

## УСЛОВИЯ И ХАРАКТЕР ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ В СОВРЕМЕННОМ РОССИЙСКОМ ОБЩЕСТВЕ (НА ПРИМЕРЕ ПЕНЗЕНСКОЙ ОБЛАСТИ)

### Аннотация.

*Актуальность и цели.* Исследование проблем социально-трудовых отношений в современных российских условиях представляется достаточно актуальным, поскольку динамика социально-экономического развития страны оказывает непосредственное влияние на специфику преобразований системы производства и, как следствие, на состояние рынка труда и занятости населения. Цель статьи – проанализировать условия занятости населения в современном российском регионе на основе эмпирического исследования и выявить основания существования неофициальной занятости.

*Материалы и методы.* Методологической основой явились положения социологической теории о рынке труда и занятости, социальной политики и социальной защиты населения. Основными методами эмпирического исследования были анкетный опрос и анализ его результатов.

*Результаты.* На основе результатов анкетного опроса участников социально-трудовых отношений, осуществляющих свою трудовую деятельность на предприятиях различных сфер деятельности и отраслевой принадлежности ( $n = 488$  человек в возрасте от 18 до 60 лет, 2019 г.), выделено три наиболее распространенных условия найма: постоянная работа с записью в трудовой книжке, работа по договору гражданско-правового характера или подряда, работа по устной договоренности между работодателем и наемным работником (неофициальная занятость). В статье представлены анализ масштабов распространения выделенных условий найма, причин, побуждающих людей соглашаться на работу на основе только устной договоренности, социальный портрет представителя неофициальной занятости.

*Выводы.* Авторы, исследуя проблему неофициальной занятости на региональном рынке труда, выявили, что в масштабах всего рынка ее уровень достаточно невысок – порядка 8,6 %, однако в зависимости от сферы деятельности и вида предприятия ее максимальное значение колеблется в интервале от 25 до 45 %. Среди причин, побуждающих людей соглашаться на неофициальную занятость, преобладают материальные: желание иметь более высокий заработок, возможность создать нормальные условия жизни для своей семьи. Работодатели, использующие неофициальную занятость, также в большинстве своем преследуют экономические выгоды. Факторами распространения неофициальной занятости являются проблемы с социальной защищенностью населения в социально-трудовой сфере, а также реализуемая социально-экономическая политика государства. В заключение представлен социотип работника, работающего неофициально.

**Ключевые слова:** занятость населения, условия найма, наемный работник, работодатель, неофициальная занятость.

*G. B. Kosharnaya, O. G. Antonova, E. V. Shchanina*

## TERMS AND CONDITIONS OF POPULATION EMPLOYMENT IN THE MODERN RUSSIAN SOCIETY (BY THE EXAMPLE OF PENZA REGION)

### **Abstract.**

*Background.* The study of the problems of social and labor relations in modern Russian conditions seems quite relevant, since the dynamics of the country's socio-economic development have a direct impact on the specifics of the transformation of the production system and, as a result, on the state of the labor market and employment. The purpose of the article is to analyze the conditions of employment in the modern Russian region on the basis of empirical research and to identify the grounds for the existence of informal employment.

*Materials and methods.* The methodology was based on the provisions of sociological theory about the labor market and employment, social policy and social protection of the population. The main methods of empirical research were questionnaire survey and analysis of its results.

*Results.* Based on the results of a questionnaire survey of participants in social and labor relations engaged in labor activities at enterprises of various fields of activity and industry affiliation ( $n = 488$  people aged 18 to 60 years old, 2019), the three most common conditions for employment are identified: full-time job with an entry in the work book, work under a civil-legal agreement or a contract, work on an oral agreement between the employer and the employee (informal employment). The article presents an analysis of the extent of distribution of the selected conditions of employment, the reasons that prompt people to agree to work on the basis of only an oral agreement, a social portrait of a representative of informal employment.

