



НАУЧНАЯ СТАТЬЯ
УДК 316.4

DOI: 10.18287/2782-2966-2021-1-4-82-94

Дата: поступления статьи: 11.10.2021
после рецензирования: 08.12.2021
принятия статьи: 21.12.2021

Г.Р. Баймурзина

Башкирский филиал Федерального научно-исследовательского социологического центра РАН, г. Уфа, Российская Федерация
E-mail: guzrim@mail.ru
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1844-2689>

Качество занятости в оценках участников регионального рынка труда

Аннотация: в статье описаны результаты социологического исследования «Качество занятости и человеческое развитие», реализованного в Республике Башкортостан в октябре-декабре 2020 г. Проанализированы качественные характеристики социально-трудовой сферы региона: доступа к занятости, условий труда, гарантий обеспечения трудовых норм и человеческих прав, возможностей для развития и самореализации, продуктивности и экономической эффективности. Показаны взгляды и оценки ключевых субъектов рынка труда: работодателей, самозанятых и наемных работников; влияние пандемии на положение и социальное самочувствие наемных работников; масштабы распространённости отдельных признаков precarious труда в Башкортостане. Результаты исследования показали, что Республика Башкортостан не осталась в стороне от глобальных и общенациональных трансформаций в сфере труда и тенденций увеличения нестабильных, неустойчивых и незащищённых рабочих мест и трудовых отношений. Выявлены различия в восприятии сферы труда работодателями и другими социальными группами. Вместе с тем все социальные группы, в том числе и работодатели, солидарны с тем, что в настоящее время трудно найти стабильную/надежную работу с достойной заработной платой, а также с тем, что развитие сотрудника является, прежде всего, его собственной прерогативой. Такое общественное согласие в оценках сферы труда свидетельствует о существовании глубоких пробелов в обеспечении качества занятости и социально-трудовых гарантий. К примеру, более четверти опрошенных работников не верят, что у работника есть возможность отстаивать свои права и интересы в конфликтах с работодателем. Нарушение основополагающих прав работников, на наш взгляд, диссонирует с главным принципом социального и экономического прогресса общества и является существенным сдерживающим фактором реализации стратегических целей и задач России.

Ключевые слова: занятость; качество занятости; качество рабочих мест; достойный труд; precarious труд; рынок труда; регион.

Цитирование: Баймурзина Г.Р. Качество занятости в оценках участников регионального рынка труда // Семиотические исследования. Semiotic studies. 2021. Т. 1, № 4. С. 82–94. DOI: <http://doi.org/10.18287/2782-2966-2021-1-4-82-94>.

Благодарности: автор благодарит Российский фонд фундаментальных исследований за поддержку проекта № 20-011-00934 «Развитие человеческого потенциала в условиях прекарнизации социально-трудовой сферы», в рамках которого выполнено данное исследование; коллег М.С. Туракаева, Е.В. Кабашову, Р.М. Валиахметова за помощь в реализации исследования; Ж.Т. Тощенко за моральную и идейную поддержку.

Информация о конфликте интересов: автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.

© Баймурзина Г.Р., 2021 – кандидат экономических наук, директор Башкирского филиала Федерального научно-исследовательского социологического центра РАН, 450005, Российская Федерация, г. Уфа, ул. 50-летия Октября 20/1.

SCIENTIFIC ARTICLE

G.R. Baimurzina

Bashkir Branch of the Federal Center of Theoretical and Applied Sociology of the Russian Academy of Sciences,
Ufa, Russian Federation
E-mail: guzrim@mail.ru
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1844-2689>

The quality of employment in the assessments the regional labor market participants

Abstract: the article describes the results of the sociological study “Quality of employment and human development”, implemented in the Republic of Bashkortostan in October-December 2020. The qualitative characteristics of the socio-labor sphere of the region are analyzed: access to employment, working conditions, guarantees of labor standards and human rights, opportunities for development and self-realization, productivity and economic efficiency. The views and assessments of key subjects of the labor market are shown: employers, self-employed and employees; the impact of the pandemic on the situation and social well-being of employees; the extent of the prevalence of certain signs of precarious labor in Bashkortostan. The results of the study showed that the Republic of Bashkortostan has not remained aloof from global and national transformations in the field of labor and the trends of increasing unstable, unstable and unprotected jobs and labor relations. Differences in the perception of the sphere of work by employers and other social groups are revealed. At the same time, all social groups, including employers, are in solidarity with the fact that it is currently difficult to find a stable / reliable job with a decent salary, as well as with the fact that the development of an employee is, first of all, his / her own prerogative. Such a public consensus in the assessments of the sphere of work indicates the existence of deep gaps in ensuring the quality of employment and social and labor guarantees. For example, more than a quarter of the surveyed employees do not believe that an employee has the opportunity to defend his / her rights and interests in conflicts with the employer. Violation of the fundamental rights of employees, in our opinion, is dissonant with the main principle of social and economic progress of society and is a significant deterrent to the implementation of Russia’s strategic goals and objectives.

Key words: employment; quality of employment; job quality; decent work; precarious work; labor market; region.

Citation: Baimurzina, G.R. (2021), The quality of employment in the assessments the regional labor market participants, *Semioticheskie issledovaniya. Semiotic studies*, vol. 1, no. 4, pp. 82–94, DOI: <http://doi.org/10.18287/2782-2966-2021-1-4-82-94>.

Acknowledgments: the author expresses gratitude to the Russian Foundation for Basic Research for supporting the project № 20-011-00934 «Human development under the conditions of socio-labour precarization», within which this research was carried out; the colleagues Turakaev M.S., Kabashova E.V., Valiakhmetov R.M. for the assistance in the research implementation.

Information about conflict of interests: the author declares no conflict of interests.

© **Baimurzina G.R., 2021** – Candidate of Economic Sciences, Director of Bashkir Branch of the Federal Center of Theoretical and Applied Sociology of the Russian Academy of Sciences, 20/1, Ulitsa Piatidesiatiletiya Oktiabria (Street named after the Fiftieth Anniversary of the Russian Revolution of October 1917), Ufa, 450005, Russian Federation.

Занятость населения является одной из центральных проблем современного человечества. Занятость – социальный институт, в котором реализуется потенциал индивида, полученный им в ходе воспитания в семье, обучения в школе и профессиональных образовательных учреждениях, определяется место человека в социуме. От эффективности занятости зависит положение общества в глобальной экономической иерархии. Понимание значения этого фактора в социально-экономическом прогрессе стало основой социальной и экономической политики Европейского союза (Лиссабонская стратегия роста и занятости 2000–2010 гг., Стратегия «Европа – 2020», План работы Генерального директората по занятости, социальным вопросам и интеграции на 2020 г.) (Europe 2020. A European strategy for smart, sustainable and inclusive growth 2010; Management Plan 2020).

Современная сфера труда и занятости как в России, так и во всем мире претерпевает глубокие трансформации, связанные с разворачиванием IV

промышленной революции, глобализацией производственных процессов и отношений, которые усиливают, с одной стороны, взаимосвязанность и взаимозависимость глобальных и региональных рынков труда, а с другой – тенденцию на индивидуализацию трудовых отношений. Во многом эти изменения стали причинами роста нестабильной и неустойчивой занятости в современном мире, поскольку труд все большего числа работников «теряет привычную институциональную защиту и становится все более зависимым от индивидуальных условий сделок» (Голенкова и др. 2017, с. 48). Многие классические индикаторы рынка труда сегодня перестали отражать действительность, ряд социально-трудовых стандартов требует совершенствования.

