

УДК 331.5

НЕФОРМАЛЬНАЯ ЗАНЯТОСТЬ В ВОРОНЕЖСКОЙ ОБЛАСТИ: ПРОБЛЕМЫ, ПУТИ РЕШЕНИЯ*

Е. С. Дашкова

Воронежский государственный университет

Н. В. Дорохова

Воронежский государственный университет инженерных технологий

А. И. Лещева

Воронежский государственный университет

Поступила в редакцию 19 января 2016 г.

Аннотация: в статье обоснована актуальность исследования проблемы неформальной занятости в России и дано определение данной экономической категории. Проанализированы статистические данные динамики неформальной занятости в Российской Федерации. Представлены результаты исследования масштабов и причин неформальной занятости в Воронежской области. Описаны позитивные и негативные последствия данного явления для экономики России. Предложены мероприятия по решению проблемы неформальной занятости.

Ключевые слова: труд, социально-трудовые отношения, занятость, формы занятости, неформальная занятость.

Abstract: the article substantiates the relevance of the study of informal employment problems in Russia and provides a definition of this economic category. Analyzed the statistics of the dynamics of informal employment in the Russian Federation. The results of research and the scale of the causes of informal employment in the Voronezh region. We describe the positive and negative consequences of this phenomenon for the Russian economy. The measures to address the problem of informal employment.

Key words: labor, social and labor relations, employment, forms of employment, informal employment.

Переход к рыночным отношениям в России сопровождался появлением неформального сектора экономики и такого явления, как неформальная занятость.

Понятие «неформальная занятость» интуитивно понятно всем. Тем не менее отсутствуют четкие критерии, позволяющие отнести тот или иной вид деятельности к неформальной занятости. Существует большое количество определений неформальной занятости, связывающих появление этой формы занятости с работой в неформальном секторе экономики. Федеральная служба государ-

ственной статистики определяет неформальную занятость как занятость на предприятии, у которого отсутствует государственная регистрация в качестве юридического лица (занятые по найму у физических лиц, самозанятые, занятые в домашнем хозяйстве).

С нашей позиции, неформальная занятость – это все формы занятости (по найму или не по найму), которые оплачиваются; формально не зарегистрированы; не учитываются статистикой организации и налоговыми органами; не регулируются законодательными актами и правовыми структурами.

В последние годы проблемы неформальной занятости становятся областью интереса все большего количества отечественных ученых [1, с. 54]. Это, с одной стороны, обусловлено ростом масштабов распространения неформальной занятости,

* Исследование подготовлено при поддержке РФФИ 16-46-360267 р_а «Фундаментальные научные основы исследования и прогноза неформальной занятости в Воронежской области».

© Дашкова Е. С., Дорохова Н. В., Лещева А. И., 2016

а с другой стороны, негативным влиянием на развитие экономики и отдельно взятой личности, поскольку, как пишет Н. В. Дорохова: «Влияние труда на личность неоченимо. Во-первых, труд формирует личность в зависимости от деятельности, которую выбирает человек; во-вторых, от конечного результата труда зависит как благосостояние общества, так и удовлетворение личности своей профессиональной деятельностью» [2, с. 131].

Согласно данным обследований Федеральной службы государственной статистики на конец второго квартала 2015 г. численность неформально занятых составила 21,2 % к общей численности занятого населения. Лидером среди субъектов РФ по масштабам распространения нестандартной занятости является Северо-Кавказский федеральный округ, в котором 45,3 % занятых осуществляют свою деятельность в неформальном секторе. В Чеченской Республике доля занятых в неформальном секторе составляет 63 % в общей численности занятого населения. Наименьшая доля занятых в неформальном секторе среди субъектов РФ принадлежит ЦФО и составляет 13,7 %. Город Москва характеризуется наименьшими масштабами распространения неформальной занятости (3,6 %). В Воронежской области количество неформально занятых – 266 тыс. чел., т.е. 23,9 % от общей численности занятого населения в регионе [3].

С целью более детального исследования масштабов и причин неформальной занятости в Воронежской области в 2015 г. Воронежским государственным университетом совместно с Департаментом труда и занятости населения впервые был проведен социологический опрос в форме анкетирования.

