отрицательные последствия и для использования трудового потенциала (распространенность прогулов, срывов в работе, принятия ошибочных решений).

**Библиографический список**

1. Багирова, А.П. Эффективность использования гибких форм занятости на региональном рынке труда: теория и методика оценки: монография / А.П. Багирова, И.И. Турсукова. – Челябинск: Издательский центр ЮУрГУ, 2014. – 78 с.

2. Вагнер, А. Прекаризация и атипичная занятость женщин и мужчин в Германии и Европе [Электронный ресурс] / А. Вагнер. – Режим доступа: http://library.fes.de/pdf-files/bueros/ukraine/10924.pdf

3. Гимпельсон, В.Е. Временная или непостоянная занятость в России: данные, уровень, динамика, распространенность [Текст]: препринт WP3/2004/02 – М.: ГУ ВШЭ, 2004. – 32 с.

4. Карабчук, Т.С. Непостоянная занятость и социальная стратификация [Текст] / Т.С. Карабчук // Социологический журнал. – 2009. – №3. – С. 55-77.

5. Рабочее время и неполная занятость в странах ОЭСР [Электронный ресурс] / ДемоскопWeekly № 107-108. – Режим доступа: <http://www.demoscope.ru/weekly/>2003/ 0107/analit03.php

6. Труд, занятость и человеческое развитие [Текст]: доклад о развитии человеческого потенциала в Республике Башкортостан. – Уфа, 2015. – 360 с.

7. Шевчук, А.В. Границы автономии: феномен «зависимой» самозанятости [Текст] / А.В. Шевчук // Социологический журнал. – 2010. – №4. – С. 35-51.

**Информация об авторе**

Устинова Ксения Александровна (Россия, Вологда) – кандидат экономических наук, научный сотрудник лаборатории исследования проблем развития трудового потенциала отдела исследования уровня и образа жизни населения (160014 г. Вологда. ул. Горького, д. 56а, e-mail: common@vscc.ac.ru)

**Ustinova K.A.**

**INCIDENCE OF VARIOUS TYPES OF EMPLOYMNT IN THE TERRITOIAL VIEW**

*The article proves the relevance of studying precarious employment and the incidence of its various forms. It shows the factors which give rise to the demand for precarious employment, among which are renewal of technologies and workplaces, small business development, employers’ tendency to minimize costs concerning statutory and contractual compliance.*

*The article indicates the forms of precarious employment, such as part-time work, temporary and casual work, dual jobholding, self-employment, etc. On the base of the use of the official data in the view of trends and territories (by member countries of Organisation for Economic Cooperation and Development) it analyzes the incidence of temporary, part-time employment and self-employment. The study shows the trends of indicators which characterize employees by the type of labor contract and occupied population by having a side job and readiness for dual jobholding. It reveals advantages and disadvantages of inclusion of the population in precarious employment.*

*The article devotes much attention to the issue of the influence of various parameters of precarious employment (type of employment contract, number of working days per month, having side jobs) on reproduction of labor potential of the population. On the base of the previous analysis and with the use of data of monitoring of labor potential of Vologda region’s population, the author draws a conclusion that employees who work under the labor contract more frequently exceed output norms, deliver higher-quality work at the first time of asking and to a certain extent less frequently attend late, have unexcused absences and work collapses and take wrong decisions. Besides, entering into a fixed labor contract creates conditions for formation higher-quality labor potential which has a positive impact on the separate components of labor potential, particularly on creative abilities and cognitive potential.*

*Precarious employment, part-time employment, self-employment, labor potential, labor potential implementation.*

**Bibliograficheskiy spisok**

1. Bagirova, A.P. Effektivnost' ispol'zovaniya gibkikh form zanyatosti na regional'nom rynke truda: teoriya i metodika otsenki: monografiya / A.P. Bagirova, I.I. Tursukova. – Chelyabinsk: Izdatel'skiy tsentr YuUrGU, 2014. – 78 s.

2. Vagner, A. Prekarizatsiya i atipichnaya zanyatost' zhenshchin i muzhchin v Germanii i Evrope [Elektronnyy resurs] / A. Vagner. – Rezhim dostupa: http://library.fes.de/pdf-files/bueros/ukraine/10924.pdf

3. Gimpel'son, V.E. Vremennaya ili nepostoyannaya zanyatost' v Rossii: dannye, uroven', dinamika, rasprostranennost' [Tekst]: preprint WP3/2004/02 – M.: GU VShE, 2004. – 32 s.

4. Karabchuk, T.S. Nepostoyannaya zanyatost' i sotsial'naya stratifikatsiya [Tekst] / T.S. Karabchuk // Sotsiologicheskiy zhurnal. – 2009. – №3. – S. 55-77.

5. Rabochee vremya i nepolnaya zanyatost' v stranakh OESR [Elektronnyy resurs] / DemoskopWeekly № 107-108. – Rezhim dostupa: http://www.demoscope.ru/weekly/2003/ 0107/analit03.php

6. Trud, zanyatost' i chelovecheskoe razvitie [Tekst]: doklad o razvitii chelovecheskogo potentsiala v Respublike Bashkortostan. – Ufa, 2015. – 360 s.

7. Shevchuk, A.V. Granitsy avtonomii: fenomen «zavisimoy» samozanyatosti [Tekst] / A.V. Shevchuk // Sotsiologicheskiy zhurnal. – 2010. – №4. – S. 35-51.

**Information about the author**

Ustinova Ksenia Alexandrovna (Russia, Vologda,) – Candidate of Economics, researcher, Laboratory for the Studies of Labor Potential Development, Department of Living Standard and Lifestyle Studies, Institute of socio-economic development of territories of RAS (56-a, Gorky Street, Vologda, 160014, e-mail: common@vscc.ac.ru).

1. Исследование выполнено при финансовой поддержке РГНФ, проект № 16-02-00290 «Неустойчивая занятость в России: возможности и ограничения повышения эффективности трудового потенциала». [↑](#footnote-ref-1)
2. Методический инструментарий исследования включал блоки утверждений, соответствующие каждому из базовых качеств трудового потенциала (физическое здоровье, психическое здоровье, когнитивный потенциал, творческие способности, коммуникабельность, культурный уровень, нравственный уровень, потребность в достижении) с рейтинговыми шкалами оценивания по степени согласия респондента с предложенными ему утверждениями. Компоненты оценивались на основе индексного метода, как отношение фактического числа баллов по шкале к максимально возможному и принимали значения от нуля до единицы. Реализация трудового потенциала оценивалась с использованием блоков вопросов следующего вида: «Насколько сильно Вы «выкладываетесь» на работе? В какой мере используете свои качества и умения?». В исследовании применялась четырёхбалльная шкала: «использую в полной мере» (на пределе своих возможностей) – 4 балла; «более-менее полно» (могу использовать больше) – 3; «частично» (мало) – 2; «очень мало» (по минимуму) – 1. Индексы реализации трудового потенциала формировались путём деления фактического числа баллов на максимально возможное. [↑](#footnote-ref-2)