Кроме того, современные исследователи отмечают, что «общество становится все более трудоцентричным»; для многих занятость становится «центральной жизненной категорией», а «корпорации изобретают новые техники воздействия на

человека с целью заставить человека посвящать всего себя работе» (Сидорина 2020, с. 286–287). Одним из индикаторов, подтверждающих эту мысль, является рост общего числа отработанных часов в неделю в расчете на одного человека в возрасте 15–64 лет в группе стран с высокими и высокими средними доходами (Россия входит в группу стран с высокими средними доходами). В России, по данным исследований под руководством Ж.Т. Тощенко, практически каждый второй занятый работал более 8 часов в день, при этом каждый пятый боялся потерять свою работу (Тощенко 2021, с. 41). Н.Е. Тихонова отмечает, что «в связи с умножением многообразия форм трудовых отношений, ослаблением позиций на рынке труда у большинства работников и широким распространением прекарной занятости» выросла роль «характера занятости в определении места человека в стратификационной системе» (Тихонова 2021, с. 25).

А. Калберг во введении в работу «Прекарные жизни. Неустойчивая занятость и благосостояние в богатых демократических государствах» [перевод названия книги мой] приводит цифры, характеризующие масштабы проблемы в развитых странах. К примеру, данные Института Гэллага показали, что в США в 2013 г. доля занятых, испытывающих страх потерять работу, выросла вдвое по сравнению с 2008 г. и составила около трети опрошенных. Исследования Л. Альдерман выявили, что более 40 % молодых европейцев не могут выбраться из ловушки малооплачиваемых, временных рабочих мест и испытывают чувства социальной исключенности, стресса, депрессии, сомневаются в собственных силах, не уверены в будущем (Kalleberg 2018, p. 1).

Обеспокоенность этими изменениями и современной ситуацией в сфере труда отразилась в инициации масштабных экспертных обсуждений на всех уровнях (глобальном, национальном, региональном) для поиска новых механизмов обеспечения качества занятости. В частности, Международной организацией труда (МОТ) еще в 2017 году были инициированы глобальные консультации с трехсторонними партнерами стран-участниц по поводу фундаментальных изменений и будущего сферы труда, результаты которых опубликованы в Докладе глобальной комиссии МОТ по вопросам будущего сферы труда в 2019 г. и Декларации столетия МОТ о будущем сферы труда (Работать ради лучшего будущего 2019; Декларация столетия МОТ о будущем сферы труда 2019). Решались и ставились новые задачи методологического характера по оценке нестандартных форм занятости (Conceptual Framework for Statistics on Work Relationships 2020), волонтерского труда, неформальной экономики (Draft Resolution concerning Statistics on the Informal Economy 2021) и др.; уточнялись понятия и статистические показатели, обсуждались инновационные

методы сбора статистики в сфере труда и занятости и т.д. В начале июля 2020 г. организован Глобальный саммит МОТ «COVID-19 и сфера труда».

В декабре 2020 года принята Программа сотрудничества между Российской Федерацией и Международной организацией труда на 2021–2024 гг. В программе актуализированы направления работы по реализации принципов достойного труда в России с учетом рекомендаций глобальной комиссии МОТ, разработанных на основе диалогов столетия в 2017–2019 гг., а также глобальной эпидемиологической ситуации 2020 г., которая внесла новые коррективы в восприятие ключевых характеристик занятости и рабочего места, безопасности труда, стабильности трудовых отношений и других аспектов, связанных с работой (Российской Федерацией и Международной организации труда на 2021–2024 гг. 2020).

Целью данной статьи является описание качественных характеристик социально-трудовой сферы региона через призму взглядов ее непосредственных участников (наемных работников, самозанятых, работодателей, неработающих лиц) на примере одного из субъектов Российской Федерации – Республики Башкортостан.

Эмпирическая база и методология

Проблемное поле качества занятости / quality of employment (Davoine, Erhel 2006; Roopali 2004, Handbook on measuring quality of employment 2015) во многом пересекается с концепциями качества трудовой жизни / quality of working life (Санкова, Павлова, Есипов 2012; Белехова, Бабиц, Чекмарева 2017), качества рабочих мест / job quality (Huneus, Landerretche and Puentes, 2012; Токсанбаева, 2014), достойного труда / decent work (Bonnet, Figueiredo, Standing 2003; Ghai 2003, Баймурзина, Валиахметов, Колосова 2011), удовлетворенности трудом / job satisfaction (Ahn, García 2004; Здравомыслов, Ядов 2003; Устинова, Гордиевская, 2019) в противоположном значении – с концепциями неустойчивой занятости / job insecurity (Бобков, Квачев, Локтюхина 2016), прекарного труда / precarious work (Standing 2011; Тощенко 2018) и рядом других концепций и теорий (Татарова, Бессокирная, Кученкова 2021). Все эти категории многокритериальны, многоуровневые и сложносоставны, что, кроме всего прочего, обуславливает разнообразие подходов к их определению, измерению и оценке. Не увлекаясь разграничением и описанием эволюции этих подходов, отметим, что под качеством занятости в данной работе понимается интегральная характеристика социально-трудовой сферы в широком контексте: доступа к занятости, условий труда, гарантий обеспечения трудовых (и человеческих) прав, возможностей для развития и самореализации, продуктивности и экономической эффективности.

Эмпирическую базу составили данные социологического исследования «Качество занятости и человеческое развитие» (сроки полевых работ: октябрь–декабрь 2020 г.), построенного на методологических основаниях, отмеченных выше концепций, а также в контексте проблематики социального благополучия и возможностей для развития и реализации человеческого потенциала (Качество занятости и человеческое развитие. Население 2020; Качество занятости и человеческое развитие. Самозанятые и работодатели 2020).

Выборка исследования (N=1566 респондентов) воспроизводит структуру взрослого населения Республики Башкортостан от 18 лет и старше по типу поселения, полу, возрасту, образованию и социально-трудовому статусу (занятое, незанятое население). В структуре основной выборки доля наемных работников составила 57,3 % (898 человек), незанятых трудовой деятельностью – 32,9 % (515 человек), работающих не по найму – 9,8 % (153 человека). В числе работающих не по найму 7 % от общей выборки (111 человек) – самозанятые, не имеющие наемных работников; 2,7 % (42 человека) – работодатели. В целях сравнительного анализа социальных групп, различающихся по социально-трудовому статусу, подвыборки самозанятых (405 человек, стихийным методом) и работодателей (104 организации малого, среднего и крупного бизнеса) были расширены. К самозанятым отнесены лица, которые заняты трудовой деятельностью, но не являются наемными работниками и не имеют наемных работников; самостоятельно реализуют товары/услуги, произведенные собственными силами; могут включать занятых как в формальном (зарегистрированные индивидуальные предприниматели, плательщики «налога на профессиональный доход», члены производственных кооперативов), так и в неформальном секторе экономики.

