

3. *Социальная политика.* Реализация программы социальной защиты наиболее незащищенных слоев населения, а также военных пенсионеров. Добиться возвращения транспортных льгот ветеранам, пенсионерам.
4. *Молодежная политика.* Повернуться лицом к проблемам молодежи. Вернуть молодежи спортивные площадки, доступные кружки и секции. Создать специальные центры, помогающие молодым людям организовывать свой бизнес.
5. *Градостроительная политика.* Переход на новую стратегию градостроительной политики и реализация имеющихся проектов, предусматривающих строительство доступного социального жилья для бюджетников, ветеранов, молодежи, учителей, ученых, врачей, военнослужащих и других слоев населения.
6. *Остановить рост цен,* прежде всего на продовольствие, путем создания условий для доступа на городские рынки продукции местных сельхозпредприятий.
7. *Борьба с нелегальной миграцией и оздоровление ситуации на рынке труда.*
8. *Борьба со всеми формами преступности,* с помощью активной и продуманной профилактической работы путем создания необходимых материальных и социальных условий для работников силовых структур и организации в районах города добровольных народных дружин.

Список литературы:

1. Аристотель. Сочинения в четырех томах. Т. 4. М., 1984.
2. Избирательный кодекс Свердловской области. Екатеринбург, 2006.
3. Основы политической науки. Часть II. М., 1993.
4. Уфимцев В.В. Управление политическими процессами на региональном и муниципальном уровнях: опыт критического дискурса// «Дискурсология: методология, теория, практика»: доклады третьей Международной научно-практической конференции. Екатеринбург, 2008.

УДК 331.104

ИССЛЕДОВАНИЕ НЕСТАНДАРТНЫХ ФОРМ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ НА ТЕРРИТОРИИ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ¹

Тонких Наталья Владимировна

кандидат экономических наук, доцент

Уральский государственный экономический университет, Екатеринбург

E-mail: nvvorob1@mail.ru

Федорова Алена Эдуардовна

кандидат экономических наук, доцент

Уральский федеральный университет, Екатеринбург

E-mail: a.e.fedorova@urfu.ru

Камарова Татьяна Александровна

ст. преподаватель

Уральский государственный экономический университет, Екатеринбург

E-mail: kta-2014@yandex.ru

STUDY OF NON-STANDARD FORMS OF SOCIO-LABOUR RELATIONS IN THE SVERDLOVSK REGION

Tonkikh Natalia

Candidate of Science, associate professor

Ural State University of Economics, Yekaterinburg

Fedorova Alena

Candidate of Science, associate professor

¹ Исследование выполнено при финансовой поддержке РГНФ в рамках научного проекта № 14-12-66003

АННОТАЦИЯ – В статье представлены некоторые результаты исследовательского проекта, целью которого является разработка и апробация теоретико-методического подхода к изучению современных трендов в сфере нестандартных социально-трудовых отношений на региональном рынке труда. Авторами разработаны инструментально-методический аппарат изучения нестандартных форм занятости на региональном рынке труда и программа социологического опроса руководителей организаций, проведена апробация инструментария опроса, обобщены итоги пилотажного исследования проблем применения нестандартных форм социально-трудовых отношений на территории Свердловской области.

ABSTRACT – The paper presents some results of a research project, which purpose is working out and testing of theoretical and methodological approach to the study of modern trends in the field of non-standard socio-labour relations at the regional labour market. The authors elaborated the research toolkit and methods for studying of non-standard forms of employment and sociological survey program, conducted approbation of survey's toolkit and summarized the results of the pilot study concerns the use of non-standard forms of labour relations in the Sverdlovsk oblast.

