

DOI: 10.26653/1561-7785-2018-21-3-05

НЕСТАНДАРТНЫЕ ФОРМЫ ЗАНЯТОСТИ В МАЛОМ БИЗНЕСЕ¹**Попова Р.И.*¹, Токсанбаева М.С.¹**

¹Институт социально-экономических проблем народонаселения РАН
(117218, Россия, г. Москва, Нахимовский проспект, 32)

* E-mail: raisa_popova@mail.ru

Аннотация. *Малый бизнес является одной из «зон» концентрации нестандартной занятости, где она не только востребована, но и расширяется ввиду опережающей генерации рабочих мест в сравнении с крупными и средними предприятиями. В связи с этим на примере малого бизнеса Москвы выполнен анализ ее основных форм, позволивший выявить, какие формы нестандартной занятости относятся к наиболее распространенным и как их оценивают работники. Выделены работающие по найму, занятость которых должна соответствовать нормам трудового законодательства, ориентированного главным образом на стандартную занятость. В основу анализа положена длительность рабочего времени, так как ее отклонение от стандарта — самая масштабная форма нестандартной занятости. Определено, что по индикаторам удовлетворенности размером заработной платы и работой в целом, сравнительной оценки рабочих мест и готовности к межфирменной мобильности предпочтительной выступает умеренная сверхзанятость (до 50 часов в неделю). Из этого не следует, что, как полагают некоторые ученые, необходимо повышать длительность рабочего времени за нормативные пределы. Анализ показал, что даже умеренная сверхзанятость у абсолютного большинства работников сопряжена с сильной усталостью и работой на пределе сил, поэтому она приемлема только для определенных демографических групп (в основном мужчин наиболее активного возраста), но при условии соблюдения трудового законодательства (двум третям всех сверхзанятых сверхурочный труд не оплачивается). Часть работников устраивает также умеренно неполная занятость (21-30 часов), в основном, женщин с детьми. Другие нестандартные режимы работы (до 20 часов и не менее 50 часов) следует признать социально нежелательными.*

Ключевые слова: нестандартная занятость, малый бизнес, неполная занятость, сверхзанятость, дополнительная занятость, удовлетворенность заработной платой и работой, готовность к трудовой мобильности.

© Попова Р.И., Токсанбаева М.С. [текст], 2018.

¹ Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ, проект № 17-02-00133.

Нестандартные формы занятости привлекают внимание исследователей, поскольку они приобретают распространение в самых разных странах, в том числе в тех, где продолжает доминировать стандартная занятость. Под ней обычно подразумевают постоянную работу по найму в режиме полного рабочего дня (недели). Отклонения от нее определены в документах МОТ, в которых к нестандартным формам отнесены временная занятость; занятость на условиях неполного рабочего времени; временный заемный труд и многосторонние трудовые отношения; замаскированные трудовые отношения и зависима самостоятельная занятость [1. С. 2]. Если первые две формы специалисты относят к традиционным формам, характерным еще для XX века, то вторые две — к новым, в основном проявившимся в XXI веке [2. С. 43].

Состав нестандартных форм продолжает расширяться и углубляться, в них также включают занятость не по найму, в неформальном секторе (не у юридических лиц), в «теневом» сегменте (без какого-либо законодательного оформления), сверхзанятость (в нашей стране обычно выше нормативной 40-часовой рабочей недели) [3. С. 8-9]. Что касается заемного труда и многосторонних трудовых отношений, то эти формы конкретизируются по признакам нестандартных рабочих мест и организации труда (надомная, дистанционная занятость, по вызовам и пр.) и особых организационных форм (временная, сезонная, эпизодическая занятость, работа по совместительству и пр.), которые в отечественных исследованиях все чаще обозначают зарубеж-

ными терминами, как фриланс, аутсорсинг, смартстаффинг, аутстаффинг, аутплейсмент и др. [4. С. 16-17].

Несмотря на озабоченность российских специалистов, информация о формах нестандартной занятости, которые в нашей стране фиксируются официальной статистикой (преимущественно традиционные формы), в последнее десятилетие не свидетельствует в пользу ее серьезного распространения и расширения. Так, например, по данным Обследования рабочей силы, в 2007 г. на основном месте работы трудились по найму 93,5% занятых, а в 2017 г. — 93,4%, среди них имели постоянную работу (по договору на неопределенный срок) соответственно 88,1 и 91,7%. То же относится и к длительности рабочего времени. В 2007 г. до 30 часов в неделю работали только 5,2% занятых, в 2017 г. — 4,8%, а свыше 40 часов — соответственно 8,6 и 6,0%. Если судить по приведенным данным, то стандартная занятость явно продолжает преобладать.

