

СОДЕРЖАНИЕ

Раздел 1

СОЦИАЛЬНАЯ СТРАТИФИКАЦИЯ, НЕРАВЕНСТВА И МОБИЛЬНОСТЬ

Голенкова З. Т., Орехова И. М.

Формирование статусных позиций
работника в системе социально-трудовых
отношений

DOI: 10.19181/ezheg.2021.1 11

Баймурзина Г. Р., Туракаев М. С.

Социально-экономическое положение
и самочувствие самозанятых в России
(на примере Республики Башкортостан)

DOI: 10.19181/ezheg.2021.2 34

Галкин К. А.

Барьеры и неравенства для пожилых
людей в городской среде в период
пандемии COVID-19

DOI: 10.19181/ezheg.2021.3 65

Кефели В. Б., Горина Т. И.

Инвалиды, возможности изменения
социального статуса

DOI: 10.19181/ezheg.2021.4 87

Муханова М. Н.

Социально-структурные процессы российского
села в условиях аграрной политики по
модернизации АПК

DOI: 10.19181/ezheg.2021.5 106

Раздел 2

**СОЦИАЛЬНЫЕ ИНСТИТУТЫ:
БАРЬЕРЫ И ВОЗМОЖНОСТИ**

- Патрушев С. В., Жаворонков А. В., Мирясова О. А.,
Недяк И. Л., Павлова Т. В., Филиппова Л. Е.*
Трансформация политического,
социального и гражданского в условиях
господства: российский случай
DOI: 10.19181/ezheg.2021.6 133
- Климова С. Г., Климов И. А.*
Институционализация общественной
деятельности в новой России:
ретроспективный анализ
DOI: 10.19181/ezheg.2021.7 175
- Михайленок О. М., Щенина О. Г.*
Образование в сетевом обществе:
навыки XXI века
DOI: 10.19181/ezheg.2021.8 199
- Труфанов А. Ю.*
Предприниматели и органы
государственного контроля
в Приволжском федеральном округе:
оценка эффективности проверок
DOI: 10.19181/ezheg.2021.9 219
- Тихонов А. В.
Мета-проект стратегирования развития
страны и опыт Центра социологии
управления и социальных технологий
ИС ФНИСЦ РАН по исследованию проблем
реформирования работы властно-
управленческой вертикали в регионах РФ
DOI: 10.19181/ezheg.2021.10 237

Арефьев А. Л.
Неравное партнерство
DOI: 10.19181/ezheg.2021.11 256

Воронов В. В.
Подходы и модели управления стратегией
пространственного развития в центрально-
восточноевропейских странах Евросоюза
DOI: 10.19181/ezheg.2021.12 280

Чирикова А. Е., Ледяев В. Г.
Крупный бизнес и власть в малом российском
городе: должник, благодетель, партнер?
DOI: 10.19181/ezheg.2021.13 302

Раздел 3

ОБЩЕСТВЕННОЕ И ГРУППОВОЕ СОЗНАНИЕ

Козырева П. М., Смирнов А. И.
Динамика и дифференциация самооценок
профессионализма
DOI: 10.19181/ezheg.2021.14 329

Шлыкова Е. В.
Уровень адаптивности и порог адаптивного
потенциала взрослого населения России
DOI: 10.19181/ezheg.2021.15 360

Устинкин С. В., Куконков П. И.
Социальное напряжение: проблематизация
и уточнение исследовательских подходов
DOI: 10.19181/ezheg.2021.16 384

Фадеев П. В.
История России как объединяющий компонент
русской гражданской идентичности
DOI: 10.19181/ezheg.2021.17 413

<i>Арутюнова Е. М.</i> Языковая интеграция мигрантов: специфика и сложности в республиканском контексте (кейс Саха (Якутии)) DOI: 10.19181/ezheg.2021.18	426
<i>Бинева Н. К., Чернобровкина Н. И., Мамина Д. А.</i> Социальная справедливость в регулировании межэтнических отношений на юге России: опыт социологического исследования DOI: 10.19181/ezheg.2021.19	444
<i>Мчедлова М. М., Кофанова Е. Н., Шевченко А. Г.</i> Религия в условиях пандемии: отношение к цифровизации религиозных практик DOI: 10.19181/ezheg.2021.20	462

Раздел 1

**СОЦИАЛЬНАЯ
СТРАТИФИКАЦИЯ,
НЕРАВЕНСТВА
И МОБИЛЬНОСТЬ**

ФОРМИРОВАНИЕ СТАТУСНЫХ ПОЗИЦИЙ РАБОТНИКА В СИСТЕМЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Голенкова З. Т.

*доктор философских наук, профессор,
руководитель Центра исследования социальной структуры
и социального расслоения,
Институт социологии ФНИСЦ РАН,
Москва, Россия
E-mail: golenko@isras.ru*

Орехова И. М.

*старший научный сотрудник,
Институт социологии ФНИСЦ РАН,
Москва, Россия
E-mail: 22376369@mail.ru*

Аннотация. В статье авторы рассматривают проблемы становления и развития социально-трудовых отношений внутри социально-производственной структуры, непосредственно трудового коллектива. Эта многомерная проблематика представлена в статье анализом трех предметных блоков: занятости, организации и эффективности труда, вознаграждения за труд, система факторов которых характеризует различные аспекты социально-трудовых отношений. В статье предметно анализируется второй этап включенности индивида в социально-трудовые отношения, а именно этап непосредственного включения в определенную трудовую структуру. На этом этапе социально-профессиональное становление работника непосредственно зависит от положения и развития сферы социально-экономических, социально-трудовых отношений внутри этого отдельного профессионально-трудового коллектива. Статья написана на основе вторичного анализа данных исследований, про-

веденных в 2015 г. в Бурятии и Пензе по теме «Социально-пространственная дифференциация российского общества».

Ключевые слова: социально-производственная структура; социально-трудовые отношения; субъект социально-трудовых отношений; занятость; условия труда; наемный работник; отрасль хозяйства.

FORMATION OF THE STATUS POSITIONS OF THE EMPLOYEE IN THE SYSTEM OF SOCIAL AND LABOR RELATIONS

Golenkova Z. T.

*Doctor of Philosophy, Professor,
Head of the Center for the Study of Social Structure
and Social Stratification,
Institute of Sociology of FCTAS RAS,
Moscow, Russia
E-mail: golenko@isras.ru*

Orekhova I. M.

*Senior Researcher,
Institute of Sociology of FCTAS RAS,
Moscow, Russia
E-mail: 22376369@mail.ru*

Annotation. In the article, the authors consider the problems of the formation and development of social and labor relations within the social and production structure, directly of the labor collective. This multidimensional problem is presented in the article by the analysis of three subject blocks-employment, organization and efficiency of labor, remuneration for labor, the system of factors that characterize various aspects of social and labor relations. In the article, the authors analyze the second stage of the individual's involvement in social and labor relations, namely, the stage of direct inclusion in a certain labor structure. At this stage, the social and professional development of an

employee directly depends on the position and development of the sphere of socio-economic, social and labor relations within this separate professional and labor collective. The article is written on the basis of a secondary analysis of research data conducted in 2015 in Buryatia and Penza on the topic "Socio-spatial differentiation of Russian society".

Keywords: social and production structure; social and labor relations; subject of social and labor relations; employment; working conditions; employee; branch of economy.

