

УДК 331.526

**ВИДЫ И ФОРМЫ ТРУДОВОЙ ЗАНЯТОСТИ КОРЕННЫХ
МАЛОЧИСЛЕННЫХ НАРОДОВ В РЕГИОНАХ ЮГА ЗАПАДНОЙ СИБИРИ****Морозова Е.А., Лузгарева О.И.***ФГБОУ «Кемеровский государственный университет», Кемерово,
e-mail: morea@inbox.ru*

В статье анализируются результаты социологического исследования о состоянии трудовой занятости коренных малочисленных народов (КМН) юга Западной Сибири – тубаларов (Республика Алтай), кумандинцев (Алтайский край), шорцев и телеутов (Кемеровская область), а также ее предпочитаемых видах и формах. Большинство представителей КМН работают по найму; самозанятых в три раза меньше; смешанный вариант использует каждый семнадцатый житель. Официально оформленная занятость характерна для 60% опрошенных, хотя предпочитают 86%. Фактическая продолжительность труда наемных работников близка к нормативной, но все-таки немного превышает последнюю, особенно относительно рабочего дня. Самозанятые же, как правило, перерабатывают. Работники хотели бы несколько сократить продолжительность рабочей недели и рабочего дня. Каждый десятый респондент трудится на условиях сезонности, каждый одиннадцатый – временно, но большинство в режиме постоянной занятости, которая является наиболее предпочитаемой для КМН. Четверть опрошенных имеют вторичную занятость, чаще неофициальную. Исследование показало, что представители обследованных народностей испытывают немало проблем на рынке труда.

Ключевые слова: рынок труда, трудовая занятость, коренные малочисленные народы, работа по найму, самозанятость, формы трудовой занятости

**TYPES AND FORMS OF EMPLOYMENT OF THE SMALL-NUMBERED
INDIGENOUS PEOPLES IN THE REGIONS OF THE SOUTH OF WESTERN SIBERIA****Morozova E.A., Luzgareva O.I.***Kemerovo State University, Kemerovo, e-mail: morea@inbox.ru*

The article analyses the results of the sociological study on the status of employment of the small-numbered indigenous peoples (SIP) living in the south of Western Siberia: they are Tubalars (the Republic of Altay), Kumandins (the Altay Territory), Shorians and Teleuts (the Kemerovo Region); as well as on the preferential types and forms of employment. The majority of the SIP representatives work by hire; number of self-employed is 3 times lower; mixed type of employment is used by every 17th resident. Formal employment is more prevalent among 60% of interviewed, though it is preferred by 86% of interviewed. Actual number of working hours of the employed is close to the regulatory value, but exceeds it a bit, especially if to speak about duration of a working day. In general, self-employed tend to overwork. The workers want to shorten the duration of a working week and a working day. Every 10th interviewed has seasonal work, every 11th – temporary work, but the majority of interviewed are full-time employed – this type of employment is preferential for the SIP. One-quarter of interviewed has two works; the second one is usually informal. The study showed that the representatives of the peoples under review have many difficulties on the labour market.

Keywords: labour market, employment, small-numbered indigenous peoples, work by hire, self-employment, forms of employment

Трудовая занятость – одно из центральных понятий экономики труда и важнейшая характеристика состояния человека, семьи, населения какой-либо территории, определенной категории людей, в том числе национальной общности. Трудовая занятость имеет свою специфику в зависимости от периода исторического развития общества, географического положения местности, природно-климатических условий, уровня развития экономики и многих других факторов. Особый интерес представляют особенности занятости представителей коренных малочисленных народов (КМН), на которую влияют не только названные условия, но и культурно-национальные. Целью настоящей статьи является характеристика фактических и желаемых видов и форм трудовой занятости КМН юга Западной Сибири на основе про-

веденного в июне 2015 года социологического исследования.

Понятие занятости тесно связано с категорией «рынок труда», которая является предметом исследований многих ученых [3, 4, 5, 7, 8]. Потребность экономики в рабочей силе и ее предложения определяют занятость населения. Дефиниции занятости, как правило, относятся к одному из двух типов – сущностному или операциональному.

