

ВЫСШАЯ ШКОЛА ЭКОНОМИКИ
НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
ПРИ УЧАСТИИ ВСЕМИРНОГО БАНКА
И МЕЖДУНАРОДНОГО ВАЛЮТНОГО ФОНДА

XIV АПРЕЛЬСКАЯ МЕЖДУНАРОДНАЯ НАУЧНАЯ КОНФЕРЕНЦИЯ ПО ПРОБЛЕМАМ РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ И ОБЩЕСТВА

В четырех книгах

*Ответственный редактор
Е.Г. Ясин*

4



Издательский дом
Высшей школы экономики
Москва, 2014

УДК 330.101.5(063)
ББК 65.012
Ч-54

*Идеи и выводы авторов не обязательно отражают
позиции представляемых ими организаций*

ISBN 978-5-7598-1122-0 (кн. 4)
ISBN 978-5-7598-1118-3

© Оформление. Издательский дом
Высшей школы экономики, 2014

СОДЕРЖАНИЕ

РАЗВИТИЕ ОБРАЗОВАНИЯ

Е.М. Weeks-Earp

Pathways into Teaching: Preliminary Findings..... 11

И.В. Абанкина, Т.В. Абанкина, Л.М. Филатова, Е.А. Николаенко

Тенденции развития научно-педагогических кадров в России 19

Е.В. Аржанных, В.В. Мойсов

Профессиональные ориентации учащихся с инвалидностью 32

О.О. Замков, А.А. Пересецкий

Динамика влияния оценок ЕГЭ на последующие результаты студентов
бакалавриата МИЭФ НИУ ВШЭ 40

Е.А. Князев, **Н.В. Дрантусова**

Институциональная дифференциация
в российском высшем образовании 50

Е.Ю. Колесникова, Е.М. Новикова

Семья как фактор формирования мотивации на получение высшего
профессионального образования у учащихся с инвалидностью..... 59

С.Г. Косарецкий, Г.А. Ястребов, М.А. Пинская, А.Р. Бессуднов

Проблема контекстуализации образовательных результатов
в школах: социальный состав учащихся и уровень депривированности
территорий 69

Т.В. Натхов, Н.С. Козина

Неравенство возможностей в образовании.
Межстрановый анализ по данным PISA 2009 78

Е.В. Шевчук

Применение механизмов государственно-частного партнерства
в образовательной и научной сферах: опыт развитых стран и перспективы
его использования в России 91

СОЦИОЛОГИЯ

G. Mandic

Home Boundaries, Everyday Cultures and Capabilities101

C. Morrison	
Beyond Nostalgia? Class Identity, Memory and the Soviet Past in Russia and the “Near Abroad”	108
A.М. Алмакаева	
Доверие ингруппе и аутгруппе в сравнительной перспективе	115
A.Е. Дубова	
Неформальная экономическая деятельность полицейских в трансформирующихся странах: укорененность в полицейской культуре	124
И.И. Иванова	
Анализ языка самоописания участников добровольческого движения	135
И.М. Козина	
Трудовые отношения в условиях лизинга персонала.....	143
Е.И. Лыткина	
Аномия: новый подход к операционализации классического понятия	152
И.В. Задорин, Д.В. Мальцева	
Проект «Открытое мнение» — эксперимент по проведению социологического исследования в формате <i>collaborative open research</i>	162
A.Р. Михеева	
О возможности интеграции макро- и микроподходов в социологии семьи	172
С.В. Мозжегоров	
Проблема социального статуса сексуальных меньшинств и концепция К. Пламмера «интимное гражданство»	180
В.В. Мойсов, И.В. Задорин	
Интеграционные настроения стран постсоветского пространства	189
Е.С. Петренко	
События конца XX в. в памяти россиян	203
A.И. Пишняк, Н.В. Халина	
Социальный и/или экономический обмен: есть ли место рыночным отношениям между родителями и детьми?	211
В.С. Харченко	
Особенности образа жизни фрилансеров: перспективы социологического анализа	219

И.М. Козина

Национальный
исследовательский
университет
«Высшая школа
экономики»

ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ В УСЛОВИЯХ ЛИЗИНГА ПЕРСОНАЛА

Постановка проблемы

Интерес исследователей к проблемам труда по лизингу в индустриальных и постиндустриальных экономиках объясняется как наблюдаемой долгосрочной позитивной динамикой этой формы занятости, так и ее качественными характеристиками. В условиях неопределенности глобальных экономических перспектив и усиления конкуренции на мировых рынках тенденция заемного труда к росту делает эту исключительно гибкую форму занятости объектом наблюдения и анализа в качестве одной из возможностей усиления адаптационного потенциала рынка труда.