Переход России к рыночным отношениям изменил как экономическое, так и правовое положение субъектов социально-трудовых отношений. На данный момент в рамках общего модернистского процесса сформировались социально-ролевые функции отдельных индивидов, групп и слоев внутри социально-трудовых сообществ в соответствии с их новыми социально-экономическими, профессионально-квалификационными, трудовыми статусами, новыми поведенческими стратегиями и новыми формами согласования межгрупповых интересов. К числу основных факторов формирования социально-трудовых отношений в обществе можно отнести следующие: состояние экономики, развитие производства, социальную политику государства.

Многоаспектная проблематика становления и развития социально-трудовых отношений в некотором приближении может быть представлена тремя предметными блоками: занятостью; организацией и эффективностью труда; вознаграждением за труд. Каждый из этих предметных блоков отличается своей системой факторов, характеризующих различные аспекты социально-трудовых отношений, что, в конечном итоге, дает исследователям возможность составить целостное представление об изучаемом объекте [Занятость, рынок труда... 2008; Чилипенко, 2015].

Наиболее наглядно развитие социально-трудовых отношений проявляется внутри социально-производственной структуры, непосредственно трудового коллектива. Масштабность

проблем на этом уровне кажется менее значимой, чем на рынке труда в целом. Но именно здесь происходит социальное, профессионально-квалификационное становление, зарождаются общественно-производственные связи — образуются те самые сообщества, которые определяют направления и характеристики общественного развития страны. В производственных структурах образуются локальные рынки труда со своим спросом и предложением. Здесь общие институциональные изменения в области труда оказывают непосредственное влияние на формирование статусных позиций работников, их социально-психологических черт, стратегий поведения в производственной и внепроизводственной деятельности, на их социально-трудовое воспроизводство. Процессы, происходящие внутри этих локальных структур, тесно связаны с общими социально-структурными проблемами. Кроме того, они охватывают множество социальных аспектов включенности человека в производственную деятельность. Это касается положения и движения рабочей силы на рынке труда, профессионально-квалификационных возможностей работников, взаимодействия управляющих и управляемых структур и многого другого.

Индивид как субъект социально-трудовых отношений в течение жизненного пути проходит различные этапы включенности в эти отношения. Первый этап — выбор трудовой деятельности, включающий в себя профессиональное обучение. В данной статье будет предметно проанализирован второй этап — непосредственное включение в определенную трудовую структуру. На этом этапе социально-профессиональное становление работника зависит от положения и развития сферы социально-экономических, социально-трудовых отношений внутри этого отдельного профессионально-трудового коллектива.

Обозначенные выше проблемы будут проанализированы на основе данных социологических исследований по теме «Социально-пространственная дифференциация российского общества», проведенных в 2015 г. в Пензе и Бурятии отделом социальной структуры Института социологии РАН (с 2017 г. ИС ФНИСЦ РАН). Выборка территориальная многоступенчатая, с применением квот была построена на основе следующих

переменных: половозрастной состав, образовательный уровень, сектор занятости, социально-профессиональная группа, основное занятие. Численность выборочной совокупности определялась для каждого региона исследования пропорционально численности его населения на основе данных Росстата. Объем выборки в Пензе составил 600 единиц наблюдения, в Бурятии — 1000 единиц наблюдения. Методом получения данных являлся анкетный опрос. Инструментарий исследования состоял из нескольких тематических блоков. В качестве **субъектов** социально-трудовых отношений в данной статье мы будем рассматривать наемного работника, с одной стороны, и работодателя в лице руководства или собственника предприятия — с другой.

Интересы наемного работника и работодателя пересекаются, прежде всего, в сфере кадровой политики предприятия. Безусловно, главным ресурсом любой производственной структуры является его кадровый состав. Результаты деятельности, прибыль, конкурентоспособность предприятия в области спроса и предложения напрямую зависят от качественного состава его работников, их профессионально-квалификационного уровня и эффективности его использования. Вообще совершенствование производственной структуры в целом, поступательное развитие её производственной деятельности возможно при оптимальном кадровом обеспечении всех рабочих мест.

Анализ данных исследований показал, что субъекты социально-трудовых отношений имеют разные представления об оптимальности и эффективности использования кадрового потенциала предприятия. Для наемного работника главное — иметь работу в соответствии с полученной профессией и уровнем квалификации. Это дает ему возможность эффективно трудиться, наиболее продуктивно применять свои профессиональные навыки и умения. К сожалению, одна из серьезнейших проблем современного производства заключается в том, что оно не всегда предоставляет различным социально-профессиональным группам работников такую возможность. Причины подобной ситуации многообразны. Главная из них, безусловно, кроется в состоянии рынка труда страны в целом

и его отдельных производственных структур, в частности: в имеющихся здесь кадровых потребностях определенного уровня и содержания. На различных этапах развития производства и рынка труда в России менялись и кадровые потребности. Однако приходится признать, что общей тенденцией как на российском, так и на общемировом рынке труда остается распространение или, по крайней мере, сохранение профессий низкой квалификации. Например, на российском рынке труда один из периодов с наибольшим спросом на специальности, не требующие высокого уровня образования и квалификации, пришелся на время общемирового экономического кризиса, начавшегося в 2008 г. В этой ситуации часть высококвалифицированных работников была вынуждена заниматься рутинным, низкоквалифицированным трудом. По данным социологических исследований, проведенных Институтом социологии РАН, доля работников, полученная квалификация которых была выше требований выполняемой работы, в этот период составляла от 15 до 25% в зависимости от региона опроса [Средний класс..., 2008]. В Бурятии 11,9% опрошенных работников считают свою квалификацию выше выполняемой ими работы, в Пензе таких работников — 18,1%.

В представленной выше ситуации социально-производственную структуру можно назвать дисфункциональной по отношению к занятым в ней работникам. Но с точки зрения работодателя как представителя этой структуры и субъекта социально-трудовых отношений использование работника высокой квалификации на низкоквалифицированных рабочих местах не снижает эффективности деятельности производственной структуры в целом. Наоборот, для работодателя оптимальность и эффективность кадрового состава предприятия заключается, главным образом, в уровне профессиональной и социальной мобильности кадров, диапазон которой включает в себя и профессии низкоквалифицированного труда. Уровень образования является одним из наиболее значимых факторов мобильности работника в сфере трудовой деятельности. В частности, он обеспечивает работнику достаточную способность учиться и переучиваться. Поэтому, при прочих равных

условиях, работодатели на низкоквалифицированную работу предпочитают брать более квалифицированного работника. Например, подобные случаи были выявлены при анализе результатов исследования в Туве в 2019 г.¹ В ходе исследования был отмечен очень высокий образовательный уровень занятого населения республики. В то время как, по данным статистики, подтвержденным результатами исследования, на рынке труда Тувы преобладает потребность в низкоквалифицированных профессиях, не требующих высокого уровня образования, и эта потребность увеличивается. Работодатели в республике в большинстве случаев закрывают эти кадровые потребности за счет нисходящей профессионально-квалификационной мобильности работников [Орехова, 2019: 29–45]. По данным социологических исследований, доля работников в дисфункциональных по отношению к ним производственных структурах достаточно высока — от четверти до трети кадрового состава этих структур.

В связке «работодатель — наемный работник» как субъект социально-трудовых отношений в определенной социально-профессиональной структуре нас в наибольшей степени интересует наемный работник. Именно наемный работник, как было отмечено в ходе анализа блока занятости, часто выступает в роли «пострадавшей» стороны, сталкиваясь с ограничением возможности реализовать свои индивидуальные способности.

