

ТЕНДЕНЦИИ НЕФОРМАЛЬНОЙ ЗАНЯТОСТИ НА РЫНКЕ ТРУДА

М. В. Симонова, А. А. Жукова

Самарский государственный экономический университет

Поступила в редакцию 25 августа 2017 г.

Аннотация: *представлен анализ структуры рынка труда на примере Самарской области в разрезе выявления тенденций неформальной занятости. Исследование изменений в различных группах занятости как в целом по России, так и в отдельных регионах позволило определить резервы рынка труда, выявить причины неформальной занятости и предложить направления разработки регулирования социально-трудовых отношений. Для составления прогноза численности всех занятых, безработных и неформально занятых был выбран полиномиальный тренд, так как ему соответствовало наибольшее значение коэффициента аппроксимации. Для получения обобщенной статистической оценки тренда использовался метод аналитического выравнивания. Согласно проведенному анализу и вычисленным прогнозным значениям в краткосрочном периоде в Самарской области наблюдается незначительная положительная тенденция численности занятых. Численность безработных в последние годы в основном уменьшается, однако происходит значительный рост занятых в неформальном секторе, что снижает эффективность проводимой государственной политики занятости. Для изменения неблагоприятной тенденции необходим комплексный подход, соединяющий законодательные, административные и экономические меры, которые позволят стабилизировать ситуацию.*

Ключевые слова: *занятость, безработица, показатели занятости, уровень безработицы, неформальный сектор экономики, уровень неформально занятых, точечный прогноз.*

Abstract: *the article presents an analysis of the structure of the labor market by the example of the Samara region in the context of identifying trends in informal employment. The study of changes in different employment groups both in Russia and in individual regions made it possible to determine the labor market reserves, to identify the reasons for informal employment and to propose directions for the development of regulation of social and labor relations. To make a forecast of the number of all employed, unemployed and informally employed, a polynomial trend was chosen, since it corresponded to the largest value of the approximation coefficient. To obtain a generalized statistical estimation of the trend, the method of analytical equalization was used. According to the analysis and calculated forecast values in the short-term period in the Samara region there is an insignificant positive trend in the number of employees. The number of unemployed in recent years has largely declined, but there has been a significant increase in employment in the informal sector, which reduces the effectiveness of the current state employment policy. To change the unfavorable trend, an integrated approach is needed that combines legislative, administrative and economic measures that will stabilize the situation.*

Key words: *employment, unemployment, indicators of employment, indicators of unemployment, informal sector of the economy, the level of informal employment, a point forecast.*

Трудовой потенциал людей реализуется через их занятость. Одна из основных целей макроэкономической политики государства – это достижение высокого уровня занятости. Реализация данной цели способствует увеличению количества общественного продукта и тем самым в большей степени позволяет удовлетворить материальные потребности населения.

Численность занятых является одним из главных показателей состояния экономики любой страны. Ситуация на рынке труда России, несмотря на периодические и достаточно глубокие кризисы, показывает относительную стабильность и не при-

водит к значимым социальным конфликтам. Тем не менее используемые регуляторные механизмы способствуют выдавливанию значительной части населения в сферу нерегулируемых государством трудовых отношений, что представляет собой значительные риски как для государства, так и для работников. Представляет интерес анализ изменений в различных группах занятости как в целом по России, так и в отдельных регионах для определения резервов рынка труда, выявления причин, способствующих амортизации негативных экономических процессов, разработки направлений регулирования социально-трудовых отношений.

Динамично меняющиеся средства труда, условия их применения диктуют трансформацию соци-

ально-трудовых отношений, возникают новые формы взаимодействия на рынке труда, которые позволяют получать доход на новых принципах взаимодействия сторон трудовых отношений. Сложившаяся законодательная структура, несмотря на постоянно появляющиеся новеллы, задает достаточно жесткие рамки, в которых может осуществляться трудовой процесс, что обеспечивает прозрачность и легитимность действий всех субъектов рынка труда. Однако, несмотря на широкое регулирующее воздействие государства как гаранта соблюдения прав и обязательств сторон трудовых отношений, постоянно появляются новые варианты взаимодействия, не попадающие под ответственность, или находятся полулегальные формы, не противоречащие законодательству [1, с. 55]. Например, это такие формы, как:

- сокращенный рабочий день или рабочая неделя;
- трудоустройство на дробную часть ставки;
- увольнение по соглашению сторон;
- увеличение самозанятости;
- онлайн-формы получения дохода без трудоустройства;
- неофициальное трудоустройство и пр.

