ПОИСК ЛУЧШЕГО МЕСТА РАБОТЫ КАК ФАКТОР НЕУСТОЙЧИВОЙ ЗАНЯТОСТИ¹

Валиахметов Р. М.,

кандидат социологических наук,

директор,

Башкирский филиал ФНИСЦ РАН,

Уфа, Россия.

E-mail: rim_m_sifat@inbox.ru

Туракаев М. С.,

кандидат социологических наук,

старший научный сотрудник,

Башкирский филиал ФНИСЦ РАН,

Уфа, Россия.

E-mail: mturakaev@gmail.com

Кабашова Е. В.,

кандидат экономических наук,

старший научный сотрудник,

Башкирский филиал ФНИСЦ РАН,

Уфа, Россия.

E-mail: e_kabashova@bk.ru

Аннотация. Статья посвящена совокупности признаков и последствий неустойчивой занятости, выражающейся в стремлении и готовности найти работу с лучшими условиями труда. В статье выделяются две группы факторов, влияющих на вероятность поиска другой работы: 1) совокупность социально-трудовых признаков; 2) личное стремление к профессиональному и карьерному росту. Готовность сменить место работы проявляется через индивидуальный ответ работающего человека на условия труда и жизни. На поиск лучшей работы чаще всего побуждают такие нежелательные социально-трудовые

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

факторы, как занятость без оформления трудового контракта, неполная занятость или гибкий график работы, временный характер работы, наличие дополнительной работы и сверхурочной нагрузки, неудовлетворенность условиями труда, отсутствие гарантии безопасности труда, несоответствие места постоянного проживания и места работы (вахтовый труд, маятниковая миграция) и др. Стимулирующим фактором поиска лучшего места работы является и стремление к профессиональному, квалификационному и должностному росту. Как показывают наши исследования, занятые респонденты, которые считают, что уровень их образования и квалификации позволяют выполнять более сложную работу, чаще занимаются поиском другой, а именно лучшей работы.

Ключевые слова: неустойчивая занятость, прекариат, поиск работы, смена места работы, социальная мобильность.

FINDING BETTER JOB BY EMPLOYED PEOPLE AS THE FEATURE OF PRECARIOUS WORK¹

Valiakhmetov Rim M.,
Candidate of Sociology,
Director,
Bashkir Branch of FCTAS RAS,
Ufa, Russia.
E-mail: rim_m_sifat@inbox.ru

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

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

Kabashova Yelena V.,
Candidate of Economics,
Senior Researcher,
Bashkir Branch of FCTAS RAS,
Ufa, Russia.
E-mail: e_kabashova@bk.ru

Abstract. The article is devoted to the set of signs and consequences of unstable employment, expressed in the desire and readiness to find a new job with better working conditions. The article identifies two groups of factors that affect the probability of finding another job: 1) a set of social and labor characteristics; 2) a personal desire for professional and career growth. The willingness to change the place of work is manifested through the individual response of the working person to the working and living conditions. The search for a better job is most often prompted by such undesirable social and labor factors as employment without a labor contract, underemployment or flexible work schedule, temporary nature of work, availability of additional work and overtime, dissatisfaction with working conditions, lack of labor safety guarantees, discrepancy between the place of permanent residence and the place of work (shift work, pendulum migration), etc. A stimulating factor in the search for a better job is also the desire for professional or career growth. According to our research, employed respondents who believe that their level of education and qualifications allow them to perform more difficult work are more likely to search for another, namely a better job.

Keywords: precarious employment, precariat, jobhunting, job change, social mobility.

Введение

О неустойчивом положении работающего человека могут говорить многие факторы. Это отсутствие трудового договора, самозанятость или неполная занятость, наличие дополнительной работы или случайных подработок, отсутствие социальных гарантий и другие проблемы социально-трудовых

отношений. В конечном итоге, нестабильное положение на рынке труда приводит к смене рабочего места, специализации, изменению уровня и качества жизни, а иногда и семейного статуса. В данной статье мы рассмотрим, как основные признаки неустойчивой занятости и другие факторы связаны со стремлением и вероятностью найти другую работу. Они, на наш взгляд, существенным образом влияют на изменения в трудовой позиции и трудовом статусе работников.

С одной стороны, в научной литературе в основном внимание уделяется тем социальным группам, которые не имеют работу и ищут ее. Как правило, это недавние выпускники профессиональных учебных заведений и безработные в широком смысле (не имеющие оплачиваемую работу). С другой стороны, достаточно много исследований, в которых речь идет о факторах удовлетворенности работой, которая способствует удержанию людей на рабочей позиции. Например, одним из удерживающих молодых людей на рабочем месте фактором является трудность поиска другой работы. Замечено, что она зависит от уровня образования обоих родителей. Если образование родительской семьи среднее, то примерно половина (49%) респондентов не меняют место работы, полагая, что будет трудно найти другую. Такой же ответ выбрали 38% респондентов, родители которых обладают высшим образованием [Черныш, 2019: 30]. Чем выше уровень образования родителей, тем выше шансы на то, что дети сменяют место работы.

Тема поиска другой работы трудозанятыми в научной литературе почти не встречается, но очень актуальна. Г. Лиси пишет, что целью поиска работы является нахождение трудового «не просто партнера, а наилучшего партнера». Он разработал критерии подбора модели для равновесной безработицы с учетом поиска другой работы занятыми, распространенной на теневой сектор и разнородные предпринимательские способности. Данная модель исходит из допущения, что существует «путь поиска», на котором все безработные сначала ищут работу в официальном секторе, а потом, в случае неудачи, — в теневом [Лиси, 2011].

Распространение неустойчивости занятости является одной из форм генезиса «общества риска», под которым У. Бек

понимает современный этап развития социума, на котором на смену неравенству при распределении богатств приходит неравенство распределения рисков [Beck, 2000].