Второй предметный блок, характеризующий социально-трудовые отношения в производственных коллективах, связан с условиями труда, возмещением затрат рабочей силы, возможностями для развития работника в процессе трудовой деятельности. Методика исследований в Пензе и Бурятии позволяет проанализировать представления респондентов — наемных работников — об указанных аспектах их трудовой деятельности и проблемах, с ними связанных.

Прежде всего, остановимся на условиях труда, поскольку именно состояние этой сферы в значительной степени

¹ Исследование по проблематике бедности в Республике Тыве было проведено в апреле 2019 г. Объем выборочной совокупности составил 2859 единиц наблюдения.

определяет характер социально-трудовых отношений в производственной структуре. Один из тематических блоков инструментария исследований позволял выяснить мнения респондентов о признаках, характеризующих их работу. Результаты представлены в таблице 1.

Таблица 1. Оценка респондентами своей трудовой деятельности,%

Признаки, характеризующие работу	Регион опроса	
	Пенза	Бурятия
Физически тяжелая	37,5	35,5
Умственно тяжелая	37,5	39,5
Требующая новых знаний	53,2	53,3
Ответственная	78,8	79,6
Необходимая обществу	75,7	74,5
Перспективная	33,9	34,6
Гарантированная	48,3	46,2
Престижная	35,7	32,5
Хорошо оплачиваемая	32,6	30,6
Хорошие отношения с коллективом	68,9	68,6
Хорошие отношения с администрацией	53,8	54,4

Прежде всего, необходимо отметить следующее обстоятельство. Оценка респондентами различных аспектов своей трудовой деятельности практически одинакова в обоих регионах опроса. Это дало основание сделать вывод о том, что территориальная принадлежность наемного работника не является причиной различий в условиях формирования и развития социально-трудовых отношений.

Признаки, характеризующие работу респондентов, представленные в таблице 1, можно разделить на несколько связанных смысловым значением блоков.

1. Условия труда

Тяжелой (умственно или физически) свою работу считают немногим более трети опрошенных работников. Подобные перегрузки часто бывают связаны с невысокими требованиями к квалификации и профессиональной подготовке работников, с несоответствием имеющегося у работника квалификационного уровня и требований, предъявляемых к выполняемой им работе. В Бурятии такое квалификационное несоответствие наблюдается у 16,1% опрошенных работников, в Пензе – у 21,1%. Причем, как было отмечено выше, у большинства из них (11,9 и 18,1% соответственно) квалификация выше требований работы. Как правило, подобное несоответствие возникает при смене специальности, полученной в процессе профессионального обучения. В Бурятии по тем или иным причинам сменили специальность 49,3% респондентов, в Пензе – 54,5%. Необходимо отметить, что на протяжении значительного временного периода социологические исследования отмечают следующий факт: при устройстве на работу до половины респондентов вынуждены менять специальность. То есть работа не по приобретенной специальности – обычное явление на российском рынке труда. В регионах опроса уровень этого явления выше, чем в среднем по стране. Главная причина коренится в неэффективной системе профессиональной подготовки кадров различного уровня и специализации. В регионах практически полностью отсутствует связь между производством и профессиональными учебными заведениями [Орехова, 2018]. Сравнивая данные о количестве сменивших специальность и количестве работников с несоответствием квалификации и требований выполняемой работы, можно сделать вывод, что система переподготовки кадров в регионах действует достаточно эффективно. Она способствует оптимальной мобильности кадров различного уровня и содержания внутри социально-профессиональной структуры как в интересах этой структуры, так и в интересах работника. В результате такой переподготовки более двух третей работников, сменивших специальность, не понесли квалификационных потерь. Следует также отметить тот факт,

что 2/3 респондентов в обоих исследованиях не считают свою работу тяжелой. Такая оценка дает основание предположить, что им в процессе своей трудовой деятельности удалось оптимально реализовать свои индивидуальные способности, включая профессионально-квалификационный потенциал. Они не испытывают дискомфорта, выполняя рабочие обязанности. Однако можно предположить, что неблагоприятные условия труда влияют на оценку престижности работы в обществе. Престижной свою работу считают треть респондентов. Обращает на себя внимание также тот факт, что в так называемых дисфункциональных производственных структурах достаточно молодой кадровый состав работников: около двух третей из них имеют возраст от 25 до 40 лет. То есть это работники наиболее активного возраста, у которых в то же время ещё формируются устойчивые профессионально-квалификационные интересы и социальные статусы. Неблагоприятные условия труда в социально-производственной структуре способны затруднить эти необходимые для социально-профессионального становления работника процессы.

2. Общественная значимость работы

Второе, что обращает на себя внимание в процессе анализа данных таблицы 1, это очень высокая оценка респондентами общественной значимости своей работы. С этой точки зрения респонденты характеризуют работу следующим образом: работа ответственная (около 80% опрошенных респондентов в обоих регионах опроса); работа, необходимая обществу (3/4 респондентов). Большинство опрошенных работников хорошо осознают необходимость своего труда для общественного развития и, как следствие, свою ответственность перед обществом. Однако эта высокая оценка респондентов вступает в определенный диссонанс с оценками их работы со стороны общества и работодателя. Большинство респондентов (2/3 в обоих регионах опроса) полагают, что в обществе выполняемая ими работа не является престижной. Оценка общественной значимости своего труда работниками основывается исключительно

на их субъективных ощущениях. Другая сторона социально-трудовых отношений — работодатель — реальными действиями эту оценку практически не подкрепляет. Во-первых, он не дает работникам достаточных гарантий занятости — гарантированной свою работу считают менее половины респондентов. Во-вторых, он очень низко оценивает их работу материально: хорошо оплачиваемой назвали свою работу менее трети респондентов.

Гарантированность работы рассмотрим с точки зрения возможности стать безработным. Прежде всего отметим, что 53,9% респондентов в Бурятии и 42,8% в Пензе в какой-то период своей трудовой деятельности были безработными. То есть с таким явлением как «безработица» они уже сталкивались, и поэтому могут осознанно оценить возможность стать безработным ещё раз. Такую возможность для себя не исключают 40,2% занятых работников в Бурятии и 39,8% в Пензе. Обращает на себя внимание также значимая доля затруднившихся ответить на этот вопрос — около 15% в обоих регионах исследований. Считаем важным это отметить, поскольку неопределенность положения в каком-то коллективе, какой-то группе или структуре (в данном случае социально-производственной) неизбежно создает напряженность и сопряжена с нервными перегрузками. Респондентов в исследованиях попросили охарактеризовать уровень жизни, который позволяла бы поддерживать только их заработная плата, без каких бы то ни было дополнительных приработок и выплат (в том числе, социальных). Анализ полученных данных привел к следующему результату. Безбедной могли бы назвать свою жизнь 5% респондентов в Бурятии и 10% в Пензе. Размер заработной платы позволяет им без всяких затруднений, кроме всего прочего, делать дорогостоящие покупки. 26% респондентов в Бурятии и 32,5% в Пензе жили бы от зарплаты до зарплаты, которой хвалило бы только на самые необходимые потребности. Эта группа респондентов не могла бы себе позволить даже займы. 59,4% респондентов в Бурятии и 52,4% в Пензе не могли бы позволить себе покупку необходимой бытовой, электронной техники, одежды, обуви средней, а в некоторых случаях, даже низкой ценовой

категории, не прибегая к займам различного рода. Почти 40% респондентов в обоих регионах опроса считают, что у них есть возможности для повышения оклада в своей производственной структуре. Но этот факт вряд ли способен изменить неутешительный вывод относительно материального положения респондентов в обоих регионах опроса: если учитывать одну заработную плату, подавляющее большинство респондентов можно отнести только к группе малообеспеченных граждан. Сами респонденты пытаются повысить свой материальный уровень с помощью дополнительной занятости. В Бурятии 26,2% имеют дополнительную работу и ещё 29,1% пытаются её найти. В Пензе таких работников 20,1 и 20,4% соответственно.