Ключевые слова: нестандартные социально-трудовые отношения; нестандартная занятость; временная занятость; дистанционная занятость; фриланс

Keywords: non-standard social and labor relations; non-standard employment; temporary employment; remote employment; freelance

В настоящее время сложилось неоднозначное отношение к качеству результатов различных исследований в социально-трудовой сфере, проведенных путем опроса работодателей. Достоверную информацию по отдельным «скользким» темам получить трудно, несмотря на гарантии конфиденциальности. Действительно, практика показывает, что далеко не все работодатели открыто признают факты использования ими технологий неформальной занятости. В данном исследовании таким «узким местом» является блок, связанный с выявлением масштабов неформальной занятости, к которой мы относим трудовые отношения, не оформленные в установленном законодательством порядке, то есть работу без документального оформления трудового договора. Следует отметить, что полноту и достоверность получаемой информации снижает тотальная сверхзанятость руководства (некогда вникнуть в вопросы, некогда подробно на них ответить), а так же некоторое пренебрежительное отношение к научным исследованиям, в том числе проводимым по заказу органов государственного управления. Однако в условиях недостаточности официальной статистики, считаем необходимым проведение социологического опроса. В качестве одного из методов исследования авторами планируется проведение массового анкетного опроса работодателей, методика реализации которого включает следующие компоненты.

1. Формулировка и обоснование проблемы: определение масштабов и структуры нестандартной занятости на рынке труда Свердловской области.
2. Цель исследования: информационное обеспечение регулирования социально-экономических процессов на территории региона за счет своевременного выявления новых видов нестандартных форм занятости, оценки масштабов их применения и перспектив развития.
3. Объект исследования: организации и предприятия (юридические лица), зарегистрированные на территории Свердловской области.
4. Понятия и определения.

Под нестандартной (неформальной) занятостью (НФЗ) мы рассматриваем занятость с отсутствием хотя бы одной из следующих составляющих: 1) работа у одного работодателя; 2) рабочее место в помещении и с орудиями труда, принадлежащими работодателю; 3) стан-

дартная рабочая нагрузка в течение дня, недели, месяца, года; 4) бессрочный трудовой договор; 5) наличие формального трудового договора.

ОКВЭД – Общероссийский классификатор видов экономической деятельности (ВЭД) ОК 029-2007 (КДЕС Ред. 1.1) [1]. *ОКЗ* – Общероссийский классификатор занятий ОК 010-93. Группировки занятий ОКЗ сопоставимы с Международной Стандартной Классификацией Занятий (МСКЗ) [2].

Работодатели – лица, которые работали самостоятельно или с одним или несколькими деловыми партнерами на собственном предприятии (в собственном деле) и в этом качестве нанимали на постоянной основе для работы на своем предприятии наемных работников [3].

Фриланс – выполнение работы для различных заказчиков независимыми специалистами. Неполная занятость (синоним «малозанятости» [4] в обследовании работодателей) – занятость с продолжительностью рабочего времени менее 40 часов в неделю. Бывает обычной (предусмотренной трудовым договором) или вынужденной (недозанятость) в связи с сокращением продолжительности рабочего дня или недели по причине кризиса. Сверхзанятость – занятость свыше, установленной ТК РФ, обычно более 40 часов в неделю [4]. Временная занятость – работа по трудовому договору, заключенному на определенный срок, на сезон (сезонная занятость), или выполнение определенного объема работ, а так же случайная или разовая работа. В том числе привлеченная занятость (заемный труд) – использование временного персонала, оформленного в штате другого работодателя. Удаленная занятость (заемный труд) – предоставление собственных штатных сотрудников другим работодателям по договору услуг для выполнения работ на их территории, с помощью их средств труда и под их контролем (предоставление заемного труда). Часто бывает временной. Надомная занятость – работа, которая выполняется по месту жительства работающего по найму без использования Интернет-технологий, позволяющих не встречаться с работодателем для получения задания, материалов и приемки готовых товаров и услуг [5]. Дистанционная занятость – работа по найму не на территории производственных и офисных помещений работодателя с использованием современных интернет-технологий.

5. Постановка гипотез:

- масштабы применения нестандартных форм занятости по результатам соцопроса более значимы по сравнению с оценкой Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Свердловской области;
- на рынке труда существуют формы занятости, отсутствующие в отчетности Территориального органа Федеральной службы государственной статистики;
- работодатели заинтересованы в дальнейшем расширении масштабов применения нестандартных форм занятости.

6. Постановка задач исследования:

- оценить масштабы нестандартной занятости на рынке труда Свердловской области;
- выявить новые формы нестандартной занятости и перспективы их развития;
- выявить проблемы применения нестандартных форм занятости.