Основные концептуальные подходы к определению понятия неустойчивой занятости авторы разделяют на узкий и расширенный. При узком подходе включаются работники с неполной занятостью в официальной экономике, работники с неформальной занятостью; работники, имеющие срочные трудовые или гражданско-правовые договоры; работники, вовлеченные в схемы заемного труда. При расширенном подходе включаются безработные, работающие «бедные», занятые на условиях гражданско-правовых договоров; имеющие просроченную задолженность по заработной плате; занятые в неблагоприятных условиях труда; ищущие другую или дополнительную работу в связи с недостаточной оплатой труда или несоответствием специальности; нелегальные иммигранты [Одегов и др., 2018: 392]. При таком подходе в эту группу включают и так называемую прекарную занятость.

По мнению Ж. Т. Тощенко, признаками прекариата обладают очень разные социальные группы: трудоспособное население, занятое «постоянно на временной работе», занятые заемным трудом, мигранты, стажеры и часть студенчества, безработные и даже часть представителей креативного класса, работающих на условиях фриланса [Тощенко, 2015: 4].

К основным характеристикам и последствиям неустойчивой занятости авторы относят сокращение защищенности трудящихся; рост требуемой работодателем интенсивности труда без пропорционального повышения зарплаты; перенос на государство издержек по обеспечению занятости населения. Это приводит к размыванию традиционно сложившихся социально-профессиональных групп с их устоявшимися стилями жизни [Болтански и др., 2011: 407].

Некоторые авторы широко определяют признаки неустойчивой занятости разных социальных групп, включая в них не только отсутствие гарантий занятости и нестабильность содержания труда, но и размер среднемесячной зарплаты; отсутствие подушки безопасности (в виде имущества или сбережений); доступность социальных ресурсов; привычный стиль жизни

и самоидентификацию человека в обществе и на рынке труда, позицию во властной иерархии общества и компании (организации) и др. [Шкаратан и др., 2015: 101–102].

Другие исследователи следуют узкому подходу и берут за основу выделения критериев неустойчивой занятости «нестандартную занятость» как отклонение от стандартной, понимаемой как «занятость по найму в режиме полного рабочего дня на основе бессрочного трудового договора на предприятии или в организации, под непосредственным руководством работодателя или назначаемых им менеджеров» [Федченко и др., 2016: 28].

В докладе о развитии человеческого потенциала в Республике Башкортостан авторы выделяют такие формы неустойчивой занятости в России, как занятость на условиях срочных трудовых договоров, неполного рабочего времени, гражданско-правовых договоров, устной договоренности; случайная, временная, дистанционная, агентская, неформальная занятость; самозанятость; занятость в личном подсобном хозяйстве, теневая и криминальная занятость [Труд, занятость и человеческое развитие... 2015: 18]. Авторы доклада полагают, что формирование прекариата «существенно снижает потенциал человеческого развития» [Труд, занятость и человеческое развитие... 2015: 176].

Р. И. Анисимов рассматривает следующие индикаторы неустойчивой занятости: 1) отсутствие трудового договора; 2) тип занятости (временная, сезонная, эпизодическая, работа по договорам гражданско-правового характера); 3) нестандартная продолжительность рабочего времени (неполная занятость, недозанятость, сверхурочная работа); 4) место работы (основная работа, дополнительная работа); 5) тип найма (опосредованный найм (заемный труд — аутстаффинг, аутсорсинг)) [Анисимов, 2019: 66].

Как видим, подходы к неустойчивой занятости заметно различаются. Конечно, отдельные признаки неустойчивой занятости не обязательно свидетельствуют о том, что человек, работающий на конкретной позиции, чувствует себя неуверенно с точки зрения трудового и социального статусов. Есть все основания полагать, что необходимо учитывать всю совокупность индивидуальных и общественных факторов, так или иначе влияющих на занятость человека и его трудовые позиции.

Методология и эмпирические данные

Для анализа мы учитываем максимально возможное число работников, в т.ч. самозанятых и предпринимателей, потому что признаки неустойчивого труда могут быть не только у наемных работников. Работающие респонденты ищут другую лучшую работу не только потому, что не довольны своим трудовым и материальным положением, но и (или) по причине стремления к своему профессиональному и карьерному росту. Эти причины не противоречат, а дополняют друг друга. В связи с этим мы выдвигаем две гипотезы.

Гипотеза 1. Вероятность поиска другого, более подходящего места работы трудозанятыми увеличивается, если они находятся в неустойчивых формах и условиях труда. Мы полагаем, что такие признаки неустойчивой занятости, как отсутствие трудового контракта или его временный характер, неполная рабочая неделя (день) или неполная ставка, наличие дополнительной работы или подработок, сверхурочная работа, ночная работа являются факторами поиска трудящимися местными жителями более подходящей работы. В остальные социально-трудовые факторы, которые могут свидетельствовать о неустойчивом положении занятого, мы включили нахождение места основной работы в другом месте постоянного жительства (населенном пункте), признаки небезопасного труда, уровень удовлетворенности трудовыми аспектами, уровень доходов и др.

Гипотеза 2. Вероятность поиска другого, более подходящего места работы трудозанятыми увеличивается, если они стремятся к своему квалификационному, профессиональному и должностному росту. Для проверки этого предположения мы опирались на такие показатели, как стремление трудозанятых к выполнению более сложной работы, факт дополнительной подготовки (переподготовки) для выполнения настоящей работы, потребность в получении знаний и навыков в области компьютерных и информационных технологий для выполнения основной работы, соответствие основной работы полученной специальности, а также уровень квалификации по основному роду занятий и уровень образования работающих респондентов.

В статье были использованы базы данных Росстата КОУЖ за 2016 и 2018 годы (134 852 и 130 610 чел.)¹ В этих опросах есть достаточно много вопросов, которые тематически касаются неустойчивой, неформальной и нестандартной занятости населения России. В выборку попадали лица от 15 лет и старше.