Лизинговый, или заемный¹, труд является формой непрямого трудового найма. Работник заключает договор с агентством — посредником, которое отправляет его для выполнения работы в другую организацию. В данной схеме найма ответственность работодателя размыта: одна организация (агентство) заключает договор с работником, производит социальные отчисления и выплачивает зарплату, другая организация (фирма-пользователь) предоставляет работу, контролирует ее выполнение, дает производственные задания. У работника, занятого на условиях лизинга, нет гарантии продления контракта: работа изначально носит временный, проектный характер. С учетом этих обстоятельств в заемном труде наиболее ярким образом воплощается идея прекаризованной занятости (*precarious employment*)².

¹ Заемный труд — термин, принятый в русскоязычной литературе, является прямым переводом с немецкого *Leiharbeit*. В англоязычной литературе применяются термины лизинговый, или агентский, труд: *Labor Leasing, Agency Work*. Мы будем использовать их как синонимы.

² От лат. «*precarius*» — неустойчивый, нестабильный, шаткий. Под прекаризацией понимается процесс фундаментальных изменений условий жизни людей в постфордистской системе труда в сторону нестабильности как в экзистенциальном, так и в экономическом смысле.

В социологии проблема трудовых отношений в условиях лизинга персонала рассматривается в двух аспектах. Во-первых, в общей перспективе угрозы стабильности жизни и доходов работающего населения, во-вторых, более узко, как проблема трудовой дискриминации работников, занятых в секторе лизинга. Помимо отсутствия гарантий занятости и возможности пользоваться социальными льготами, предоставляемыми постоянным работникам, уязвимое положение работников, занятых на условиях лизинга, объясняется действием целого ряда негативных факторов. Как показали исследования, такие работники отличаются более низкой оплатой труда по сравнению с постоянным персоналом [Segal, Sullivan, 1997], повышенным уровнем стрессовых нагрузок из-за неопределенности во взаимоотношениях между работодателем и работником [Hall, 2006], отсутствием профессиональной идентичности [Bujold, Fournier, 2008], низким уровнем удовлетворенности работой [Aletraris, 2010]. Считается, что работа «за штатом» является уделом маргинальных групп. В то же время труд по лизингу может быть благом для определенных категорий населения, поскольку обеспечивает свободу выбора трудовой траектории, гибкость и мобильность на рынке труда [Morris, Vekker, 2001]. Подобная двойственность по отношению к заемному труду существует во всем мире, а законодательство, регулирующее отношения в сфере такого труда, в разных странах характеризуется значительной дифференциацией.

В России вопрос законодательного регулирования заемного труда и условий этого регулирования активно обсуждается. Аргументы в пользу заемного труда носят в основном экономический характер, а аргументы «против», как правило, — социальный, тем самым пытаясь обратить внимание на социальные издержки гибкости трудового рынка. Оценка возможных плюсов и минусов лизинга труда является сложной задачей, которая не ставилась в данной работе. Здесь рассматриваются только несколько важных аспектов, характеризующих заемную рабочую силу: мотивы трудоустройства, отношения к агентской занятости и условия работы.

Эмпирическую базу составили данные опроса российских заемных работников³. Надо отметить, что многие страны имеют проблемы с измерением и описанием заемной рабочей силы. Основную информацию предоставляют сами агентства, например, в отчетах Международной ассоциации частных

³ Опрос Левада-Центра по заказу НИУ ВШЭ в рамках Стратегии 2020 (январь 2012 г.). Были опрошены заемные работники, занятые в агентствах Kelly Services, Adecco и Ансог в Москве, Санкт-Петербурге, Перми, Ростове-на-Дону, Туле, Липецке, Иваново. Поскольку параметры генеральной совокупности неизвестны, применялся метод «удобной» выборки (convenient sample). В агентствах опрашивались все заемные работники, согласившиеся ответить. Объем выборки — 1012 человек.

агентств занятости (СИЕТТ) приводятся сравнительные характеристики заемных работников 28 стран. Поскольку наша выборка построена на схожих принципах, мы считаем возможным провести ряд сопоставлений с этими данными.