Сложившиеся формы взаимоотношений на рынке труда в сочетании с практикой сверх гибких систем оплаты труда, позволяющих регулировать фонд заработной платы в зависимости от финансовой ситуации на конкретном предприятии, приводит к феномену стабильности или сокращения уровня безработицы даже в условиях экономических кризисов. Анализ официальных данных в этой ситуации позволяет определить тенденции лишь отчасти, только в той мере, в которой организации

показывают легальные процессы, остальные данные можно оценить лишь экспертным и аналитическим способом и понять, в какой мере они будут влиять на ситуацию на рынке труда.

На примере Самарской области можно проследить изменение численности занятых и безработных, выявить тенденции и сопоставить с общероссийскими данными для выявления характерных особенностей рынка труда крупного промышленного региона.

Рассмотрим, как изменялась численность занятых в Самарской области в 2006–2016 гг. (рис. 1).

На рис. 1 видно, что максимальное количество занятых составило 1742 тыс. чел. в 2007 г., а минимальное количество – 1654,7 тыс. чел. в 2009 и 2010 гг. [2].

В целом за период 2006–2016 гг. наблюдается положительная динамика уровня занятости населения (таблица). Увеличение численности занятых связано с государственной политикой в области занятости, обеспечивающей в том числе организацию бесплатных услуг по профессиональной подготовке или переподготовке работников, создание рабочих мест для инвалидов, повышение эффективности профориентации, оказание финансовой поддержки малому и среднему бизнесу [3, с. 46].

Наличие крупных промышленных объектов в Самарской области («Автоваз», «Электроцит», Самарский НПЗ, «Моторостроитель», «Авиакор») помогает обеспечивать занятостью большую долю населения, что однозначно способствует достижению высокого уровня занятости.

Международная организация труда (МОТ) рассматривает неформальную занятость как деятельность мелких хозяйственных единиц, производящих

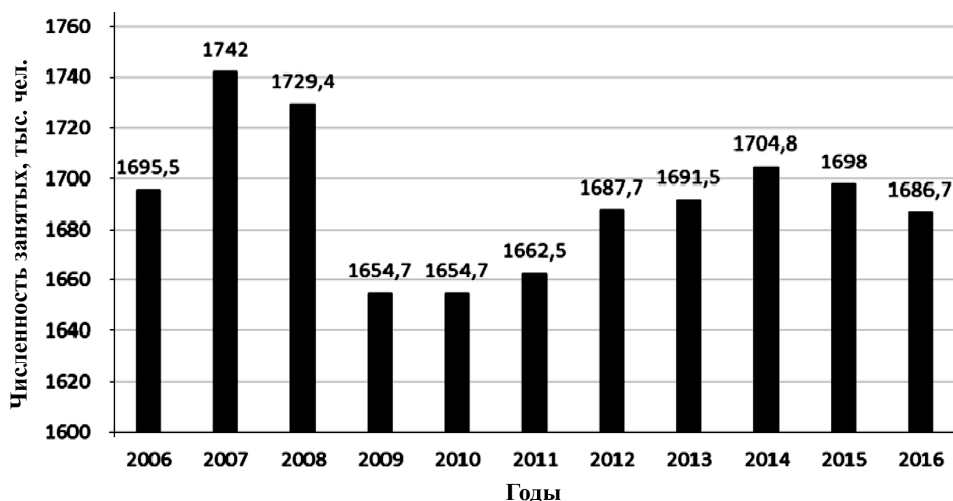


Рис. 1. Динамика численности занятых в Самарской области

и распределяющих товары и услуги и состоящих главным образом из независимых, самостоятельно занятых производителей. В них используется труд членов семьи и наемных работников [4, с. 229].

Рассмотрим, как изменялась численность занятых в неформальном секторе экономики в Самарской области (см. таблицу). Из таблицы видно, что численность занятых в неформальном секторе, начиная с 2010 г., росла из года в год и увеличилась к 2015 г. (последний анализируемый год) до 183,2 тыс. чел. Наибольший прирост за год всех занятых в неформальном секторе составил 42,9 тыс. чел. в 2011 г., в том числе за счет увеличения численности занятых только в этом секторе на 47,7 тыс. чел.

Продолжает увеличиваться численность лиц, совмещающих формальную и неформальную занятость (см. таблицу), т. е. занятые, не удовлетворенные заработком на основной работе, ищут подработку в свободное время, что усиливает негативные тенденции в экономике, позволяя работодателям сохранять неэффективные рабочие места с низкой оплатой труда [5, с. 62]. Численность занятых в неформальном и формальном секторах не имеет определенной тенденции изменений. Этот показатель нестабилен, он то увеличивается, то уменьшается в пределах 0,6–4,8 тыс. чел. Только в 2010 г. численность занятых в неформальном и формальном секторах снизилась на 12,7 тыс. чел., а в 2014 г. она увеличилась на 13,3 тыс. чел.