Значительной можно назвать разве что занятость в неформальном секторе, которая в 2007 г. составляла 17,1%, а в 2017 г. — 21,5%, т.е. в данном секторе она растет, и в нем трудится уже каждый пятый работник. При этом их часть занята вполне легально (поэтому отождествление занятости в неформальном секторе с «теневой», или неформальной занятостью некорректно), а сколько среди них «теневиков», остается предметом дискуссий, как, впрочем, и во всем «теневом» сегменте. На основе официальной статистики «теневую» занятость можно отследить разве что по работающим по найму на условиях устного трудового договора, которых

в 2009 г. было всего лишь 3,4%, а в 2017 г. — 3,9%. Но информация Правительства РФ о почти 40 млн. трудоспособных граждан, не делающих отчисления ни в налоговые органы, ни в Пенсионный фонд, говорит о том, что данный сегмент явно немалочисленный. Ряд исследователей полагает, что «теневая» занятость концентрируется преимущественно в неформальном секторе и в дополнительной занятости [5. С. 225], что и затрудняет изучение ее реальных масштабов ввиду дефицита доступной статистики. По этой же причине вопросом остается размах вовлеченности рабочей силы в новые формы нестандартной занятости, хотя их исследование на ограниченной информационной базе проводится многими специалистами.

В данной статье нестандартная занятость рассмотрена на примере малого бизнеса, который не только относится к «зонам» ее высокой концентрации, но и способствует дальнейшему расширению благодаря его развитию и государственной поддержке. Такой анализ является актуальным с точки зрения перспектив распространения нестандартной занятости, он также позволяет изучить, какие ее формы преобладают и как они соотносятся друг с другом.

Анализ проведен на материалах выборочного анкетного опроса работников московского малого бизнеса, выполненного в 2015 г. по проекту «Социально-экономическая защищенность населения столицы, занятого в малом бизнесе». Несмотря на ограниченность этой информационной базы рамками одного региона, надо иметь в виду, что Москва является крупнейшим субъектом РФ и

одновременно мегаполисом, где малый бизнес сравнительно развит и где, по данным Росстата, сосредоточено свыше 10% всех малых предприятий и их среднесписочного состава, что выше, чем в подавляющем большинстве субъектов РФ. Поэтому анализ нестандартной занятости в малом бизнесе российской столицы дает определенное представление о ее масштабах и структуре в данном секторе.

Опрос при участии одного из авторов проведен Институтом экономики РАН по выборке, охватывающей 822 наблюдения (принципы ее составления и характеристики репрезентативности отражены в [6. С. 245-246]). В опросе участвовали только те респонденты, для которых занятость в малом бизнесе является основным местом работы. Особенность полученной информации состоит в том, что она охватывает практически все традиционные и частично новые формы нестандартной занятости, включая малоизученную в нашей стране замаскированную (фиктивную) самозанятость, а также «теневую» занятость. Так как нестандартные формы в значительной степени пересекаются, в качестве общего ориентира для анализа отобрана ее традиционная форма, а именно длительность рабочего времени, позволяющая изучать как недозанятость (неполную по рабочему времени), так и сверхзанятость.

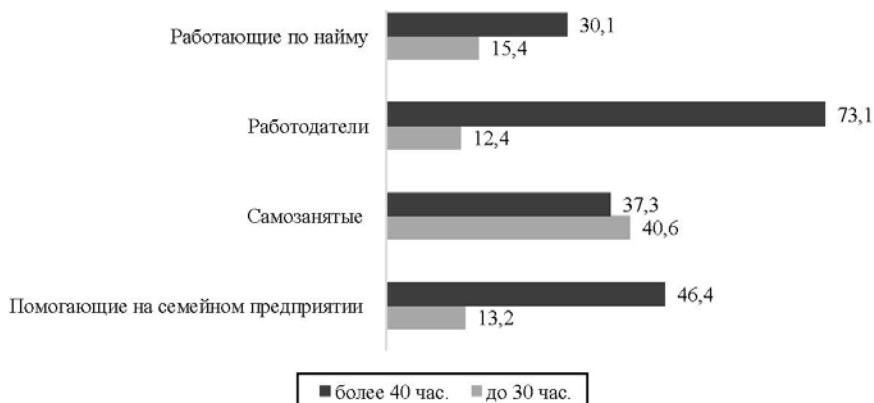
Длительность рабочего времени определялась количеством рабочих часов в неделю и его отклонением от принятого стандарта (примерно 40 час. в неделю). Расчеты подтвердили, что и недозанятость (в пределах 30 часов), и сверхзанятость (более 40

часов) намного более характерны для малого бизнеса, чем для крупного и среднего.

Если в среднем по РФ в 2015 г. на данных режимах трудились соответственно 5,2 и 6,8% занятых, то в малом бизнесе Москвы — 17,2 и 49,2%. То есть в нем недозанят был каждый шестой работник, а сверхзанят — каждый второй. Значительные расхождения выявлены и по крайней сверхзанятости (свыше 50 часов) — соответственно 1,8% занятых в РФ и 18,1% респондентов опроса. Как показал дальнейший анализ, работа более 40 часов — одна из самых рас-

пространенных форм нестандартной занятости в малом бизнесе.

Сочетание неполной и сверхзанятости с другими нестандартными формами устанавливалось прежде всего по занятости не по найму, которая особенно распространена в малом бизнесе. Если в среднем по РФ она составила около 8%, то среди респондентов опроса — 28%. Как опрошенные разных статусов занятости (наемные работники, работодатели, самозанятые, помогающие на семейном предприятии) распределились по занятости в неделю до 30 часов и больше 40 часов, отражено на рис. 1.



Источник: расчеты авторов по материалам выборочного опроса работников малого бизнеса в Москве в 2015 г.