*Conclusions.* Studying the problem of informal employment in the regional labor market, the authors have revealed that its share in the whole market is rather low - about 8.6%, however, depending on the field of activity and type of enterprise, its maximum value ranges from 25% to 45%. Among the reasons that motivate people to agree to informal employment are predominantly material ones such as the desire to have higher earnings, to create proper living conditions for their family. Unofficial employers are also mostly driven by economic benefits. The factors of the spread of informal employment are problems with the social protection of the population in the social and labor sphere, as well as the implemented socio-economic policy of the state. In conclusion, the sociotype of an unofficial employee is presented.

**Keywords:** employment, terms of employment, employee, employer, informal employment.

Проводимые в 1990-х гг. рыночные реформы привели к появлению теневой экономики, что вызвало распространение такого явления, как неофициальная (скрытая) занятость населения. В этой связи особую актуальность приобретает исследование различных условий занятости населения, так как от их сочетания зависит устойчивость, сбалансированность социальной жизни современного российского общества.

Приступая к исследованию условий занятости, следует отметить, что в работах выдающихся ученых А. Смита [1], Д. Рикардо [2], Д. Кейнса [3] комплексно представлены первые теории занятости, которые широко используются в настоящее время. Большой вклад в изучение теоретических и методологических аспектов занятости в условиях современного российского обще-

ства внесли отечественные социологи З. Т. Голенкова [4], А. Г. Здравомыслов [5], В. В. Радаев [6], Ж. Т. Тощенко [7], О. И. Шкаратан [8]. Исследование проблем занятости конкретных социально-демографических групп на рынке труда представлено в работах Ю. А. Зубок и В. И. Чупрова [9], П. М. Козырева [10], Г. Б. Кошарной [11], О. В. Нечипоренко [12], Е. В. Щаниной [13].

В 2019 г. кафедрой «Социология и управление персоналом» ФГБОУ ВО «Пензенский государственный университет» было проведено социологическое исследование на тему «Формы оплаты труда работников Пензенской области» в Пензенской области, которая с точки зрения географического положения, размеров территории, численности, плотности и уровня экономической активности населения представляет собой пример типичного региона Приволжского федерального округа России.

Результаты проведенного исследования показали, что наиболее распространенным условием найма на работу является официальная занятость, т.е. постоянная работа с записью в трудовой книжке (67,6 % респондентов). В то же время у трети опрошенных занятость ограничена временными параметрами или носит неофициальный характер (рис. 1).



Рис. 1. Характеристика условий занятости населения Пензенской области (в процентах от числа опрошенных;  $n = 488$ )

Анализ условий найма на работу в зависимости от вида предприятия показал, что среди респондентов, работающих на условиях постоянной занятости с записью в трудовой книжке, большая часть трудится на государственных предприятиях (52,4 % респондентов из числа тех, кто выбрал вариант официального трудоустройства), а меньшая – в крестьянском (фермерском) хозяйстве (2,4 %). Работа по договору (гражданско-правовому, подряда), т.е. имеющая временные рамки, характерна для респондентов, работающих на акционерных предприятиях, предприятиях малого бизнеса и смешанной формы собственности (24,7; 21,2 и 16,5 % респондентов соответственно), а также у индивидуальных предпринимателей, использующих труд наемных работников (45,2 % опрошенных). В то же время следует отметить, что государственные предприятия практически не применяют подобные

условия найма – договор гражданско-правового характера (ГПХ), подряда (4,7 % респондентов). Устная договоренность об условиях найма, т.е. неофициальная занятость, прослеживается у индивидуальных предпринимателей и на предприятиях малого бизнеса (45,2 и 26,2 % респондентов соответственно). Однако и на государственных предприятиях, и на предприятиях смешанной формы собственности присутствует данное явление. Выбирая вариант «другое», участники опроса следующим образом характеризовали условия найма: «работа по контракту», «сезонная занятость», «работа на время отсутствия основного работника», «при трудоустройстве обещали, что работа официальная» и т.д.