Определения первого типа отражают социально-экономическую природу занятости, рассматривают ее как систему отношений между работниками, работодателями и государством по поводу включения человека в хозяйственную деятельность, которая связана с обеспечением масштабов, условий и форм участия людей в общественно полезном труде, с процессами формирования, распределения и ис-

пользования ресурсов труда. При этом экономическое содержание занятости выражается в возможности своим трудом обеспечить себе и своей семье достойное существование и способствовать росту эффективности общественного производства, социальное – в формировании и развитии личности работника [2, с. 11–12].

Второй подход понимания занятости отражен в законе «О занятости населения в Российской Федерации»: «деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству Российской Федерации и приносящая, как правило, им заработок, трудовой доход» [6]. В данной трактовке перечислены те параметры, в соответствии с которыми человека можно считать занятым.

Два приведенных подхода понимания занятости дополняют друг друга и используются, как правило, на разных уровнях анализа соответствующего феномена.

Исследователи проблем занятости выделяют ее различные виды, типы, формы, но в данном случае подходы авторов серьезно отличаются друг от друга. Так, в «Социальной энциклопедии» приводятся два вида занятости: работа по найму и работа на собственном предприятии, а также пять типов занятости: полная на основном месте работы; работа неполное время; случайная работа; резервная работа; другие формы нерегулярной занятости [11, с. 104].

Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко и Н.К. Лунева считают, что вид занятости – это распределение активной части трудовых ресурсов по сферам и отраслям народного хозяйства, а форма занятости – это организационно-правовые способы, условия трудоустройства. В рамках каждого вида занятости труд людей организуется с помощью различных организационно-правовых форм, различающихся нормами правового регулирования продолжительности и режимов рабочего дня (полный или неполный рабочий день, жесткие или гибкие режимы труда и отдыха), регулярностью трудовой деятельности (постоянная, временная, сезонная, эпизодическая), местом выполнения работы (на предприятиях или на дому), статусом деятельности (основная, дополнительная, вторичная) и т.п. [10, с. 87]. Далее авторы характеризуют полную занятость и гибкие (нетипичные) формы занятости [10, с. 90–94].

С.В. Андреев предлагает свой вариант видов и форм занятости – три вида занятости (трудовая, учебная и военная) и четыре формы занятости (полная, эффективная, первичная и вторичная) [1, с. 43].

В.Е. Гимпельсон, Р.И. Капелюшников и их коллеги выделяют две формы занятости: стандартная и нестандартная, которая в свою очередь, дифференцируется на множество форм (видов): неполная занятость; сверхурочная занятость; временная занятость на основе срочных договоров; случайная занятость; занятость на основе договоров гражданско-правового характера; занятость в компаниях, осуществляющих лизинг персонала; вторичная занятость; неформальная занятость (в том числе индивидуальная; по найму физических лиц; занятость в домашнем хозяйстве; нерегистрируемая занятость) [9, с. 16–20].

Наиболее системной нам представляется точка зрения Е.Я. Варшавской, которая предлагает выделять экономические формы занятости (полная, рациональная, эффективная) и организационные формы занятости, дифференцируемые по нескольким критериям [2, с. 14–27].

Авторы настоящей статьи под рынком труда понимают отношения по поводу формирования спроса и предложения на рабочую силу, реализуемые посредством существующей системы воспроизводства, распределения, перераспределения и трудоустройства работников; под занятостью – деятельность граждан, связанную с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащую законодательству Российской Федерации и приносящую, как правило, им заработок, трудовой доход.

Под видами занятости трактуется способ организации трудовой деятельности относительно работника: занятость по найму; самостоятельная занятость (самозанятость) и смешанный вариант. Ниже приведены классификации форм занятости, которые отслеживались в процессе социологического исследования: по степени использования рабочего времени – полная, неполная, сверхзанятость; по официальности трудовых отношений – оформленная и неоформленная; по регулярности трудовой деятельности – постоянная, сезонная и временная; по расположению рабочего места – локальная и дистанционная; по статусу занятости – первичная и вторичная.