Рис. 1. Работники разного статуса занятости, работающие до 30 часов и более 40 часов в неделю, %

Fig. 1. Workers of different employment status working up to 30 hours and more than 40 hours a week, %

Получило подтверждение, что нормативная длительность рабочего времени в малом бизнесе имеет значительно меньшее распространение даже у работающих по найму. Менее всего можно отнести к стандартной занятость предпринимателей, а именно, работодателей и самозанятых, причем работодатели больше трудятся сверхнормативно (30,7%

даже свыше 51 часов), а самозанятые — менее 30 часов (около трети до 20 часов). Это разница вызвана тем, что у работодателей крупнее бизнес и выше управленческая нагрузка, а самозанятые по рассматриваемым признакам — наиболее поляризованная статусная группа. Одна ее часть обладает сравнительно невысоким уровнем образования и квалификации, а

потому оказывает преимущественно недорогие и нерегулярные услуги, а услуги другой, высококвалифицированной части пользуются солидным спросом и ценятся гораздо выше, что позволяет ей преуспевать, в том числе за счет сверхзанятости. При этом данная часть самозанятых представлена главным образом (почти на 70%) «теневиками» [7. С. 98].

Но если длительность рабочего времени у занятых не по найму регулируется в основном ими самими (на них не распространяются нормы трудового законодательства), то у наемных работников она во многом зависит от работодателей, которые должны соблюдать нормативные требования к использованию наемного труда. В связи с этим мы сосредоточили внимание на работающих по найму, тем более что большинство форм нестандартной занятости характерно именно для них.

В анализе использовались индикаторы длительности рабочего времени, несколько отличные от применяемых Росстатом, так как в силу отраслевой специфики в малом бизнесе распространены специфические режимы труда (с «плавающими» рабочими и выходными днями и пр.), и многие респонденты затруднились точно назвать число часов в неделю. Кроме того, мало или вообще не практикуется сокращенный рабочий день для занятых в особых условиях труда. Потому нормативное рабочее время определено в рамках 36-45 часов, отмеченное у 55,3% наемных работников. Работающие 21-35 часов обозначены как умеренно недозанятые (7,1%), до 20 часов — как крайне недозанятые (6,5%). К умеренно сверхзанятым отнесены работающие

46-50 часов (17,7%) и к крайне сверхзанятым — более 50 часов (13,4%).

Далее рассмотрено, как длительность рабочего времени соотносится с работой в формальном и неформальном секторах. Занятость в неформальном секторе как одной из форм нестандартной занятости составила 32,5% всех респондентов, что в полтора раза выше, чем в среднем по РФ. Это подтверждает ее более широкую распространенность в малом бизнесе даже с учетом того, что в Москве ниже, чем в среднем по РФ, занятость в индивидуальном предпринимательстве, а также в силу 100%-й урбанизации населения нет крестьянских (фермерских) хозяйств. По данным опроса, почти на 40% занятость в неформальном секторе представлена «теневиками», а значит, этот сектор, полностью входящий в малый бизнес, впитывает и немалую часть «теневого» сегмента.

Среди наемных работников занятость в неформальном секторе составила только 18%, так как их большая часть трудится в формальном секторе, а в неформальном значительная доля работающих не по найму. Это сказалось на близком удельном весе наемного персонала в формальном секторе с разной длительностью рабочего времени, который варьируется от 79,7% у крайне сверхзанятых до 82,7% — в группе умеренно сверхзанятых. Только у крайне недозанятых этот показатель меньше — 73,7%, но и его никак нельзя назвать низким. И внутри обоих секторов значительные различия по группам наемных работников с разной длительностью рабочего времени не прослеживаются (табл. 1).

Таблица 1

Распределение работающих по найму с разным количеством рабочих часов в неделю по занятости в формальном и неформальном секторам, %

Table 1

Distribution of employees with different number of working hours per week by employment in the formal and informal sectors, %

Количество рабочих часов в неделю	Малое предприятие	Индивидуальное предпринимательство (легальное и «теневое»)
До 20	5,9	8,5
21-35	7,1	7,5
36-45	55,9	51,9
46-50	18,0	17,0
Более 50	13,1	15,1
Итого	100,0	100,0

Источник: расчеты авторов по материалам выборочного опроса работников малого бизнеса в Москве в 2015 г.

На малых предприятиях, то есть в формальном секторе, преобладающая часть работников трудится в нормативном режиме, но весомая часть занята в отклоняющихся режимах с существенным перевесом в пользу сверхзанятости. То же можно сказать и о респондентах, занятых в индивидуальном предпринимательстве, которое представляет неформальный сектор. Тем не менее, в этом секторе нормативный режим встречается, пусть ненамного, но реже, чем в формальном, а учитывая отмеченную

выше специфику столицы, за ее пределами — скорее всего еще реже.

Более отчетливо различия нормативной и ненормативной (по рабочему времени) занятости прослеживаются в зависимости от разных типов трудового договора, которые идентифицируют постоянную (бессрочный договор), временную (срочный и гражданско-правовой договор) и «теневую» занятость (устный договор), а также фиктивную самозанятость (договор с индивидуальным предпринимателем) (табл. 2).