Ограничения типологизации факторов поиска другой работы связаны с использованием уже готовой базы данных Росстата, которая имеет свою специфику и логику. Респонденты отвечали на вопросы, следуя конкретной структуре анкеты.

В целях классификации факторов поиска лучшей работы занятыми респондентами, а также предсказания шансов ухода с работы были рассчитаны логистические биномиальные регрессии и построены модели. В качестве объясняемой переменной выступает вопрос *«Ищете ли Вы для себя подходящую работу (или более подходящую по сравнению с нынешней)?»*, который включает в себя два варианта ответа: да — 1, нет — 0 («затрудняюсь ответить» исключен из шкалы). Все переменные бинарные и принимают два значения: 1 — да (принадлежность к категории) и 0 — нет (принадлежность к другой или другим категориям). Во всех вопросах был удален вариант ответа «затрудняюсь ответить», т.к. он идентифицирует тех респондентов, которые не относятся ни к одной из категорий, интересующих нас как исследователей.

Среди работающих респондентов, занимающихся поиском более подходящей работы, большая часть ищет «только работу с хорошей зарплатой» — 65%. Меньшая доля согласна только на работу «по своей специальности» — 15,5%; на «любую другую работу» — 12,4%; «работу на дому или очень близко к дому» — 4,2% и «не знают определенно» — 3%. Очевидно, что респонденты предпочитают полное время работы (по крайней мере, 35 часов в неделю) — 84%. Желающих работать

1 Росстат. Комплексное наблюдение условий жизни населения (КОУЖ) 2016 [Электронный документ] URL: https://www.gks.ru/free_doc/new_site/KOUZ16/index.html (дата обращения: 15.04.2020). Росстат. Комплексное наблюдение условий жизни населения (КОУЖ) 2018 [Электронный документ] URL: https://www.gks.ru/free_doc/new_site/KOUZ18/index.html (дата обращения: 15.04.2020).

с неполной занятостью — 11% и с чередованием режима работы в определенные месяцы года — 5%. Однако респонденты понимают, что «такую работу найти довольно сложно» — 80,7% («найти можно» — 18,1%; «достаточно легко» — 1,2%).

В группу трудозанятых входили респонденты, которые имели на прошлой неделе к моменту опроса оплачиваемую деньгами или натурой работу, подработку, свое дело или трудились на ферме. К занятым относятся также и временно не работавшие и имевшие работу, но находившиеся в момент опроса в отпуске по беременности или родам или временно отсутствовавшие на работе по другим причинам. В итоге, занятых в экономике по данным опроса — 57 536 человек. Во всех вопросах, которые были включены в модели, учитывались ответы только трудозанятых опрошенных.

Некоторые переменные (варианты ответов в вопросах) были исключены из моделей для того, чтобы избежать эффекта мультиколлинеарности и «ловушки» дамми-переменной. Для тестирования статистической значимости моделей применялся критерий Вальда-Вольфовица. В таблицах представлены переменные, их оценки, стандартные ошибки оценок (ст. ошибка) и отношение шансов (ОШ). Для оценки диагностической способности моделей была построена ROC-кривая. Площадь под ROC-кривой варьируется от 0 до 1 и должна принимать значение больше 0,5 [Fawcett, 2004: 15]. Площадь под ROC-кривой для модели, представленной в таблице 1, имеет значение 0,65, что говорит о том, что эта модель хорошая.

Социально-демографические факторы поиска другой работы

В качестве базовых объясняющих переменных мы выбрали тип населенного пункта, в котором проживает респондент (городская местность принимает значение 1, сельская — 0), его пол (мужской — 1, женский — 0), возраст (в трудоспособном возрасте — 1, моложе и старше трудоспособного — 0), уровень образования (высшее, кроме неоконченного и послевузовского — 1, остальное — 0; основное общее и ниже — 1 и другое — 0),

брачный статус (зарегистрированный и незарегистрированный брак — 1, вне брака — 0), а также признак малоимущего населения, который характеризует респондентов, имеющих средний доход на члена домохозяйства ниже 17,5 тыс. руб. в месяц (судя по расчетам Росстата). Конечно, признак малоимущего населения относителен, но он достаточно показателен в сравнении с другими группами по уровню доходов.

Как видно из таблицы 1, проживание в городской местности почти не влияет на то, будет ли искать другую работу трудозанятый респондент. Чуть больше шансов на поиск более подходящей работы у мужчин, чем у женщин (хотя разница незначительная). Трудозанятые в трудоспособном возрасте имеют относительно большие шансы на вовлечение в процесс поиска другой работы, которая должна быть лучше. Занятые респонденты с высшим образованием скорее всего не будут искать другую работу в отличие от тех, кто имеет самый низкий уровень образования. Малоимущие трудозанятые имеют большие шансы на поиск другой работы, чем остальные группы населения по доходам. А нахождение в браке удерживает занятых респондентов от необходимости искать работу получше.

Таблица 1. Связь поиска другой более подходящей работы трудозанятыми с основными социально-демографическими характеристиками

Базовые социально-демографические переменные	Оценка (ст. ошибка)	ОШ
Перехват	2,33 (0,05)*	—
Городская местность	0,04 (0,01)**	1,08
Мужской пол	0,11 (0,01)*	1,25
Трудоспособный возраст	0,78 (0,04)*	4,74
Высшее образование (магистратура, специалитет, бакалавриат)	– 0,13 (0,01)*	0,77
Основное общее образование и ниже	0,12 (0,03)*	1,26
Признак малоимущего населения	0,32 (0,01)*	1,88
Зарегистрированный и незарегистрированный брак	– 0,29 (0,01)*	0,56

Примечание: *Р-значение < 0,01. **Р-значение < 0,05. Площадь под ROC-кривой = 0,65.