3. Перспективы роста

Прежде всего, необходимо отметить, что работа большинства респондентов является потенциально перспективной с точки зрения профессионально-квалификационного роста. Более половины опрошенных в обоих регионах считают, что выполняемая ими работа наукоемкая, требующая новых знаний. Однако оценивая признаки, характеризующие свою работу, перспективной её назвали лишь треть респондентов. Дело в том, что респонденты оценивали работу с точки зрения **возможностей** роста — квалификационного, должностного, материального, имеющихся на их предприятии. По мнению респондентов, такие возможности имеют немногим более трети работников:

- повышение квалификации: в Бурятии — 38,9%;
в Пензе — 36,5%;
- повышение в должности: 32,9 и 34,1% соответственно;
- повышение оклада: 38,0 и 38,7% соответственно.

Между тем, служебное продвижение является одним из важнейших факторов формирования и развития статусных позиций работников как непосредственно в социально-профессиональной структуре, так и в социальной структуре общества в целом. Как показали результаты исследований,

стремятся продвинуться по службе 53,3% респондентов в Бурятии и 55,9% в Пензе. В данном случае четко прослеживается «люфт» между желаемым и возможным: желающих продвинуться по службе в 1,5 раза больше тех, у которых есть такие возможности в своей социально-производственной структуре. По нашему мнению, желание сменить работу у части респондентов (34,6% в Бурятии и 28,4% в Пензе) свидетельствует о том, что таким образом они хотят решить не только материальные и профессиональные проблемы, но и получить возможность изменить свое положение в социальной иерархии.

4. Климат в коллективе

Социально-производственная структура является микросредой, в которой формируются условия непосредственного социального окружения человека. Морально-психологический климат — одно из таких условий, характер которого определяется реальными взаимоотношениями между членами коллектива. Уровень благоприятности климата в коллективе напрямую влияет на различные аспекты трудовой деятельности работника, в частности, на производительность труда. Учеными — социальными психологами и социологами — доказана прямая связь между эффективностью труда и характером морально-психологических факторов, воздействующих на работника в процессе его трудовой деятельности. В научном плане в понятие «психологический климат» принято включать три области исследования. Во-первых, социальный климат. В нашем случае — осознание работниками целей и задач своей трудовой деятельности в производственном коллективе и соблюдение своих прав и обязанностей. Во-вторых, моральный климат — уважение ценностей, принятых в коллективе. В-третьих, собственно психологический климат — неофициальные отношения в коллективе. С определенной долей вероятности о психологическом климате в коллективе можно судить, исходя из оценок респондентами своих отношений с коллегами по работе и администрацией производственной структуры. Необходимо отметить, что формулировка вопроса в инструментарии

исследований предполагала только положительные оценки уровня отношений. Вопрос был задан в рамках определения признаков, характеризующих работу респондентов. Респондентов спросили: «В какой степени Вашу работу характеризуют **хорошие** отношения с коллегами?» и «В какой степени Вашу работу характеризуют **хорошие** отношения с администрацией?». Ответили, что их работу характеризуют хорошие отношения с коллегами 68,6% респондентов в Бурятии и 68,9% в Пензе; хорошие отношения с администрацией — 54,4 и 53,8% соответственно. На основании этих данных можно сделать вывод, что именно для данных респондентов с точки зрения отношений в производственной структуре условия труда являются комфортными. Но формулировка вопроса не позволяет говорить о том, что для остальной части работников обстановка в коллективе является неблагоприятной и, тем более, конфликтной. Она может быть нейтральной, или вносить в работу определенный, но не критический дискомфорт. Показателем психологического климата в коллективе является также уровень неудовлетворенности работой. В обоих регионах опроса этот уровень ниже среднего значения. В Бурятии не удовлетворены своей работой 14,5% респондентов; в Пензе — 16,7%.

Как было отмечено выше, территориальная принадлежность респондентов не оказывает влияния на формирование социально-трудовых отношений в производственной структуре. Дальнейший анализ данных показал, что наиболее дифференцирующим фактором здесь является отраслевая принадлежность социально-производственной структуры. Отрасли народного хозяйства являются основными структурными единицами народного хозяйства. В зависимости от характера деятельности все отрасли образуют две сферы народного хозяйства: производственную и непроизводственную. К производственной сфере относятся «сельское хозяйство», «лесное хозяйство», «строительство», «промышленность», «транспорт и связь», «общественное питание». В исследованиях представлены все отрасли производственной сферы, кроме лесного хозяйства. Все услуги, обслуживание населения составляют отрасли, входящие в непроизводственную сферу. В исследованиях непроизводственная

сфера представлена такими отраслями, как «экономика и право», «бытовое обслуживание», «наука и просвещение», «управление». Оценки своего труда работниками производственных структур различных отраслей народного хозяйства представлены в таблице 2. Поскольку в числовом отношении эти оценки в обоих регионах опроса практически одинаковы, в таблице 2 представлены средние значения по обоим регионам.

Таблица 2. Оценка работниками различных отраслей народного хозяйства своей трудовой деятельности, %

Признаки, характеризующие работу	Отрасли хозяйства								
	Промышленность	Строительство	Транспорт и связь	Сельское хозяйство	Экономика и право	Торговля и общественное питание	Бытовое обслуживание	Наука и просвещение	Управление
Физически тяжелая	42,6	69,8	43,2	59,6	11,4	38,2	53,7	19,5	17,1
Умственно тяжелая	47,0	36,0	25,9	38,4	57,2	32,3	4,9	58,5	54,3
Требующая новых знаний	58,8	50,0	37,0	55,8	62,9	37,6	14,7	79,8	51,4
Ответственная	89,7	79,1	78,5	71,2	82,8	75,8	63,5	88,0	82,8
Необходимая обществу	70,6	73,3	76,5	67,3	72,9	72,0	73,2	85,0	60,0
Перспективная	38,2	39,5	34,6	21,2	52,9	29,6	22,0	32,1	51,4
Гарантированная	57,3	47,7	33,3	34,6	51,4	33,3	31,7	61,0	45,8
Престижная	39,7	34,9	34,6	26,9	55,8	26,9	7,3	22,0	45,7
Хорошо оплачиваемая	44,2	44,2	38,3	32,7	50,1	33,9	12,2	9,4	22,9
Хорошие отношения с коллективом	72,0	63,9	77,8	55,8	72,0	67,2	51,2	71,1	48,6
Хорошие отношения с администрацией	51,5	51,2	56,8	34,6	61,4	58,1	41,5	61,0	48,5

Сравнение данных таблицы 2 с данными таблицы 1 позволило сделать следующие выводы.

