

ББК 65.240.5

Т.М. Зайцева

Вторичная занятость работников образования крупного города (на материалах Барнаула)

T.M. Zaitseva

Secondary Employment of Educators in City (on the materials of Barnaul)

Рассматриваются сущность и масштабы вторичной занятости работников образования Барнаула и факторы, влияющие на нее.

Ключевые слова: вторичная занятость, масштаб вторичной занятости, работники образования, мотивы вторичной занятости.

Рыночные реформы, начавшиеся в России в конце XX в., радикальным образом изменили многие сферы жизни российского общества, в том числе и социально-трудовые. Именно рынок труда занимает центральное место в рыночной экономике, поскольку труд – решающий фактор воспроизводства жизни общества. Происходящая трансформация всех видов социальных взаимодействий, а также политической, экономической систем не может не отразиться на характере трудовых отношений как важнейшем элементе любого рынка труда. Центральное место в этих отношениях занимает занятость населения в общественно полезной деятельности.

В контексте развития человеческого потенциала занятости и доходам от нее принадлежит исключительно важное место: продуктивная (приносящая доход) занятость создает необходимые для общественного развития потребительские блага (товары и услуги), обеспечивает населению необходимый уровень доходов, формируя тем самым предпосылки для достойного уровня жизни, гармоничного и защищенного развития человеческой личности. Занятость, в конечном счете, является основой любого дохода и потребления.

Актуальность и значимость рассматриваемой темы определяется возникновением новых форм занятости, среди которых особое место занимает вторичная (помимо основной) занятость, ставшая своего рода ответной реакцией на ситуацию нестабильности в процессах, происходящих в сферах экономической и общественной жизни российских граждан. Особую остроту проблема вторичной занятости приобретает в современной ситуации, когда важным качеством для населения нашей страны становится способность перестраиваться, искать новые пути для преодоления

The author explores the essence of secondary employment, the scale of secondary employment of Barnaul's educators and factors affecting it.

Key words: secondary employment, scale of secondary employment, educators, motives of secondary employment.

жизненных трудностей, неизбежно возникающих на пути трансформирующегося общества. Действительно, снижение реальных доходов населения (обусловленное низким уровнем заработной платы в большинстве производственных отраслей), хронический рост скрытой безработицы (вызванный сокращением фактического рабочего времени на предприятиях) и, наконец, общее изменение социально-экономических условий жизни россиян оказало прямое влияние на снижение уровня их благосостояния. В таких условиях функционирование сектора дополнительного труда обретает жизненно важное значение, заметно способствуя преодолению негативных последствий от резкого преобразования всех сфер общественной жизни. А тот факт, что в сферу вторичной занятости вовлечены миллионы работающих людей, заставляет взглянуть на этот социально-экономический феномен с позиции более полного и всестороннего его изучения. В этом смысле вторичную занятость можно рассматривать как социальную проблему, так как включение в нее широких слоев населения существенным образом влияет на разнообразные социальные процессы. В связи с этим представляется актуальным ее комплексное изучение, определение реальных масштабов и сопутствующих характеристик.

Дополнительную занятость нельзя причислить к новым явлениям российской действительности. В дореформенной экономике этот социальный феномен также был привычным явлением, что объяснялось трудодефицитностью многих ее секторов и отраслей. Но масштабы дополнительной занятости не были столь значительны.

В СССР вторичная занятость стала практиковаться начиная с 1960-х гг. Ее масштабы были относительно

невелики. Она получила распространение главным образом среди работников, занятых обслуживанием населения (портные, парикмахеры, няни, репетиторы, адвокаты, лица, оказывающие транспортные услуги, услуги по ремонту квартир и дачному строительству, по уходу за тяжело больными и т.п.). Такая деятельность, как правило, служила дополнением к основной работе в сфере общественного хозяйства, являясь доступным способом получения приработков или требуемого дохода за счет работы в свободное время. Но первые исследования были осуществлены только в конце 1980-х гг., когда она стала постепенно проникать в промышленность и строительство.