Анализ условий занятости населения Пензенской области в зависимости от сферы деятельности предприятия показал, что в таких сферах, как образование и здравоохранение, зафиксирован максимальный уровень распространения постоянной занятости с записью в трудовой книжке (100 и 94,4 % соответственно среди респондентов, работающих на предприятиях конкретной сферы), в то время как в строительной и транспортной сферах, а также на предприятиях по производству и переработке сельскохозяйственной продукции – минимальный уровень, менее 50 % (49,2; 44,4 и 47,8 % соответственно). На данных предприятиях и предприятиях сфер общественного питания, связи и спорта широко применяется работа по договорам ГПХ, подряда. Работа по устному соглашению между наемным работником и работодателем в наибольшей степени распространена на предприятиях IT-сферы, по производству и переработке сельскохозяйственной продукции, транспорта и индустрии развлечений (25; 21,7; 16,7 и 14,3 % соответственно). Выбирая вариант «другое», респонденты в большинстве своем указывали предприятия, относящиеся к правоохранительной сфере или сфере безопасности: «частное охранное предприятие», «правоохранительные органы», «МЧС» и т.п., для которых характерна полная, официальная занятость (рис. 2).

Проведенное исследование выявило проблему неофициальной занятости (неофициального трудоустройства) населения. Общеизвестно, что это явление в настоящее время не ново. В целом, оценивая уровень неофициальной занятости на пензенском рынке труда, можно сказать, что на первый взгляд он достаточно невысок – только 8,6 % респондентов заявили о своем неофициальном трудоустройстве. Однако это только вершина айсберга, в реальности дело обстоит не так позитивно, на что указывают следующие результаты эмпирического исследования. Во-первых, при более глубоком анализе выяснилось, что уровень неофициальной занятости может достигать 45,2 %. Все зависит от сферы деятельности и вида предприятия. В зависимости от сферы деятельности предприятия максимальный уровень неофициальной занятости зафиксирован в сфере информационных технологий и на предприятиях по производству и переработке сельскохозяйственной продукции (25 и 21,7 % респондентов соответственно). В зависимости от вида предприятия – у индивидуальных предпринимателей и на предприятиях малого бизнеса (45,2 и 26,2 % соответственно). Во-вторых, в настоящее время нередки такие ситуации, когда работодатель вместо трудового договора заключает с работником гражданско-правовой договор, договор подряда, договор возмездного оказания услуг. Подобные действия приводят к тому, что работник так же, как и при неофициальном трудоустройстве, лишается всех гарантий, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. В нашем исследовании на дого-

ворные отношения указали 17,4 % респондентов. Однако это не означает, что все они охвачены неофициальной занятостью. Здесь четко нужно разграничить две ситуации. Первая ситуация: если человек привлекается к разовой работе, осуществляет ее самостоятельно, своими силами и средствами, то у организации есть легальные основания заключить с ним гражданско-правовой договор. Вторая ситуация: если стороны договариваются о постоянной работе, носящей длительный характер с элементами трудовых отношений, и заключается договор ГПХ, то здесь мы имеем признаки подмены трудовых отношений гражданско-правовыми.