В опросе приняло участие 415 респондентов. По итогам обработки данных исследования были получены следующие результаты.

Количество неформально занятых 100 человек, или 24,1 % от общей численности опрошенных. Этот показатель фактически соответствует данным официальной статистики.

Опрос показал, что неформально занятых мужчин больше, чем женщин. Охвачены в основном возрастные группы 16–29 лет и 30–44 года (рис. 1, 2).



Рис. 1. Структура неформально занятых по гендерному составу, %

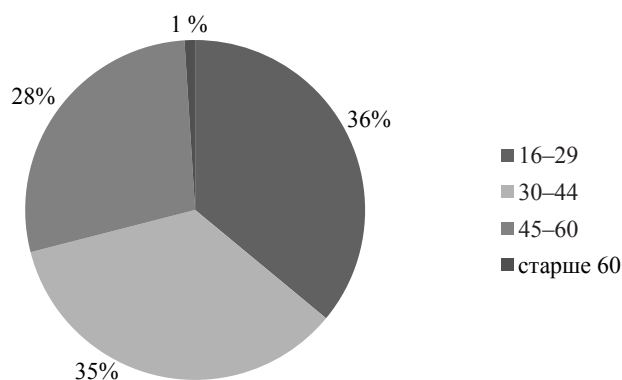


Рис. 2. Структура неформально занятых по возрасту, %

Среди неформально занятых по уровню образования 38 % – это люди с высшим образованием и 30 % – имеющие среднее профессиональное образование (рис. 3).

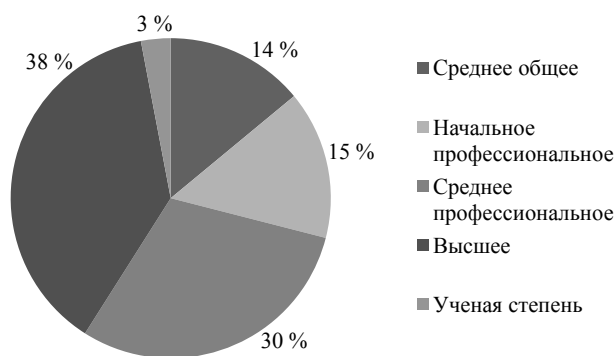


Рис. 3. Структура неформально занятых по уровню образования, %

По данным опроса 83 % неформально занятых имеют одно неофициальное место работы, 15 % – два неофициальных места работы, 2 % – три и более неофициальных мест работы. Наибольшее количество неформально занятых представлено в сфере торговли – 21 %, в строительной сфере – 12 %, в транспортной сфере и сфере образования – 7 % (рис. 4).

Исследование показало, что из общего числа неформально занятых 74 % работают по найму без оформления трудовых отношений, 7 % занимаются индивидуальной предпринимательской деятельностью без регистрации, 5 % занимаются индивидуальной предпринимательской деятельностью с регистрацией, 2 % трудятся на основе самозанятости без патента.

Основными причинами, вынуждающими людей работать неформально, выступили следующие (рис. 5):