Результаты

В контексте оценки качества занятости важно измерять не только доступ к занятости (количество вакансий на рынке труда), но и качество предлагаемых рабочих мест (стабильность, надежность, достойные условия и оплата труда, соответствие полученному образованию и т.д.). Наше исследование показало, что надежность, достойную заработную плату и хороший социальный пакет считают редкостью как минимум треть наемных работников. Почти половина считает, что сейчас трудно найти работу по специальности. Стабильность и достойный уровень заработной платы являются труднодоступными характеристиками рабочих мест для приблизительно 40 % работающего и неработающего населения. Высокая доля согласных с этими утверждениями работодателей (более 20 %) свидетельствует о серьезности проблемы (рис. 1).

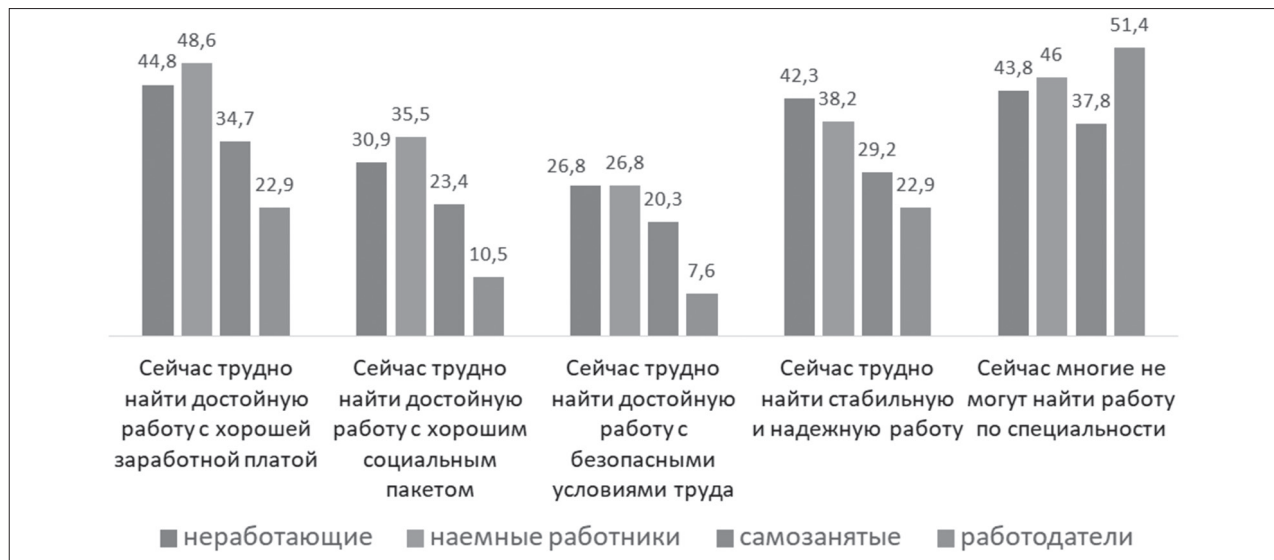


Рис. 1. Суждения различных социальных групп о качестве рабочих мест в регионе, доля полностью согласных с утверждениями в %
 Pic. 1. Opinions of different social groups regarding the region working places, proportion of those who absolutely agree with the statements is provided in %

Наемные работники, неработающее население, самозанятые и работодатели в целом согласны с тем, что современные работодатели мало заботятся о работнике и не особенно заинтересованы в его личностном развитии. Вместе с тем существенные различия в суждениях проявляются по трем остальным вопросам и особенно относительно со-

блюдения прав работающего населения. Так, с тем, что права работающего населения практически нигде не соблюдаются, согласились только 5,7 % работодателей, а среди наемных работников их доля составила почти 25 %. Работодатели также более чем вдвое реже отмечают распространение неформальной занятости (рис. 2).

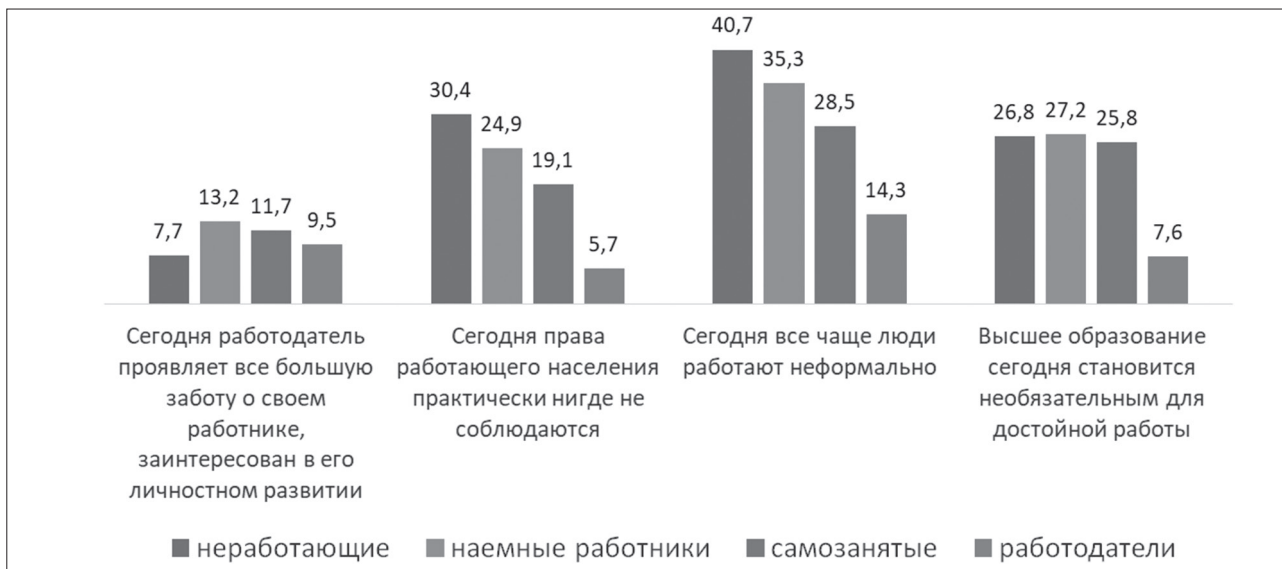


Рис. 2. Суждения различных социальных групп о современной ситуации на рынке труда республики, доля полностью согласных с утверждениями в %
 Pic. 2. Opinions of different social groups regarding the present-day situation at the republic labor market, proportion of those who absolutely agree with the statements is provided in %

Тревожно, что во всех социальных группах, кроме работодателей, довольно распространенным является мнение о снижении ценности высшего образования в обеспечении достойной занятости, хотя, возможно, что респонденты здесь больше отражают мнение о формальном образовании.

Работодатели, в свою очередь, заметно обеспокоены проблемой кадрового обеспечения своих организаций. Полагаем, что, отмечая проблему «дефицита кадров», работодатели подразумевают

сложность подбора персонала, имеющего специальную (профессиональную) подготовку. Так, в списке наиболее острых проблем для организаций, руководимых респондентами, дефицит кадров занимает вторую позицию (17,4 % выбрали этот ответ). Кроме того, на проблемы несоответствия квалификации работников требованиям выполняемой работы и дефицита средств для обучения работников указали еще 10,3 % работодателей (табл. 1).