Таблица 2

Распределение работающих по найму с разным количеством рабочих часов в неделю по типу трудового договора, %

Table 2

Distribution of employees with different number of working hours per week by type of employment contract, % of the total

Тип трудового договора	До 20	21-35	36-45	46-50	Более 50
Бессрочный	28,9	45,2	64,8	63,5	48,1
Срочный (контракт)	23,7	26,2	18,5	22,1	19,0
Устная договоренность	31,6	14,3	7,1	6,7	11,4
С индивидуальным предпринимателем	7,9	4,8	6,2	5,7	13,9
Гражданско-правовой	7,9	2,4	1,2	1,0	3,8
Затруднились ответить	0,0	7,1	2,2	1,0	3,8
Итого	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Источник: расчеты авторов по материалам выборочного опроса работников малого бизнеса в Москве в 2015 г.

Нормативная длительность рабочего времени в наибольшей степени гарантируется бессрочным трудовым договором, отмеченным у 58,6% респондентов (против более 90% в среднем по РФ). Работа по нему типична только для работающих 36-45 часов и для умеренно сверхзанятых. На договорах временного характера, включая устную договоренность (она как правило тоже временная), трудятся 31,8% занятых по найму, преобладающая их часть приходится на недозанятых и сверхзанятых. У крайне недозанятых высок процент работающих по устной договоренности, в число которых, разумеется, входят и все «теневики».

Временным можно назвать и договор с индивидуальным предпринимателем (7,2%), так как его прекращение возможно в любой момент. Работа по этому договору относится к фиктивной самозанятости, потому что работник по требованию работодателя оформлен как индивидуальный предприниматель, хотя по существу является занятым по найму. Тем самым работодатель не только добивается уменьшения налоговых и социальных взносов за этого работника, но и снимает с себя ответственность за обеспечение ему социальных гарантий, что можно видеть по самой высокой доле фиктивно самозанятых в группе крайне сверхзанятых.

Следует добавить, что все виды временной занятости наемных работников гораздо шире распространены в неформальном секторе. Если на малых предприятиях по временным договорам разного характера работают 34% респондентов, занятых по найму, то в неформальном секторе — 71%, по устным договорам

— соответственно 5,4 и 28%, по договору с индивидуальным предпринимателем — 2,7 и 29,7%. Можно утверждать, что нестандартные формы, определяемые на основе индикторов временной занятости, более присущи неформальному сектору.

При этом важно принимать во внимание следующее. Почти всех временно занятых (кроме работающих по договору с индивидуальным предпринимателем) на малых предприятиях по абсолютной численности больше, чем в неформальном секторе (так как на этих предприятиях трудятся свыше 80% наемных работников), а «теневиков» практически столько же. Поэтому нередкое отождествление занятости в неформальном секторе и неформальной («теневой») занятости приводит к искажению масштабов последней. Это можно проиллюстрировать на материалах опроса. Занятость в неформальном секторе, как отмечалось, составила около трети респондентов всех статусов занятости, а в «теневом» сегменте, в который входят работающие по устной договоренности на корпоративных (малые предприятия) и легальных некорпоративных (индивидуальное предпринимательство) предприятиях, а также работающие по найму и не по найму в юридически неоформленных «фирмах», — 16%.

В выше приведенных данных опроса учтена длительность рабочего времени только на основном месте работы, но четверть респондентов вовлечена в подработки (25,7% против 2,8% в среднем по РФ) как еще в одну форму нестандартной занятости, которая также гораздо более характерна для малого бизнеса. К числу основных причин этого феномена

принадлежит неполное рабочее время, удлиняемое за счет дополнительной работы. Как наемные работники

распределились по участию и готовности участвовать в подработках, показано в табл. 3.

Таблица 3

Распределение работающих по найму с разным количеством рабочих часов в неделю по наличию дополнительной работы, %

Table 3

Distribution of employees with different number of working hours per week by the readiness to additional work, %

Количество рабочих часов в неделю	Работают дополнительно		Дополнительно не работают		Всего
	регулярно	время от времени	ищут подработку	не ищут	
До 20	31,6	5,3	18,4	44,7	100,0
21-35	28,5	16,7	11,9	42,9	100,0
36-45	8,6	17,3	7,1	67,0	100,0
46-50	4,8	13,5	4,8	76,9	100,0
Более 50	3,8	15,2	6,3	74,7	100,0

Источник: расчеты авторов по материалам выборочного опроса работников малого бизнеса в Москве в 2015 г.

Как и следовало ожидать, в подработках и по готовности подрабатывать наиболее активны респонденты, у которых рабочее время на основной работе ниже нормативного, причем в этой группе каждый пятый подрабатывающий за счет регулярных подработок «добирает» до его нормативной длительности. Но даже среди тех, кто трудится в нормативных рамках, включенность в дополнительную занятость доходит до четверти работников, но с перевесом в нерегулярные подработки.

Тем не менее, около 17% дополнительно занятых в данной группе фактически оказываются сверхзанятыми. В числе сверхзанятых подрабатывает каждый пятый, тоже преимущественно нерегулярно, но у 15% из них рабочая неделя зашкаливает за 60 часов.

