

*Т.М. Зайцева*

**Вторичная занятость работников образования и здравоохранения крупного города (на материалах Барнаула)**

*T.M. Zaitseva*

**Secondary Employment of Education and Health Care Workers in Large City (on Materials of Barnaul)**

Анализируются сущность и масштабы вторичной занятости работников образования и здравоохранения Барнаула, а также мотивы и факторы, влияющие на нее.

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

The article analyzes essence and scale of secondary employment of education and health care workers in Barnaul, and factors affecting it.

**Key words:** secondary employment, scale of secondary employment, education and health care workers, motives of secondary employment.

Одной из характерных особенностей российского рынка труда к началу 90-х гг. XX в. стало развитие вторичной занятости, юридически подкрепленное снятием ряда запретов и ограничений на совместительство. Усложнение форм хозяйственной деятельности расширило возможности дополнительного приложения труда.

Несомненно, что для оценки значимости того или иного явления необходимо определить его масштабы. Именно поэтому в числе первых закономерно встает вопрос о том, какова распространенность вторичной занятости, т.е. какая часть работников занимается дополнительной работой.

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

ся вторичной занятостью работа на нескольких предприятиях, если это обусловлено родом деятельности по основному месту работы, т.е. командировки и прочее, а также работа на приусадебном, садовом участке, производство ремонтных работ, производство одежды, обуви, мебели и другого для удовлетворения нужд своего домашнего хозяйства, а не для продажи.

Доказано, что чем хуже положение в отрасли, тем выше среди ее работников доля тех, кто посвящает вторичной занятости большую часть времени. Так, из тех, кто работает в органах образования, дошкольного воспитания, искусства, науки, здравоохранения, дополнительной работой заняты большинство.

Получить картину вторичной занятости позволило социологическое исследование с применением метода анкетирования. Такая работа по учреждениям здравоохранения и образования Барнаула была выполнена автором впервые.

Эмпирическую базу исследования составили материалы опроса 1798 работников образования (890 чел.) и здравоохранения (908 чел.).

Из них подавляющее большинство составили женщины – 61,4%. Это связано с тем, что исторически в этих сферах деятельности использовался преимущественно женский труд.

Каковы же размеры сектора вторичной занятости работников образования и здравоохранения, сложившиеся в 2008 г.? На вопрос: «Были ли у Вас за прошедшие 12 месяцев какие-либо подработки: любая дополнительно оплачиваемая работа или доходное занятие (исключая доходы от незаконной деятельности и работу на даче, приусадебном участке)?» – дали

утвердительный ответ 37,82% работников (680 чел.). Таким образом, можно утверждать, что в сектор вторичной занятости в 2008 г. было вовлечено более трети работников образования и здравоохранения.

Масштабы вторичной занятости работников образования и здравоохранения в 2008 г. по отраслям представлены на рисунке 1.

Из рисунка видно, что в сфере образования доля вторично-занятых несколько выше, чем в здравоохранении, и составляет 41,8% (33,9% – здравоохранение).

Проводимое аналогичное исследование преподавателей вузов Перми в 1999 г. показало, что среди всех респондентов 60,6% не имеют дополнительной занятости, т.е. 39,4% вторично занятые.

Таким образом, несмотря на разные периоды исследования, ситуация с вторичной занятостью

работников образования за 9 лет практически не изменилась, т.е. доля вторично занятых в этой сфере составляет около 40% работающих.

Аналогичных исследований сферы здравоохранения не проводилось, поэтому выводы будем строить только исходя из полученных нами результатов.

Полученные нами данные в целом не противоречат и результатам ВЦИОМ, хотя несколько превосходят их. Так, согласно данным мониторинговых опросов ВЦИОМ, в 2006 г. приработки имели 10,25% человек. Динамику масштабов вторичной занятости представим на рисунке 2.

Таким образом, самый высокий уровень вторичной занятости наблюдался в 2001 г. – 14,1%. В последующие периоды она незначительно снижалась и находилась в пределах 10–13%.