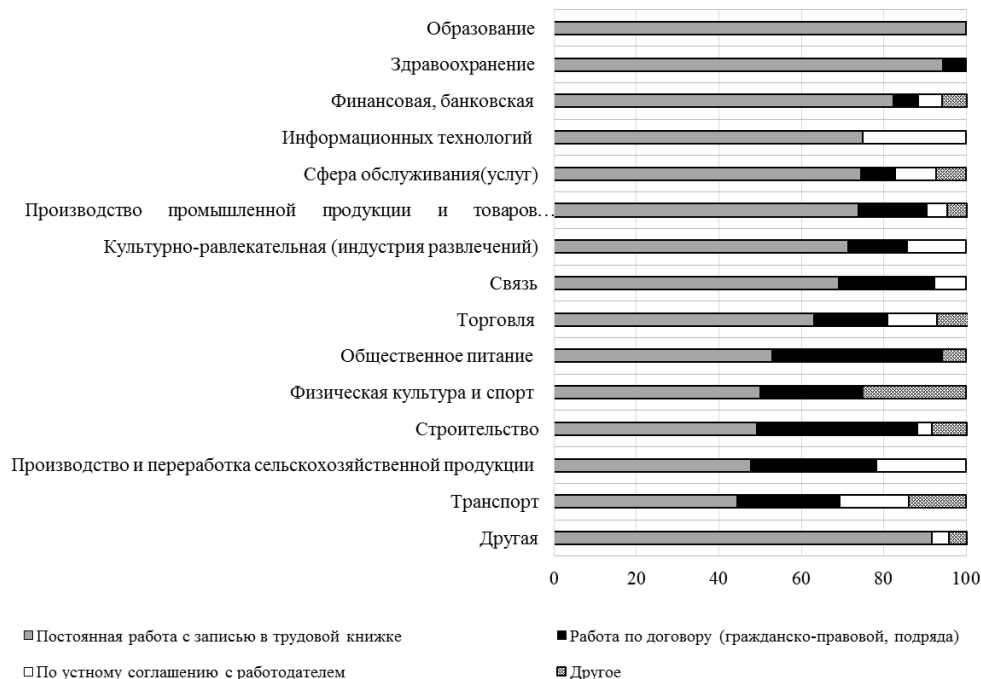


Рис. 2. Условия занятости населения Пензенской области на предприятиях различных сфер деятельности (в процентах от числа респондентов, работающих на предприятиях конкретной сферы;  $n = 488$ )

Результаты исследования свидетельствуют, что в настоящее время все больше наемных работников отдают предпочтение работе, которая не заносится в трудовую книжку и делает невозможным накапливать стаж, а именно «неофициальной»<sup>1</sup>.

В этой связи возникает необходимость выяснить причины сложившейся тенденции на современном рынке труда.

Анализ результатов исследования позволил выявить ряд обстоятельств, побуждающих соглашаться на неофициальную занятость. В основном это материальные причины, такие как желание обеспечить нормальную жизнь

<sup>1</sup> В нашем исследовании под неофициальной занятостью понимается трудовая деятельность, характеризующаяся отсутствием официально оформленных трудовых отношений, т.е. нами сделан акцент на нелегальность оформления социально-трудовых отношений между работодателем и наемным работником. Под нелегальностью оформления социально-трудовых отношений мы подразумеваем устную договоренность при трудоустройстве, т.е. без оформления трудового договора в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

своей семье, возможность получить более высокую заработную плату (28,6 и 26,2 % респондентов соответственно из числа тех, кто заявил о своей неофициальной занятости). Доказательством того, что неофициальная занятость дает возможность иметь более высокую заработную плату, является тот факт, что число респондентов, недовольных размером заработной платы, среди занятых неофициально в два раза меньше, чем среди официально трудоустроенных (31 % против 62,1 % респондентов).

Согласие на неофициальную занятость 19 % опрошенных объяснили проблемами с поиском работы и официальным трудоустройством; 14,3 % – потребностью в работе и занятости. Также каждый третий респондент отметил, что работа, которую он выполняет, не соответствует его уровню квалификации.

Для 9,5 % участников опроса в приоритете оказался интерес к работе в профессиональном плане по сравнению с вопросом о ее легальности. А 4,8 % респондентов согласились на неофициальную занятость из-за того, что работа находится рядом с домом.

В дополнение к перечню тех причин, которые были выявлены в ходе эмпирического исследования, следует указать еще несколько, которые существуют, но по объективным причинам не озвучиваются респондентами: минимальная ответственность (даже за причинение материального ущерба работодателю работника сложно привлечь к ответственности); уклонение от удержаний из заработной платы (алименты, задолженность по кредитам и т.д.); возможность иметь заработок при условии, что отсутствует возможность официально трудоустроиться (работа в запретных сферах; при высокой вероятности потерять право на социальные выплаты, пособия, компенсации при официальном трудоустройстве).