Социально-трудовые факторы поиска другой работы

Основной род занятий учитывался в моделях, согласно Общероссийскому классификатору занятий (ОКЗ). Так, кроме занятий, представленных в таблице 2, респонденты могли отнести себя к служащим, занятым подготовкой и оформлением документации и др.; квалифицированным работникам сельского и лесного хозяйства, рыбоводства и рыболовства; квалифицированным рабочим промышленности, строительства, транспорта; операторам производственных установок и машин, сборщикам и водителям; неквалифицированным рабочим. Категории основного рода занятий были сокращены до базовых 10, чтобы они имели достаточное количество наблюдений для расчетов регрессии. На этот вопрос отвечали все работающие независимо от организационно-правовых форм предприятий/организаций.

Организационно-правовые формы включают в себя труд в организации (в статусе юридического лица — значение 1, все остальные категории — значение 0); на предприятии ИП; фермерское хозяйство; предпринимательство без образования юридического лица; наем у частных лиц; индивидуальный труд; свое домашнее хозяйство. В модель также были включены работающие по найму (значение 1) и остальные группы: стажеры и практиканты, владельцы (совладельцы) собственного дела, члены кооператива (артели), индивидуальные предприниматели по договору гражданско-правового характера с организацией, помогающие на предприятии или в собственном деле, принадлежащих кому-либо из родственников (значение 0). На этот вопрос не отвечали занятые индивидуально или в своем домашнем хозяйстве, а также работающие по найму у частных лиц.

Помимо трудового договора на неопределенный срок (1 — «да», 0 — другие формы занятости), были такие варианты ответа, как контракт на определенный срок или дистанционную работу; устная договоренность (1 — «да», 0 — все другие ответы), а также договор гражданско-правового характера. На этот вопрос отвечали только те, кто работает по найму, и стажеры.

Режим работы имеет три формы: полный рабочий день/неделя (1 — «да», 0 — все остальные категории), неполный рабочий день/неделя и гибкий график работы (на этот вопрос, как и на предыдущий, отвечали наемные работники, стажеры, а также работающие на индивидуальной основе и в своем домашнем хозяйстве). На вопросы о наличии трудового контракта и полноты занятости не отвечали владельцы бизнеса, предприниматели по договору гражданско-правового характера с организацией; члены производственного кооператива, артели и др.; помогающие в семейном деле.

Неполный период работы с января по сентябрь (1 — «работал весь период», 0 — «нет») означает то, что респонденты, имеющие постоянную работу (в т. ч. лица, находившиеся в оплачиваемом отпуске), не работали в связи с беременностью и родами (3,3%); находились в отпуске по уходу за ребенком (4,6%); находились в другом отпуске (40,4%); не работали по другой причине (51,6%). Среди лиц, выбравших последний вариант ответа, достаточно высока доля тех, кто ищет другую работу (35%).

Стаж работы, дающий право досрочного выхода на пенсию, и стаж на вредном производстве, содержит три варианта ответа: «нет» (1); «да, имею менее одного года» (0); «да, имею более одного года» (0). На эти вопросы отвечали только женщины 15–54 лет и мужчины 15–59 лет.

Таблица 2. Основной род занятий и условия труда как факторы поиска более подходящей (лучшей) работы

Основные условия труда, основной род занятий	Оценка (ст. ошибка)	ОШ	Оценка (ст. ошибка)	ОШ
Перехват	3,90 (0,14)*	–	2,61 (0,22)*	–
Руководители	– 0,57 (0,04)*	0,32	– 0,33 (0,05)*	0,52
Специалисты высшего уровня квалификации	– 0,47 (0,02)*	0,39	– 0,32 (0,02)*	0,53
Специалисты среднего уровня квалификации	– 0,29 (0,02)*	0,56	– 0,15 (0,02)*	0,74
Работники сферы обслуживания и торговли, охраны граждан и собственности	0,00 (0,02)	1,00	0,07 (0,02)*	1,14

Основные условия труда, основной род занятий	Оценка (ст. ошибка)	ОШ	Оценка (ст. ошибка)	ОШ
Военнослужащие	- 0,93 (0,14)*	0,16	- 0,93 (0,14)*	0,16
Основная работа была на предприятии, в организации со статусом юридического лица	—	—	- 0,21 (0,02)*	0,65
Наемный работник за заработную плату или вознаграждение деньгами или натурой, или за денежное довольствие			- 0,16 (0,15)	0,27
Трудовой договор (служебный контракт) на неопределенный срок	—	—	- 0,34 (0,03)*	0,51
На основе устной договоренности, без оформления	—	—	0,11 (0,04)*	1,25
Полный рабочий день (смена) или полная рабочая неделя	—	—	- 0,22 (0,03)*	0,65
Работал полностью весь период (с января по сентябрь 2018 г.)	—	—	- 0,17 (0,02)*	0,71
Нет стажа работы, дающего право на досрочный выход на пенсию	—	—	0,15 (0,03)*	1,34
Нет стажа на работах, связанных с вредным производством	—	—	0,08 (0,04)	1,16

Примечание: *Р-значение < 0,01. Площадь под ROC-кривой для первой модели (5 переменных) = 0,60. Площадь под ROC-кривой для второй (полной) модели = 0,66.

В вопросе, который касается основного рода занятий, не все категории были включены в модель во избежание мультиколлинеарности. Не взирая на это, мы видим зависимость: чем выше уровень квалификации трудозанятых респондентов, тем меньше вероятность, что они начнут искать другую лучшую работу. Однако нет связи между группой работников сферы обслуживания и торговли и шансами на поиск другой работы в первой модели, но есть небольшая прямая связь во второй.