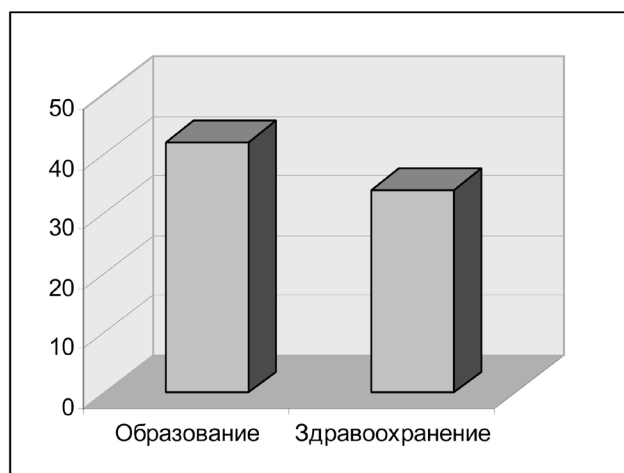


Рис. 1. Вторичная занятость работников образования и здравоохранения в 2008 г., % к общему числу респондентов по отрасли

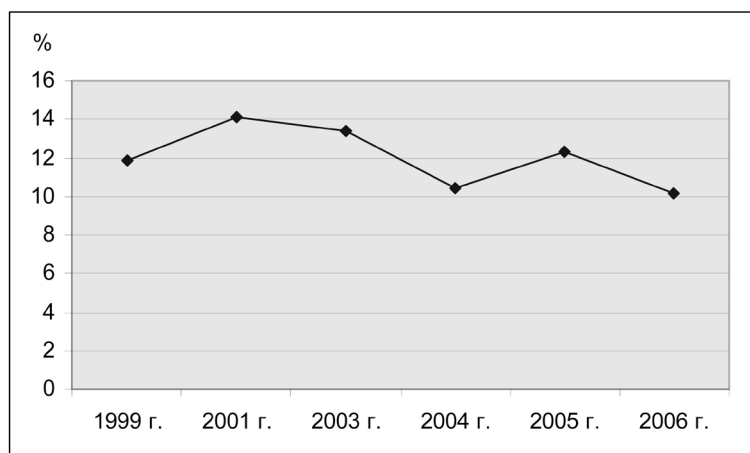


Рис. 2. Динамика масштабов вторичной занятости населения, по данным ВЦИОМ, %

Расхождение результатов связано и с различиями в построении и составе выборочных совокупностей, и с различной методикой проведения опросов, и с неодинаковой формулировкой вопросов. Так, в опросах ВЦИОМ вопрос формулируется следующим образом: «Была ли у Вас в прошлом месяце, помимо основного занятия, какая-нибудь работа или занятие, приносящее дополнительный доход?» – охватывается гораздо более короткий отрезок времени, в результате уровень распространенности вторичной занятости получается ниже.

Вместе с тем подчеркнем, что исследователи ВЦИОМ приходят в конечном итоге к тому же выводу, что и мы. Естественно, в каждый данный момент времени подработками бывает занято меньшее количество работников.

На такой же вопрос в декабре 2008 г. («Была ли у Вас за предыдущий месяц любая дополнительная оплачиваемая работа или доходное занятие (исключая доходы от незаконной деятельности и работу на даче, приусадебном участке)?») утвердительный ответ дали 7,56% опрошенных (136 чел.). Таким образом, эта оценка даже ниже, чем полученная ВЦИОМ. Такая смещенность может быть объяснена меньшей регулярностью обследований (обследования ВЦИОМ – квартальные и помесечные), более узким объектом обследования, а также возможным сокрытием части неформальной занятости. Насколько данные нашего исследования отражают неформальную вторичную занятость, позволяет судить вопрос о том, является ли трудовая деятельность на дополнительной работе оформленной или неформальной (на основе устной договоренности). Результаты представим в таблице 1.

Таблица 1

Способ оформления на дополнительной работе

Как Вы оформлены на дополнительной работе?		
Виды документов	Количество человек	%
1. Трудовой договор (контракт) на неопределенный срок	126	18,53
2. Трудовой договор (контракт) сроком от 1 до 5 лет	64	9,41
3. Трудовой договор (контракт) сроком до 1 года	108	15,88
4. Трудовое соглашение или договор подряда на выполнение определенной работы	138	20,29
5. Найм на основе устной договоренности	244	35,88
Всего	680	100,00

Таким образом, на второй работе неформально заняты 36%. Поэтому, если мы к 7,56% прибавим неформально занятых, то получим 43,56% всех вторично занятых, что сопоставимо с результатами нашего обследования и исследования ВЦИОМ.

В целом можно высказать предположение, что одновременно (одномоментно) в сферу дополнительного труда вовлечено около 7–10% работников образования и здравоохранения.

Вполне вероятно, что приводимые данные о количестве вторично занятых в России являются несколько заниженными. Однако и в этом виде масштабы вторичной занятости в нашей стране существенно выше, чем, в частности, в Америке, где ее уровень равен 5–6%, и тем более в европейских странах (3%) [1, с. 24]. Превосходит он и аналогичный показатель стран сопоставимого уровня социально-экономического развития. Так, в первой половине 1990-х гг. в Венгрии удельный вес людей, имеющих кроме основной работы, разного рода приработки, равнялся 2,5%, в Чехии – 4,5%, в Польше – 8,5% [2, с. 30].