Следует также отметить причины, побуждающие работодателей прибегать к неофициальной занятости: экономия на обязательных страховых взносах во внебюджетные фонды, начисляемых на официальную заработную плату (размер которых составляет 30 % от ФОТ плюс страховые взносы от несчастных случаев в интервале от 0,2–8,5 % в зависимости от вида экономической деятельности); простота в вопросах приема и увольнения; оплата только за фактически отработанное время (отпуск, период временной нетрудоспособности, простой – не оплачиваются); простота в регулировании размера неофициальной оплаты труда; минимизация кадрового документооборота и т.д. В этой связи высока вероятность риска незащищенности работников от произвола работодателя, что подтверждается результатами нашего исследования (47,6 % респондентов, работающих неофициально, озвучили данную проблему). Однако на вопрос о выполнении работодателем своих обязательств 71,4 % опрошенных, работающих неофициально, указали, что работодатели выполнили все свои обязательства, хотя только 40,5 %, согласившихся на неофициальную занятость были полностью уверены в честности своего работодателя.

Таким образом, неофициальная занятость нередко является более социально приемлемой, чем официальная, регламентированная правилами, правами и обязательствами трудового договора. Трудовые отношения, регулируемые только устной договоренностью сторон, делают более гибкой зарегулированность социально-трудовой сферы в современном российском обществе.

Неофициальная занятость, с одной стороны, позволяет сдерживать рост бедности, социальное расслоение, социальную напряженность, а с другой – провоцирует чрезмерную эксплуатацию работников.

Важнейшими факторами распространения тенденции неофициальной занятости в современном российском обществе являются низкий уровень социальной защищенности, социальных гарантий и доверия населения к ним. Особо следует подчеркнуть среди факторов – осуществляемую государственную социально-экономическую политику. По мнению респондентов, независимо от условий их занятости неофициальная занятость будет существовать и увеличивать свои масштабы до тех пор, пока не изменится система налогообложения и политика государства, не появятся жесткие меры ее пресечения, а также пока это будет выгодно предпринимателям (61,1; 30,7 и 25,6 % респондентов соответственно) (рис. 3).

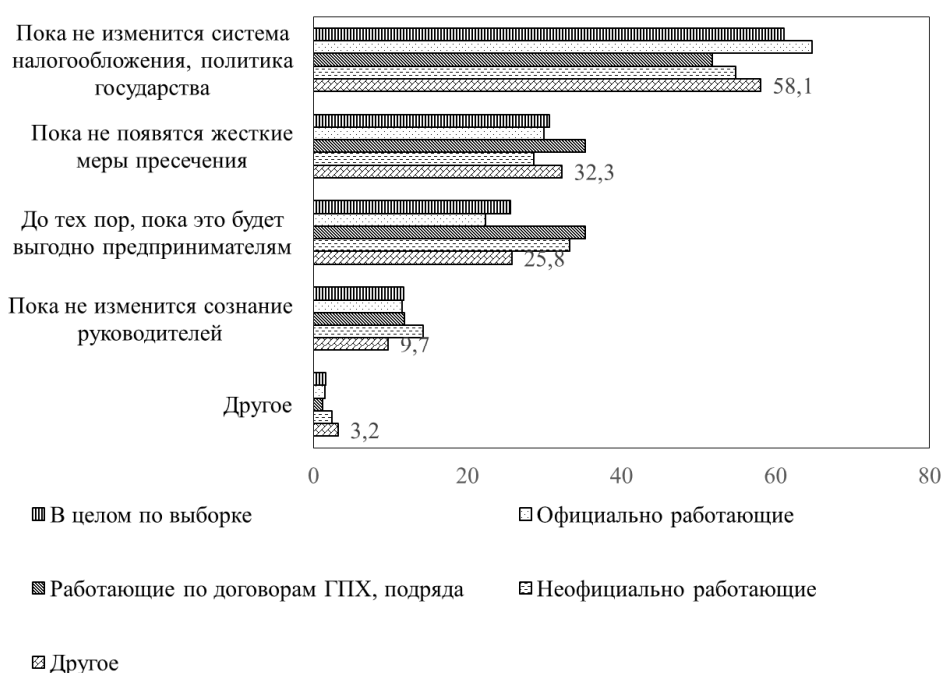


Рис. 3. Факторы распространения неофициальной занятости в современных условиях (в процентах от числа опрошенных;  $n = 488$ )