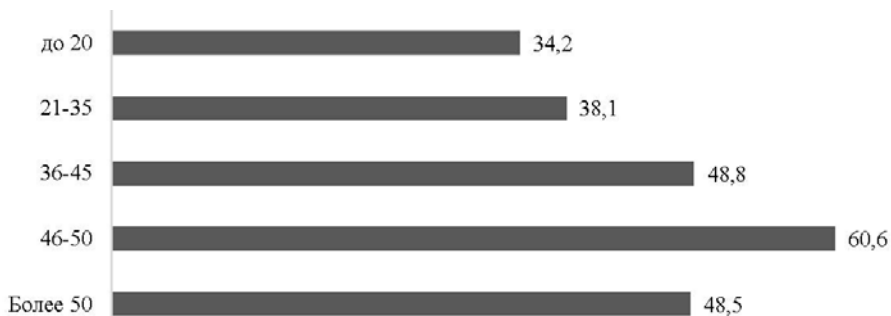
В результате, дополнительная занятость, уменьшая долю неполно занятых, повышает и усугубляет и так высокую сверхзанятость.

При значительном распространении неполной и сверхзанятости встает вопрос, насколько устраивает наемных работников занятость на условиях ненормативной длительности рабочего времени. В этой связи в первую очередь респондентам был задан вопрос, удовлетворяет ли их размер заработной платы на основном месте работы, поскольку заработки существенно зависят от количества рабочих часов. Распределение опрошенных по полученным удовлетворительным ответам (по совокупности ответов «вполне удовлетворены» и скорее «удовлетворены») отражено на рис. 2.

В целом удовлетворены размером оплаты труда почти половина работающих по найму респондентов, что является не столько хорошей, сколько удовлетворительной оценкой. Со всем недовольных заработком только 11,1%, что почти совпадает с аналогичной оценкой у наемных работников в среднем по РФ (12,3%, по дан-

ным Комплексного наблюдения условий жизни населения, проведенного Росстатом в 2016 г.). Эти оценки дают основания полагать, что в малом бизнесе возможности заработать, если и хуже, чем на крупных и средних предприятиях, то ненамного. Прежде всего, это связано с тем, что

при низком уровне столичной безработицы «малые» работодатели для привлечения и закрепления персонала должны учитывать городские цены на рабочую силу. Но при этом оценки размера заработков заметно разнятся в зависимости от длительности рабочего времени.



Источник: расчеты авторов по материалам выборочного опроса работников малого бизнеса в Москве в 2015 г.

Рис. 2. Работавшие по найму с разным количеством рабочих часов в неделю, удовлетворенные размером заработной платы, %

Fig. 2. Employees with different number of working hours per week, satisfied with the amount of wages, %

В наименьшей степени устраивает работников размер оплаты труда на неполном режиме рабочего времени (в особенности до 20 часов — почти 30% совсем недовольных), что выступает одной из основных причин их значительного участия в подработках. Работа в нормативных рамках обеспечивает уровень удовлетворенности размером заработка, близкий к среднему уровню. Лучшие оценки дали умеренно сверхзанятые, а у крайне сверхзанятых они оказались на том же уровне, что и у работающих нормативно.

Из этого следует, что заметно бóльшую удовлетворенность заработком приносит не стандартная длительность рабочего времени, а умеренно сверхнормативная, тогда как оплата труда при крайней

сверхзанятости не компенсирует чрезмерно повышенных трудовых усилий.

Это подтвердили и сами опрошенные на основе оценок степени их загруженности на основной работе. Среди имеющих нормативную длительность рабочего времени считают свою трудовую нагрузку нормальной 65,2%, среди умеренно сверхзанятых — 15,4%, а среди крайне сверхзанятых — только около 10%. Совершенно иные цифры получены по оценке «работаю на пределе сил». Данную оценку дали всего лишь 4% респондентов с нормативным режимом труда, 12,5% умеренно сверхзанятых, а у крайне сверхзанятых эта цифра дошла до 22,8%. Но и умеренная, и крайняя сверхзанятость в совокупности с работой на пределе сил вызыва-

ет сильную усталость более чем у 80% работников (при нормативной рабочей неделе — только у 30%), что говорит о социальной нежелательности работы выше нормативных рамок. Однако размер заработка, наиболее устраивающий респондентов, приносит сверхзанятость, хотя и умеренная, но тоже не совсем сбалан-

сированная с затраченными трудовыми усилиями.

Респондентам также был задан вопрос об удовлетворенности основной работой в целом. Доли работников, удовлетворенных ею по совокупности ответов «вполне удовлетворен» и «скорее удовлетворен», представлены на рис. 3.



Источник: расчеты авторов по материалам выборочного опроса работников малого бизнеса в Москве в 2015 г.

Рис. 3. Работающие по найму с разным количеством рабочих часов в неделю, удовлетворенные работой, %

Fig. 3. Employees with different number of working hours a week, satisfied with the work, %

Удовлетворены работой в целом 80,2% наемных работников, то есть подавляющее большинство. Самыми удовлетворенными работой оказались умеренно недозанятые (21-35 час.) и умеренно сверхзанятые. Разумеется, первых в особенности устраивает режим работы, и 83,3% из них отметили его как преимущество своей занятости (среди умеренно сверхзанятых таковых 19,2%). На оценку вторых, надо полагать, повлиял размер заработка как один из основных факторов удовлетворенности работой, а также ее значительная стабильность (судя по доле занятых бессрочному трудовому договору). Чуть меньший, но тоже высокий ее уровень выявлен у работающих на

нормативном режиме, что тоже не обошлось без влияния самой приемлемой трудовой нагрузки, минимизирующей труд как не в полную силу (4,6%), так и на пределе сил (4%). Менее всех удовлетворены работой крайне недозанятые и крайне сверхзанятые, но и их уровень довольства нельзя назвать низким, так как он отмечен абсолютным «квалифицированным» большинством работников.