Разумеется, снятие запретов увеличило возможности работать по совместительству и по контрактам, иметь дополнительные занятия как внутри предприятий и организации, так и вне их, но по их заказам,

контрактам с ними. Характер вторичной занятости отразим в таблице 2.

На основе представленных данных можно 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 здравоохранения и образования задействованы не по основному профилю своей работы, а занимаются торговлей и оказанием услуг (уборка), около 17,5% – оказанием консалтинговых услуг.

Работники здравоохранения и образования отдают предпочтение дополнительной работе в коммерческих структурах – 26,5%, или работе на других аналогичных предприятиях – 23% (табл. 3). Нет существенных различий между видом дополнительного дохода и типом вуза (медицинского учреждения). Виды вторичной занятости для всех вузов (медуниверситетов) определяются профессиональной принадлежностью респондентов – преподаватель вуза (медработник). Поэтому характерна «подработка» в собственной организации – 17,65%. Таким образом, специализация вторична при выборе вида дополнительной занятости.

Таблица 2

Характер вторичной занятости

Виды дополнительной работы	Количество человек	%
Преподавательская (медицинская) деятельность в других аналогичных основной работе заведениях	156	22,94
Преподавательская (медицинская) деятельность по месту основной работы на коммерческой основе	120	17,65
Научно-исследовательская работа	34	5,00
Оказание консультационных услуг	116	17,06
Занятие предпринимательской деятельностью (репетиторство, частная практика (кабинет) и пр.)	180	26,47
Другое (укажите)	74	10,88
Всего	680	100,00

Таблица 3

Организационно-правовая форма предприятия вторичной занятости

Виды предприятий, на которых подрабатывают респонденты	Количество человек	%
Государственное, муниципальное учреждение	304	44,71
Негосударственное учреждение	262	38,53
Другое (укажите)	114	16,76
Всего	680	100,00

Одна из особенностей вторичной занятости связана с профессионально-квалификационным уровнем работы, выступающей как дополнительная. В 27% случаев респонденты, имеющие второе занятие, продолжали трудиться по той же профессии, что и на основной работе. Еще в почти трети случаев (31%) дополнительная работа выполнялась по профессии, которой респондент владеет. Наконец, каждый третий факт подработки осуществлялся, так сказать, на непрофессиональной основе, т.е. «по профессии, не требующей специального обучения». И лишь в 6% случаев подработка потребовала от респондентов обучения новой профессии.

С другой стороны, менее половины (45%) случаев дополнительной работы требует от работников той же или большей квалификации, что и основная деятельность. Соответственно, более чем в половине случаев для второй работы была необходима меньшая квалификация (31%) или выполняемая работа была не сопоставима по квалификации с основной (23%). Последнее обстоятельство, по нашему мнению, скорее всего, может быть истолковано как отсутствие необходимости в более или менее высоком уровне квалификации на дополнительной работе. Аналогичные результаты были получены и в исследованиях ВЦИОМ. Другими словами, в отношении по меньшей мере трети случаев вторичной занятости речь может идти о деквалификации и депрофессионализации работников на дополнительной работе. Таким образом, с одной стороны, значительная часть рабочих мест, выступающих как места второй работы, характеризуются

низким качеством, не требуют от работников высокой квалификации и развитых профессиональных навыков, с другой стороны, высокий квалификационный уровень, приобретенный чаще всего по месту основной работы, расширяет возможности для подработок. В целом же мы должны сделать неутешительный вывод о том, что занятость на дополнительной работе не способствует росту профессионально-квалификационного уровня работников, не стимулирует овладение ими новыми профессиональными навыками, предполагает для значительной части людей работу, связанную со снижением профессионально-квалификационного уровня.

В первую очередь сказанное выше относится к женщинам. Так, согласно результатам нашего исследования, вторичная занятость женщин, по крайней мере в двух третьих случаев (63%), – это работа по профессии, не требующей обучения, т.е. связана со снижением профессионального статуса (у мужчин такие подработки встречаются в 2 раза реже – в 33% случаев). Во многом аналогичная ситуация складывается у специалистов и квалифицированных рабочих, которые нередко вынуждены, подрабатывая, выполнять работы низкой квалификации (табл. 4 и 5).

Можно считать, что в наших условиях сфера занятости характеризуется повышенным спросом на труд в одних сегментах и пониженным – в других сегментах рынка труда.