Таблица 1

Распределение ответов на вопрос «Какие из перечисленных ниже проблем сейчас являются наиболее острыми для Вашего предприятия / организации?», % выбравших данный вариант ответа

Table 1

Classification of the answers concerning the question “Which of the below-mentioned problems do you consider to be the most vital for your enterprise / organization?”, % of people who have chosen the present variant of an answer

Проблема	% выбравших данный вариант ответа
Высокий уровень налогов и обязательных платежей предприятия/организации	23,1
Дефицит кадров	17,4
Стареющее оборудование, основные фонды, технологии	10,3
Трудности со сбытом продукции/услуг	10
Недостаток оборотных средств	9,6
Низкая зарплата большинства работников	9,3
Несоответствие квалификации работников требованиям выполняемой работы, должностным обязанностям	7,1
Недостаток (отсутствие) средств для социальной поддержки работников, для содержания объектов социальной сферы	4,3
Недостаток средств для финансирования расходов на обучение работников	3,2
Неплатежи по расчетам с поставщиками, с потребителями, неплатежи в бюджет	2,8
Недостаток (отсутствие) средств для содержания объектов социальной сферы	2,5
Неудовлетворительное состояние техники безопасности	0,4
Итого	100

Примечание: вопрос задавался только работодателям.

Дефицит возможностей для получения необходимого образования и своевременного обновления навыков и знаний некоторые авторы справедливо относят к факторам неустойчивой занятости. Развитие систем непрерывного образования является также одним из ключевых направлений работы в обновленной глобальной повестке МОТ, а также в Программе сотрудничества между Российской Федерацией и Международной организацией труда на 2021–2024 гг.

Этот вопрос связан также с проблемами структурного дисбаланса и доступа к достойной занятости в соответствии с выбранным направлением профессионального и карьерного роста. Согласно социологическим оценкам в Башкортостане в 2020 году трудились по полученной или смежной специальности около 55,5 % наемных работников, совсем по другой специальности – 36,8 %, без специального образования – около 6,7 %. Безус-

ловно, эти данные отражают и переходные процессы в гармонизации рынков труда с системами образования, которые вслед за фундаментальными трансформациями в мире технологий и труда нуждаются в обновлении и адаптации к реальным потребностям экономики; и рост многообразия видов трудовой деятельности.

Вместе с тем данные исследования позволяют все же констатировать, что в обществе имеется запрос на развитие непрерывного образования, которое является ключевым фактором поддержания конкурентоспособности и адаптации работающего населения к меняющимся условиям труда. Даже в более зрелой возрастной группе более четверти опрошенных наемных работников считают свой уровень образования недостаточным. Вместе с тем вопреки общему мнению о высоком уровне образования молодежи, именно они чаще заявляют о недостаточном уровне образования (рис.3).

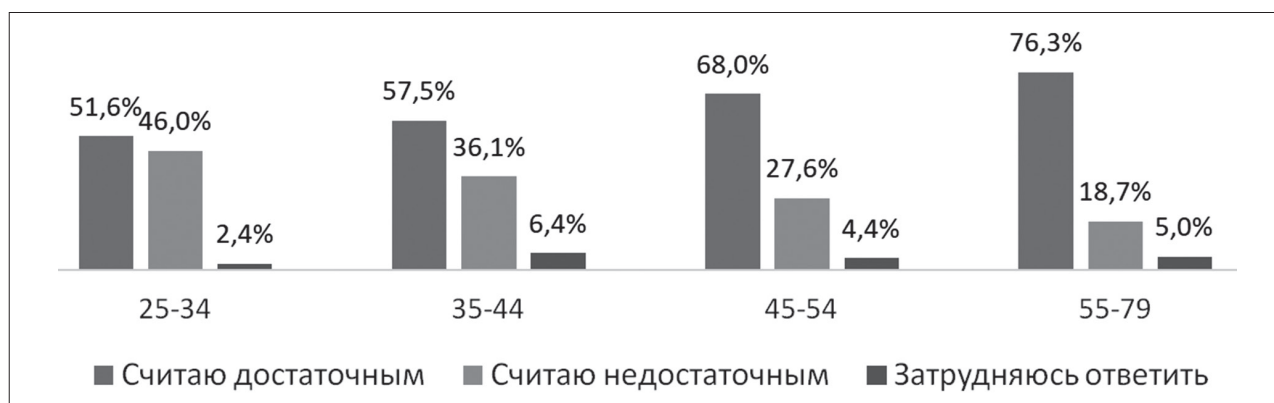


Рис. 3. Распределение ответов на вопрос: «Вы считаете имеющийся у Вас уровень образования достаточным или недостаточным для себя?» по возрастным группам населения, %

Pic. 3. Classification of the answers concerning the question “Do you consider your educational level to be adequate or inadequate for yourself?” in accordance with the age-groups of the population, %

Данные Комплексного наблюдения условий жизни населения Росстата за 2020 г. (КОУЖ) показали схожие результаты: о потребности в получении знаний в области информационных технологий заявило более трети работающего населения (от 17 % до 52 % в зависимости от региона). При этом более высокий спрос на приобретение цифровых компетенций отмечается у молодых групп, а у лиц старше 55 лет он заметно ниже. Последнее указывает на меньший адаптационный потенциал населения старших возрастных групп, что в условиях повышения пенсионного возраста и сокращения численности населения трудоспособного возраста также является вызовом для рынков труда и социальной политики государства.

В ходе опроса населения респондентов просили оценить их материальное положение по состоянию на период до распространения коронавирусной инфекции в 2020 г. Согласно этим данным, уровень субъективной бедности (сумма долей ответивших, что им «денег не хватает даже на питание»; «де-

нег хватает на питание, но покупка одежды и обуви вызывает затруднения») наемных работников составил 19,2 %. Сравнение субъективных оценок материального благополучия с показателями 2007 г. и 2015 г. показывает положительные тенденции: снижение доли малообеспеченных и рост доли средне- и высокообеспеченных слоев населения. Вместе с тем тревожной является тенденция более быстрых темпов роста благополучия у лиц с невысоким уровнем образования, в то время как удельный вес лиц с высшим уровнем образования среди высокообеспеченных даже снизился (табл. 2).

Это свидетельствует о разрыве связи между уровнем образования и материального достатка. Имеются основания полагать, что на рынке труда региона нарушается принцип справедливости оплаты труда, согласно которому более квалифицированный (сложный) труд должен стоить дороже. Эти выводы подтверждаются также отсутствием связи между уровнем образования респондента и его уверенностью в будущем.