Масштабы распространения и социальный состав заемных работников

Заемный труд как специфическая форма занятости появился в середине 1970-х годов, как ответ на тенденции флексибилизации рынка труда. В течение последних десяти лет число агентских работников в мире выросло втрое и сейчас их около 10 млн, или 1–5% занятого населения в тех странах, где он применяется [СИЕТТ, 2011]. В России начало бизнеса по предоставлению услуг заемного труда относится к концу 1990-х годов, но масштабы его распространения точно не известны. По различным экспертным оценкам, доля работников, нанятых агентствами для работы «за штатом», составляет 0,1–0,4% численности занятого населения. В российской статистике агентские работники входят в состав занятых на непостоянной основе, общая численность которых в 2011 г. составляла около 5,5 млн человек, или 8,3% числа занятого населения [Обследование населения..., 2011]. Число занятых в неформальном секторе экономики, где изначально нет никаких трудовых гарантий, существенно выше: в 2012 г. неформально заняты около 14 млн человек, или 19,5% занятого населения [Обследование населения..., 2012], и их число только увеличивается (по сравнению с 2008 г. в 1,5 раза). Учитывая такие размеры прекаризованной занятости, заемный труд в масштабах российской экономики — капля в этом море. Однако эксперты предполагают, что при принятии соответствующих мер по легализации заемного труда число агентских работников возрастет в несколько раз, а это может провоцировать появление целого ряда социальных проблем, связанных с защищенностью работающего населения. Поэтому анализ состава и условий труда заемных работников имеет ключевое значение.

Социальный состав заемных работников

По основным параметрам (пол, возраст и уровень образования) состав российских заемных работников имеет как сходие, так и отличительные черты от характеристик их коллег в других странах.

Соотношение мужчин и женщин среди агентских работников различается по странам, но в большинстве европейских стран — это преимущественно

но мужской тип занятости. Доля женщин среди заемных работников составляет от 20 до 30%. Наиболее феминизирован этот сектор в Финляндии (66% женщин). Россия перекрывает этот рекорд с лихвой: доля женщин среди заемных работников составила 72%. Чем можно объяснить подобную ситуацию? Гендерный состав работников агентств обычно связывают с национальными особенностями отраслевой структуры рынка заемного труда. В странах, где на этом рынке велика доля сектора услуг, — больше женщин, а на рынках, где преобладает промышленный сектор, в основном больше мужчин.

В нашей выборке сфера услуг и промышленность представлены примерно в равных долях: 44% рабочих мест на рынке лизинга персонала предлагаются промышленными предприятиями, 23% — предприятиями связи и ИТ, 17% — предприятиями торговли, бытовых услуг, а также финансовыми организациями⁴. Однако значительная часть рабочих мест промышленного сектора в российском контексте предстают типично «женскими» (упаковки, сортировщики, расфасовщики и проч.). Поэтому гендерный дисбаланс в составе отечественных заемных работников, скорее, связан с фундаментальными проблемами гендерной сегрегации рынка труда, чем с чрезмерным представительством женщин в рискованных формах занятости.

Как и в большинстве стран, агентская занятость в России наблюдается в основном работниками молодого возраста: возрастной состав концентрируется среди 23–26-летних (возраст окончания профессионального образования и начала трудовой карьеры). Преобладание в составе заемной рабочей силы молодых специалистов подтверждается высоким уровнем образования этой группы занятых, что является главной отличительной чертой российской заемной рабочей силы: половина участников опроса имеют высшее и незаконченное высшее образование⁵.

В отличие от России в большинстве стран заемные работники имеют относительно низкий уровень образования, по всем странам примерно 51% таких работников закончили только среднюю школу, а 24% не имеют даже среднего образования. Очевидно, что основная часть заемной рабочей силы рекрутируется из недавних выпускников, чья конкурентоспособность на рынке труда ограничена отсутствием опыта работы (54% участников опроса имеют трудовой стаж менее двух лет, для 18% — это первое трудоустройство). Отметим, что лизинговый труд не стал распространенной формой занятости для других «проблемных» групп на рынке труда, например, для людей пенсионного возраста (их доля в составе заемной рабочей силы составляет 2%).

⁴ В 16% анкет сфера деятельности не указана.

⁵ Доля людей с высшим и средним профессиональным образованием среди заемных работников на 20% превышает соответствующую долю среди всего российского занятого населения.

Мотивы трудоустройства и отношение к агентской занятости

Одним из аргументов в пользу заемного труда является тезис о его пользе в преодолении безработицы. По имеющимся данным, перед трудоустройством в агентство 45% участников опроса не имели работы. Но только 8% участников опроса искали временную или неполную занятость и еще примерно столько же были согласны на любую работу. Большинство обращений в агентства связаны с поиском постоянного трудоустройства, а каждый пятый работник лизинговых агентств работу не искал и даже не менял, а был выведен работодателем за рамки штата и передан агентству.