Возможности получения второй работы зависят от социального статуса работника: чем он выше, тем они больше. Кроме того, имеют значение и половоз-

растные характеристики. Во вторичную занятость чаще вовлечены представители наиболее конкурентоспособных групп на рынке труда: люди молодого и среднего возраста, имеющие образование не ниже среднего, руководители и специалисты, жители больших городов, работники массовых профессий.

Основные группы работников образования и здравоохранения по уровню образования, занятые

во вторичном сегменте рынка труда, представлены в таблице 6.

Таким образом, чем выше уровень образования, тем выше возможность к дополнительным заработкам: более 70% вторично занятых – с высшим образованием.

Структуру респондентов по половому признаку представим в таблице 7 и на рисунке 3.

Таблица 4

Сложность выполняемых функций на дополнительной работе

Сложность выполняемых Вами функций на дополнительной работе?		
Функции	Количество человек	%
Соответствует основной работе	398	58,53
Выше, чем на основной работе	116	17,06
Ниже, чем на основной работе.	166	24,41
Всего	680	100,00

Таблица 5

Требования к квалификации на дополнительной работе

Квалификация	Количество человек	%
Соответствует основной работе	414	60,88
Выше, чем на основной работе	104	15,29
Ниже, чем на основной работе	162	23,82
Всего	680	100,00

Таблица 6

Уровень образования вторично занятых

Вторично занятые				
Уровень образования	Количество человек		%	
	образование	здравоохранение	образование	здравоохранение
Начальное	0	2	0	0,65
Неполное среднее	2	2	0,54	0,65
Среднее	16	8	4,30	2,60
Среднее специальное	38	38	10,26	12,34
Незаконченное высшее	48	36	12,90	11,69
Высшее	268	222	72,04	72,09
Всего	372	308	100	100

Таблица 7

Структура респондентов по половому признаку

Категория занятых	Количество человек			%		
	мужчины	женщины	итого	мужчины	женщины	итого
Вторично занятые	274	406	680	39,94	36,51	37,82
Не подрабатывающие	412	706	1118	60,06	63,49	62,18
Всего	686	1112	1798	100	100	100

Результаты нашего исследования аналогичны результатам проводимых исследований ВЦИОМ. В сфере здравоохранения и образования доля вторично занятых женщин (60%) превышает долю

мужчин (40% вторично занятых), хотя доля не подрабатывающих мужчин и женщин, а также вторично занятых примерно одинакова (соответственно 60 и 40%).

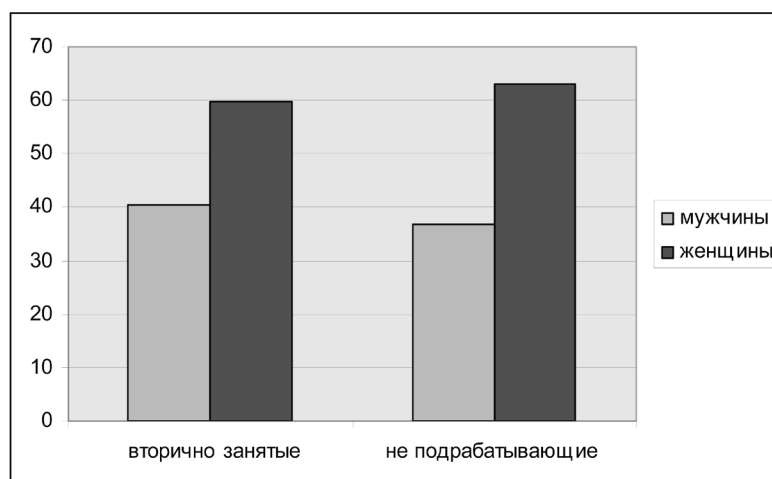


Рис. 3. Структура занятых по половому признаку

Очевидно, что если мы исходим из добровольного характера вторичной занятости и ее наличия, то работникам, которые имеют вторичную занятость, она полезна и приносит дополнительные выгоды, по сравнению с ситуацией, если бы ее не было. Наиболее просто связать эту дополнительную полезность с дополнительным доходом, получаемым работником от вторичной занятости. Но стремление к дополнительному доходу не объясняет причину того, что этот дополнительный доход работник получает именно с помощью второй работы, а не в рамках первой. Вопрос о причинах вторичной занятости – это не столько вопрос об уровне доходов тех, кто трудится дополнительно, сколько вопрос о том, почему этот дополнительный труд реализуется в форме второй работы, а не на основном рабочем месте.