7. Определение обследуемой совокупности: генеральной совокупностью, на которую будут распространяться результаты исследования, являются организации (юридические лица), зарегистрированные и действующие на территории Свердловской области. В массовом опросе использован метод квотной выборки. Информация о генеральной совокупности получена из опубликованных данных на сайте Территориального органа государственной статистики по Свердловской области статистики [6].

В качестве характеристик для расчета выборки выбраны численность работников организации и вид ее экономической деятельности. По первому признаку выборочная совокупность распределяется на 2 группы: малые (с численностью штата до 99 чел.), средние и крупные (с численностью штата свыше 100 чел.). По второму – на девять групп по видам экономической деятельности (табл. 1).

Все предприятия, отбираемые для проведения опроса, являются действующими на момент включения его в выборку и постоянно функционирующими на протяжении последних 6 мес. При составлении выборки предпочтение следует отдавать организациям, зарекомендовавшим себя в сфере сотрудничества с исследовательскими организациями по сбору сведений и проведению опросов. Для репрезентативности данных опросить необходимо не менее 10% организаций генеральной совокупности – 206 (2064 организации по данным статистики $\times 0,1$).

Общий объем минимально допустимой выборки увеличен в 1,5 раза и составляет 309 юридических лиц, из которых малых опрошено 232 организации, средних и крупных – 77 организаций.

Таблица 1.

Объем выборки работодателей по видам экономической деятельности

Виды экономической деятельности в соответствии с ОКВЭД	Малые		Средние и крупные		Всего	
	Ед.	%	Ед.	%	Ед.	%
1. Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство, рыболовство, рыбоводство	6	2,6	4	5,2	10	3,5
2. Обрабатывающие производства	75	32,3	36	46,7	111	35,9
3. Строительство	18	7,7	3	3,9	21	6,8
4. Оптовая и розничная торговля, ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования, гостиницы и рестораны	84	36,2	7	9,1	91	29,4
5. Образование	1	0,4	13	16,9	14	4,5
6. Здравоохранение и предоставление социальных услуг	5	2,2	1	1,3	6	1,9
7. Государственное управление и обеспечение военной безопасности, обязательное социальное страхование	12	5,2	2	2,6	14	4,5
8. Финансовая деятельность, операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг	3	1,3	2	2,6	5	1,6
9. Транспорт и связь	12	5,2	5	6,5	17	5,5
10. Прочие ВЭД	16	6,9	4	5,2	20	6,4
Всего	232	100	77	100	309	100

8. Рабочий план исследования включает следующие этапы: 1) разработка программы и инструментария исследования, проведение пилотажного исследования; 2) сбор эмпирического материала в рамках массового опроса; 3) обработка полученных эмпирических данных; 4) обобщение и анализ результатов опроса, подготовка отчета.

9. Рекомендации по проведению опроса включают следующие положения. Опрос проводится с помощью инструментария, разработанного авторами данного научного исследования. Анкета заполняется двумя способами:

1) собственноручно первыми руководителями предприятия или руководителями служб по управлению персоналом;

2) заполняется интервьюером со слов респондентов в ходе личной беседы или телефонного интервью.

На промежуточном этапе исследования сформирована база данных контактов работодателей, которую предлагается использовать для рассылки анкет работодателям по электронной почте. В связи с тем, что процент отклика работодателей на подобные дистанционные социологические опросы достаточно низкий, в качестве дополнительного способа привлечения работодателей к обследованию предлагается использовать метод

посещения круглых столов, специализированных конференций и выставок, проводимых в Свердловской области с целью получения личных контактов работодателей и заполнения анкет путем проведения структурированного интервью. Такой способ, по нашему мнению, позволит получить более достоверную информацию. Предполагается так же проведение телефонных опросов по контактам работодателей, указанных в электронных справочных изданиях и интернет-опрос в профессиональных сообществах, представленных в социальных сетях и др.

10. Апробация инструмента. Проверка качества анкеты проводилась путем проведения экспертного опроса руководителей малых организаций и руководителей служб по управлению персоналом крупных, таких как завод РТИ, ООО «Арсенал Трейд», ООО «Хотел Девелопмент Компании», ОАО «Ростелеком «Макрорегиональный филиал Урал». Всего опрошено 12 экспертов (5 малых и 7 крупных организаций). В результате пилотажного опроса нами были получены достаточно интересные данные:

Таблица 2.