Детальный анализ такого многофакторного феномена, как удовлетворенность работой, в задачи статьи не входит, но оценка респондентами своих рабочих мест в сравнении с рабочими местами большинства их окружения (друзьями, знакомыми), в

том числе на крупных и средних предприятиях, во многом проливает свет на то, почему работа устраивает преобладающую часть опрошенных.

На рис. 4 показаны данные по респондентам, которые считают, что их работа не хуже (лучше или такая же), чем у окружающего большинства.



Источник: расчеты авторов по материалам выборочного опроса работников малого бизнеса в Москве в 2015 г.

Рис. 4. Работающие по найму с разным количеством рабочих часов в неделю, считающие, что их рабочие места не хуже, чем у большинства, %

Fig. 4. Employees with different number of working hours a week, who believe that their jobs are not worse than those of the majority, %

Три четверти респондентов полагают, что их работа не хуже, чем у других, и 27% сочли, что она даже лучше, из чего следует, что занятость в малом бизнесе, если уступает, то умеренно, занятости на крупных и средних предприятиях, несмотря на то, что она гораздо менее стабильна (следует также принимать во внимание, что крупный и средний бизнес заимствует опыт малого бизнеса в области нестандартных форм, нередко под формальным «прикрытием»). Но, конечно, более высокие сравнительные оценки (около 80%) дали респонденты, работающие в формальном секторе, где шире практикуется постоянная занятость (почти с 70% работников заключен бессрочный трудовой договор против 25% в неформальном секторе).

В аспекте же режимов рабочего времени выше оценили свои рабочие места респонденты, которые трудят-

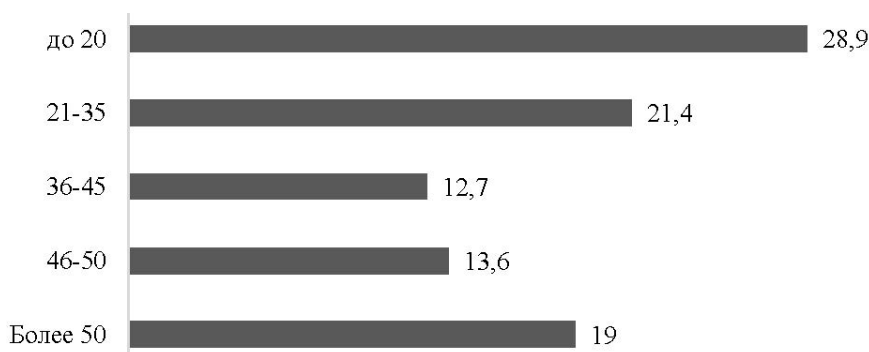
ся в нестандартных режимах. В этом аспекте лидерами оказались умеренно недозанятые и умеренно сверхзанятые, причем у последних наибольшее число тех, кто считает, что их работа лучше, чем у других (40,4%). Первые, надо полагать, видят достоинства своей работы в большем свободном времени, а вторые — в ее стабильности и в устраивающем их размере заработка. Что касается крайне недозанятых, то данные ими невысокие сравнительные оценки работы вызваны низкой трудовой нагрузкой: почти 40% признались, что могли бы работать больше (среди умеренно недозанятых таковых только 7,3%). В то же время они не удовлетворены размером заработка, который им приходится компенсировать самым высоким участием в регулярных, в том числе в множественных подработках (не менее двух). Стабильность работы у них тоже невысока (по бес-

срочному договору трудится чуть более четверти респондентов), как и социальная защищенность, поскольку почти треть работает на основе устной договоренности, не гарантирующей соблюдения трудовых прав.

У крайне сверхзанятых сравнительные оценки работы почти совпадают со средним уровнем, а у работающих в нормативном режиме они несколько ниже этого уровня, что, на первый взгляд, выглядит парадоксальным. У респондентов данной группы не только в основном нормальная трудовая нагрузка, но и высокая стабильность работы, чем не может похвастаться большинство занятых на нестандартных режимах. Но следует принимать во внимание

то, что им было предложено проводить сравнение со своим окружением, а занятые на разных режимах рабочего времени во многом представляют социально неоднородные группы. Так, у работающих 35-45 час. по трудовому потенциалу и социально-демографическим параметрам лучше конкурентные позиции, тогда как в обеих крайних группах больше процент уязвимых на рынке труда категорий (лиц старшего возраста, работников невысокой квалификации, внутренних и внешних мигрантов).

Эти социальные особенности наемных работников с разным режимом рабочего времени сказались на их готовности к трудовой (межфирменной) мобильности (рис 5).



Источник: расчеты авторов по материалам выборочного опроса работников малого бизнеса в Москве в 2015 г.