За признанием стремления к дополнительному доходу в качестве одной из главных причин вторичной занятости стоит несколько явных условий. Во-первых, вторая работа необходима только тогда, когда основная работа не позволяет увеличивать заработок. Такое может происходить из-за ограниченности рабочего времени на основной работе по отношению к желаемому времени работы индивида или из-за ограниченности заработков на основной работе, связанных со ставкой заработной платы. В последнем случае вторая работа будет выгодной, если ставка заработной платы на ней выше, чем на первой.

В российских условиях можно предположить, что на соотношение ставок заработной платы на основной и дополнительной работе оказывают влияние невыплаты и задолженность по заработной плате на основной работе, а также характер рабочих мест. Если рабочие места вторичной занятости принадлежат неформальному сектору экономики или трудовые контракты при вторичной занятости содержат неформальные соглашения по поводу заработной платы, то их преимущество заключается в уклонении от

налогов, и даже при одинаковой начисленной ставке заработной платы на первой и второй работах чистая (без налогов) ставка заработной платы на второй работе окажется выше.

Вторая неявная предпосылка для рассмотрения стремления к дополнительному доходу как основной причины вторичной занятости заключается в том, что для вторично занятых характерны также относительно низкая индивидуальная оценка досуга и готовность обменять свободное время на дополнительную работу и, соответственно, на дополнительный доход. В некоторых исследованиях действительно отмечается более высокая трудовая мотивация вторично занятых по сравнению с остальными работниками.

Для понимания мотивов вторичной занятости необходимо также ответить на вопрос: «Почему, если вторая работа обеспечивает более высокую ставку заработной платы, работник не переходит на нее как на основную?».

Этому можно найти несколько объяснений: 1) более низкий статус второго рабочего места; 2) ограничение часов работы на втором месте, невозможность работы в режиме полного рабочего времени; 3) нестабильность вторичной занятости, разовый, случайный характер заработков, высокая степень риска, связанная со вторичной занятостью; 4) невозможность вторичной занятости при отсутствии статуса, который дает основная работа (например, профессора университета перестанут приглашать в качестве эксперта-консультанта, рецензента или научного редактора в издательство, если он перестанет работать в университете).

Помимо дополнительного заработка, вторая работа может предоставлять и другие выгоды незарплатного характера. Это могут быть различные виды неденежного вознаграждения, обеспечение доступа к материальным и информационным ресурсам и т.д. В социологических исследованиях такая причина



привлекательности второй работы определяется как «поиск новых возможностей» – 23% опрошенных [2]. По данным ВЦИОМ, соотношение этих ответов следующее: желание завести новые знакомства, связи – 8%, желание иметь более интересную работу, более полно реализовать свои способности – 10%, желание получить стабильное рабочее место – 5% [1].

Вторичная занятость выступает своеобразной формой «растянутой мобильности» или «отложенного увольнения», т.е. поиск и подбор нового места работы без увольнения со старого. Тогда для проверки адекватности нового рабочего места своим запросам и способностям работник может начать работу на новом месте на условиях вторичной занятости.

На третьем месте среди причин вторичной занятости, по данным ВЦИОМ (2% респондентов), – стремление занять свободное время [1]. Такая мотивация может быть характерна для трудоголиков, а также для людей одиноких, не обремененных семейными обязанностями. Она может существовать, если заработок на втором рабочем месте невелик, но работник нуждается в определенном рода социализации через дополнительную трудовую деятельность. В этом случае вторичная занятость по своему характеру приближается к общественной работе или хобби. Основные мотивы вторичной занятости работников образования и здравоохранения Барнаула, согласно нашему исследованию, представим в таблице 8.

Таблица 8

Мотивация вторичной занятости работников образования и здравоохранения, % от вторично занятых

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

В заключение нельзя не отметить, что вторичная занятость, особенно в случаях, когда она не совпадает с основной профессией, имеет и негативные последствия:

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

Нередко работники, имеющие дополнительный заработок, могут слышать со стороны администра-

ции разного уровня недовольство, особенно когда вторичная работа «на стороне». Однако реалии работника образования и здравоохранения таковы, что в сложившихся условиях единственный путь к выживанию – дополнительная и регулярно оплачиваемая работа. Для большинства людей такая работа нужна внутри основного места деятельности. Поэтому должен быть выработан комплекс мер по удовлетворению потребности в обеспечении дополнительного заработка внутри организации. Иного реального пути для улучшения социального положения работников образования и здравоохранения пока нет.

### Библиографический список

1. Хибовская Е.А. Вторичная занятость в разных секторах экономики // Экономические и социальные перемены. – 1996. – №3.

2. Клопов Э.В. Вторичная занятость как форма социально-трудовой мобильности // Социально-трудовые исследования. – Вып. VI. – М., 1996.