При этом наилучшее положение наблюдается у военнослужащих, которые имеют меньше всего шансов (обратные шансы) на поиск другой подходящей работы (отношение шансов = 0,15), а, следовательно, они занимают самое устойчивое положение среди всех групп по роду занятий. Очевидно, что трудозанятые, работающие на предприятии в статусе юридического лица, скорее всего не будут искать лучшую работу, чем у них есть сейчас. Поиск другой работы маловероятен для занятых, имеющих бессрочный трудовой контракт, т.е. работающих формально. Напротив, шансы на то, что неформально занятые будут недовольны своим настоящим положением, выше и имеют прямую связь с поиском другой работы. К тому же больше всего людей, ищущих другую работу, среди занятых по найму у физических лиц (31%), работающих на предприятии у индивидуального предпринимателя (20%), в фермерском хозяйстве (21%), в собственном домашнем хозяйстве (20%) и на индивидуальной основе (18%). Меньше всего — в сфере предпринимательства без образования юридического лица (9%).

Влияние работы по найму на поиск другой работы в данной модели не установлено. Это связано с большой долей наемных работников — 96%. Среди них ищут другую работу 12% респондентов. Однако различия видны в процентных распределениях. Наибольшая доля ищущих другую работу среди предпринимателей по договору гражданско-правового характера (25%), стажеров (24%) и помогающих в семейном деле (17%). Наименьшая доля — среди владельцев и совладельцев бизнеса (4%) и членов кооператива (6%).

Полная занятость имеет обратную связь с поиском лучшего места работы. В данном вопросе не указано, по чьей вине человек работает неполную ставку: работодателя или самого работника. Но связь все равно логична. Среди работающих на полную ставку (неделю) 11% искали другую работу. Среди лиц, работающих неполную неделю или день, и лиц, имеющих гибкий рабочий режим, по 24% ответивших, искали другую работу. К тому же респонденты, находившиеся в статусе занятых весь период с января по сентябрь 2018 года до момента опроса, также скорее не станут искать другую работу. Постоянная работа удерживает

трудозанятых от поиска другой работы в отличие от временной занятости. Отсутствие стажа работы, который позволил бы выйти ныне занятым на досрочную пенсию, положительно влияет на поиск лучшей работы, а связь отсутствия стажа на вредных производствах и поиска другой работы не установлена.

Связь квалификации и поиска другой работы

Связь рабочей позиции с квалификацией проявляется в трех аспектах (табл. 3). Если трудозанятый переучивался или получал дополнительное образование, то, скорее всего, он не будет искать другую более подходящую работу (на этот вопрос отвечали только те, кто работал не по специальности). Это вполне логично, т.к. он уже адаптировался к настоящему месту работы или к нынешней специализации/квалификации. В базе КОУЖ 2016 г. есть вопрос, который отсутствует в базе 2018 г.: *«В какой степени полученное образование или специальная подготовка помогают Вам в Вашей работе в настоящее время?»* Среди тех, кто сказал, что образование и подготовка «не помогают совсем», 21% ищет другую работу (среди ответивших, что «помогают в определенной степени» — 12%, и ответивших, что «очень помогают» — 9%). Первая группа работающих респондентов не смогла адаптироваться к трудовой позиции, поэтому они ищут другое место работы. При этом они проявляют сравнительно меньшую притязательность к будущей предполагаемой работе (среди них больше тех, кто ищет любую другую работу, — 12% и неопределившихся с тем, какую работу искать, — 7%).

Напротив, уверенность респондентов в том, что они обладают более высокой квалификацией, чем на нынешней работе, а также навыками и знаниями, которые позволят выполнять работу посложнее, увеличивают их шансы на то, что они будут искать лучшее место работы. Потребность в повышении грамотности в области компьютерных и информационных технологий также толкает самозанятых к поиску другой работы, хотя не так сильно, как желание делать более сложную работу (на этот вопрос отвечали те, кто использует компьютерную технику на основной работе).

В таблице 3 не показаны две переменные, которые оказались инвариантны, но были включены в модель. Это связь основной работы с полученной специальностью. Ответы на вопрос «Связана ли Ваша основная работа с полученной специальностью (согласно выданному диплому, свидетельству об образовании)?»: «да, эта работа полностью соответствует полученной специальности» (1); «да, эта работа по близкой специальности» (0); «нет, эта работа не по специальности» (0). И «Используете ли Вы компьютерную технику (компьютеры, смартфоны, планшеты и т.п.) на своей основной работе хотя бы один раз в неделю?»: «да» (1), «нет» (0). Связь работы по специальности с поиском более подходящей работы можно увидеть из следующего распределения ответов. Наибольшая доля лиц, ищущих другую работу, приходится на занятых не по специальности — 18%. Среди тех, кто работает по своей специальности — 8%; по близкой специальности — 10%.

Таблица 3. Некоторые квалификационные факторы стремления найти подходящую работу

Квалификация	Оценка (ст. ошибка)	ОШ
Перехват	1,72 (0,03)*	–
Получали ли Вы когда-либо специальную профессиональную подготовку (переподготовку, обучение), чтобы работать на своей нынешней работе? «Да, получал»	– 0,16 (0,03)*	0,73
Считаете ли Вы, что у Вас есть навыки или квалификация для выполнения более сложной работы, чем та, которая у Вас есть сейчас? «Да»	0,37 (0,03)*	2,11
Есть ли у Вас потребность в получении новых или дополнительных знаний в области компьютерной техники, информационных технологий или компьютерных программ при выполнении Вашей работы? «Да»	0,13 (0,03)*	1,31

Примечание: *Р-значение < 0,01. Площадь под ROC-кривой = 0,61.
1-й вопрос: «Да, получал» (1); «нет, не получал» (0). 2-й и 3-й вопросы: «Да» (1), «нет» (0).

