

2. Доклад о человеческом развитии 2016 // Программы развития Организации Объединенных Наций (ПРООН). URL: [http://hdr.undp.org/sites/default/files/HDR2016\\_RU\\_Overview\\_Web.pdf](http://hdr.undp.org/sites/default/files/HDR2016_RU_Overview_Web.pdf) (дата обращения: 07.09.2017).

3. Россия оказалась внизу рейтинга производительности труда. URL: <https://www.spb.kp.ru/daily/26568.5/3584292> (дата обращения: 23.07.2017).

4. Волостников А.И., Харламов А.В. Институциональные основы развития реального сектора экономики страны: монография. СПб: Изд-во Политехн. ун-та, 2010. 142 с.

5. Плотников Н.В. Система высшего профессионального образования в обеспечении национальной безопасности и национальных интересов // Экономика и управление. 2015. № 7 (117). С. 80–83.

6. Любимов И.Л. От человеческого капитала к экономическому росту: прямая дорога или долгое блуждание по лабиринту? // Вопросы экономики. 2017. № 8. С. 5–23.

7. Харламова А.А. Глобализация и процесс обеспечения экономической безопасности государства // Петербургский экономический журнал. 2016. № 4. С. 6–11.

8. Рейтинг стран мира по уровню образования 2016 // Программы развития Организации Объединенных Наций (ПРООН). URL: <http://gtmarket.ru/ratings/education-index/education-index-info> (дата обращения: 07.09.2017).

9. Бессуднов А., Куракин Д., Малик В. Миф о всеобщем высшем // Ведомости. 2017. С. 7.

ГРНТИ 04.81

УДК 331.1

В.С. Каташинских, А.Э. Федорова  
УрФУ им. первого Президента России Б.Н. Ельцина, Екатеринбург  
С.Н. Каташинских  
УГЛТУ, Екатеринбург

## **ОБЪЕКТИВНЫЕ ФАКТОРЫ ПРЕКАРИЗАЦИИ ЗАНЯТОСТИ В СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

В данной статье сделан фокус на отдельных объективных факторах социального загрязнения трудовых отношений между работниками и работодателями.

Целью исследования является мониторинг изменений в трудовых отношениях между работниками и работодателями, а также изучение природы токсичных элементов трудовых отношений, которые рассматриваются авторами как феномен социального загрязнения от экономической деятельности хозяйствующих субъектов.

*Ключевые слова:* социально-трудовые отношения, социальное загрязнение, прекаризация занятости, прекариат.

Кризисные процессы, охватившие на сегодняшний день практически все сферы жизни общества, неизбежно ведут к постоянному увеличению доли работников, не имеющих социальной защиты и гарантированной занятости. Данное явление, называемое *прекаризацией занятости*, рассматривается нами как социальное загрязнение от экономической деятельности хозяйствующих субъектов [1, с. 839], оказывающее неблагоприятное воздействие как на отдельного работника, так и на общество в целом.

На данном этапе растущее число исследований прекаризации занятости взаимно обогащают друг друга, дополняя систему научных знаний о труде. Несмотря на это, данный феномен по-прежнему является мало изученным, требующим глубоких изысканий причинно-следственных связей. Следует отметить, что проблема прекаризации занятости особенно актуализирована в Свердловской области, традиционно являющейся одним из важнейших промышленных районов России.

Социологическое исследование, проведенное авторами в Свердловской области в 2015 году ( $N = 210$ ) среди работников различных предприятий, позволило выявить ряд специфических черт современного прекариата промышленного региона. Исследование проводилось методом очного анкетирования. Отбор респондентов осуществлялся с помощью квотной выборки на основании двух признаков: пол и категория работника.