Таблица 2

Субъективная оценка материального положения населением Башкортостана в зависимости от уровня образования в 2007*, 2015, 2020*** гг. (%)**

Table 2

Subjective evaluation of the financial position of Bashkortostan population depending of the educational level in 2007* , 2015 , 2020*** (%)**

Уровень образования	год	Уровень материального достатка			
		Мало-обеспеченные	Средне-обеспеченные	Высоко-обеспеченные	Всего
Среднее полное и ниже	2007	47,6	49,4	3	100
	2015	34,3	54,4	11,3	100
	2020	21,3	53,8	17,2	100
Среднее специальное	2007	28,1	64,7	7,2	100
	2015	32,3	56,7	11	100
	2020	21,2	59,3	16,7	100
Высшее	2007	20,6	63,5	15,9	100
	2015	18,9	62,3	18,8	100
	2020	17,5	66	14	100
Всего	2007	30,2	61,5	8,3	100
	2015	28,8	58	13,2	100
	2020	19,8	60,6	14,3	100

* Социологическое исследование «Развитие человеческого потенциала в Республике Башкортостан». Институт социально-политических и правовых исследований Республики Башкортостан (ИСППИ РБ), 2007 г. Объект исследования – население старше 18 лет. Общий объём выборки – 3000 человек.

** Социологическое исследование «Стратегия социально-экономического развития Республики Башкортостан». Министерство экономического развития Республики Башкортостан, Башкирский филиал Института социологии РАН, Институт социально-политических и правовых исследований Республики Башкортостан, 2015. Объект исследования – население РБ в возрасте от 18 до 75 лет. Общий объём выборки – 6300 человек.

*** Социологическое исследование «Качество занятости и человеческое развитие», см. описание в разделе статьи «Эмпирическая база и методология».



Рис. 4. Удовлетворенность работодателей производительностью труда и мнение о стимулирующем эффекте размера заработной платы на производительность труда работников, % положительных ответов
 Pic. 4. Employers' satisfaction with workforce productivity and the opinion regarding carrying out the stimulating effect of wage rate on the productivity of employees, % of the affirmative answers

Опрос работодателей показал, что в целом, независимо от размера предприятия, они удовлетворены производительностью труда работников. А на вопрос о том, побуждает ли существующий размер оплаты труда на предприятии работать сотрудников эффективно, повышать производительность труда, представители крупного бизнеса от-

ветили иначе, чем средних и малых. По-видимому, малым и средним организациям сложнее обеспечивать оптимальный уровень оплаты труда: более половины работодателей признались в том, что заработная плата на их предприятии не побуждает работников к эффективному труду. И напротив, на крупных предприятиях республики заработная

плата, по мнению работодателей, стимулирует хорошую производительность труда.

Исследование выявило, что к концу первого года пандемии около 8,1 % работников были отправлены в неоплачиваемые отпуска из-за коронавируса, около 7,5 % – были уволены. Примерно 13,6 % наемных работников были полностью переведены на дистанционный режим работы, по необходимости в удаленном режиме трудились 26,7 %, продолжали работать как прежде 44,5 %.

Работодателям были заданы вопросы о негативных для наемных работников фактах на рабочем месте. Очевидно, что большинство руководителей предприятий предпочло не отвечать на вопрос.

Вместе с тем важным является то, что некоторые из них все же зафиксировали наличие нарушений трудовых норм (табл. 3). Из представленных цифр заметно выделяется показатель неоплачиваемой сверхурочной работы, что может быть свидетельством эксплуатации работника в условиях возросшей нестабильности на рынке труда. Большинство работодателей также признало, что их сотрудникам в течение месяца предыдущего опросу приходилось задерживаться на работе (70 % работодателей), выходить на работу в выходные (60 %), брать работу на дом (20 %). В целом, по основной выборке (население в целом) доля работающих более 48 часов в неделю составила 23,5 %.

Таблица 3

Меры, которые приходилось применять работодателям за 12 месяцев, предшествующих опросу, % ответивших

Table 3

Measures that are to applied by the employers for the 12 months prior to the questioning / poll, % of those who have answered

Меры	Да	Нет	Затрудняюсь ответить	Всего
Работники находились в неоплачиваемом отпуске (в том числе из-за простоя предприятия)	14,3	29,5	56,2	100,0
Задерживалась заработная плата	11,4	6,7	81,9	100,0
Работали сверхурочно без оплаты	19,0	7,6	73,3	100,0
Зарплата выплачивалась не полностью	3,8	7,6	88,6	100,0
Зарплата выдавалась товарами, продукцией	7,6	1,9	90,5	100,0
Зарплата или ее часть выдавалась не через кассу или банк, а наличными в руки	10,5	5,7	83,8	100,0

Ответы наемных работников показывают, что эти нарушения заметно усугубились в условиях пандемии коронавируса. Особенно это проявилось в отправлении работников в вынужденные неоплачиваемые отпуска, в задержках или непол-

ной выплате заработных плат. Вместе с тем сверхурочный труд и неформальные практики оплаты труда были довольно распространенными явлениями и до этого периода (табл. 4).

Таблица 4

Ситуации, с которыми приходилось сталкиваться наемным работникам за 12 месяцев, предшествующих опросу, % ответивших

Table 4

Situations the employees are to face for the 12 months prior to the questioning / poll, % of those who have answered

	Не связано с пандемией коронавируса, так было и до нее	Связано с пандемией коронавируса	Не сталкивался (лась)	Затрудняюсь ответить	Всего
Работников отправляли в неоплачиваемый отпуск (в том числе из-за простоя предприятия)	6,9	18,6	65,8	8,7	100,0
Задерживалась заработная плата	8,2	11,0	73,0	7,7	100,0
Работали сверхурочно без оплаты	13,8	7,5	69,6	9,1	100,0
Зарплата выплачивалась не полностью	8,3	11,4	71,4	8,9	100,0
Зарплата или ее часть выдавалась не через кассу или банк, а наличными в руки	11,3	4,6	74,1	10,0	100,0

Нарушение трудовых норм и стандартов является следствием ослабления их регулирующей роли, снижения роли и охвата работников профсоюзным движением, коллективными договорами, отхода от стандартных трудовых отношений и сокращения числа работников организаций. Так, например, согласно данным Росстата за 2005–2019 гг., численность работников организаций снизилась на 9 %, несмотря на рост общей численности занятых в экономике на 6 %. Это, на наш взгляд, свидетельствует о замещении формальных рабочих мест

неформальными (данные о распределении среднегодовой численности работников организаций по формам собственности в стат. сборнике «Регионы России. Социально-экономические показатели». Росстат. 2020. URL: https://gks.ru/bgd/regl/b20_14p/Main.htm (дата обращения 30.10.2021)). По данным ВЦИОМ, около 17 % работающего населения по-прежнему целиком или частично получают заработную плату в конверте (Социодиггер 2020). Такие же результаты мы получили и по итогам нашего исследования (таблица 5).

Таблица 5

Распределение ответов на вопрос «Как Вы думаете, какую часть зарплаты работники Вашей организации получают неофициально, «не через кассу», а наличными, в руки – «в конверте»?»

Table 5

Classification of the answers while answering the question “What’s your opinion, which part of the wages the employees of your organization receive officially, and which part – unofficially, the so-called hidden or backdoor salary?”