Во-первых, четко выделяется наиболее благоприятная для работника с точки зрения развития социально-трудовых отношений в социально-производственных структурах отрасли. Это — «экономика и право». Такой вывод позволяет сделать оценка респондентами признаков своей работы, относящихся ко всем предметным блокам социально-трудовых отношений. Исходя из её числовых значений, оценка всех без исключения признаков работы носит определенно выраженный положительный характер: благоприятные признаки работы отметили более половины респондентов, в то время как неблагоприятные условия — физические нагрузки, например, — лишь 11,4%. Это касается и таких признаков работы, которые получили низкую оценку у респондентов в обоих регионах исследований. То есть, перспективной, гарантированной, престижной и хорошо оплачиваемой свою работу считают также больше половины респондентов, работающих в области экономики и права. С большой долей вероятности можно предположить, что устойчивый интерес на протяжении значительного временного периода к профессиям юридического и экономического профиля среди выпускников средних учебных заведений объясняется, помимо всего прочего, именно характером социально-трудовых отношений в этой отрасли хозяйства: благоприятными условиями труда, перспективой социально-профессионального продвижения, материальными возможностями.

Во-вторых, наименее благоприятными отраслями для развития социально-трудовых отношений можно считать «бытовое обслуживание» и, в меньшей мере, «управление». Такой вывод позволяет сделать сравнение общих оценок респондентов по регионам с их оценками по отраслям следующих признаков работы. В «бытовом обслуживании» респонденты очень низко оценили научную составляющую работы — лишь 14,7% из них считают, что их работа требует новых знаний — это в 3,6 раза меньше, чем общая оценка по регионам. Оценка материальной обеспеченности и престижности своей работы здесь также очень низкая даже на фоне невысокой общей оценки.

Хорошо оплачиваемой свою работу считают в 2,7 раза меньше респондентов, чем в целом по регионам, престижной — меньше в 4,5 раза. Оценка общественной значимости работы респондентами в «управлении» ниже средней по регионам в 1,3 раза. Оценка отношений с коллегами ниже в 1,4 раза. Очень низко оценили управленцы оплату своего труда: лишь 22,9% из них считают её хорошей. Оценки других признаков работы находятся на уровне общих по регионам.

По уровню применения тяжелого низкоквалифицированного рутинного труда выделяются три отрасли народного хозяйства. Свою работу считают физически тяжелой 69,8% респондентов в строительстве, 59,6% — в сельском хозяйстве и 53,7% — в бытовом обслуживании. Считаю важным отметить зафиксированный нами прогресс в развитии промышленного производства в стране. В 2007 г. в Нижегородской области и в 2008 г. в Краснодаре в рамках научно-исследовательского проекта «Трансформация социальной структуры российского общества» Институтом социологии РАН были проведены социологические исследования с использованием многоступенчатой комбинированной выборки с применением квотного метода. Выборочная совокупность составила 520 и 585 единиц наблюдения соответственно. Методика исследований предусматривала изучение различных аспектов включения индивида в производственную деятельность, в частности, непосредственно в производственные структуры различных отраслей народного хозяйства. Тогда анализ результатов исследований показал, что отраслями с наибольшим уровнем применения низкоквалифицированного труда являются промышленность и строительство. По данным исследований 2015 г. по указанному показателю промышленность занимает пятое место, пропустив вперед, кроме названных выше отраслей, «транспорт и связь». Физически тяжелой работу в промышленности назвали 42,6% респондентов. Эта цифра почти в 2 раза ниже полученной в исследованиях 2007–2008 гг. Кроме того, исследования в Бурятии и Пензе выявили возросшую научную составляющую промышленного производства: 58,8% респондентов в промышленности считают, что их работа требует новых знаний. По этому показателю по оценкам

респондентов промышленность стала третьей наряду с такими наукоемкими отраслями народного хозяйства, как «наука и просвещение» (79,8%) и «экономика и право» (62,9%). Очень важным является факт увеличения уровня оплаты труда в отрасли, зафиксированный в исследованиях. Хорошо оплачиваемой свою работу считают 44,2% респондентов, что в 1,4 раза выше средних значений по регионам. Вывод о прогрессе, достигнутом за последнее десятилетие в развитии промышленного производства, является обоснованным и корректным, поскольку структура отраслей народного хозяйства в регионах исследований вполне сопоставима. Основу их промышленного комплекса составляет машиностроение, металлообработка, электроэнергетика, пищевая, топливная, целлюлозно-бумажная промышленность. Несмотря на высокое содержание в строительной отрасли физически тяжелого труда, следует отметить зафиксированный данными исследований определенный прогресс в её развитии. Это касается роста научной составляющей трудовой деятельности и увеличения уровня оплаты труда.

Как показывают результаты проведенных исследований, материальная составляющая трудовой деятельности является одним из важнейших факторов социально-трудовых отношений в производственной структуре. Например, наиболее весомым мотивом для тех респондентов, которые предполагают сменить место работы, является повышение зарплаты. Такие факторы, как более высококвалифицированная и интересная работа или более высокая должность, значительно проигрывают материальному фактору в числовом отношении. Кроме того, более половины респондентов отметили, что наиболее важным для них в работе является именно «хорошая оплата». По оценкам респондентов, самыми неблагоприятными отраслями народного хозяйства, с точки зрения оплаты труда, являются «наука и просвещение», «бытовое обслуживание» и «управление». Только 9,4; 12,2 и 22,9% соответственно занятых в этих отраслях оценили свою работу как хорошо оплачиваемую. Средняя оценка по регионам материальной составляющей работы — самая низкая среди оценок остальных признаков трудовой деятельности. Даже на этом фоне соответствующая оценка по отраслям «наука

и просвещение» и «бытовое обслуживание» ниже среднего значения в разы, а именно — в 3,5 и 2,7 раза соответственно. Оценка по отрасли «управление» ниже средней в 1,4 раза. С материальной точки зрения для респондентов наиболее предпочтительной является работа в отрасли «экономика и право» — хорошо оплачиваемую работу здесь считают 50,1% респондентов. Эта оценка в 1,5 раза выше средней оценки по регионам.

В наибольшей степени дифференцирующий характер отраслевой принадлежности социально-производственной структуры проявляется в непроизводственной сфере. Причем как внутри этой сферы, так и между отраслями этой сферы и отраслями сферы производственной. Именно внутри непроизводственной сферы народного хозяйства находится отрасль с наиболее благоприятными социально-экономическими условиями и возможностями трудовой деятельности наемных работников («экономика и право»). К этой же сфере принадлежат и наименее «благоприятные» отрасли («бытовое обслуживание» и «управление»). Отраслевая структура производственной сферы с точки зрения социально-экономических условий трудовой деятельности работника, состояния и развития социально-трудовых отношений в производственной структуре достаточно однородна.

Социально-экономическое положение определенной отрасли народного хозяйства непосредственным образом отражается на социально-трудовых отношениях в её производственных структурах, тесно связано с формированием и развитием социально-экономических, профессионально-квалификационных, трудовых статусов работников в этих структурах. Но прежде всего социально-экономическое состояние отрасли влияет на формирование оптимального профессионально-квалификационного кадрового состава отраслевых производственных структур. К сожалению, «кадровая потребность» и в числовом, и в содержательном отношении — величина крайне непостоянная и плохо прогнозируемая. В новейшей российской истории становления рыночных отношений тому есть множество примеров. Приведем некоторые из них.