Результаты экспертного опроса руководителей по отдельным вопросам,
в % от количества опрошенных экспертов

Вопрос	%
1. Укажите численность Вашей организации:	
- до 15 чел.	32,2
- 16–100 чел.	9,1
- 101–250 чел.	8,4
- 251–1000 чел.	17,2
- более 1000 чел.	33,1
2. Применяются ли в Вашей организации нестандартные формы занятости (НФЗ)?	
- да	82,8
- нет	17,2
3. Были ли судебные споры в связи с применением НФЗ?	
- нет	100,0
4. Укажите причины применения НФЗ в Вашей организации?	
- высокие налоги на фонд заработной платы	26,1
- возможность «безболезненного» увольнения	6,3
- экономия на социальном пакете	6,4
- возможность привлекать специалистов высокой квалификации	18,6
- особенности бизнес-процессов, технологии, организации труда	24,5
- другое (неполная загруженность, выполнения плана производства продукции, проектная деятельность, инициатива работника)	18,1
Планируете ли Вы расширять применение НФЗ в Вашей организации?	
- да	21,5
- нет	55,2
- затрудняюсь ответить	23,3
Какие новые (нестандартные) кадровые технологии используются в Вашей организации?	
- аутплейсмент	0,0
- аутстаффинг	0,0
- аутсорсинг	49,9
- другое	0,0
- не применяем	50,1
Какие новые кадровые технологии Вы планируете внедрять в своей организации?	
- аутплейсмент	0,0
- аутстаффинг	13,1
- аутсорсинг	25,3
- никакие	61,6

Респондентам, указавшим, что в их организации применяются нестандартные формы занятости, предлагалось указать виды применяемых форм НФЗ и категории персонала, которые заняты на нестандартных рабочих местах (Табл. 3)

Таблица 3.

Структура и характеристика видов нестандартных форм занятости, в % от общей численности экспертов, ответивших положительно на вопрос о применении НФЗ¹

Виды НФЗ, используемые в организации	Категории персонала, для которых применяется НФЗ, см. обозначения	Сред. уд. вес персонала в общей численности персонала соответствующей категории, в %	Примеры должностей (профессий), по которым применяется НФЗ
Неполная (малозанятость)	СС – 20,0 СЛ – 10,0	7,8	Кладовщик, менеджер по персоналу, бухгалтер, кассир, грузчик
Недозанятость (фактическая ниже установленной в договоре)	КР – 10,0	15,2	Уборщик
Сверхзанятость (выше стандартной)	КР – 30,0 НР – 10,0 ОБС – 10,0 Р – 20,0 СВ – 30,0 СС – 10,0	18,3	Директор магазина, бухгалтер, прессовщик-вулканизаторщик, ведущий специалист
По срочному трудовому договору, в т.ч. сезонная	КР – 20,0 НР – 20,0 ОБС – 100,0	13,5	Монтажник, гардеробщик, продавец, оператор
временная (заемный труд)	ОБС – 10,0 НР – 10,0	6,1	Официант, повар, уборщик
Удаленная (рабочее место у другого работодателя)	СВ – 10,0	4,2	дизайнер
Надомный труд	НР – 10,0 СВ – 10,0	12,4	Швея, ведущий специалист
Дистанционная	СВ – 10,0	2,2	IT -администратор
Фриланс	СС – 20,0 СВ – 10,0	20,3	Программист, дизайнер, проектировщик
Неформальная (без оформления трудовых отношений)	СС – 10,0 КР – 10,0 НР – 10,0	100,0	Менеджер по продажам, мастер-наладчик рабочий

По результатам апробации были получены некоторые замечания, среди которых, например, отсутствие ясности в таких понятиях как неполная (малозанятость) и недозанятость. В частности, один из экспертов уточнил следующее: «В трудовых договорах указан полный рабочий день, но по заявлениям работников администрация вправе установить (в некоторых случаях обязана) неполный рабочий день, либо неделю. В этом году у нас таких 27 работников: большинство (23 женщины) выходят на работу досрочно на работу из отпуска по уходу за ребенком до 1,5 лет (в данном случае сохраняется право на

¹ При заполнении анкет эксперты пользовались следующими сокращениями: руководитель – Р; специалист высшего уровня квалификации – СВ; специалист среднего уровня квалификации – СС; служащие, занятые подготовкой информации, оформлением документации, учетом и обслуживанием – СЛ, квалифицированные работники сферы обслуживания, жилищно-коммунального хозяйства, торговли и родственных видов деятельности – ОБС, квалифицированные рабочие – КР, неквалифицированные рабочие – НР.