Для изучения видов и форм занятости КМН в регионах юга Западной Сибири был проведен опрос 107 респондентов, в том числе 28 тубаларов в поселках Артыбаш и Иогач (Артыбашское сельское поселение Турочакского района Республики Алтай) и в поселке Кебезень (Кебенское сельское поселение Турочакского района Республики Алтай); 18 кумандинцев в Красногорском сельском поселении (с. Красногорское)

Красногорского района Алтайского края; 21 шорец в поселке Кабырза Кабырзинского сельского поселения Таштагольского района Кемеровской области; 40 телеутов в селе Беково, поселке Челухоево и селе Верховское Бековского сельского поселения Беловского района Кемеровской области. В опросе приняли участие 44 мужчины и 63 женщины в возрасте от 18 до 64 лет. 12% опрошенных получили высшее образование; 56% – среднее профессиональное; 23% – среднее общее; 5% – основное общее; 3% – начальное; 1% – не имеют образования. На момент опроса трудовой занятостью были охвачены 79% респондентов.

Для определения вида занятости респондентам задавался прямой вопрос, ответы на который показали, что большинство опрошенных (55%) работают по найму. 18% обеспечили себе самостоятельную занятость, а 6% совмещают работу по найму и самозанятость. Остальные респонденты не заняты. В разрезе национальностей выделяются тубалары, доля самозанятых среди которых практически равна доле работающих по найму. А среди телеутов чаще, чем у других народностей, практикуется смешанная занятость. Как показал опрос, фактические виды занятости близки предпочитаемым.

Как уже отмечалось, формы занятости дифференцируются по разным основаниям, в частности, она делится на оформленную и неоформленную. Чуть более 60% опрошенных граждан трудоустроены официально, их трудовые отношения оформлены в соответствии с законодательством. Каждый седьмой представитель КМН работает без оформления трудовых отношений, а 3% респондентов признались в частичном оформлении трудовой деятельности. Чаще других в неоформленные трудовые отношения вступают тубалары, которые активнее других попадают в число самозанятых. Однако коренные малочисленные народы в своем подавляющем большинстве (86%) предпочитают работу с официальным оформлением (и тубалары в не меньшей степени).

Следующее деление форм занятости предполагает полную занятость (продолжительность работы соответствует законодательным нормам), неполную занятость (продолжительность работы меньше установленных норм) и сверхзанятость (продолжительность работы больше установленных норм). Данная классификация связана с временными параметрами работы – продолжительностью рабочего дня, рабочей недели, месяца, года. При этом формальная и фактическая продолжительность могут не

совпадать. Кроме того, в условиях самозанятости временные границы более размыты, чем в условиях работы по найму. Все эти особенности учитывались при сборе данных о продолжительности трудовой деятельности.

По заверениям респондентов, формальная продолжительность рабочего дня работающих по найму составляет в среднем 9 часов, а фактическая 9,9 часа. У самозанятых эта величина еще больше – 10,3 часа. Варианты продолжительности рабочего времени варьируются от 2 часов при самозанятости и 4 часов при работе по найму до 24 часов. Исходя из общепринятой «нормальной» продолжительности рабочего дня, около 30% представителей обследованных КМН заняты неполный рабочий день, немногим более трети – полный рабочий день и примерно треть – сверхзанятые. Соответствующие значения у самозанятых составили: 32%, 10% и 58% соответственно.

Средняя продолжительность рабочей недели у занятых по найму составила формально 5,6 дней, фактически – 5,8; у самозанятых – 5,9 дней. Дифференциация продолжительности рабочей недели во всех трех случаях одинаковая – от 2 до 7 дней. В данном случае неполная занятость (менее 5 дней) характерна примерно для пятой части работников по найму; сверхзанятость (более 6 дней) – примерно для пятнадцатой; остальные работники трудятся по 5-6 дней в неделю. У четверти самозанятых рабочая неделя является укороченной, а почти две трети граждан данной группы работают без выходных.

Средняя продолжительность рабочего месяца у наемных работников формально составила 21,2 дня, фактически – 21,5; у самостоятельно организующих свою трудовую деятельность – 24,4 дня. Разброс ответов по поводу продолжительности рабочего месяца достаточно велик: по наемной работе от 8 до 31 дня; по самозанятости – от 3 до 30 дней. Если за усредненную норму продолжительности работы в месяц считать 21–22 дня, то неполная занятость характерна для 28% наемных работников и для 25% самозанятых; а сверхзанятость – для трети «наемщиков» и двух третей самозанятых.

Формальная продолжительность рабочего года у наемных работников составила 11 месяцев, фактическая – чуть меньше (10,9). Самозанятые и в данном случае отдыхают меньше, поскольку их рабочий год длится в среднем 11,6 месяцев. Продолжительность работы в течение года дифференцирована от 6 месяцев у работников по найму и 8 месяцев у самозанятых до 12 месяцев по обеим категориям работни-

ков. Более одного месяца в году отдыхают 13% наемных работников и 8% самозанятых. Практически без отпусков оказываются около 15% работников по найму и около 80% самозанятых.