	Частота	Проценты	Процент допустимых	Накопленный процент
Полностью	35	3,9	4,0	4,0
Больше половины	53	5,9	6,0	10,0
Меньше половины	67	7,5	7,6	17,7
Не получают «в конверте», вся зарплата «белая»	578	64,4	65,8	83,5
Затрудняюсь ответить	145	16,1	16,5	100,0

На вопрос, испытывал ли работник лично чувство несправедливости и незащищенности на своей основной работе в течение 30 дней, предшествующих опросу, утвердительно ответили 38,1 % респондентов, из них у 7,7 % это чувство проявлялось постоянно, у 30,4 % возникало иногда. Значимая доля опрошенных (28,1 % ответивших) считает, что у работника нет возможности отстоять свои права и интересы в конфликтах с работодателем, и это в основном (на 84 %) люди, постоянно или время от времени испытывающие несправедливость и незащищенность на работе. При этом доля работников, ощущающих незащищенность, одинакова

как среди членов профсоюзных организаций, так и среди не состоящих в них. По данным исследования, в профсоюзах состоят 33,8 % наемных работников региона, 15,7 % отметили, что у них есть профсоюз, но они в нем не состоят, 44,6 % сказали, что у них нет профсоюзной организации, около 5 % затруднились ответить.

На общее социальное самочувствие, на наш взгляд, влияет и то, что человека окружает и как он это воспринимает. Левая сторона шкалы на рис. 5 отражает оценки населения распространенности негативных с точки зрения социального благополучия трудовых практик.

СОЦИОЛОГИЯ

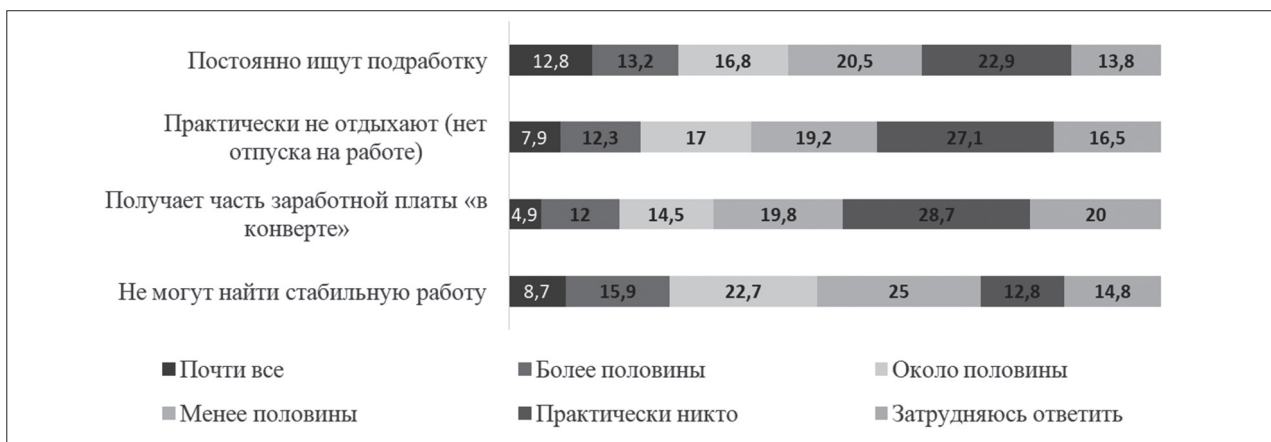


Рис. 5. Признаки precarious занятости в окружении респондента, 2020 год, %

Fig. 5. The characteristics of precarious employment within the communication circle of a respondent, year of 2020, %

Примечание: распределение ответов всех групп населения на вопрос: Как Вы думаете, какая часть Вашего окружения (знакомые, друзья, родственники) отвечает следующим критериям?

Рис. 5 показывает, что отдельные признаки прекарной (некачественной) занятости действительно являются распространенными, что детерминирует не только общественное мнение, но и снижает уровень притязаний при поиске и принятии предложения о работе.

Выводы

Анализ сферы труда и занятости в Республике Башкортостан показал, что для региона характерны многие актуальные проблемы, с которыми сталкиваются и развитые страны, и Россия – расширение неустойчивой занятости и прекарнизация труда и снижение социального благополучия и защищенности, как следствие. Так, восприятие рынка труда и социально-трудовой сферы в регионе не позволяет говорить об их качестве и эффективности.

Как и следовало ожидать, восприятие рынка труда существенно различается у работодателей и других социальных групп, но они часто солидарны с тем, что сейчас трудно найти стабильную / надежную работу с достойной заработной платой, а также с тем, что развитие сотрудника является, прежде всего, его собственной прерогативой.

Подтверждаются и негативные «трудоцентристские» тенденции, когда поиск дополнительной работы (возможности подработать), переработки и работа в ущерб здоровью становятся вариантом нормы и снижают в целом уровень притязаний к качеству рабочих мест. Исследование показало, что в условиях пандемии коронавирусной инфекции положение работающих людей еще более усугубилось: многие работники направлялись в вынужденные неоплачиваемые отпуска; у многих снижалась, задерживалась или неполностью выплачивалась заработная плата (работодатели даже отмечали случаи натуральной формы оплаты труда); выросла доля лиц, посвящающих работе более 48 часов в неделю.

Отмечаются противоположные тенденции сокращения численности крупных организаций, уровень гарантий трудовых прав в которых выше и тенденции роста занятости в микро-, малом и среднем бизнесе, в которых, как отмечают сами работодатели, сложнее выполнять требования трудового законодательства и обеспечивать заработную плату, стимулирующую работника повышать производительность труда.

Прослеживается запрос общества на непрерывное образование, при этом связь между уровнем образования и материальным благополучием становится слабее, что, на наш взгляд, отражает нарушение не только принципа справедливости вознаграждения за труд равной ценности; но и основного принципа социально-экономического прогресса. На наш взгляд, качество занятости и уровень социально-трудовых гарантий являются не только индикаторами благополучия в обществе, но и его ключевыми факторами.

Статья подготовлена по гранту РФФИ № 20-011-00934 «Развитие человеческого потенциала в условиях прекарнизации социально-трудовой сферы».

Библиографический список

Баймурзина Г.Р., Валиахметов Р.М., Колосова Р.П. Реализация принципов концепции Достойного труда в России: региональный аспект (на примере Республики Башкортостан): монография. Уфа: АНРБ, Гилем, 2012. 216 с.

Белехова Г.В., Бабич Л.В., Чекмарева Е.А. Теоретико-методологические аспекты исследования категории «качество трудовой жизни» [Электронный ресурс] // Социальное пространство. 2017. № 3. URL: <http://socialarea-journal.ru/article/2311> (дата обращения: 30.09.2021).

Бобков В.Н., Квачев В.Г., Локтюхина Н.В. Неустойчивая занятость: экономико-социологический генезис понятия // Вестник ВГУ. Серия: Экономика и управление. 2016. № 14. С. 81–86. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=28320075> (дата обращения: 30.09.2021).

Декларация столетия МОТ о будущем сферы труда. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_715175.pdf (дата обращения: 30.09.2021).

Здравомыслов А.Г., Ядов В.А. Человек и его работа в СССР и после: учебное пособие для вузов. 2-е изд., испр. и доп. Москва: Аспект Пресс, 2003. 485 с.

Качество занятости и человеческое развитие. Население. / Г.Р. Баймурзина, С.Х. Кадыров, Т.С. Чуйкова [и др.]; Башкирский филиал Федерального научно-исследовательского социологического центра РАН, 2020. Свидетельство о регистрации базы данных № 2021620175 от 26.01.2021. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=44758538> (дата обращения: 30.09.2021).