К началу десятых годов XXI века потребность в инженерных специальностях, в годы развала промышленного

производства равная нулю, приобрела такую величину, что крупнейшим промышленным комплексам с трудом удавалось найти специалистов-инженеров для своего производства в России, и компании вынуждены были приглашать специалистов инженерно-технического профиля из других стран — Франции, Швеции, Финляндии. Огромный дефицит инженеров испытывали, например, сборочные производства и строительные предприятия. Кадровые специалисты-аналитики всерьез полагали, что если ситуация к 2020–2023 гг. в производственном секторе российского рынка труда не изменится, то здесь наступит коллапс.

Второй пример относится к работникам со средним специальным образованием, спрос на которых даже в кризисные годы был достаточно устойчивым, а к 2015 г. значительно увеличился. По данным Минтруда, к этому времени спрос на профессии, требующие среднего специального образования, составил треть от самых востребованных профессий на рынке труда в России. Однако российский рынок труда того времени этот спрос не имел возможности удовлетворить. Такая ситуация сложилась в силу как объективных, так и субъективных причин. К первым относилось неуклонное старение кадров всех уровней. Но более всего эта проблема отразилась на квалифицированных рабочих и специалистах среднего звена, поскольку она усугубилась практическим развалом в 1990-е годы системы подготовки таких кадров. В последнее время положение в системе профессионального образования начало постепенно выправляться, и профессии среднего квалификационного уровня стали популярными и востребованными среди выпускников средней школы [Константиновский, Попова, 2020].

Два вышеприведенных примера иллюстрируют, если так можно выразиться, «недопроизводство» кадров определенного уровня и профессионального профиля. В этом случае устранение негативных последствий обычно ложится на плечи работодателя. Чтобы оптимально обеспечить кадровые потребности производственной структуры, работодатель должен иметь возможность в лучшем случае обеспечить переквалификацию работника, в худшем — его полную переподготовку. Оба случая

переобучения требуют затрат времени и денег. В приведенном выше примере нехватки инженерно-технических кадров работодатель пошел путем приглашения готовых специалистов из других стран, что, конечно, исключило фактор времени, но зато многократно увеличило материальные затраты.

Перепроизводство кадров различного уровня и профессионального профиля в большей степени сказывается на другом субъекте социально-трудовых отношений — наемном работнике. Рассмотрим последствия такого перепроизводства на примере подготовки юристов и экономистов. В течение длительного временного периода наблюдается устойчивый интерес у выпускников средней школы к этим профессиям и, как следствие, перепроизводство таких специалистов. В результате в начале 2010-х годов создалось такое положение, когда рынок труда оказался перенасыщенным профессионалами этого профиля при почти абсолютном отсутствии на них спроса. Тогда до 80% выпускников юридических академий, экономических факультетов и т.п. не могли найти работу по специальности — они не были востребованы. Специалисты, вынужденные в этой ситуации переучиваться или, в лучшем случае, довольствоваться временной работой или работой с частичной занятостью, как правило, сталкивались с материальными и социальными потерями.

Степень развитости определенных социально-производственных структур является важнейшим фактором формирования и развития социально-трудовых отношений в этих структурах. Именно здесь зарождаются общественно-производственные связи, которые оказывают непосредственное влияние на вектор общественного развития в целом. В производственных структурах происходят процессы социально-профессионального становления работников — непосредственных субъектов этих процессов, тесно связанных с общими социально-структурными проблемами. Нерациональное развитие и использование образовательного, квалификационного и профессионального потенциала работника приводит к множеству социально-профессиональных проблем, непосредственно затрагивающих общество в целом. Не вдаваясь в подробности, назовем наиболее острые и значимые из них.

Во-первых, безработица, которая в настоящее время приобретает новое качественное содержание. Безработным сейчас часто становится тот, кого не устраивает качество, квалификационный уровень или профиль предлагаемых вакансий. *Во-вторых*, мобильность. В данном случае имеется в виду такое явление, как «текучка», то есть перемещение рабочих кадров между производственными структурами с целью улучшения определенных характеристик своей трудовой деятельности. *В-третьих*, на наш взгляд, распространение неформальной занятости на рынке труда в России также во многом определяется степенью развития социально-производственных структур. В группу работников с неформальной занятостью обычно включают фрилансеров, индивидов с неполной или временной занятостью, самозанятых и т.п., объединяющим признаком которых является нестабильность их положения на рынке труда. Проблемой индивидов с неформальной занятостью является также их социальная идентификация, которая усугубляется тем, что многие неформально занятые имеют высокий уровень образования и дохода. В последнее время исследователи в России склонны отнести эту группу работников к новому стратификационному слою — «прекариату». Стратификационным основанием выделения этого слоя послужила как раз его экономическая нестабильность [Голенкова, Голиусова, 2016].

На наш взгляд, от понимания проблем становления и развития социально-производственных структур и путей их решения во многом зависит стратегия дальнейшего общественного развития. Данные проведенных нами исследований свидетельствуют о необходимости дальнейшего изучения этих проблем. Нет сомнения в том, что социально-производственные структуры, не отвечающие в той или иной степени потребностям разделения труда, рациональному использованию кадрового потенциала, неизбежно воспроизводят старые проблемы и способствуют возникновению новых проблем в сфере социально-структурных отношений. Нереализованные возможности работника влияют на его трудовую отдачу, перспективы служебного, социально-профессионального продвижения, на цели и модели поведения в целом.

Список литературы

- Голенкова З. Т., Голиусова Ю. В. Российский прекариат: проблемы накопления человеческого капитала // Вестник Института социологии. 2016. № 3 (18). С. 57–69. DOI: 10.19181/vis.2016.18.3.412.
- Занятость, рынок труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Р. П. Колосовой, Г. Г. Меликьяна. М.: ТЕИС, 2008. 458 с. ISBN 978–5–7218–1024–4.
- Константиновский Д. Л., Попова Е. С. Среднее vs высшее // Мир России. 2020. Т. 29, № 2. С. 6–26. DOI: 10.17323/1811–038X-2020–29–2–6–26.
- Орехова И. М. Занятое и незанятое население Республики Тывы: потенциал и эффективность использования // ИНАБ. 2019. № 3. Особенности социальной стратификации в Республике Тыва. С. 29–45. DOI: 10.19181/inab.2019.3.3.
- Орехова И. М. Кадровые потребности на рынке труда как основание социально-структурных изменений в регионе. Особенности модернизации социальной структуры российского общества: [монография] / З. Т. Голенкова [и др.]. М.: ФНИСЦ РАН, 2018. 200 с. // ФНИСЦ РАН: [сайт]. URL: http://www.isras.ru/index.php?page_id=1198&id=6805 (дата обращения: 10.04.2021).
- Средний класс в современной России / М. К. Горшков [и др.]; Отв. ред. М. К. Горшков; Ин-т социологии РАН. М.: Весь Мир, 2008. 368 с. ISBN 978–5–7777–0622–5.
- Чилипенко Ю. Ю. Социально-трудовые отношения: теория и практика взаимодействия субъектов в сфере малого и среднего бизнеса / Ю. Ю. Чилипенко. Н. Новгород: Изд-во НИ-СОЦ, 2015. 363 с. ISBN 978–5–93116–174–7.

СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЕ ПОЛОЖЕНИЕ И САМОЧУВСТВИЕ САМОЗАНЯТЫХ В РОССИИ (НА ПРИМЕРЕ РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН)¹

Баймурзина Г. Р.