Таким образом, фактическая продолжительность трудовой деятельности наемных работников близка к формальной, но все-таки по трем параметрам из четырех ее немного превышает, особенно по продолжительности рабочего дня. При этом от 13% до 30% работников по разным временным измерителям не дорабатывают до нормы, а от 7% до 36% – перерабатывают. Те же граждане, кто сам обеспечивает себя работой, в среднем существенно перерабатывают от временных норм (таких людей 60–80%). Есть в данной группе и занятые неполное рабочее время (их доли близки соответствующим показателям по наемным работникам), но очень мало лиц, продолжительность рабочего времени которых близка к нормальной.

После фиксирования временных параметров своей работы респонденты делились мнениями об их желаемом состоянии. В среднем респонденты хотят работать по 9,3 часа в день, по 5,6 дней в неделю, по 22,3 дня в месяц и по 11 месяцев в году. Сравнение фактических характеристик продолжительности рабочего времени с желаемыми показало, что продолжительность рабочего месяца и рабочего года в целом устраивают людей, а продолжительность рабочего дня и рабочей недели им хотелось бы секвестировать.

Малочисленные коренные народы зачастую бывают заняты в традиционных национальных промыслах, многие из которых предполагают сезонность работы. Поэтому важно охарактеризовать формы занятости в зависимости от ее регулярности. Большинство КМН (59%) работают в режиме постоянной (в течение всего года) занятости. Однако каждый десятый из опрошенных работает в сезонном варианте, а каждый одиннадцатый – временно. Есть представители и других вариантов (видимо, смешанных). В разрезе национальностей имеются существенные различия по данной классификации занятости: представители Кемеровской области чаще своих соседей заняты равномерно в течение всего года, а тубалары и кумандинцы в 3–4 раза чаще участвуют в сезонных работах, чем кузбассовцы. Временная занятость больше распространена среди кумандинцев и шорцев.

Наиболее предпочтительный вариант занятости – постоянный, хотя и сезонная занятость не утратила своей популярности

при ответах на вопрос о желаемых формах труда в зависимости от его регулярности. За постоянную форму занятости активнее ратуют кумандинцы, реже – шорцы; за сезонную – чаще шорцы и телеуты, реже тубалары и кумандинцы (среди последних вообще не оказалось желающих работать сезонно). Таким образом, фактическая и желаемая формы занятости в зависимости от ее регулярности у представителей разных КМН не совпали.

Следующая градация форм занятости определяется расположением рабочего места. Большинство работающих граждан (61%) имеют стационарное рабочее место; 9% представителей КМН работают на дому. Остальные варианты работы (в разъездах; в лесах, полях, на реках; другое) встречаются редко. Межнациональное сравнение показало, что все работающие шорцы трудятся на предприятиях (в организациях) в стационарном режиме. Но реже данный вариант работы характерен для тубаларов, среди которых почти четверть трудятся на дому.

Известно, что в настоящее время многие люди стараются подрабатывать, т.е. иметь вторичную занятость. Не являются исключением и КМН. Четверть респондентов имеют подработки – в большинстве случаев неофициальные на дополнительном месте работы (18%). Но имеются и официальные подработки, как по основному (5%), так и по дополнительному месту работы (3%), но они редки. Официально активнее подрабатывают телеуты, неофициально – кумандинцы и тубалары. Реже всего вторичная занятость характерна для шорцев.

Проведенное исследование показало, что представители коренных малочисленных народов южных регионов Западной Сибири испытывают вполне определенные сложности на рынке труда: некоторые работают на неформальной основе, хотя предпочитают официальный вариант; налицо переработка, особенно у тех, кто обеспечивает себя работой сам; не все граждане, как того желают, имеют постоянную работу; многие вынуждены подрабатывать, причем чаще всего неофициально. Выявленные проблемы должны быть взяты на вооружение управленческими структурами региональных и муниципальных властей.

Статья подготовлена при поддержке гранта РГНФ (проект № 15-01-18098).

Список литературы

1. Андреев С.В. Кадровый потенциал в условиях становления рынка труда: Дис. ... докт. экон. наук. – М., 1998.