Безопасность труда и поиск другой работы

Безопасность труда проявляется как в производственных условиях рабочего места, так и в физической и психологической сложности выполнения работы (табл. 4). Занятые респонденты, которые считают свою работу совершенно безопасной (другие варианты ответа: «достаточно безопасна», «опасна в некоторой мере», «опасна»), вероятнее всего не будут искать другое место работы. В свою очередь группа тех, кто трудится на очень тяжелой работе (другие категории: «тяжелая работа», «работа средней тяжести», «легкая работа»), в наибольшей мере склонна к поиску подходящей другой работы, так же, как и группа переживших несчастный случай на производстве за последний год (варианты ответа: «да», «нет»). Респонденты, испытывающие «все время» такие неудобства на работе, как сырость, холод и другие проблемы (другие ответы: «да, иногда» и «нет» принимают значение 0), имеют большие шансы на поиск другой работы, в отличие от тех, кто испытывает влияние таких вредных производственных факторов, как шум, грязный воздух и т.д. Нервное напряжение и стрессы также слабо связаны со стремлением занятых найти лучшую работу, чем у них есть сейчас. Не взирая на то, что некоторые оценки относительно высокие, модель имеет слабую предсказательную силу, т.к. площадь под кривой составляет всего 0,55.

Таблица 4. Влияние безопасности труда на поиск другой подходящей работы

Безопасность труда	Оценка (ст. ошибка)	ОШ
Перехват	1,34 (0,05)*	–
Как бы Вы могли охарактеризовать свою основную работу с точки зрения физических затрат на ее выполнение? «Очень тяжелая работа»	0,25 (0,03)*	1,63
Нервное напряжение, стрессы (или работа является лихорадочной, умственно напряженной и т.п.). «Да, все время»	– 0,04 (0,02)**	0,93

Безопасность труда	Оценка (ст. ошибка)	ОШ
Вредные производственные факторы (повышенный уровень шума, ультразвук, инфразвук, вибрации, запыленности или загазованности воздуха, излучения, едкий запах и т.п.). <i>«Да, все время»</i>	– 0,01 (0,02)	0,98
Другие неудобства (например, холод, сырость). <i>«Да, все время»</i>	0,22 (0,02)*	1,54
Находите ли Вы свою работу безопасной с точки зрения вероятности несчастного случая?.. <i>«Совершенно безопасной»</i>	– 0,08 (0,02)*	0,85
Происходил ли с Вами несчастный случай на производстве, хотя бы один раз, за последние 12 месяцев? <i>«Да»</i>	0,30 (0,05)*	1,83

Примечание: *Р-значение < 0,01. **Р-значение < 0,05. Площадь под ROC-кривой = 0,55.

Удовлетворенность трудом и поиск другой работы

Все аспекты положительной удовлетворенности трудом так или иначе оказывают отрицательное влияние на вероятность поиска работы трудозанятыми (табл. 5). Респондентам задавался вопрос *«Укажите степень удовлетворенности своей основной работой по каждому из таких аспектов как ...»*. Если респондент вполне удовлетворен (самый высокий уровень удовлетворенности) зарплатой, то он вероятнее всего не будет искать другую более подходящую для себя работу. Кроме зарплаты, сравнительно большее значение имеет надежность работы, профессиональная удовлетворенность, моральное удовлетворение, обязанности и режим работы. А условия труда и расстояние до рабочего места уже не так сильно связаны с поиском лучшей работы.

Таблица 5. Влияние уровня удовлетворенности трудом на поиск лучшей работы

Аспекты удовлетворенности трудом	Оценка (ст. ошибка)	ОШ
Перехват	1,86 (0,02)*	–
Заработок. «Вполне удовлетворен»	– 0,40 (0,02)*	0,45
Надежность работы. «Вполне удовлетворен»	– 0,41 (0,02)*	0,44
Обязанности, которые вы выполняете. «Вполне удовлетворен»	– 0,14 (0,02)*	0,76
Режим работы. «Вполне удовлетворен»	– 0,11 (0,02)*	0,81
Условия труда. «Вполне удовлетворен»	– 0,06 (0,02)*	0,89
Расстояние до работы (время, которое Вам приходится тратить, чтобы добраться до работы). «Вполне удовлетворен»	– 0,08 (0,01)*	0,86
Профессиональная удовлетворенность. «Вполне удовлетворен»	– 0,29 (0,02)*	0,56
Моральное удовлетворение. «Вполне удовлетворен»	– 0,19 (0,02)*	0,68

Примечание: *Р-значение < 0,01. Площадь под ROC-кривой = 0,78.

Варианты ответов на вопросы: 1 — «вполне удовлетворен», 0 — «не вполне удовлетворен» и «совсем не удовлетворен».

Условия жизни в населенном пункте и поиск другой работы

Связь условий жизни в месте постоянного проживания показана в таблице 6. Очевидно, что занятые респонденты, которым нравится жить в своем населенном пункте, не склонны к поиску другого места работы (варианты ответа: «да» — 1, «нет» — 0). Кроме того, такие показатели, как большая отдаленность мест проведения отдыха и досуга, а также учреждений культуры; удовлетворенность условиями бытового обслуживания, плохая работа общественного транспорта и распространенность алкоголизма являются статистически значимыми. В целом, условия жизни в месте постоянного проживания почти не влияют на шансы поиска другой более подходящей работы опрошенными лицами, уже имеющими основную работу. По крайней мере, здесь нет прямой связи. Условия проживания и качество жизни

в населенном пункте и регионе опосредованно оказывают воздействие на рынок труда, который в свою очередь обуславливает устойчивость труда людей и организаций.