Рис. 5. Работавшие по найму с разным количеством рабочих часов в неделю, намеренные сменить работу в ближайшее время, %

Fig. 5. Employees with different number of working hours a week by the intention to change jobs in the nearest future, %

Так как большинство занятых по найму считает, что их работа не хуже и отчасти даже лучше, чем у других, а также в целом ею удовлетворены, то желание ее сменить в ближайшее время высказало меньшинство, а именно только 15,4%. Самая высокая готовность к межфирменной мо-

бильности отмечена у крайне недозанятых — 28,9%, что объясняется указанными выше причинами. Тем не менее, более двух третей предпочитают работу не менять, возможно, из-за проблем с новым трудоустройством (эта группа отличается самым скромным квалификационным по-

тенциалом и самой значительной долей малоквалифицированных работников).

В группах умеренно недозанятых и крайне сверхзанятых установки на межфирменную мобильность имеет каждый пятый. У работающих 21-35 час. на такие установки оказывает влияние определенное недовольство содержанием труда, поскольку в данной группе самый высокий процент оценивающих свою квалификацию выше требуемой (почти 30% против 19% в среднем) и самый низкий — на уровне требуемой (55% против 66,2% в среднем). Готовность части крайне сверхзанятых сменить работу в условиях, когда каждый пятый трудится на пределе сил, а размер оплаты труда не устраивает половину респондентов, вполне понятна. Понятно и нежелание большинства менять работу, так как у сверхзанятых самая высокая доля тех, кто согласен перенапрягаться на ней ради заработка (44%).

Довольно низкую готовность к межфирменной мобильности выразили умеренно сверхзанятые, у которых нестандартная трудовая нагрузка тоже в значительной степени мотивирована потребностью в заработках, но эта нагрузка не является такой непомерной, как у крайне сверхзанятых.

Меньше всего намеренных сменить работу выявлено среди тех, кто трудится в нормативном режиме. Хотя по удовлетворенности как заработком, так и работой в целом респонденты этой группы не являются лидерами, их занятость в большей мере, чем в группах недозанятых и сверхзанятых, подпадает под определение стандартной и в этом качестве

как минимум не хуже, чем у большинства всех наемных работников.

Анализ форм нестандартной занятости на примере столичного малого бизнеса показал, что в нем в сравнении с крупными и средними предприятиями эти формы распространены гораздо шире. В значительной степени они накладываются друг на друга и в особенности характерны для работников, которые трудятся на нестандартных режимах рабочего времени, а именно на условиях неполной занятости и сверхзанятости. Среди работающих не по найму, которых больше именно в малом бизнесе, в нормативном режиме трудится меньшинство, а у наемных работников — не очень весомое, но большинство. При этом, если нестандартные режимы умеренны, то они устраивают больший процент работников, чем среди занятых в нормативных рамках. Так, умеренно неполная занятость (21-35 часов в неделю) привлекательна для женщин с несовершеннолетними детьми (особенно младшего возраста), а умеренная сверхзанятость (46-50 часов в неделю) — для тех, готов трудиться сверх нормы ради заработка, преимущественно мужчин активного трудового возраста. Надо признать, что малый бизнес с его объективным спросом на нестандартную занятость такие возможности предоставляет и, расширяясь, будет предоставлять в большей мере, чем крупный и средний. Вместе с тем, нестандартные формы занятости в малом бизнесе частично связаны с нарушением трудовых прав наемных работников. Это чаще затрагивает тех, кто трудится на режиме крайне неполной занятости (до 20

часов в неделю) и крайней сверхзанятости (более 50 часов в неделю), среди которых, например, выше доля работающих по устной договоренности и на условиях фиктивной занятости. Кроме того, двум третям сверхзанятых не оплачивается сверхурочная работа, хотя у большинства из них она вызывает по меньшей мере сильную усталость. Так как в ма-

лом бизнесе проблема нарушения трудовых прав работников стоит довольно остро [7. С. 101-102], то вопросы, относящиеся к адаптации трудового законодательства к специфике малого бизнеса и к контролю его исполнения, требуют настоящего решения. Это особенно важно в условиях перспективного роста занятости в данном секторе.

Литература

1. Нестандартные формы занятости. Анализ проблем и перспективы решения в разных странах / Обзорная версия. Международное бюро труда. — Женева: МБТ, 2017. — 39 с.
2. **Базжина В.А., Цыганкова И.В., Никишина О.Ю.** Развитие нестандартных форм занятости в современной России // Российское предпринимательство. — 2014. — № 24 (270). — С. 71-86.
3. **Гимпельсон В., Капелюшников Р.** Нестандартная занятость и российский рынок труда. — М.: ГУ ВШЭ, 2005. — 36 с.
4. Нестандартная занятость на региональном рынке труда: теоретико-методологические подходы к исследованию явления. — Екатеринбург: УрГЭУ, 2015. — 82 с.
5. **Сараджева О.В.** Теневая экономика в России // Вестник Московского университета МВД России. — 2013. — № 7. — С. 222-231.
6. Социально-экономическая защищенность населения столицы, занятого в малом бизнесе. — М.: Издат-Черноземье, 2015. — 265 с.
7. **Токсанбаева М.С., Антонов М.В.** Занятость в московском малом бизнесе разного статуса // Народонаселение. — 2017. — № 2. — С. 92-102.

Благодарности и финансирование: Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ, проект № 17-02-00133.

Для цитирования:

Попова Р.И., Токсанбаева М.С. Нестандартные формы занятости в малом бизнесе // Народонаселение. — 2018. — Т. 21. — № 3. — С. 68-83. DOI: 10.26653/1561-7785-2018-21-3-05.