В России в 1990-е гг. масштабы вторичной занятости многократно увеличились, а ее структура существенно усложнилась. Вторичная занятость является одним из феноменов формирующегося российского рынка труда. Однако особых успехов в ее изучении достигнуть не удалось, несмотря на большой исследовательский интерес. До сих пор отсутствует общая точка зрения даже на масштабы вторичной занятости. По данным Института проблем занятости РАН, имеют вторую работу 1,7% занятых, по данным ВЦИОМ, – каждый пятый, а по данным Центра исследования ценностей при Институте философии РАН, – чуть ли не половина населения. В Алтайском крае, например, вторичную занятость имеют, по данным Института проблем занятости РАН, 11530 чел. (в Барнауле – 3614 чел), по данным ВЦИОМ – 135650 чел. (в Барнауле – 42515 чел.), а по данным Центра исследования ценностей при Институте философии РАН – 339124 (в Барнауле – 106286 чел.). Расхождения в оценке масштабов вторичной занятости обусловлены в первую очередь неодинаковым подходом к определению вторичной занятости и ее структуры. Большинство региональных исследований фиксируют масштабы вторичной занятости, которые ближе к данным ВЦИОМ.

Поэтому для определения масштабов вторичной занятости необходимо отразить ее сущность. По мнению автора, можно дать следующее толкование данного явления.

Вторичная занятость – наличие дополнительной легитимной работы (доходного занятия) у лиц, имеющих основную работу (занятие). К ним относятся:

- 1) трудящиеся (поставленные перед экономической необходимостью трудиться или продавцы рабочей силы, в том числе и безработные);
- 2) предприниматели и фермеры;
- 3) пенсионеры;
- 4) военнослужащие, работники органов внутренних дел, государственной противопожарной службы, учреждений и органов уголовно-исполнительной системы;
- 5) учащиеся очных форм обучения.

Дополнительной работой может быть совместительство по основному месту работы, другая работа

по контракту или случайная, разовая, работа. Не считается вторичной занятостью работа на нескольких предприятиях, если это обусловлено родом деятельности по основному месту работы, т.е. например, командировками, а также работа на приусадебном, садовом участке, производство ремонтных работ, производство одежды, обуви, мебели и прочего для удовлетворения нужд своего домашнего хозяйства, а не для продажи.

Особую распространенность сегодня получила вторичная занятость работников учреждений образования. На протяжении ряда лет среднемесячная заработная плата в учреждениях образования – основы бюджетного сектора – составляла лишь около 50% по отношению к средней в промышленности.

В 1992 г. реальная заработная плата в бюджетных отраслях упала заметно сильнее, чем в экономике в целом. То же самое относится и к последствиям макрошоков 1994 и 1998 гг. Исключением является отрасль управления, где постшоковое восстановление заработной платы каждый раз шло быстрее, притом что она здесь и сокращалась в относительно меньшей степени. К 1999 г. реальная заработная плата в трех основных отраслях бюджетного сектора (образовании, здравоохранении и культуре) составляла лишь 30% от уровня 1991 г. Правда, с этого момента ее рост у бюджетников существенно ускорился. К 2004 г. их зарплата увеличилась втрое по сравнению с 1999 г., и темп ее роста заметно опережал средние показатели по экономике и промышленности. Однако разница в темпах роста заработной платы была недостаточной, чтобы компенсировать сложившиеся межотраслевые различия.

Современные оклады преподавательского состава учебных заведений отражают отношение общества к образованию, а статус преподавателя относительно его социально-экономического положения в нашей стране далеко не соответствует мировым стандартам. Не выполняются принятые законы, постановления (по размерам заработной платы, льгота по охране труда, пособиям по условиям труда, пособиям на литературу, пенсиям и др.). Генеральное и Тарифное соглашения, заключенные с участием профсоюзов, не выполняются по разделам «оплата труда». В ряде учебных заведений города до сих пор не заключены коллективные договоры, что не обеспечивает социальных гарантий работников.