кандидат экономических наук,

директор,

Башкирский филиал ФНИСЦ РАН,

Уфа, Россия

E-mail: guzrim@mail.ru

Туракаев М. С.

кандидат социологических наук,

старший научный сотрудник,

Башкирский филиал ФНИСЦ РАН,

Уфа, Россия

E-mail: mturakaev@gmail.com

Аннотация. В статье анализируются особенности социально-экономического и социально-трудового положения самозанятых граждан. Авторы опираются на результаты социологического исследования «Качество занятости и человеческое развитие», проведенного в Республике Башкортостан в конце 2020 г., в рамках которого была сформирована специальная подвыборка «самозанятые» (лица, занятые трудовой деятельностью, работающие не по найму и не имеющие наемных работников; самостоятельно реализующие товары/услуги, произведенные собственными силами; включают в себя занятых как в формальном (зарегистрированные индивидуальные предприниматели,

¹ Статья подготовлена при поддержке РФФИ. Проект № 20-011-00934 «Развитие человеческого потенциала в условиях прекаризации социально-трудовой сферы».

плательщики «налога на профессиональный доход», члены производственных кооперативов), так и неформальном секторе экономики). Полученные результаты сравниваются с современными и более ранними исследованиями в России. Анализ проблемы показал, что отсутствие общепринятого определения, единой методики идентификации самозанятых и мониторинга их положения существенно затрудняет изучение этой социальной группы, оценку социально-экономической эффективности самозанятости, выработку оптимальной стратегии управления. Несмотря на стратегическую важность развития самозанятости (в качестве предпосылки и стартовой формы малого предпринимательства, механизма обеспечения занятости и сдерживания безработицы, пополнения бюджета и фондов социального страхования), она пока преимущественно концентрируется в неформальном секторе экономики и часто характеризуется как прекарная. Особенно сильно это проявилось в период коронавирусной пандемии. Наши данные подтверждают, что государственные гарантии в условиях кризиса и неопределенности, низкие налоговые ставки являются ключевыми условиями для регистрации в качестве самозанятого или индивидуального предпринимателя. Несмотря на неустойчивое социально-трудовое и материальное положение, самозанятые с оптимизмом смотрят в будущее. Им свойственны такие важные личностные качества, как самостоятельность, инициативность и умение адаптироваться к меняющейся социально-экономической ситуации.

Ключевые слова: самозанятые; наемные работники; статус занятости; налог на профессиональный доход; индивидуальный предприниматель; социально-трудовые отношения; пандемия; неустойчивая занятость.

THE SOCIO-ECONOMIC STATUS AND WELL-BEING OF THE OWN-ACCOUNT WORKERS IN RUSSIA (ON THE EXAMPLE OF THE REPUBLIC OF BASHKORTOSTAN)¹

Baymurzina G. R.

*Candidate of Economics,
Director,
Bashkir Branch of FCTAS RAS,
Ufa, Russia
E-mail: guzrim@mail.ru*

Turakayev M. S.

*Candidate of Sociology,
Senior Researcher,
Bashkir Branch of FCTAS RAS,
Ufa, Russia
E-mail: mturakaev@gmail.com*

Abstract. The article analyzes the features of the socio-economic and socio-labor status of the own-account workers. The authors base their conclusions on the results of the sociological study “Quality of employment and human development”, conducted in the Republic of Bashkortostan at the end of 2020, within the framework of which a special sub-sample of “own-account workers” was formed (persons engaged in labor activity, self-employed and have no employees; independently selling goods/services produced by their own efforts; include workers from both the formal (registered individual entrepreneurs, payers of the “professional income tax”, members of production co-operatives) and the informal sector of the economy. The results

¹ This article was prepared as part of the RFBR grant No. 20-011-00934 «Development of human potential in the conditions of precariation of the social and labor sphere».

obtained are compared with modern and earlier studies in Russia. The analysis of the problem showed that the absence of a generally accepted definition, of a single methodology for identifying the own-account workers (and self-employed) and monitoring their situation, creates difficulties to study this social group, assess the socio-economic efficiency of self-employment, and develop an optimal management strategy. Despite the strategic importance of the development of self-employment (as a prerequisite and starting form of small business, a mechanism for ensuring employment and curbing unemployment, replenishing the budget and social insurance funds), it is still mainly concentrated in the informal sector of the economy and is often characterized as precarious. This was especially pronounced during the coronavirus pandemic. Our data confirms that government guarantees in times of crisis and uncertainty, low tax rates are the key conditions for registering as an own-account worker or individual entrepreneur. Despite the precarious social, labor and financial situation, the own-account workers are optimistic about the future. They are characterized by such important personal qualities as independency, initiativeness and the ability to adapt to a changing socio-economic situation.

Keywords: own-account workers; employees; employment status; professional income tax; individual entrepreneur; social and labor relations; pandemic; precarious work.

Введение

Исследование феномена самозанятости в России приобретает все большую актуальность как в связи с расширением нестандартных форм занятости, так и с поиском легализующих механизмов неформальной занятости. Одним из наиболее громких «признаний» остроты проблемы и необходимости принять меры стало заявление заместителя председателя Правительства РФ, О. Голодец, на XIV Апрельской конференции Высшей школы экономики в 2013 г. о том, что государству неизвестно, чем заняты 45% (около 38 млн человек) трудоспособного населения России. В 2015 г. в каждом субъекте

Российской Федерации были созданы межведомственные комиссии по снижению неформальной занятости, легализации «серой» заработной платы и повышению собираемости страховых взносов в государственные внебюджетные фонды, а в муниципальных образованиях сформированы соответствующие рабочие группы¹. Неформальная занятость отмечается в числе угроз в Стратегии национальной безопасности Российской Федерации и Стратегии экономической безопасности Российской Федерации на период до 2030 года². В 2016 г. В. Путин поручил разработать «понятный и удобный инструмент взаимодействия с государством» для самозанятых граждан³. В конце 2018 г., в качестве социального эксперимента, было предложено апробировать специальный режим «профессионального подоходного налога», согласно которому физические лица имеют возможность вести хозяйственную деятельность без регистрации в качестве индивидуального предпринимателя и уплачивать минимальный налог⁴. С 1 января 2019 г. он стартовал в г. Москве, в Московской и Калужской областях, в Республике Татарстан; с 1 января 2020 г. — ещё в 19 регионах России, в том числе в Республике Башкортостан. С 1 июля 2020 г. решение об участии в эксперименте может принять любой регион России. Логика такой последовательности состоит в разворачивании эксперимента с центров деловой активности, регионов-доноров и субъектов РФ, где находятся

¹ Указ Президента РФ от 31 декабря 2015 г. № 683 «О Стратегии национальной безопасности Российской Федерации».

² Указ Президента Российской Федерации от 13.05.2017 г. № 208 «О Стратегии экономической безопасности Российской Федерации на период до 2030 года».

³ Заседание Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и приоритетным проектам (21 сентября 2016 года) // Президент России: [сайт]. URL: <http://kremlin.ru/events/president/news/52929> (дата обращения: 15.04.2021).

⁴ Федеральный закон «О проведении эксперимента по установлению специального налогового режима «Налог на профессиональный доход» от 27.11.2018. № 422-ФЗ // КонсультантПлюс: [сайт]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_311977/ (дата обращения: 15.04.2021).

города-миллионники и постепенном распространении в другие регионы России [Еременко, 2020: 40].