Качество занятости и человеческое развитие. Самозанятые и работодатели. / Г.Р. Баймурзина, С.Х. Кадыров, Т.С. Чуйкова [и др.]; Башкирский филиал Федерального научно-исследовательского социологического центра РАН, 2020. Свидетельство о регистрации базы данных № 2021620176 от 26.01.2021. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=44758539> (дата обращения: 30.09.2021).

Прекарная занятость: истоки, критерии, особенности. Под ред. Ж.Т. Тощенко. Москва: Издательство «Весь Мир», 2021. 400 с.

Программа сотрудничества между РФ и МОТ на 2021-2024 гг. URL: <https://mintrud.gov.ru/uploads/editor/bc/28/Программа%20сотрудничества%20между%20РФ%20и%20МОТ%202021-2024.%20RUS.%20FINAL.pdf> (дата обращения: 29.09.2021).

Работать ради лучшего будущего – Глобальная комиссия по вопросам будущего сферы труда.

Международное бюро труда. Женева: МБТ, 2019. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_662472.pdf (дата обращения: 29.09.2021).

Санкова Л.В., Павлова Е.А., Есипов А.С. Достойный труд как новое измерение качества трудовой жизни: региональный аспект // Каспийский регион: политика, экономика, культура. 2012. № 1. С. 105–110. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=18029096> (дата обращения: 29.09.2021).

Сидорина Т.Ю. Цивилизация труда: заметки социального теоретика. Санкт-Петербург: Алетейя, 2020. 400 с.

Социальное пространство российских регионов: [монография] / [З.Т. Голенкова и др.]; отв. ред. З.Т. Голенкова. Институт социологии РАН. Москва: ИС РАН, 2017. 256 с.

Социодиггер. 2020. Август. Том 1. Выпуск 1: Труд и занятость. С. 29. URL: <https://sociodigger.ru/3d-flip-book/2020vol1-1/> (дата обращения 30.09.2021).

Татарова Г.Г., Бессокирная Г.П., Кученкова А.В. Субъективное благополучие на работе: исследовательские практики социологического измерения // Социологические исследования. 2021. № 10. С. 37–49. DOI: <https://doi.org/10.31857/S013216250015546-3>.

Тихонова Н.Е. Трансформации социальной структуры российского общества: конец 1980-х – конец 2010-х гг. // Социологические исследования. 2021. Том 47. №8. С. 22–32. DOI: [10.31857/S013216250014308-1](https://doi.org/10.31857/S013216250014308-1).

Токсанбаева, М.С. Особенности воспроизводства трудовых ресурсов и качество рабочих мест // Вопросы статистики. 2014. № 9. С. 32–35. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=21971318> (дата обращения 30.10.2021).

Тощенко Ж.Т. Прекариат: от протокласса к новому классу: монография. Институт социологии ФНИСЦ РАН, РГГУ. Москва: Наука, 2018. 350 с.

Устинова К.А., Гордиевская А. Н. Удовлетворенность работой и параметры, ее определяющие // Проблемы прогнозирования. 2019. № 1 (172). С. 123–130. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=39215464> (дата обращения 30.09.2021).

Ahn, N. and García, J.R. (2004), Job Satisfaction in Europe, *FEDEA Working Paper*, no. 2004–16. Madrid: Fundación de Estudios de Economía Aplicada, [Online], available at: <https://documentos.fedea.net/pubs/dt/2004/dt-2004-16.pdf> (Accessed 29 September 2021).

Bonnet, F., Figueiredo, J. and Standing, G. (2003), A family of decent work indexes, *International Labour Review*, vol. 142, no. 2, pp. 213–218.

Conceptual Framework for Statistics on Work Relationships (2020), *International Labor Organization*, [Online], available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_746768.pdf (Accessed 29 September 2021).

Davoine, L. and Erhel, C. (2006), *Monitoring Employment Quality in Europe: European Employment Strategy Indicators and Beyond*, Centre d'études de l'emploi, Paris, University Paris 1 et CNRS, [Online], available at: <https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00272015/document> (Accessed 29 September 2021).

Draft Resolution concerning Statistics on the Informal Economy (2021), *International Labor Organization*, [Online], available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_826273.pdf (Accessed 29 September 2021).

Europe 2020. A European strategy for smart, sustainable and inclusive growth (2010), [Online], available at: <https://ec.europa.eu/eu2020/pdf/COMPLETE%20EN%20BARROSO%20%20%20007%20-%20Europe%202020%20-%20EN%20version.pdf> (Accessed 30 September 2021).

Ghai, D. (2003), Decent work: Concept and indicators, *International Labor Review*, vol. 142, no. 2, pp. 113–145.

Handbook on Measuring Quality of Employment: A Statistical Framework (2015), *United Nations Economic Commission For Europe*, New York, Geneva, [Online], available at: https://unece.org/fileadmin/DAM/stats/documents/ece/ces/2015/4_Add.2_Rev1_Guidelines_on_QoEmployment.pdf (Accessed 30 September 2021).

Huneus, F., Landerretche, O. and Puentes, E. (2012), Multidimensional Measure of Job Quality: Persistence and Heterogeneity in a Developing Country, *Serie Documentos de trabajo*, no. 357, Departamento de Economía, Universidad de Chile, [Online], available at: https://www.researchgate.net/publication/265151758_Multidimensional_measure_of_job_quality_Persistence_and_heterogeneity_in_a_developing_country (Accessed 30 September 2021).

Roopali, J. (2005), *Work Values and the Quality of Employment: A Literature Review*, [Online], available at: <https://thehub.swa.govt.nz/assets/documents/Work%20values%20and%20the%20quality%20of%20employment,%20a%20literature%20review.pdf> (Accessed 30 September 2021).

Kalleberg, A.L. (2018), *Precarious lives. Job insecurity and well-being in Rich Democracies*, Cambridge, UK; Medford, MA: Polity Press.

Management Plan 2020. DG Employment, Social Affairs and Inclusion (2020), [Online], available at: https://ec.europa.eu/info/system/files/management-plan-empl-2020_en.pdf (Accessed 30 September 2021).

Standing, G. (2011), *The Precariat: The New Dangerous Class*, London; New York, Bloomsbury Academic.