Большинством исследователей прогнозируется рост вторичной занятости и в ближайшее время. Несомненно, что для оценки значимости того или иного явления необходимо определить его масштабы. Именно поэтому в числе первых закономерно встает проблема о том, какова распространенность вторичной занятости, т.е. какая часть работников занимается дополнительной работой. Каковы же причины и масштабы вторичной занятости в образовании?

Получить картину вторичной занятости позволило социологическое исследование с применением метода анкетирования. Такая работа проведена автором в декабре 2008 г. в учреждениях образования Барнаула.

Эмпирическую базу исследования составили материалы опроса 445 работников вузов – 2, средне-специальных учебных учреждений – 3, школ, лицеев, гимназий – 10, детских садов – 14.

Среди респондентов преобладают женщины – 66,6%.

Опросом охвачены все возрастные группы от 20 до 60 лет и старше.

Исследование показало, что дополнительную занятость имеют 83,6% работников (372 чел.), что гораздо больше официальных данных.

Основные мотивы вторичной занятости работников образования отражены в таблице 1.

Таким образом, основной мотив занятости – это улучшение материального положения (94%).

Характер вторичной занятости можно показать в таблице 2.

Таблица 1

Мотивация вторичной занятости работников образования (% от вторично занятых)

Мотив	Ранг 1	Ранг 2	Ранг 3	Всего
1. Улучшение материального положения	79,6	8,6	5,9	94,1
2. Более интересная работа	6,5	18,3	12,4	37,1
3. Возможность самореализации	4,3	22,0	18,8	45,2
4. Страх перед безработицей	3,8	21,0	10,8	35,5
5. Стремление занять свободное время	0,5	11,3	16,7	28,5
6. Желание сменить основную работу	1,6	5,9	12,9	20,4
7. Стремление к совершенствованию практических навыков, расширению знаний по специальности	3,8	12,4	19,4	35,5
8. Другое	0,0	0,5	3,2	3,8

Таблица 2

Характер вторичной занятости

Характер вторичной занятости	Доля занятых, %
1. Преподавательская деятельность в других аналогичных основной работе заведениях	20,97
2. Преподавательская деятельность по месту основной работы на коммерческой основе	16,67
3. Научно-исследовательская работа	6,45
4. Оказание консультационных услуг	16,67
5. Занятие предпринимательской деятельностью (репетиторство, частная практика и пр.)	30,65
6. Другое (укажите)	8,60

Анализ представленных данных позволяет сделать следующий вывод. Современные экономические условия тормозят развитие научно-исследовательской деятельности, и поэтому всего 5% респондентов зарабатывают данным способом. Лишь 10,8% вторично занятых работников образования заняты не по основному профилю своей работы – торговлей и оказанием услуг (уборка), около 17,5% – оказанием консалтинговых услуг.

Работники образования отдают предпочтение дополнительной работе в коммерческих структурах – 26,5%, или работе на других аналогичных предприятиях – 23%. Нет существенных различий между видом дополнительного дохода и типом вуза. Виды вторичной занятости для всех вузов определяются профессиональной принадлежностью респондентов – преподаватель. Поэтому характерна «подработка» в собственной организации – 17,65%. Таким образом, специализация вторична при выборе вида дополнительной занятости.

В заключение нельзя не отметить, что вторичная занятость, особенно в случаях, когда она не совпа-

дает с основной профессией, имеет и негативные последствия:

- отвлечение рабочего времени от основной работы;
- не способствует реализации научной деятельности, повышению квалификации;
- возможно снижение качества обучения;
- работа в ущерб своему здоровью и др.

Кроме того, нередко можно слышать со стороны администрации разного уровня недовольство, особенно когда вторичная работа «на стороне».

Однако реалии работника образования таковы, что в сложившихся условиях единственный путь к выживанию – дополнительная и регулярно оплачиваемая работа. Для большинства сотрудников такая работа нужна внутри организации. Поэтому в каждом образовательном учреждении должен быть выработан комплекс мер по удовлетворению потребности профессорско-преподавательского и учебно-вспомогательного персонала в обеспечении дополнительной работой внутри учреждения. Иного реального пути для улучшения социального положения работников образования пока нет.