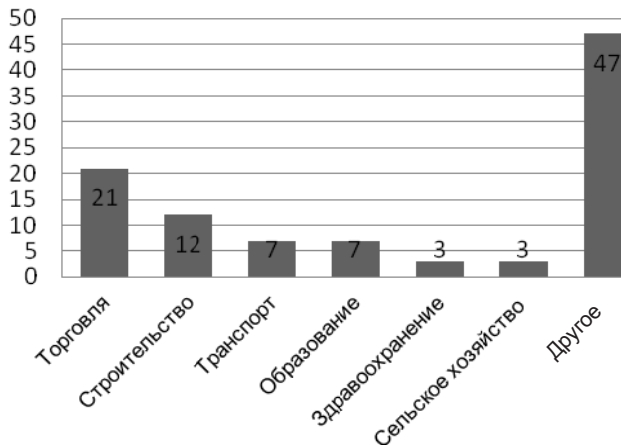


Рис. 4. Распределение неформально занятых по сферам занятости, %

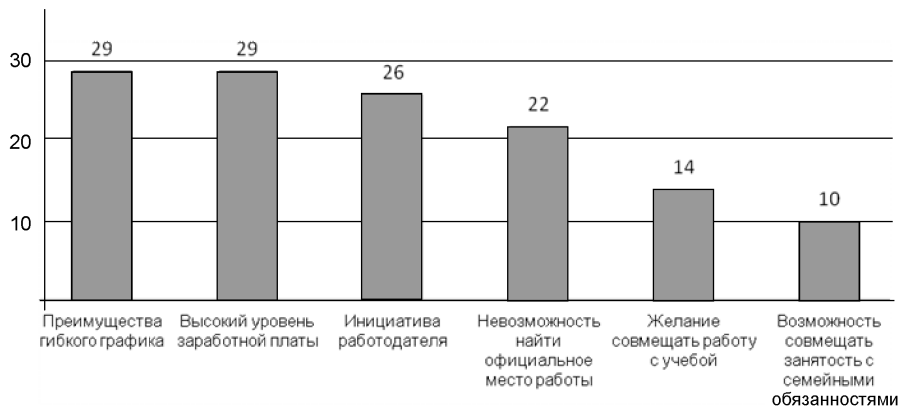


Рис. 5. Причины, вынуждающие работать неофициально, %

– 29 % неформально работающих респондентов отметили преимущества гибкого графика и высокий уровень заработной платы;

– 26 % указали, что это инициатива работодателя;

– 22 % отметили невозможность найти официальное место работы.

Также следует отметить, что 62 % из общего числа неформально занятых желали бы работать официально, 22 % все устраивает, и они не хотели бы менять неформальную занятость на формальную, 2 % занятых неформально респондентов не смогли определиться с ответом. Кроме того, социальные гарантии заботят 67 % из общего количества неформально занятых, при этом 33 % они не заботят.

Из полученных результатов можно сделать выводы, что масштабы распространения неформальной

занятости достаточно высоки и охватывают в основном сферы торговли и строительства. Основными причинами распространения неформальной занятости являются желание работников получать больший доход и обеспечить себе гибкую занятость, а также желание работодателя снизить издержки на персонал.

Неформальная занятость, бесспорно, сдерживает рост безработицы и падение уровня жизни населения, сокращает напряженность на рынке труда в период кризисов. Неформальная занятость позволяет заполнить непрестижные рабочие места. Она выступает элементом рыночного саморегулирования экономики.

Для работника она является реальной возможностью больше заработать, а для кого-то это единственный шанс выжить в тяжелых условиях. Для

работодателя неформальный сектор – это экономия на издержках и возможность существования в условиях непосильного налогового бремени.

Кроме этого, она дает возможность более гибкого использования рабочей силы, что привлекательно и для работников, и для работодателей.

Однако неформальная занятость создает множество социальных и экономических проблем.

К наиболее серьезным экономическим проблемам относится недополучение государством в бюджет значительных средств из-за укрытия доходов организаций неформального сектора от налогов. По оценкам Сбербанка, Пенсионный фонд России ежегодно теряет 710 млрд руб. и региональные бюджеты – 420 млрд руб., что приводит к недофинансированию социальной сферы и нехватке инвестиций. Также в здравоохранении на долю теневого рынка приходится треть всего рынка платных услуг в России, что превышает 100 млрд руб. в год [2, с. 107; 3, с. 102].

Помимо этого, неформальная занятость значительно тормозит научно-технический прогресс и препятствует модернизации производства из-за использования более дешевого труда. Следствием этого является снижение качества продукции и услуг.

Также неформальная занятость создает опасность оттока квалифицированных рабочих из формальной сферы, приводит к снижению качества рабочей силы.

Социальными последствиями, на наш взгляд, являются социальная незащищенность занятых неформально из-за произвола со стороны работодателей и нарушения трудового законодательства. В итоге усиливается социальная напряженность, возникающая на национальной почве по отношению к нелегально занятым иностранцам. Усиливается криминализация общества.

Большие масштабы распространения неформальной занятости являются индикатором недоверия населения к государственным, т.е. к формальным, институтам.