Среди задач нашего исследования было выявление того, какие группы трудоспособного населения являются наименее защищенными и могут быть идентифицированы как прекариат. Соотнесение факторов прекаризации с категорией работника позволяет выявить некоторые социально-демографические характеристики прекариата. Все факторы, детерминирующие тот или иной вид деятельности, можно условно разделить на объективные и субъективные, используя «принцип выделения объективных и субъективных по своему происхождению элементов детерминации» [2, с. 28]. Таким образом, социологический анализ факторов детерминации позволил разделить их на две группы: объективные и субъективные. К объективным факторам прекаризации относятся:

- 1) форму трудовых отношений с работодателем;
- 2) срок действия трудовых отношений с работодателем;
- 3) форму выплаты денежного вознаграждения;
- 4) кадровую политику организации;

- 5) нарушение договоренностей со стороны работодателя;
- 6) категорию работника;
- 7) сферу деятельности организации;
- 8) пол (гендер).

В данной статье сделан фокус на отдельных объективных (внешних, обусловленных не зависящими от работника причинами) факторах. Также к объективным факторам традиционно относят социально-демографические характеристики работников.

Распределение мнений респондентов анализировалось как по категориям работников, так и по отраслям экономики. В выборочной совокупности присутствовали работники следующих отраслей:

- 1) сервис, услуги;
- 2) энергетика, природные ресурсы;
- 3) производство;
- 4) торговля;
- 5) строительство, недвижимость;
- 6) банки, инвестиции, финансы;
- 7) органы власти.

Полученные результаты показывают, что во всех обозначенных отраслях экономики работники преимущественно имеют трудовые договоры по основному месту работы. При этом часть работников не имеют трудового договора.

В ходе анализа результатов исследования было выявлено, что без оформления письменного договора чаще всего трудятся респонденты, имеющие рабочие профессии. Среди них доля работающих по устной договоренности составляет 9,1 %. Договоры возмездного оказания услуг (подряда), трудовые договоры о работе по совместительству и работа по устной договоренности с работодателями рассматриваются нами как прекаризационные формы трудовых отношений.

Особую важность для работников имеет срок трудового договора. Бессрочный трудовой договор либо договор, заключенный на длительный период, дают работнику больше защищенности и уверенности в завтрашнем дне. А краткосрочный трудовой договор способствует развитию неуверенности, зачастую свидетельствует об отсутствии перспектив. Рассматривая вариацию сроков трудовых договоров по категориям персонала, можно заключить, что абсолютное большинство работников трудоустроены на неопределенный срок (от 77,4 до 100 % в зависимости от категории работника).

Анализ данных по отдельным категориям работников (табл. 1) показывает, что 3 % опрошенных рабочих указали, что срок договора зависит от окончания работы, в равной доле (по 4,5 % ответивших) присутствуют 3-х и 4–5-летние соглашения с работодателями.

Таблица 1

Влияние категории работника  
на срок трудовых отношений, % от ответивших

Варианты ответов	Рабочий	Специалист	Обслуживающий персонал	Руководитель отдела	Топ-менеджер	Итого
На неопределенный срок	87,9	82,9	77,4	93,5	100,0	85,6
Срок зависит от окончания работы	3,0	5,3	9,7	0	0	4,3
4–5 лет	4,5	3,9	0	0	0	2,9
3 года	4,5	0	3,2	3,2	0	2,4
2 года	0	1,3	0	3,2	0	1,0
1 год	0	2,6	6,5	0	0	1,9
6 месяцев	0	3,9	0	0	0	1,4
Итого	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Респонденты из категории специалистов имеют практически все варианты сроков трудовых отношений, хотя у большинства (5,3 %) срок трудового договора зависит от окончания работ. Среди обслуживающего персонала зафиксирован наибольший процент (9,7 %) тех, у кого срок трудового договора зависит от окончания работ, что объясняется спецификой деятельности обслуживающего персонала, который, как правило, работает на конкретных проектах. Выделяется здесь топ-менеджмент, 100 % которого работает по договору, заключенному на неопределенный срок. Таким образом, по данному фактору прекаризации топ-менеджмент абсолютно не испытывает никакого негативного влияния.