Согласно единому реестру субъектов малого и среднего предпринимательства Федеральной налоговой службы РФ по состоянию на 31.12.2020 г. в России количество плательщиков налога на профессиональный доход достигло 1 603 638 человек, 1 458 792 (91%) из которых не являются индивидуальными предпринимателями¹. Безусловно, эти цифры пока не отражают реального масштаба самозанятости в России и регионах, не позволяют судить о её динамике, структуре, условиях и факторах развития.

Существуют проблемы и методологического характера. Дело в том, что до 2018 г. действовала международная классификация статусов занятости, принятая в 1993 г. (МКСЗ-1993), в соответствии с которой подразумевалось, что наемные работники (*employed for pay*) и работающие не по найму (*self-employed*) представляют собой взаимоисключающие группы. В свою очередь, в число работающих не по найму были включены: работодатели (*employers*), члены производственных кооперативов (*members of producers-cooperatives*), самостоятельно занятые лица (*own-account workers*), неоплачиваемые семейные работники (*contributing family workers*)². Нужно обратить внимание, что трудности определения самозанятых часто связаны с особенностями перевода с английского языка. Русскому термину самозанятый, на первый взгляд, соответствует английское «*self-employed*». По смыслу, закладываемому в большинстве современных отечественных публикаций (а также для данной статьи), наиболее подходящим является перевод «*own-account workers*». В относительно ранних, достаточно глубоких и авторитетных работах использовалось более широкое определение

¹ Статистика для национального проекта «Малое и среднее предпринимательство и поддержка индивидуальной предпринимательской инициативы» // Федеральная налоговая служба. URL: <https://rmsp.nalog.ru/statistics2.html> (дата обращения: 15.04.2021).

² Conceptual Framework for Statistics on Work Relationships. ILO, 2020 // International Labour Office. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—dgreports/—stat/documents/publication/wcms_746768.pdf (дата обращения: 15.04.2021).

самостоятельной занятости, которое больше соответствует понятию «self-employed» по МКЗС-1993 (то есть включает в себя всех, кто работает не по найму, в том числе работодателей и членов производственных кооперативов); например, работа Н. М. Воловской [Воловская, 2003: 7], статья А. В. Аистова [Аистов, 2005]. В выборочных обследованиях рабочей силы Росстата пока применяется старая классификация статусов занятости (МКЗС-1993)¹. Но в стратегических и официальных документах под samozанятостью часто подразумеваются разные контексты². Отсутствие общепринятого определения, единой методики идентификации samozанятых и мониторинга их положения существенно затрудняет изучение этой социальной группы, оценку социально-экономической эффективности samozанятости, выработку оптимальной стратегии управления.

Новая классификация статусов занятости, принятая 20-й Международной конференцией статистиков труда, разработана с учетом новых тенденций в социально-трудовых отношениях, необходимости учета и мониторинга нестандартных форм занятости, в том числе таких негативных явлений, как подмена трудовых отношений, фиктивная samozанятость и др. Вместе с тем концептуальные рамки нового подхода к классификации статусов занятости продолжают совершенствоваться и пока слабо внедрены в международную практику статистического учета.

¹ Приказ Росстата «Об утверждении Основных методологических и организационных положений по проведению выборочного обследования рабочей силы» от 30.06.2017 г. № 445 (ред. от 30.12.2020) // КонсультантПлюс: [сайт]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_219641/ (дата обращения: 15.04.2021).

² К примеру, содействие samozанятости безработных граждан, реализуемое службами занятости населения по всей России в комплексе мер активной государственной политики на рынке труда, предполагает помощь в организации и официальной регистрации малого бизнеса (то есть ИП рассматривается как samozанятость); по методике МКЗС-1993, применяемой Росстатом в статистике труда, в число samozанятых включаются и работодатели, и неформальные работники семейных предприятий; с 2018 г. к samozанятым официально относятся те, кто является плательщиком «налога на профессиональный доход» и не имеет наемных работников.

При этом очевидно, что они будут актуальны и востребованы в России. Как прогнозируют эксперты, введение специального налогового режима для самозанятых граждан неизбежно приведет к увеличению числа фиктивных самозанятых (зависимых подрядчиков или «предпринимателей-дауншифтеров», стремящихся снизить налоговые платежи) [Аистов, 2005: 190; Ручкина, 2020: 102]; появляется необходимость учета и анализа численности и структуры зарегистрированных самозанятых (в том числе ИП без наемных работников), незарегистрированных самозанятых, а также наемных работников, совмещающих основную работу с самозанятостью (оформленной или неформальной) и др.

Другое актуализирующее настоящую тему исследования обстоятельство связано с прекаризацией социально-трудовой сферы, в условиях которой самозанятость становится наиболее оптимальным решением проблемы трудоустройства для все более значимой части населения. В работе «Прекариат: становление нового класса» авторы отмечают «противоречивую природу» самозанятости, согласно которой самозанятый сам выбирает условия труда и получает оплату труда без посредников, но при этом его трудовое и материальное положение не гарантировано из-за экономических рисков и других участников рынка [Прекариат: становление..., 2020: 244].

Отмеченные обстоятельства актуализируют проблему изучения самостоятельной занятости, её разновидностей и движущих факторов, влияния на неё личностных характеристик и потребностей общества, качества социально-трудового пространства, фискальной политики, социально-экономической ситуации в муниципальном образовании, регионе или стране и т.д.; осмысления её как нового социального явления.

Не претендуя на исследование всех отмеченных проблем, в данной статье авторами поставлена цель охарактеризовать современную структуру самозанятого населения (по видам деятельности, легитимности работы, добровольности выбора и др.), выявить особенности их социально-экономического положения и самочувствия по сравнению с наемными работниками на основе результатов эмпирического исследования.

Методология и методика исследования

Выводы данной статьи основаны на результатах социологического опроса населения, проведенного на территории Республики Башкортостан «Качество занятости и человеческое развитие» (сроки полевых работ: октябрь–декабрь 2020 г.). Выборка воспроизводит структуру взрослого населения от 18 лет и старше по типу поселения, полу, возрасту, образованию и социально-трудовому статусу (занятое, незанятое население). Объем выборки составил 1566 респондентов. Количество наемных работников в выборке составило 898 человек (57,3%), работающих не по найму — 153 человека (9,8%). В числе занятых не по найму 111 человек не имели наемных работников, 42 человека — были работодателями.

К самозанятым отнесены лица, занятые трудовой деятельностью, но не являющиеся наемными работниками и не имеющие наемных работников; самостоятельно реализующие товары/услуги, произведенные собственными силами; в данную категорию могут быть включены занятые как в формальном (зарегистрированные индивидуальные предприниматели, плательщики «налога на профессиональный доход», члены производственных кооперативов), так и неформальном секторе экономики.

В целях более глубокого анализа самозанятости и возможности сравнения с группой наемных работников, число самозанятых доведено до 405 человек¹. В связи с отсутствием статистики, характеризующей социально-демографическую структуру самозанятых и их распределение по видам экономической деятельности, а также учитывая настороженное отношение респондентов к опросу (большое количество отказов) и приоритетность получения честных и искренних ответов, выборка формировалась стихийно.

¹ Таким образом, выборка самозанятых состоит из 111 респондентов из общего массива данных социологического опроса населения, а также из 294 человек, отвечающих приведенным критериям самозанятости, но привлеченных к исследованию методом «снежного кома».