При отсутствии выраженного стремления к гибким формам занятости респонденты соглашались на такую работу по разным обстоятельствам. Наиболее часто указывались две группы мотивов: 1) для многих участников опроса способ оформления трудовых отношений не имеет особого значения, главное, чтобы устраивала сама работа; 2) распространено представление о том, что заемный труд — ступенька к устойчивой занятости: временная работа дает возможность получить впоследствии постоянное рабочее место. Только несколько человек отметили в качестве мотива принципиальный отказ от постоянной занятости («не хотел вообще «привязываться» к постоянному рабочему месту»). Отметим, что в других странах поиск гибкой занятости в качестве баланса между частной жизнью и работой (*workin a flexibleway*) является важным мотивом выбора агентской занятости, например, в Японии и США на него указывают более 40% агентских работников [CIETT, 2011].

Факторный анализ на основе набора вопросов о достоинствах и недостатках агентской занятости и дальнейшая обработка его результатов позволили выявить некоторые общие представления работников о работе «за штатом» и оценить их распространенность⁶. Шесть выделенных факторов структурируют эти представления следующим образом:

- «легальная работа» — занятость с заключением трудового договора, стабильной зарплатой и наличием базовых социальных гарантий (такое представление характерно для 10% респондентов, ответивших на соответствующие вопросы);
- «работа без гарантий» — нет дополнительных социальных льгот и гарантий продления контракта (10%);

⁶ Полученные шесть факторов в сумме объясняют 57,6% дисперсии. Для определения распространенности тех или иных представлений каждому респонденту были приписаны доминирующие представления (максимальное значение соответствующей факторной переменной).

- «бесперспективная работа» — нет возможности карьерного роста и повышения квалификации, работник не становится «своим» в коллективе и подвергается опасности «застрять» на временной работе (11%);
- «мобильная работа» — дает возможность делать перерывы в работе, менять компании или заработать в период безработицы (10%).
- «справедливо оплачиваемая работа» — обеспечивает соответствие зарплаты выполняемой работе (6%);
- «незащищенная работа» — чревата невыполнением условий договора и нестабильностью зарплаты (4%).

Таким образом, при всей противоречивости структура представлений об агентской занятости отражает появление разных запросов в сфере труда. Добавим, что у половины участников опроса нет четких представлений о том, чем плоха или хороша работа «за штатом».

Защищенность и трудовые отношения

Одна из ключевых проблем трудовых отношений в условиях лизинга персонала — тип договора, заключаемый между работником и агентством. Согласно результатам опроса трудовые договоры заключены у 78% заемных работников. Высокая доля работников с трудовыми договорами означает, что главные российские провайдеры лизинга персонала сами уже являются крупными работодателями. В 60% случаев договора носят характер временных (в основном на срок проекта), но более 90% работников с трудовым договором отметили наличие у них базовых социальных гарантий — оплачиваемых отпусков и периодов временной нетрудоспособности.

Примерно каждый пятый занят на условиях подряда (гражданско-правовые договоры), что придает работнику юридический статус самостоятельного занятого подрядчика, исключенного из системы социальной защиты работающего населения.

Важным индикатором состояния трудовых отношений является уровень конфликтности. Доля работников, у которых за последние 12 месяцев возникали конфликтные ситуации во взаимодействии с агентством, составляет 8%. Как правило, конфликты связаны с неудовлетворительным состоянием документооборота и бухгалтерии: неправильное начисление зарплаты (потери рабочих смен) и социальных выплат (отпускные, больничные), длительное оформление справок (на кредит, загранпаспорт и проч.). О конфликтах, возникающих при исполнении трудовых обязанностей на предприятиях-заказчиках, сообщили еще 5% работников. Их конфликты вызваны проблемами взаимодействия с постоянным персоналом: «конфликты с персоналом

компании, куда направляют»; «отсутствие доброжелательности со стороны бригадиров...» и т.д. Отметим, что некоторые работники в своих претензиях к лизинговому агентству демонстрируют непонимание специфики своего положения: «нет подарков на Новый год детям, нет премий, как на фабрике, а работаем все одинаково», «ужасно, что смена должности происходит через увольнение» и др.

Структура рабочих мест и условия труда

Заемный труд по большей части является областью труда, не требующего высокой квалификации. В должностной структуре доля специалистов составляет менее четверти, на руководящие должности приходится всего 4%. Основную долю составляют рабочие специальности и обслуживающий персонал сервисной сферы. Такая конфигурация рабочих мест не соответствует высокому уровню образования заемных работников⁷. Но только около трети работников указали, что их уровень квалификации выше, чем нужно для работы. Возможно, большинство недавних выпускников считают для себя нормальным начинать с низких позиций, чтобы иметь возможность не только заработать, но и приобрести опыт.