получение пособия до 1,5 лет при работе на условиях неполного рабочего дня или недели). Отдельная категория – это внешние совместители: по ним изначально в договоре устанавливается неполное рабочее время (наверное, внутренних совместителей сюда тоже можно отнести). Есть и основной персонал, который принимается на 0,5 (0,8) ставки. В отдельных случаях (специфика производства: отсутствие заказов и т.п.) работники определенные периоды времени могут быть не заняты: их выводят на неполный рабочий день (с соблюдением норм ТК: либо предупреждение за 2 месяца – без оплаты, либо оплата простоя – 2/3 тарифа или 2/3 оклада в зависимости от причины). Что касается понятия удаленной работы, то здесь сказываются специфика производства и бизнес-процессов. Приемосдатчики груза (4 чел.) работают не на нашей территории: приёмка и отправка грузов, оформление документов (накладные, таможенные декларации и т.п.)».

Другой эксперт предложил изменить понятие «недозанятость» на «неполная загруженность». Следует отметить, что понимание смысла удаленного вида занятости экспертом, не совпадает с трактовкой разработчиков анкеты. Авторы под данным видом занятости понимают предоставление своих работников временно для работы у другого работодателя. Тем не менее, в расшифровке понятия «удаленная занятость» следует яснее указать смысл понятия, например: предоставление своего персонала другим работодателям по договору услуг.

На вопрос «С какими проблемами Вы сталкиваетесь при использовании НФЗ?» были получены следующие варианты ответов: «Для вывода рабочих в субботу необходимо согласие работников», «Высокая текучесть», «Сложность регламентации», «Пока не сталкивались, так как перевела персонал на аутсорсинг». Среди причин использования кадрового аутсорсинга эксперты назвали: невозможность выполнения функций самостоятельно, экономическая эффективность, высокие налоги на фонд заработной платы, особенности технологии, бизнес-процессов, корпоративная политика, возможность привлекать специалистов из региона с более низким уровнем «зарплатных ожиданий», сезонные колебания нагрузки в течение года/дня».

При разработке признаков персонала по категориям за основу взята классификация персонала, применяемая Росстатом в обследованиях населения по проблемам занятости (ОНПЗ) [7].

Таким образом, результаты пилотажного исследования подтвердили достаточно высокое качество анкеты, ее информативность по вопросам применения НФЗ и перспективам развития, возможность использования для дальнейшего анализа и применения в сфере государственного регулирования рынка труда на территории Свердловской области.

Список литературы:

1. Общероссийский классификатор видов экономической деятельности ОК 029-2007 (КДЕС Ред. 1.1) : приказом Ростехрегулирования от 22.11.2007 г. № 329-ст (принят и введен 01.01.2008 г. на период до 01.01.2015 г.).
2. Общероссийский классификатор занятий ОК 010-93 : постановление Госстандарта РФ от 30.12.1993 г. № 298 (дата введения 01.12.1995 г.).
3. Об утверждении положения о проведении выборочных обследований населения по проблемам занятости (обследования рабочей силы): постановление Госкомстата РФ от 05.02.1997 г. № 8.
4. Гимпельсон, В. Нестандартная занятость и российский рынок труда [Текст] / В. Гимпельсон, Р. Капелюшников. – М. : ГУ ВШЭ, 2005.
5. Трудовой кодекс Российской Федерации [Текст]: федер. закон от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (принят ГД ФС РФ 21.12.2001 г., действующая редакция от 28.06.2014 г).
6. Официальная статистика // Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]. Режим доступа : <http://sverdl.gks.ru/>.
7. Методологические положения по проведению выборочных обследований населения по проблемам занятости. [Электронный ресурс]. Режим доступа : <http://www.zakonprost.ru/content/base/part/364747>