Причинами роста неформальной занятости являются:

- снижения уровня жизни населения;
- избыточность предложения рабочей силы;
- низкий уровень оплаты труда в формальном секторе;
- систематические задолженности работодателей по заработной плате;
- общая нестабильность занятости в формальном секторе.

Замечена тенденция, что в неформальную занятость женщины вовлечены меньше, чем мужчины. Это связано с тем, что женщины выше оценивают важность формальных трудовых отношений. Официальное трудоустройство позволяет им рассчитывать на определенную поддержку и защиту со стороны государства, включающее выплату различных социальных пособий и обеспечение права на оплачиваемый отпуск по уходу за ребенком.

Также отмечается, что в неформальной занятости преобладает молодежь в возрасте 15–24 лет. Объяснение этому заключается в том, что молодые специалисты испытывают сложности с трудоустройством в связи с отсутствием опыта работы, что приводит к недостаточности у выпускников вузов необходимых практических навыков и снижает их конкурентоспособность на рынке труда.

Развитие неформальной занятости является негативным явлением в экономике, так как она имеет следующие последствия:

- работодатели не уплачивают за занятых в неформальном секторе страховые взносы в государственные социальные внебюджетные фонды (Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования);
- деятельность занятых в этом секторе практически не поддается контролю со стороны официальных государственных ведомств;
- занятые в неформальном секторе не выплачивают налоги, а также прочие обязательные выплаты, что приводит к недополучению денег государственным бюджетом страны;
- население, занятое неформально, лишается прав, предусмотренных Трудовым кодексом РФ на трудовой стаж; на эту категорию занятых не распространяются гарантированные Конституцией РФ права на обязательное социальное и пенсионное страхование.

Т а б л и ц а

Показатели занятости в неформальном секторе

Годы	Численность занятых в неформальном секторе, тыс. чел.	Численность занятых как в неформальном, так и в формальном секторах, тыс. чел.	Всего занятых в неформальном секторе, тыс. чел.	Занятые в неформальном секторе к общей численности занятого населения, %
2009	181,5	37,7	219,2	13,39
2010	125,6	25	150,6	9,18
2011	173,3	20,2	193,5	11,74
2012	177,9	21,4	199,3	11,806
2013	180,2	19,6	199,8	11,812
2014	181,3	32,9	214,2	12,56
2015	183,2	32,3	215,5	12,70

Неформальную занятость можно разделить на три вида: самозанятость, неформальная работа по найму и нерегулярная занятость.

По данным Министерства экономического развития Российской Федерации, сейчас в России насчитывается около 16 млн самозанятых. В частности, к ним относятся швеи, мастера маникюра, репетиторы, няни, гувернантки, домашние работники и т. д. На сегодняшний день миллионы россиян самостоятельно работают в самых разных сферах – от мелкого ремонта и строительства до автосервисов. Но они предпочитают оставаться в тени, чтобы не сталкиваться с различными выплатами и постоянными проверками.

Пенсионный фонд России (ПФР) ежегодно теряет 710 млрд руб. из-за высокой доли неформально занятых россиян. Такая оценка содержится в аналитическом обзоре Сбербанка «Россия: неформальная занятость как новый феномен» [6].

Согласно статистическим данным, количество веб-мастеров и фрилансеров, зарабатывающих в Интернете, в 2014–2016 гг. увеличилось в 3,3 раза. На YouDo.com¹ объем спроса на услуги весной 2016 г. составлял 279 млн руб., а осенью уже 1,023 млрд. Суммарная стоимость размещенных через платформу услуг выросла на 700 %. По прогнозам, в 2017 г. она увеличится еще в три раза – до 7,5 млрд руб.

Причинами роста самозанятых являются:

– нереальность трудоустройства по официальному трудовому договору в связи с отсутствием

требуемого опыта работы, необходимой квалификации или дефицитом рабочих мест;

– нежелание работодателей предоставлять лучшие условия;

– необходимость в гибком графике работы для работников (актуально для молодых специалистов);

– нежелание работников выполнять по официальному трудоустройству статичную, рутинную и неинтересную работу, не дающую перспектив для развития и самореализации в будущем;

– самозанятость обеспечивает независимость от начальства и мобильность, свободное время, самостоятельность принятия решений, возможность в большей мере проявлять себя и оставаться свободным и независимым;

– возможность обеспечения автономии и минимизации контроля в процессе трудовой деятельности.

