

ПРОБЛЕМА НЕФОРМАЛЬНОЙ ЗАНЯТОСТИ С ПОЗИЦИИ РАБОТОДАТЕЛЕЙ¹

А. А. Федченко, Н. В. Дорохова, Е. С. Дашкова

Воронежский государственный университет

Поступила в редакцию 22 августа 2016 г.

Аннотация: в статье обоснована актуальность решения проблемы неформальной занятости в Российской Федерации и аргументирована необходимость ее сокращения. Показана важность принятия решений, направленных на сокращение неформальной занятости, на государственном и региональном уровнях. Представлены результаты исследований причин возникновения и масштабов неформальной занятости в Воронежской области. Выявлено отношение работодателей к неформальной занятости. Показаны положительные и отрицательные ее последствия. Предложены мероприятия по сокращению неформальной занятости, учитывающие мнения работодателей и направленные на легализацию социально-трудовых отношений.

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

Abstract: in the article the urgency of addressing the problem of informal employment in the Russian Federation and the necessity of its reduction. Shows the importance of the adoption of decisions aimed at reducing informal employment, at the national and regional levels. The results of researches the causes and extent of informal employment in the Voronezh region. Revealed the attitude of employers to informal employment. Showing positive and negative implications. Suggested activities to reduce informal employment, taking into account the views of the employers aimed at legalization of socio-labour relations.

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

Неформальная занятость в современной России признана на государственном уровне серьезной проблемой, усугубление которой может угрожать социально-экономическому развитию страны. По данным Роструда, свыше 15 млн экономически активных россиян нигде официально не работают. При этом большинство из них постоянно трудятся, но без оформления договора и, как правило, не уплачивают налоги. В данном ведомстве считают, что «эта цифра является предельной, так как помимо неформально занятых в эту же группу входят и те категории граждан, которые не обязаны платить взносы в ПФР. К ним, например, относятся лица, ведущие личное подсобное хозяйство, люди, находящиеся на иждивении члена своей семьи либо иного лица, граждане, живущие за счет вкладов в банках, сдачи квартиры или иного имущества в аренду, граждане России, работающие на территории другого государства и др.» [1].

В Российской Федерации на сегодняшний день численность экономически активного населения составляет 76,1 млн [2]. Следовательно, около свыше 20 % экономически активного населения трудится нелегально. Таким образом, существенная доля

рынка труда, находящегося в неформальной сфере, негативно сказывается на экономическом развитии страны. В результате сокращаются доходы государственного бюджета РФ, что приводит к недофинансированию его расходных статей, в частности снижается финансирование социальной сферы, а также затраты на модернизацию производства.

В сложившейся ситуации Правительство РФ разрабатывает комплекс мер, направленных на решение проблемы неформальной занятости. Данные мероприятия реализуются в тесном сотрудничестве с регионами. Согласно данным обследований Федеральной службы государственной статистики, на конец 2015 г. в Воронежской области количество неформально занятых – 266 тыс. чел, т.е. 23,9 % от общей численности занятого населения в регионе [там же].

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

¹ Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ и правительства Воронежской области в рамках научного проекта №16-46-360267 «р_а».

© Федченко А. А., Дорохова Н. В., Дашкова Е. С., 2016

занятых составило 24,1 % от общей численности опрошенных. Этот показатель фактически соответствует данным официальной статистики.

Опрос позволил выявить, что одной из основных причин распространения неформальной занятости является инициатива работодателя. В современных условиях неформальная занятость постепенно перетекает из неформального сектора экономики в формальный. Так, огромное число российских предприятий, работающих легально, в той или иной степени используют труд работников, не заключая с ними трудовой договор. Зачастую такими работниками являются нелегальные иммигранты, что свидетельствует о наложении проблем неформальной занятости и нелегальной иммиграции. Во многом такое положение вещей в формальном секторе экономики можно объяснить отношением работодателей к неформальной занятости.

С целью выявления отношения работодателей к неформальной занятости в 2016 г. было проведено исследование методом опроса. В нем приняли участие 300 руководителей предприятий Воронежа и области. По итогам исследования 5 % опрошенных (15 человек) дали положительный ответ на вопрос

об отношении к неформальной занятости и об использовании труда неформальных работников на своем предприятии. Несомненно, результат несколько занижен, что объясняется страхом возможных санкций со стороны государственных надзорных и контролирующих органов. Ответы респондентов на вопросы анкеты распределились следующим образом. Так, основными преимуществами, побуждающими работодателей использовать неформальные трудовые отношения, были названы (рис. 1):

- экономия издержек на персонал;
- экономия средств на оборудование рабочих мест.

Среди недостатков использования неформальных трудовых отношений были отмечены следующие (рис. 2):

- низкий уровень трудовой дисциплины;
- сложность контроля качества выполнения работ и поручений;
- отсутствие сплоченности коллектива и конфликтность.