Таблица 6. Влияние субъективных характеристик условий и качества жизни в месте постоянного проживания на поиск подходящей работы

Условия жизни в месте постоянного проживания	Оценка (ст. ошибка)	ОШ
Перехват	1,53 (0,04)*	–
Можете ли Вы сказать, что Вам нравится жить в Вашем населенном пункте (в районе Вашего проживания)? «Да»	– 0,33 (0,02)*	0,51
Существуют ли в Вашем населенном пункте (в районе Вашего проживания) проблемы, связанные со следующими условиями...? («да» — 1, «нет» — 0)		
Высокий уровень преступности (нарушение общественного порядка). «Да»	0,04 (0,03)	1,09
Недоступность медицинского обслуживания. «Да»	0,00 (0,02)	0,99
Недоступность дошкольного и школьного образования. «Да»	0,01 (0,03)	1,02
Большая отдаленность торговых точек. «Да»	0,02 (0,03)	1,05
Большая отдаленность аптек. «Да»	– 0,00 (0,02)	1,00
Большая отдаленность учреждений культуры. «Да»	– 0,08 (0,02)*	0,86
Большая отдаленность мест проведения отдыха и досуга. «Да»	0,09 (0,02)*	1,19
Большая отдаленность объектов для занятий физкультурой и спортом. «Да»	– 0,02 (0,02)	0,97
Плохая организация работы жилищно-коммунальных служб. «Да»	– 0,01 (0,02)	0,98
Плохая организация работы общественного транспорта. «Да»	0,06 (0,02)*	1,12
Общая неблагоустроенность, недостаточность озеленения. «Да»	0,03 (0,02)	1,05
Состояние дорог, безопасность дорожного движения. «Да»	0,00 (0,02)	1,00
Вандализм (умышленные разрушения в общественных местах и жилых домах). «Да»	– 0,03 (0,02)	0,94

Условия жизни в месте постоянного проживания	Оценка (ст. ошибка)	ОШ
Распространение наркотиков. «Да»	– 0,01 (0,02)	0,97
Распространение алкоголизма. «Да»	0,09 (0,02)*	1,21
Загрязненность окружающей среды. «Да»	0,03 (0,02)	1,06
Вы удовлетворены условиями торгового и бытового обслуживания в Вашем населенном пункте (в районе Вашего проживания)? («в целом, да» — 1; «в основном, нет» — 0)		
Удовлетворенность условиями торгового обслуживания. «В целом, да»	0,00 (0,03)	1,01
Удовлетворенность условиями бытового обслуживания. «В целом, да»	– 0,08 (0,02)*	0,85

Примечание: *Р-значение < 0,01. Площадь под ROC-кривой = 0,57.

Дополнительная рабочая нагрузка, соответствие места работы и места жительства как факторы поиска другой работы

Следующие регрессии построены на базе КОУЖ 2016 года, т.к. эти вопросы отсутствуют в опросе 2018 года (табл. 7). При этом данные вопросы очень важны, т.к. характеризуют основные признаки неустойчивой занятости. Представлены 2 модели: 1) вопрос о наличии дополнительной работы и (или) подработок, о работе в ночное время, а также о местонахождении места работы; 2) добавлены вопросы о работе в выходные и праздничные дни, во время отпуска.

Респонденты, выполнявшие дополнительную работу по договору на предприятии, в организации, или имевшие самостоятельное занятие, случайную подработку» (1 — «да», 0 — «нет, не выполнял никакой дополнительной работы»), больше склонны к поиску другой работы в отличие от тех, кто ее не имел. Однако те, кто на вопрос «Приходилось ли Вам использовать свой очередной отпуск или брать дополнительный неоплачиваемый отпуск, чтобы работать на дополнительной работе или подрабатывать в этом году?» ответили, что для них это «не применимо (не наступила дата отпуска), имеют наибольшие шансы на поиск другой работы. Это связано с тем, что среди них сравнительно больше неформально занятых (не имеющих контракта) — 26%

(среди тех, кто ответил «да» на вопрос о дополнительной работе во время отпуска, таковых 5%, а среди ответивших «нет» — 8%). Также в этой группе людей, работающих без отпуска, сравнительно больше лиц, трудящихся у физических лиц или ИП (22%), на индивидуальной основе (10%), а также лиц, имеющих гибкий график работы (23%).

Работа в дневное и в ночное время (остальные категории: «только в дневное время», «только в ночное время») слабо, но все же положительно влияет на шансы поиска другой работы. Различия в процентах тоже небольшие. Среди людей, работающих только в дневное время, 12% ищут другую работу, а среди лиц, работающих только в ночное время, — 18% (в дневное и в ночное время — 15%). У работающих респондентов, которым не доводилось работать в выходные и праздничные дни (ответы: «да, это определено условиями договора [устно или письменно]»; «да, приходилось по другим причинам»; «нет, не приходилось»), меньше шансы на поиск другой работы в отличие от тех, кто работал таким образом за последний год.

Так называемые временные трудовые мигранты, работающие в другом населенном пункте или месте, отличном от места постоянного проживания, имеют большие шансы на поиск другой лучшей работы, чем занятые, трудящиеся в месте постоянного жительства (а именно ездящие на работу в пределах своего населенного пункта или работающие дома).

Таблица 7. Связь дополнительной работы и несоответствия места постоянного жительства и места работы с поиском другой работы

Дополнительная работа, нагрузка и фактор временной трудовой миграции	Оценка (ст. ошибка)	ОШ	Оценка (ст. ошибка)	ОШ
Перехват	1,33 (0,03)*	–	0,80 (0,11)*	–
Выполнял дополнительную работу по договору на предприятии, в организации или имел самостоятельное занятие, случайную подработку	0,39 (0,02)*	2,19	–	–

Дополнительная работа, нагрузка и фактор временной трудовой миграции	Оценка (ст. ошибка)	ОШ	Оценка (ст. ошибка)	ОШ
«Работаю с временным пребыванием в другом населенном пункте»	0,29 (0,03)*	1,79	0,25 (0,08)*	1,64
В какое время — дневное или ночное — Вы работали в этом году? «В дневное и в ночное время»	0,07 (0,01)*	1,15	0,11 (0,04)*	1,21
Приходилось ли Вам использовать свой очередной отпуск или брать дополнительный неоплачиваемый отпуск, чтобы работать на дополнительной работе или подрабатывать в этом году? «Не применимо (не наступила дата отпуска)»	–	–	0,29(0,08)*	1,78
Приходилось ли Вам работать в выходные и в официальные праздничные дни в этом году? «Нет, не приходилось»	–	–	– 0,21 (0,04)*	0,65

Примечание: *Р-значение < 0,01. Площадь под ROC-кривой для первой неполной модели (3 переменные) = 0,56. Площадь под ROC-кривой для второй модели (5 переменных) = 0,57.