Сведения об авторах:

Попова Раиса Ивановна, старший научный сотрудник, Институт социально-экономических проблем народонаселения РАН, Москва, Россия.

Контактная информация: e-mail: raisa_popova@mail.ru

Токсанбаева Майраш Сейтказыевна, доктор экономических наук, заведующая лабораторией Института социально-экономических проблем народонаселения РАН, Москва, Россия.

Контактная информация: e-mail: matoksan@gmail.com

DOI: 10.26653/1561-7785-2018-21-3-05

NON-STANDARD FORMS OF EMPLOYMENT IN SMALL BUSINESS

Raisa I. Popova ^{*,1}, Mairash S. Toksanbaeva¹

¹Institute of Socio-Economic Studies of Population, Russian Academy of Sciences
(32 Nakhimovsky prospect, Moscow, Russian Federation, 117218)

* E-mail: raisa_popova@mail.ru

Abstract. The spread of non-standard employment has become an international problem of concern to professionals, as many of its forms negatively affect the use of labor resources. In Russia, it is mainly concentrated in small businesses, in which employment, and hence its non-standard forms have a tendency to expand. The article is devoted to analysis of these forms in small business, their interrelation and the relation of workers to them. The statistical base of the research is the information collected by a questionnaires filled out by those employed in small business in Moscow in 2015. The analysis revealed that non-standard forms such as part-time and over-employment, temporary and informal employment, which tend to overlap, are the most common among employees. The phenomena of a "shadow" employment and little-known fictitious self-employment, which are of a temporary nature and are more inherent in the informal sector, are also examined. It is established that the relation of workers to participation in non-standard employment in the basic differs little from the attitude to standard forms. Moreover, such form as moderate over-employment received the highest estimations. This is due to the fact that it is mainly permanent and provides wages, which satisfy employees more. At the same time, they recognize that their work involves heavy workloads that are unfavourable to their labor potential. Judging from the estimates of wages and work in general, as well as the readiness for labor mobility, the most undesirable forms of non-standard employment should be attributed to very low employment and extreme over-employment. Other non-standard forms of labor regimes, subject to compliance with labor legislation, can be considered acceptable for certain socio-demographic groups.

Keywords. Non-standard employment, small business, underemployment, over-employment, additional employment, wages and job satisfaction, readiness for labor mobility.

References

1. Nestandartnyye formy zanyatosti. Analiz problem i perspektivy resheniya v raznykh stranakh [*Non-Standard Forms of Employment Around the World: Understanding Challenges, Shaping Prospects*]. Overview. Geneva. ILO. 2017. 45 p. (in Russ.)
2. Bazzhina V.A., Tsygankova I.V., Nikishina O.Yu. Razvitiye nestandartnykh form zanyatosti v sovremennoy Rossii [Developing non-standard forms of employment in modern Russia]. Rossiyskoye predprinimatel'stvo [*Russian Journal of Entrepreneurship*]. 2014. No. 24 (270). P. 71-86. (in Russ.)
3. Gimpelson V., Kapelyushnikov R. Nestandartnaya zanyatost' i rossiyskiy rynek truda [*Non-Standard Employment and Russian Labor Market*]. Moscow. GU VShE [Higher School of Economics]. 2005. 36 p. (in Russ.)
4. Nestandartnaya zanyatost' na regional'nom rynke truda: teoretiko-metodologicheskiye podkhody k issledovaniyu yavleniya [*Non-Standard Employment on the Regional Labor Market: Theoretical and Methodological Approaches*]. Yekaterinburg. UrGEU [Ural State University of Economics]. 2015. 82 p. (in Russ.)

5. Saradzheva O.V. Tenevaya ekonomika v Rossii [Shadow economy in Russia]. Vestnik Moskovskogo universiteta MVD Rossii [Bulletin of the Moscow University of the RF Ministry of Interior]. 2013. No. 7. P. 222-231. (in Russ.)
6. Sotsial'no-ekonomicheskaya zashchishchennost' naseleniya stolitsy, zanyatogo v malom biznese. [Socio-Economic Security of the Population Employed in Small Business]. Moscow. Izdat-Chernozem'ye 2015. 265 p. (in Russ.)
7. Toksanbaeva M.S., Antonov M.V. Zanyatost' v moskovskom malom biznese raznogo statusa [Employment in the Moscow small businesses of different status]. Narodonaselenie [Population]. 2017. No. 2. P. 92-102. (in Russ.)

Acknowledgments and funding: The article was prepared with the financial support of Russian Foundation for Basic Research, project № 17-02-00133.

For citation:

Popova R.I., Toksanbaeva M.S. Non-standard forms of employment in small business. Narodonaselenie [Population]. 2018. Vol. 21. No. 3. P. 68-83. DOI: 10.26653/1561-7785-2018-21-3-05 (in Russ.)

Information about the author(s):

Popova Raisa Ivanovna, senior researcher, Institute of Socio-Economic Studies of Population, Russian Academy of Sciences, Moscow, Russia.

Contact information: e-mail: raisa_popova@mail.ru.

Toksanbaeva Mairash Seitkazyevna, Dr. Sc. (Econ.), Head of laboratory, Institute of Socio-Economic Studies of Population, Russian Academy of Sciences, Moscow, Russia.

Contact information: e-mail: matoksan@mail.ru