References

- Baimurzina, G.R., Valiahmetov, R.M., Kolosova, R.P. (2012), *Realization of decent work concept principles in Russia: regional aspect (on the example of the Republic of Bashkortostan): monograph*, ANRB, Gilem, Ufa, Russia, (In Russ.)
- Belehova, G.V., Babich, L.V., Chekmareva, E.A. (2017), Theoretical And Methodological Foundations Of The Study Of The Category «Quality Of Working Life», *Social area*, no 3, [Online], available at: <http://socialarea-journal.ru/article/2311> (Accessed 30 September 2021), (In Russ.)
- Bobkov, V.N., Kvachev, V.G., Loktjuhina, N.V. (2016), Unstable employment: the economic and sociological genesis of the concept, *Proceedings of Voronezh State University. Series: Economics and Management*, no. 14, pp. 81–86, [Online], available at: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=28320075> (Accessed 30 September 2021), (In Russ.)
- Centenary Declaration for the Future of Work*. [Online], available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_715175.pdf (Accessed 30 September 2021), (In Russ.)
- Zdravomyslov, A.G. and Jadov, V.A. (2003), *A man and his work in the USSR and after: a textbook for universities*, 2nd ed., corrected and added, Aspect Press, Moscow, Russia, (In Russ.)
- Bajmurzina, G.R., Kadyrov, S.H., Chujkova, T.S. et al. (2020), *Quality of employment and human development. Population*, Bashkir Branch of the Federal Center for Theoretical and Applied Sociology of the Russian Academy of Sciences, Certificate of registration of the database No. 2021620175 dated 26.01.2021, [Online], available at: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=44758538> (Accessed 30 September 2021), (In Russ.)
- Bajmurzina, G.R., Kadyrov, S.H., Chujkova, T.S. [et al.] (2020), *Quality of employment and human development. Self-employed and Employers*, Bashkir Branch of the Federal Center for Theoretical and Applied Sociology of the Russian Academy of Sciences, Certificate of registration of the database No. 2021620176 dated 26.01.2021, [Online], available at: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=44758539> (Accessed 30 September 2021), (In Russ.)
- Precarious Employment: Origins, Criteria, Features* (2021), Ed. by Zh.T. Toshhenko, «Ves' Mir» Publ, Moscow, Russia, (in Russ.)
- The program of cooperation between the Russian Federation and the ILO for 2021-2024*, [Online], available at: <https://mintrud.gov.ru/uploads/editor/bc/28/Программа%20сотрудничества%20между%20РФ%20и%20МОТ%202021-2024.%20RUS.%20FI-NAL.pdf> (Accessed 30 September 2021), (in Russ.)
- Work for a brighter future. Report of the Global Commission on the Future of Work*. International Labour Office (2019), Geneva: ILO, [Online], available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_662472.pdf (Accessed 29 September 2021), (in Russ.)
- Sankova, L.V., Pavlova, E.A., Esipov, A.S. (2012), Decent work as a new dimension of quality of working life: regional aspect, *The Caspian region: politics, economics, culture*, no. 1, pp. 105–110, [Online], available at: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=18029096> (Accessed 29 September 2021), (in Russ.)
- Sidorina, T.Ju. (2020), *The civilization of labor: notes of a social theorist*, Aleteya, Saint Petersburg, Russia, (in Russ.)
- Golenkova, Z.T. et al. (2017), *Social space of Russian regions: monograph*, IS RAS, Moscow, Russia, (in Russ.)
- Sociodigger* (2020), August. Vol. 1, Issue 1: Labor and Employment, p. 29, [Online], available at: <https://sociodigger.ru/3d-flip-book/2020vol1-1/> (Accessed 30 September 2021), (in Russ.)
- Tatarova, G.G., Bessokirnaja, G.P., Kuchenkova, A.V. (2021), Subjective well-being at work: research practices of sociological measurement, *Sociologicheskie issledovanija*, no. 10, pp. 37–49, DOI: <https://doi.org/10.31857/S013216250015546-3>, (in Russ.)
- Tihonova, N.E. (2021), Transformations of the social structure of Russian society: the end of the 1980s - the end of the 2010s, *Sociologicheskie issledovanija*, vol. 47, no. 8, pp. 22–32, DOI: <https://doi.org/10.31857/S013216250014308-1>. (in Russ.)
- Toksanbaeva, M.S. (2014), Features of reproduction of labor resources and the quality of workplaces, *Voprosy statistiki*, no. 9, pp. 32–35, [Online], available at: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=21971318> (Accessed 30 September 2021), (in Rus.)
- Toshhenko, Zh.T. (2018), *Precariat: from Proletariat to a New Class, Monograph*, Nauka, Moscow, Russia, (in Russ.)
- Ustinova, K.A. and Gordievskaja, A.N. (2019), Job Satisfaction and Its Decisive Parameters, *Studies On Russian Economic Development*, vol. 30, no. 1, pp. 86–92, DOI: <https://doi.org/10.1134/S1075700719010143>, (in Russ.)
- Ahn, N. and García, J.R. (2004), Job Satisfaction in Europe, *FEDEA Working Paper*, no. 2004–16. Madrid: Fundación de Estudios de Economía Aplicada, [Online], available at: <https://documentos.fedea.net/pubs/dt/2004/dt-2004-16.pdf> (Accessed 29 September 2021).
- Bonnet, F., Figueiredo, J. and Standing, G. (2003), A family of decent work indexes, *International Labour Review*, vol. 142, no. 2, pp. 213–218.
- Conceptual Framework for Statistics on Work Relationships (2020), *International Labor Organization*, [Online], available at: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/docu->

ments/publication/wcms_746768.pdf (Accessed 29 September 2021).

Davoine, L. and Erhel, C. (2006), *Monitoring Employment Quality in Europe: European Employment Strategy Indicators and Beyond*, Centre d'études de l'emploi, Paris, University Paris 1 et CNRS, [Online], available at: <https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00272015/document> (Accessed 29 September 2021).

Draft Resolution concerning Statistics on the Informal Economy (2021), International Labor Organization, [Online], available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_826273.pdf (Accessed 29 September 2021).

Europe 2020. A European strategy for smart, sustainable and inclusive growth (2010), [Online], available at: <https://ec.europa.eu/eu2020/pdf/COMPLETE%20EN%20BARROSO%20%20%20007%20-%20Europe%202020%20-%20EN%20version.pdf> (Accessed 30 September 2021).

Ghai, D. (2003), Decent work: Concept and indicators, *International Labor Review*, vol. 142, no. 2, pp. 113–145.

Handbook on Measuring Quality of Employment: A Statistical Framework (2015), United Nations Economic Commission For Europe, New York, Geneva, [Online], available at: https://unece.org/fileadmin/DAM/stats/documents/ece/ces/2015/4_Add.2_Rev1_Guidelines_on_QoEmployment.pdf (Accessed 30 September 2021).

Huneus, F., Landerretche, O. and Puentes, E. (2012), Multidimensional Measure of Job Quality: Persistence and Heterogeneity in a Developing Country, *Serie Documentos de trabajo*, no. 357, Departamento de Economía, Universidad de Chile, [Online], available at: https://www.researchgate.net/publication/265151758_Multidimensional_measure_of_job_quality_Persistence_and_heterogeneity_in_a_developing_country (Accessed 30 September 2021).

Roopali, J. (2005), *Work Values and the Quality of Employment: A Literature Review*, [Online], available at: <https://thehub.swa.govt.nz/assets/documents/Work%20values%20and%20the%20quality%20of%20employment,%20a%20literature%20review.pdf> (Accessed 30 September 2021).

Kalleberg, A.L. (2018), *Precarious lives. Job insecurity and well-being in Rich Democracies*, Cambridge, UK; Medford, MA: Polity Press.

Management Plan 2020. DG Employment, Social Affairs and Inclusion (2020), [Online], available at: https://ec.europa.eu/info/system/files/management-plan-empl-2020_en.pdf (Accessed 30 September 2021).

Standing, G. (2011), *The Precariat: The New Dangerous Class*, London; New York, Bloomsbury Academic.

Submitted: 11.10.2021

Revised: 08.12.2021

Accepted: 21.12.2021