Заключение

Поиск другой, более подходящей работы (а именно места работы) является одним из признаков неустойчивой трудовой занятости. Эта гипотеза подтверждается и тем, что вероятность поиска работы, которая должна быть лучше, чем сейчас, увеличивается, если работники находятся в условиях неустойчивой занятости. Если трудящийся начал искать другую работу, это означает, что он не доволен своим положением на настоящем месте работы. Однако не все социально-трудовые факторы и признаки неустойчивой занятости связаны или влияют на вероятность поиска другой работы. Но мы можем сделать вывод о том, что неформально занятые больше склонны к поиску

другой работы, чем формально занятые; занятые на неполной ставке или имеющие гибкий график труда больше ориентированы на поиск другой работы, чем занятые на полной ставке. Работающие на постоянной основе имеют большие шансы на поиск другой работы, чем работающие не постоянно (временно). Дополнительная работа также увеличивает вероятность поиска другой работы трудящимися и призвана компенсировать им недостаток в полноте занятости, уровне доходов, гарантии занятости и т.д. Работающие сверхурочно в выходные и праздничные дни вероятнее будут искать другую работу, чем те, кому не доводилось работать в таком режиме.

Уровень доходов работающих респондентов влияет на то, будут ли они искать другое место работы. Так, малоимущие трудозанятые сравнительно больше склонны к поиску другой работы. На поиск более подходящей работы также влияют такие социально-трудовые факторы, как наличие стажа работы на досрочный выход на пенсию, уровень удовлетворенности некоторыми аспектами труда (в первую очередь зарплатой, надежностью работы и профессиональной удовлетворенностью), безопасность трудового процесса и т.д. Занятые в организации в статусе юридического лица и в сфере предпринимательства меньше всех остальных групп по критерию формы собственности предприятия склонны к поиску другой лучшей работы. Наемные работники и владельцы бизнеса меньше стремятся к поиску другой работы в отличие от стажеров, помогающих в семейном деле, и предпринимателей, работающих по договору гражданско-правового характера. Маятниковые и вахтовые трудовые мигранты больше нацелены на поиск лучшей работы, чем занятые в месте постоянного жительства.

Вторая гипотеза по результатам наших социологических наблюдений также подтвердилась. Вероятность поиска другой работы увеличивается, если работники стремятся к своему профессиональному и карьерному росту, особенно в начальный период трудовой деятельности. Если занятые респонденты полагают, что могут выполнять более сложную и квалифицированную работу, чем на нынешнем месте работы, а также испытывают потребность в дополнительных знаниях

в компьютерных и информационных технологиях, то шансы, что они будут искать другую, лучшую работу существенно возрастают. Обращает на себя внимание тот факт, что работники, устроившиеся на настоящее место работы и получившие дополнительное образование или прошедшие курсы профессиональной переподготовки, в меньшей степени проявляют интерес к поиску другой работы в отличие от тех, кто не предпринимал таких действий. Соответствие работы полученной специальности имеет слабую связь с поиском другой работы. Однако те, кто считает, что полученные знания и навыки не помогают в профессиональной деятельности и служебной карьере, больше остальных склонны к поиску другой работы.

Список литературы

- Анисимов Р. И. 2019. Прекаризированная занятость в России: опыт определения основных индикаторов // Социологические исследования. № 9 (45). С. 64–72.
- Болтански Л, Кьяпелло Э. 2011. Новый дух капитализма. М.: Новое литературное обозрение. 976 с.
- Лиси Г. 2011. Предпринимательство, поиск другой работы занятыми и рабочие места в теневом секторе // Журнал новой экономической ассоциации. № 9 (9). С. 33–46.
- Одегов Ю. Г., Бабынина Л. С. 2018. Неустойчивая занятость как возможный фактор использования трудового потенциала молодежи России // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. № 4. С. 386–409.
- Росстат. Комплексное наблюдение условий жизни населения (КОУЖ) 2016 [Электронный ресурс] URL: https://www.gks.ru/free_doc/new_site/KOUZ16/index.html (дата обращения: 15.04.2020).
- Росстат. Комплексное наблюдение условий жизни населения (КОУЖ) 2018 [Электронный ресурс] URL: https://www.gks.ru/free_doc/new_site/KOUZ18/index.html (дата обращения: 15.04.2020).
- Тощенко Ж. Т. 2015. Прекариат — новый социальный класс // Социологические исследования. № 6. С. 3–13.

- Труд, занятость и человеческое развитие. Доклад о развитии человеческого потенциала в Республике Башкортостан / под общ. ред. Р. М. Валиахметова, Г. Р. Баймузиной, Н. М. Лавренюк. Уфа: Восточная печать, 2015. 360 с.
- Федченко А. А., Колесникова О. А., Дашикова Е. С., Дорохова Н. В. 2016. Неформальная занятость: теоретические основы, исследование, прогноз: монография. Воронеж: Воронежский ЦНТИ — филиал ФГБУ «РЭА» Минэнерго России. 84 с.
- Черныш М. Ф. 2019. Поиск работы по неформальным каналам как социальной дифференциации в молодежной среде // Информационно-аналитический бюллетень. ИНАБ. № 4. Адаптация и социальные перемещения молодежи на рынке труда. С. 21–38.
- Шкаратан О. И., Карачаровский В. В., Гасюкова Е. Н. 2015. Прекариат: теория и эмпирический анализ (на материалах опросов в России, 1994–2013) // Социологические исследования. № 12. С. 99–110.
- Beck U. 2000. Brave New World of Work. Cambridge; Malden: Blackwell Publishers; Polity Press. 202 p.
- Fawcett T. 2004. ROC Graphs: Notes and Practical Considerations for Researchers. Kluwer Academic Publishers. 38 p.