2. Варшавская Е.Я. Гибкость занятости: зарубежный опыт и российская практика / Е.Я. Варшавская; ГОУ ВПО «Кемеровский государственный университет». – Кемерово, 2009. – 255 с.

3. Васина Е.В. Занятость и рынок труда: взаимосвязь понятий / Е.В. Васина // Журнал правовых и экономических исследований. – 2011. – № 2. – С. 103–105.

4. Горшкова В.И. Особенности занятости на Российском рынке труда / В.И. Горшкова // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. – 2012. – № 2. – С. 147–148.

5. Дыба А.И. Занятость труда и рынок труда: основные проблемы и пути их решения / А.И. Дыба, Л.И. Сланченко // Инновационные подходы к усилению интеграционного взаимодействия рыночных субъектов Казахстана и РФ: сборник научных трудов: В 2-х частях. / Под общей редакцией Ш.А. Курманбаевой. – 2014. – С. 66–70.

6. Закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1 (ред. от 22.12.2014) «О занятости населения в Российской Федерации».

7. Каширина М.Л. Особенности рынка труда и занятости населения в России на современном этапе / М.Л. Каширина // European Social Science Journal. – 2013. – № 1 (29). – С. 433–439.

8. Котляр А. О понятии рынка труда / А. Котляр // Вопросы экономики. – 1998. – № 1.

9. Нестандартная занятость в российской экономике. / Под ред. В.Е. Гимпельсона, Р.И. Капелюшников. – М.: Изд. дом ГУ ВШЭ, 2006.

10. Одегов Ю.Г. Рынок труда (практическая макроэкономика труда): Учебник. / Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко, Н.К. Лунева – М.: Издательство «Альфа-Пресс», 2007. – 900 с.

11. Социальная энциклопедия. – М.: Большая рос. энцикл., 2000.

References

1. Andreev S.V. Kadrovyy potencial v usloviyah stanovlenija rynka truda: Dis. ... dokt. jekon. nauk. M., 1998.

2. Varshavskaja E.Ja. Gibkost zanjatosti: zarubezhnyj opyt i rossijskaja praktika / E.Ja. Varshavskaja; GOU VPO «Kemerovskij gosudarstvennyj universitet». Kemerovo, 2009. 255 p.

3. Vasina E.V. Zanjatost i rynek truda: vzaimosvjaz ponjatij / E.V. Vasina // Zhurnal pravovyh i jekonomicheskikh issledovanij. 2011. no. 2. pp. 103–105.

4. Gorshkova V.I. Osobennosti zanjatosti na Rossijskom rynke truda / V.I. Gorshkova // Mezhdunarodnyj zhurnal prikladnyh i fundamentalnyh issledovanij. 2012. no. 2. pp. 147–148.

5. Dyba A.I. Zanjatost truda i rynek truda: osnovnye problemy i puti ih reshenija / A.I. Dyba, L.I. Slanchenko // Innovacionnye podhody k usileniju integracionnogo vzaimodejstvija rynochnyh sub#ektov Kazahstana i RF: sbornik nauchnyh trudov: V 2-h chastjah. / Pod obshhej redakciej Sh.A. Kurmanbaevoj. 2014. pp. 66–70.

6. Zakon RF ot 19.04.1991 no. 1032-1 (red. ot 22.12.2014) «O zanjatosti naselenija v Rossijskoj Federacii».

7. Kashirina M.L. Osobennosti rynka truda i zanjatosti naselenija v Rossii na sovremennom jetape / M.L. Kashirina // European Social Science Journal. 2013. no. 1 (29). pp. 433–439.

8. Kotljar A. O ponjatii rynka truda / A. Kotljar // Voprosy jekonomiki. 1998. no. 1.

9. Nestandartnaja zanjatost v rossijskoj jekonomike. / Pod red. V.E. Gimpelsona, R.I. Kapeljushnikova. M.: Izd. dom GU VShJe, 2006.

10. Odegov Ju.G. Rynek truda (prakticheskaja makroekonomika truda): Uchebnik. / Ju.G. Odegov, G.G. Rudenko, N.K. Luneva M.: Izdatelstvo «Alfa-Press», 2007. 900 p.

11. Socialnaja jenciklopedija. M.: Bolshaja ross. jencikl., 2000.