Важным условием повышения эффективности управления рынком труда и занятостью населения в России и в регионе в частности является выработка ряда мероприятий:

- произвести системные изменения, направленные на создание высокотехнологичных рабочих мест;

- повысить уровень доходов работников бюджетной сферы и госслужащих;

- совершенствовать законодательство в области регулирования гибкой, дистанционной и других видов нестандартной занятости;

- оптимизировать налогообложение для предпринимателей.

Реализация данных мер возможна сегодня только в рамках системы социального партнерства как на региональном, так и на федеральном уровнях. По мнению Н. А. Серебряковой, С. А. Волковой, «на региональном уровне необходимо разработать комплексную программу управления социальным развитием, включающую не только описание проблемы, для решения которой она формировалась, но и программные мероприятия с указанием методов совершенствования социальных стандартов и конкретные мероприятия по разработке соответствующей нормативно-правовой базы» [2, с. 232; 6], поскольку «современный региональный

рынок труда представляет собой сложную динамически изменяющуюся систему отношений, норм и институтов в региональной социально-экономической системе» [7, с. 79].

На федеральном уровне необходимо объединить усилия всех уровней государственной власти и контрольно-надзорных структур, а также ФНПР и представителями бизнес-сообществ для выработки методов учета и борьбы с неформальной занятостью, принимая во внимание национальные особенности России и учитывая сложность и многоаспектность этого явления.

ЛИТЕРАТУРА

1. Федченко А. А. Роль неустойчивой занятости в кластеризации общества / А. А. Федченко, Е. В. Маслова // Уровень жизни населения регионов России. Социальное качество и уровень жизни. – 2014. – № 4. – С. 54–64.

2. Дорохова Н. В. Безработица : субъектно-объектные отношения / Н. В. Дорохова // Вестник Воронеж. гос. ун-та. Сер.: Экономика и управление. – 2012. – № 2. – С. 131–134.

3. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики. – Режим доступа: <http://www.gks.ru>

4. Бородина Т. А. Согласование экономических интересов субъектов хозяйствования на рынке медицинских услуг : дис. канд. экон. наук / Т. А. Бородина ; Тамбов. гос. ун-т им. Г. В. Державина. – Тамбов, 2011. – 200 с.

5. Бородина Т. А. Экономический механизм финансирования здравоохранения / Т. А. Бородина. – Воронеж : Воронежский государственный технический университет, 2010. – 132 с.

6. Серебрякова Н. А. Региональные компоненты обеспечения роста качества жизни населения (на примере Воронежской области) / Н. А. Серебрякова, С. А. Волкова // Вестник Воронеж. гос. ун-та инженерных технологий. – 2015. – № 1 (63). – С. 229–235.

7. Азарнова Т. В. Алгоритм анализа динамики изменения качества функционирования рынка труда при реализации различных стратегий управления качеством / Т. В. Азарнова, Т. В. Попова, А. Н. Леонтьев // Вестник Воронеж. гос. ун-та. Сер.: Системный анализ и информационные технологии. – 2013. – № 2. – С. 79–87.

Воронежский государственный университет

Дашкова Е. С., кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики труда и основ управления

E-mail: dashkova-82@mail.ru

Тел.: 8-905-655-77-71

Voronezh State University

Dashkova E. S., Candidate of Economic Sciences, Associate Professor of the Labor Economy and Management Department

E-mail: dashkova-82@mail.ru

Tel.: 8-905-655-77-71

*Воронежский государственный университет
инженерных технологий*

*Дорохова Н. В., кандидат экономических наук,
доцент кафедры теории экономики, товароведения
и торговли*

E-mail: nv_dorohova@mail.ru

Тел.: 8-910-342-97-34

Воронежский государственный университет

Лещева А. И., магистрант

E-mail: lieshchieva.alla@mail.ru

Тел.: 8-952-547-24-04

*Voronezh State University of Engineering Techno-
logy*

*Dorokhova N. V., Candidate of Economic Sci-
ences, Associate Professor of Economic Theory, Tau-
rolidine and Trade Department*

E-mail: nv_dorohova@mail.ru

Тел.: 8-910-342-97-34

Voronezh State University

Leshcheva A. I., Undergraduate

E-mail: lieshchieva.alla@mail.ru

Тел.: 8-952-547-24-04