По результатам исследования условий занятости населения в современном региональном социуме, проведенного в Пензенской области, построен социальный портрет занятого неофициальной работой. Социотип работника, работающего неофициально, выглядит следующим образом: возраст 35–44 года, имеет среднее профессиональное образование, относится к категории рабочих профессий, состоит в браке и имеет детей, с низким уровнем материального положения. Характер трудовой занятости таких людей носит временный, сезонный характер, чаще всего они соглашаются на работу у индивидуальных предпринимателей, в организациях малого бизнеса из сфер обслуживания, торговли, транспорта и сельского хозяйства. Также для них характерны: отсутствие мотивации к долгосрочному трудоустройству, заин-

тересованности в профессиональном росте и развитии; минимальные материальные и статусные потребности.

### Библиографический список

1. **Смит, А.** Исследование о природе и причинах богатства народов / Адам Смит ; пер. с англ. П. Клюкина. – Москва : Эксмо, 2019. – 1056 с.
2. **Кейнс, Дж. М.** Общая теория занятости, процента и денег / Дж. М. Кейнс. – Москва : Гелиос-АРВ, 1999. – 352 с.
3. Антология экономической классики : в 2 т. / У. Петти, А. Смит, Д. Рикардо. – Москва : Эконов, 1993. – Т. 1. – 486 с.
4. **Голенкова, З. Т.** Наемный работник в современной России / З. Т. Голенкова ; отв. ред. З. Т. Голенкова. – Москва : Новый хронограф, 2015. – 368 с.
5. Человек и его работа / под ред. А. Г. Здравомыслова, В. П. Рожкина, В. А. Ядова. – Москва : Мысль, 1967. – 589 с.
6. **Радаев, В. В.** Социальная стратификация / В. В. Радаев, О. И. Шкаратан. – Москва : Аспект Пресс, 2003. – 237 с.
7. **Тощенко, Ж. Т.** Социология труда: опыт нового прочтения / Ж. Т. Тощенко. – Москва : Мысль, 2005. – 286 с.
8. **Шкаратан, О. И.** Социология неравенства. Теория и реальность / О. И. Шкаратан ; Нац. иссл. ун-т «Высшая школа экономики». – Москва : Изд. дом Высшей школы экономики, 2012. – 258 с.
9. **Зубок, Ю. А.** Молодые специалисты: проблема подготовки и положение на рынке труда / Ю. А. Зубок, В. И. Чупров // Социологические исследования. – 2015. – № 5. – С. 114–122.
10. **Козырева, П. М.** Образование и трудоустройство: возможности и реальность / П. М. Козырева // Грани российского образования. – Москва : Центр социологических исследований, 2015. – С. 378–400.
11. **Кошарная, Г. Б.** Влияние образования на повышение конкурентоспособности работников на рынке труда / З. Т. Голенкова, Г. Б. Кошарная, В. П. Кошарный // Интеграция образования. – 2018. – Т. 22, № 2 (91). – С. 262–273.
12. **Нечипоренко, О. В.** Крестьянство современной России: жизненные миры и социальные практики / О. В. Нечипоренко, В. В. Самсонов, М. Р. Зазулина, М. Ю. Мореханова. – Новосибирск : Изд-во СО РАН, 2015. – 252 с.
13. **Щанина, Е. В.** Востребованность пожилых людей в трудовой сфере в современных социально-экономических условиях / Е. В. Щанина // Власть. – 2017. – Т. 25, № 8. – С. 151–155.