Для составления краткосрочного прогноза численности занятых в неформальном секторе на 2016, 2017 и 2018 гг. к графику (рис. 2), отражающего динамику количества неформально занятых, была добавлена линия полиномиального тренда, так как ему соответствует наибольшее значение коэффициента аппроксимации (90,5 %).

Проанализировав численность неформально занятых за пять лет (2011–2015 гг.), для упрощения расчетов были приняты значения времени от 1 до 5, где начальное и конечное значения относятся к первому и последнему году исследуемого периода (к 2011 и 2015 г.) соответственно.

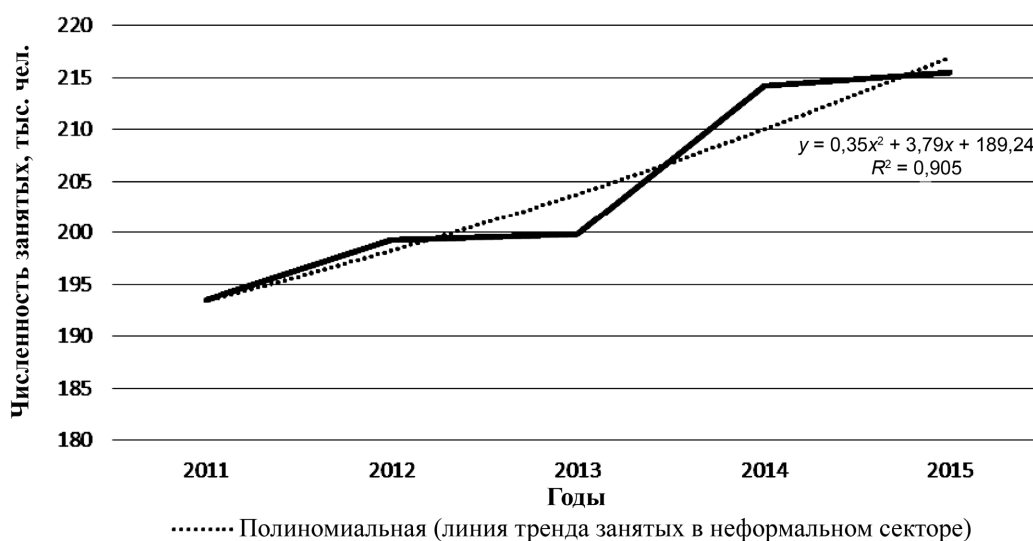


Рис. 2. Полиномиальный тренд численности занятых в неформальном секторе в Самарской области

¹ Геолокационный сервис, позволяющий находить помощников для решения бытовых и бизнес-задач и предоставляющий возможность опубликовать свое задание.

Для расчета прогнозируемых значений численности неформально занятых в Самарской области на 2017 г. было подставлено в полученное уравнение тренда значение $t = 6$ (прогноз на 2016 г.):

$$y \hat{=} 0,35 \times 6^2 + 3,79 \times 6 + 189,24 = 224,6 \text{ тыс. чел.}$$

Прогноз численности неформально занятых на 2017 г. был получен следующим образом ($t = 7$):

$$y \hat{=} 0,35 \times 7^2 + 3,79 \times 7 + 189,24 = 232,9 \text{ тыс. чел.}$$

Прогнозное значение численности неформально занятых на 2018 г. составит ($t = 8$):

$$y \hat{=} 0,35 \times 8^2 + 3,79 \times 8 + 189,24 = 242 \text{ тыс. чел.}$$

Таким образом, прогнозируемое значение количества занятых в неформальном секторе в Самарской области на 2016 г. составляет 224,6 тыс. чел., на 2017 г. – 232,9 тыс. чел. и на 2018 г. – 242 тыс. чел., т. е. тенденция роста не изменится.

В связи с ростом количества занятых в неформальном секторе в 2017 г. вступил в силу закон, который предлагает неформально занятым зарегистрироваться в налоговой службе в обмен на двухлетние налоговые каникулы (по какой системе уплачивать налоги спустя два года, еще не решено).

Снижение занятых в неформальном секторе является актуальной и серьезной проблемой для государства в целом. На данный момент ее решение видится в создании новых предприятий, расширении количества рабочих мест в действующих организациях и в совершенствовании условий работы. Увеличение потребности в рабочей силе будет способствовать тому, что люди выйдут из неформального сектора. Важно повышение качества регулирования занятости населения, предоставление работникам самостоятельности и возможностей реализации собственных идей в решении некоторых проблем в процессе труда, а также снижение барьеров при трудоустройстве молодых специалистов (барьерами могут быть наличие опыта работы, необходимой квалификации и практических навыков).