Характеристики работы были представлены в исследовании оценками уровня оплаты, интенсивности и условий труда.

Вопрос оплаты труда — один из наиболее важных для понимания реального положения заемных работников. Среднечасовая заработная плата таких работников при всей условности подобного сопоставления⁸ существенно выше аналогичного среднероссийского показателя за тот же период (297 руб. против 150,9 руб.) [Труд и занятость, 2011, с. 417]. Можно предположить, что повышенная часовая ставка служит компенсацией предприятий-пользователей за срочность предоставления необходимого персонала. При этом среднемесячный заработок заемных работников ниже, чем в целом по России, поскольку прерывность занятости влечет общее сокращение фактически отработанных дней.

⁷ Эта проблема характерна для всего рынка труда: по данным обследования условий жизни населения, проведенного Росстатом в сентябре 2011 г., 60% россиян работают не по специальности.

⁸ Корректным было бы сопоставление заработков работников, занятых на условиях лизинга, с заработками постоянных работников тех же предприятий по профессиям и должностям, что невозможно в связи с отсутствием на исследованных предприятиях аналогичных штатных рабочих мест.

В оценке качества трудовой жизни большое значение имеют интенсивность и условия труда. Примерно треть участников опроса указали на высокую степень интенсивности работы, хотя большинство оценивают интенсивность своей работы как умеренную. Судя по ответам, наиболее интенсивно трудятся руководители, а наименее интенсивно — рабочие. Однако средняя продолжительность рабочей недели у рабочих выше. В связи с этим возникает вопрос о компенсациях за сверхурочную работу и работу в неблагоприятных условиях. Согласно данным опроса, 81% рабочих, занятых сверхурочно, и 86%, занятых в неблагоприятных (вредных) условиях, такие компенсации имеют.

Уровень удовлетворенности работой достаточно высокий: 79% агентских работников устраивает их работа, 60% удовлетворены заработком. Отметим, что у 80% респондентов заработок был относительно стабильным (размер заработка не менялся в течение последнего года или менялся незначительно). Тем не менее агентская занятость для подавляющего числа работников носит характер временного жизненного проекта. В долгосрочной перспективе практически все (95%) рассчитывают получить постоянную работу. Пока сложно судить о том, насколько оправданы эти ожидания, и будет ли заемный труд связующим звеном между временной и постоянной занятостью. На сегодняшний день средний стаж работы в агентствах составляет 3,3 года, около 40% респондентов находятся в этом статусе более 3 лет, а у 5% стаж работы в разных агентствах составляет уже более 10 лет.

Обобщая обзор мнений заемных работников об условиях их труда и занятости, можно выделить ряд вопросов, по которым продолжаются дискуссии и накапливается эмпирический материал. В какой мере развитие заемного труда может способствовать решению проблем занятости? Действительно ли опыт и квалификация, которые заемные работники могут приобрести на временных рабочих местах, способствуют их дальнейшему трудоустройству или необходимы иные меры по их адаптации к рынку труда? Какую роль развитие заемного труда может играть в динамике социальной мобильности? Эти вопросы приобретают особое значение применительно к молодым работникам, безработица среди которых наиболее высока.

Литература

Обследование населения по проблемам занятости. ФСГС, 2012. URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b12_30/Main.htm

Обследование населения по проблемам занятости. ФСГС. 2011. URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b10_30/Main.htm

Труд и занятость в России: стат. сборник. М., 2011. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat/rosstatsite/main/publishing/catalog/statisticCollections/doc_1139916801766

The Agency Work Industry around the World. CIETT, 2011. URL: <http://www.ciett.org>

Aletraris L. How Satisfied are They and Why? A Study of Job Satisfaction, Job Rewards, Gender and Temporary Agency Workers in Australia // *Human Relations*. 2010. Vol. 63. No. 8. P. 1129–1155.

Bujold C., Fournier G. Occupational Representations of Workers in Nonstandard and Precarious Work // *Journal of Career Assessment*. 2008. No. 16 (3). P. 339–359.

Hall R. Temporary Agency Work and HRM in Australia: ‘Cooperation, Specialization and Satisfaction for the Good of All?’ // *Personnel Review*. 2006. Vol. 35. No. 2. P. 158–174.

Morris M., Vekker A. An Alternative Look at Temporary Workers, Their Choices, and the Growth in Temporary Employment // *Journal of Labor Research*, Transaction Publishers. 2001. Vol. 22 (2). P. 373–390.

Segal L., Sullivan D. The Growth of Temporary Services Work // *Journal of Economic Perspectives*. 1997. Vol. 11. P. 117–136.