### References

1. Smit A. *Issledovanie o prirode i prichinakh bogatstva narodov* [A research of the nature and reasons of peoples' wealth]. Transl. from Engl. by P. Klyukin. Moscow: Eksmo, 2019, 1056 p. [In Russian]
2. Keynes Dzh. M. *Obshchaya teoriya zanyatosti, protsenta i deneg* [The general theory of employment, percentage and money]. Moscow: Gelios-ARV, 1999, 352 p. [In Russian]
3. Petti U., Smit A., Rikardo D. *Antologiya ekonomicheskoy klassiki: v 2 t.* [The antology of economic classics: in 2 volumes]. Moscow: Ekonov, 1993, vol. 1, 486 p. [In Russian]
4. Golenkova Z. T. *Naemnyy rabotnik v sovremennoy Rossii* [A wage worker in modern Russia]. Moscow: Novyy khronograf, 2015, 368 p. [In Russian]
5. *Chelovek i ego rabota* [People and their jobs]. Eds. A. G. Zdravomyslov, V. P. Rozhkin, V. A. Yadov. Moscow: Mysl', 1967, 589 p. [In Russian]
6. Radaev V. V., Shkaratan O. I. *Sotsial'naya stratifikatsiya* [Social stratification]. Moscow: Aspekt Press, 2003, 237 p. [In Russian]
7. Toshchenko Zh. T. *Sotsiologiya truda: opyt novogo prochteniya* [Labor sociology: the experience of a new understanding]. Moscow: Mysl', 2005, 286 p. [In Russian]

8. Shkaratan O. I. *Sotsiologiya neravenstva. Teoriya i real'nost'* [Inequality sociology. Theory and reality]. Moscow: Izd. dom Vysshey shkoly ekonomiki, 2012, 258 p. [In Russian]
  9. Zubok Yu. A., Chuprov V. I. *Sotsiologicheskie issledovaniya* [Sociological research]. 2015, no. 5, pp. 114–122. [In Russian]
  10. Kozyreva P. M. *Grani rossiyskogo obrazovaniya* [Facets of the Russian education]. Moscow: Tsentr sotsiologi-cheskikh issledovaniy, 2015, pp. 378–400. [In Russian]
  11. Kosharnaya G. B., Kosharnaya G. B., Kosharnyy V. P. *Integratsiya obrazovaniya* [Educational integration]. 2018, vol. 22, no. 2 (91), pp. 262–273. [In Russian]
  12. Nechiporenko O. V., Samsonov V. V., Zazulina M. R., Morekhanova M. Yu. *Krest'yanstvo sovremennoy Rossii: zhiznennye miry i sotsial'nye praktiki* [Peasantry of modern Russia: life worlds and social practices]. Novosibirsk: Izd-vo SO RAN, 2015, 252 p. [In Russian]
  13. Shchanina E. V. *Vlast'* [Power]. 2017, vol. 25, no. 8, pp. 151–155. [In Russian]
- 

***Кошарная Галина Борисовна***

доктор социологических наук,  
профессор, заведующий кафедрой  
социологии и управления персоналом,  
Пензенский государственный  
университет (Россия, г. Пенза,  
ул. Красная, 40)

E-mail: k-siup@mail.ru

***Kosharnaya Galina Borisovna***

Doctor of sociological sciences, professor,  
head of sub-department of sociology  
and human resource management,  
Penza State University (40 Krasnaya  
street, Penza, Russia)

***Антонова Ольга Геннадьевна***

доктор социологических наук,  
профессор, кафедра истории, теории  
и прикладной социологии, Саратовский  
национальный исследовательский  
государственный университет имени  
Н. Г. Чернышевского (Россия, г. Саратов,  
ул. Б. Казачья, 120)

E-mail: hystory\_and\_theory@info.sgu.ru

***Antonova Ol'ga Gennad'evna***

Doctor of sociological sciences, professor,  
sub-department of history, theory  
and applied sociology, Saratov  
State University (120 B. Kazachya  
street, Saratov, Russia)

***Щанина Екатерина Владимировна***

доктор социологических наук,  
профессор, кафедра социологии  
и управления персоналом, Пензенский  
государственный университет  
(Россия, г. Пенза, ул. Красная, 40)

E-mail: shchanina@mail.ru

***Shchanina Ekaterina Vladimirovna***

Doctor of sociological sciences, professor,  
sub-department of sociology and human  
resource management, Penza State  
University (40 Krasnaya street,  
Penza, Russia)

---

**Образец цитирования:**

Кошарная, Г. Б. Условия и характер занятости населения в современном российском обществе (на примере Пензенской области) / Г. Б. Кошарная, О. Г. Антонова, Е. В. Щанина // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Общественные науки. – 2019. – № 3 (51). – С. 142–150. – DOI 10.21685/2072-3016-2019-3-14.