Что касается Самарской области, то в 2017 г. в этом регионе продолжается реализация мероприятий, направленных на снижение неформальной занятости граждан, в рамках которых осуществляется выявление недобросовестных работодателей, уклоняющихся от оформления трудовых отношений с работниками в соответствии с действующим трудовым законодательством, а также проводится активная информационно-разъяснительная работа среди населения о негативных последствиях неформальной занятости. Однако проблему неформальной занятости невозможно решить только

административными методами, что мы чаще всего наблюдаем. Например, по данным мониторинга снижения неформальной занятости в Самарской области, по состоянию на 31 января 2017 г. выявлено 3907 лиц, работающих без оформления трудовых отношений надлежащим образом [7]. В настоящее время со всеми гражданами трудовые договоры заключены. В целом за текущий год планируется легализовать трудовые отношения с более чем 48 тыс. чел.

На наш взгляд, здесь необходим комплексный подход, сочетание репрессивных с налоговыми и другими стимулирующими мерами, повышение гибкости трудового законодательства, которые позволят находить оптимальные формы взаимодействия работника и работодателя в новых цифровых видах занятости, возможно, даже без оформления трудового договора в его сегодняшнем виде.

По состоянию на 1 февраля 2017 г. Самарская область занимает первое место среди субъектов Российской Федерации по достижению контрольного показателя по снижению неформальной занятости, установленного Федеральной службой по труду и занятости на 2017 г.

Таким образом, согласно произведенным расчетам, можно сделать вывод, что в Самарской области в краткосрочном периоде наблюдается незначительная положительная тенденция численности занятых. Численность безработных в последние годы в основном уменьшается, однако происходит значительный рост занятых в неформальном секторе, что снижает эффективность проводимой политики занятости. Для изменения неблагоприятной тенденции необходим комплексный подход, соединяющий законодательные, административные и экономические меры, которые позволят стабилизировать ситуацию и перенаправить людей, которые пока не могут найти себе применения в сфере легальной занятости, в регулируемое законодательное пространство, позволив тем самым обеспечить необходимый баланс трудовых ресурсов и личную безопасность в трудовых отношениях. Разработка региональной программы легализации занятости может лишь частично решить существующую проблему, так как большинство вопросов находятся в плоскости федерального законодательства. Тем не менее такая программа представляется необходимой для учета особенностей каждого региона и появления законодательной инициативы, когда федеральный проект будет опираться на имеющиеся региональные практики.

ЛИТЕРАТУРА

1. Симонова М. В. Демографические аспекты формирования трудового потенциала Самарско-Тольяттинской агломерации / М. В. Симонова, О. Ф. Чистик // Вестник Самар. гос. экон. ун-та. – 2015. – № 5 (127). – С. 55–58.

2. Статистические данные рынка труда и занятости населения / Официальный сайт территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Самарской области. – Режим доступа: http://samarastat.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/samarastat/resources/

3. Baimurzina G. R. Opportunities and challenges indication of decent work indicators in the regions of Russia / G. R. Baimurzina // The Standard of Living of the Population of Regions of Russia. – 2010. – № 8. – 43–56.

4. Bonnet F. A family of decent work indexes. International Labour Review / F. Bonnet, J. B. Figueiredo, G. Standing. – 2003. – 142 (2). – P. 213–238.

5. Simonova M. V. Approaches to the System Salary Increase in the Region on the Ground of Labor Production Growth / M. V. Simonova, L. P. Bazhutkina, V. A. Berdnikov // Review of European Studies RES. – 2015. – № 7 (2). – P. 58–65.

6. Россия : неформальная занятость как новый феномен // Официальный сайт Центра макроэкономических исследований Сбербанка России. – Режим доступа: <http://www.sberbank.ru/common/img/uploaded/analyt-ics/2014/neformaltrudF.pdf>

7. Результаты мониторинга снижения неформальной занятости в Самарской области на 31.01.2017 / Официальный сайт Министерства труда, занятости и миграционной политики Самарской области. – Режим доступа: <http://trud.samregion.ru>

Самарский государственный экономический университет

Симонова М. В., доктор экономических наук, доцент, заведующая кафедрой «Экономика труда и управления персоналом»

E-mail: m.simonova@mail.ru

Жукова А. А., студент 3-го курса направления подготовки «Управление персоналом»

E-mail: angelja1996@yandex.ru

Samara State University of Economics

Simonova M. V., Doctor of Economic Sciences, Associate Professor, head of the Labor Economics and Personnel Management Department

E-mail: m.simonova@mail.ru

Zhukova A. A., 3rd Year Student of Specialty Personnel Management

E-mail: angelja1996@yandex.ru