Отношение работодателей к неформальной занятости определяется кроме всего прочего, и особенностями мотивации неформальных работников. Так, в рамках исследования были установлены

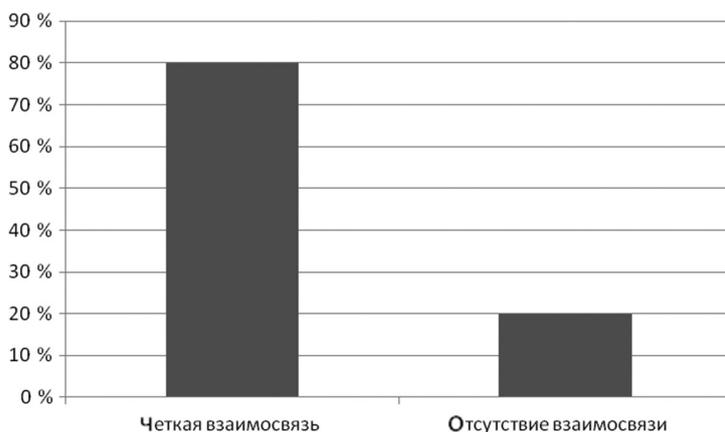


Рис. 1. Распределение ответов респондентов на вопрос о преимуществах использования неформальной занятости, %

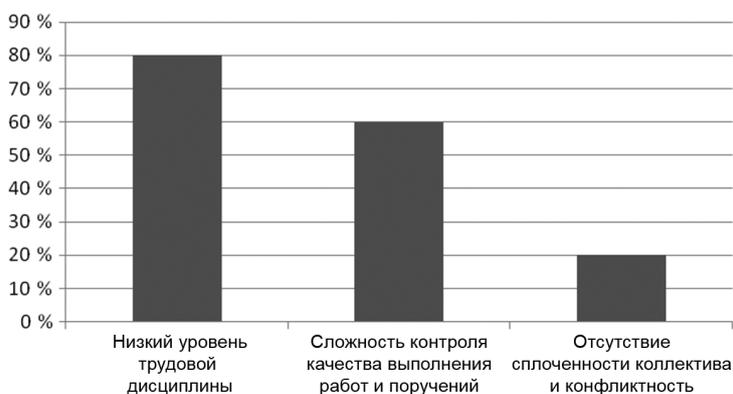


Рис. 2. Распределение ответов респондентов на вопрос о недостатках использования неформальной занятости, %

следующие отличия в мотивации неформально занятых. Работодатели указали, что существует более четкая взаимосвязь результатов труда и заработной платы неформально занятых работников по сравнению с формально занятыми (рис. 3).

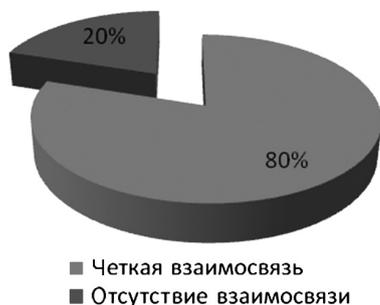


Рис. 3. Распределение ответов респондентов на вопрос о взаимосвязи результатов труда и заработной платы неформально занятых, %

Исследование позволило выявить, что важным мотивом для неформально занятых выступает возможность работы по индивидуальному графику (40 %).

Ряд вопросов анкеты затрагивал различные аспекты мотивации персонала. Так, на вопрос об оценке уровня мотивации неформально занятых работников ответы респондентов распределились следующим образом: 20 % отметили, что уровень мотивации неформально занятых не отличается от уровня мотивации формально занятых работников; 20 % указали, что мотивация у неформально занятых выше, чем у формально занятых; 60 % – уровень мотивации зависит от личных характеристик работника и не зависит от формализации трудовых отношений.

Полученные данные свидетельствуют о том, что работодатели в основном положительно относятся к неформальной занятости и при возможности используют ее в своих организациях.

Таким образом, учитывая остроту и актуальность данной проблемы для государства, необходи-

Воронежский государственный университет
Федченко А. А., доктор экономических наук,
профессор

E-mail: faa1711@yandex.ru
Тел.: 8-910-348-98-80

Дорохова Н. В., кандидат экономических наук,
доцент

E-mail: nv_dorohova@mail.ru
Тел.: 8-910-342-97-34

Дашкова Е. С., кандидат экономических наук,
доцент

E-mail: dashkova-82@mail.ru
Тел.: 8-905-655-77-71

мо в комплекс мер по борьбе с неформальной занятостью включить мероприятия по сокращению неформальной занятости, учитывающие мнения работодателей и направленные на легализацию социально-трудовых отношений. Наиболее важными, на наш взгляд, являются следующие меры:

- законодательное закрепление в ТК РФ понятия неформальной занятости и ее критериев;
- расширение нестандартных форм занятости, в том числе дистанционных;
- ужесточение ответственности работодателей за использование неформальных трудовых отношений на своих предприятиях;
- упрощение условий ведения бизнеса и снижение коррупционной составляющей;
- расширение использования института социального партнерства.

Международный опыт показывает, что активное взаимодействие работодателей, профсоюзов и государства способствует росту осведомленности сторон трудовых отношений о проблеме неформальной занятости и ее негативных последствиях. В рамках коллективных договоров партнеры социально-трудовых отношений могут и должны принимать на себя обязанности по борьбе с неформальной занятостью. По мнению авторов, реализация обозначенных выше мер будет способствовать сокращению масштабов неформальной занятости на основе укрепления законодательной базы и совершенствования регулирования социально-трудовых отношений.

ЛИТЕРАТУРА

1. Официальный сайт «Независимая газета». – Режим доступа: http://www.ng.ru/economics/2015-05-20/4_job.html

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

Voronezh State University
Fedchenko A. A., Doctor of Economic Sciences,
Professor

E-mail: faa1711@yandex.ru
Тел.: 8-910-348-98-80

Dorokhova N. V., Candidate of Economic Sciences,
Associate Professor

E-mail: nv_dorohova@mail.ru
Тел.: 8-910-342-97-34

Dashkova E. S., Candidate of Economic Sciences,
Associate Professor

E-mail: dashkova-82@mail.ru
Тел.: 8-905-655-77-71