Основная масса работников во всех исследуемых отраслях (от 51,6 до 93,6 %) получает деньги на зарплатный счет (табл. 2).

Наименьший процент (51,6 %) зафиксирован в торговле, наибольший (92,9 и 93,6 %) – в сферах инвестиций, банков, финансов, а также в энергетике и отрасли природных ресурсов. Соответственно, в данных отраслях деятельности выявлен самый низкий процент тех работников, которые получают денежное вознаграждение «в конверте».

В торговле мы отмечаем самое большое количество работников (22,6 %), имеющих расчет с работодателем «в конверте». Объясняется данное обстоятельство большим количеством наличных денежных средств в сфере торговли, высокой частотой уклонения от налоговых выплат со стороны работодателя.

Таблица 2

Влияние отрасли деятельности предприятия на форму выплаты денежного вознаграждения за работу, % от ответивших

Варианты ответов	Производство	Торговля	Сервис, услуги	Строительство, недвижимость	Энергетика, природные ресурсы	Банки, инвестиции, финансы	Итого
«Вся сумма полностью переводится на мой зарплатный счет в банке (на карту)»	79,5	51,6	69,2	73,3	93,6	92,9	75,8
«Вся сумма полностью выдается «в конверте»	17,9	22,6	16,9	6,7	2,1	7,1	13,3
«Меньшая часть суммы переводится на мой зарплатный счет в банке (на карту), а большая часть выдается «в конверте»	2,6	12,9	6,2	6,7	0	0	4,7
«Большая часть суммы переводится на мой зарплатный счет в банке (на карту), а меньшая часть выдается «в конверте»	0	12,9	1,5	13,3	2,1	0	3,8
«Вся сумма выдается наличными официально»	0	0	3,1	0	0	0	0,9
«Я вообще не получаю денежного вознаграждения за свою работу»	0	0	3,1	0	0	0	0,9
Итого	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Смешанная форма выплаты денежного вознаграждения (часть суммы переводится на зарплатный счет, часть выдается «в конверте») регистрируется в таких отраслях деятельности, как торговля, сервис и

услуги, а также в строительстве и недвижимости. В сферах производства, энергетики и природных ресурсов таких работников около 2 %, а в секторе финансов, банков и инвестиций их нет совсем.

Вообще не получают денежного вознаграждения за свою работу работники сферы услуг (3,1 % опрошенных). В других отраслях деятельности такого нет.

При анализе распределения форм выплаты денежного вознаграждения по категориям работников нами установлено, что вся сумма выдается «в конверте» практически в равной степени рабочим, специалистам, обслуживающему персоналу и руководителям отделов. Исключение составляют опять-таки топ-менеджеры, среди которых нет никого из опрошенных, кому бы выдавали денежное вознаграждение «в конверте».

Таким образом, в процессе исследования был выявлен ряд объективных факторов социального загрязнения от экономической деятельности хозяйствующих субъектов, среди которых прекаризационные условия занятости и токсические практики управления персоналом.

Установлено, что форма трудового договора, его длительность, а также форма выплаты денежного вознаграждения существенно влияют на благополучие каждого конкретного работника, членов его семьи, равно как и на общество в целом, экономику региона и государства. Таким образом, можно заключить, что выявление различных факторов социального загрязнения позволит находить способы решения данных проблем, что свидетельствует о высокой потребности современного общества в подобных исследованиях.

### **Библиографический список**

1. Fedorova A., Menshikova M. Social pollution factors and their influence on psychosocial wellbeing at work. In the International Multidisciplinary Scientific Conferences on Social Sciences and Arts – SGEM2014. Albena, Bulgaria, September 1–10, 2014. Vol. II. Pp. 839–846.

2. Меренков А.В. Система детерминации человеческой деятельности. Екатеринбург: Изд-во Урал. гос. горно-геологической академии, изд-во Банк культурной информации, 2003. 228 с.