

Южакова Татьяна Геннадьевна

Магистрант

Направление: Государственное и муниципальное управление

Магистерская программа: Государственное и муниципальное управление

Исследование вопросов и причин неформальной занятости на рынке труда

Аннотация. Рост неформальной занятости – это нежелательное явление для экономики, поэтому требуются определенные меры по ее сокращению. Учитывая, что среди основных причин возникновения неформальных трудовых отношений – слабая ответственность работодателей и неконтролируемость со стороны государственных органов, главное направление воздействия должно быть сосредоточено на ужесточении законодательства в области занятости. Для этого необходимо предоставить более широкие полномочия трудовым инспекциям по контролю за использованием работников без оформления трудовых отношений – от крупных штрафов до административной ответственности работодателей.

Ключевые слова: безработица, рынок труда, государственная программа, неформальная занятость, Алтайский край, трудовые отношения, приоритетные направления.

В условиях современного экономического кризиса отношения на российском рынке труда и трудовых отношений резко обострились. Однако, процесс безработицы, который как правило сопровождает любой кризис, не получил достаточно сильного выражения и уровень безработицы остался в тех же рамках – примерно 5,8% от количества экономически активных граждан [1]. Необходимо отметить, что данное явление напрямую взаимосвязано с появлением в нашей стране такого направления, как неформальная занятость,

позволяющая специалистам заниматься трудовой деятельностью без официальной регистрации своих трудовых правоотношений. Исходя из данных Российской статистики неформальный сектор нашей экономики в настоящий период занимает примерно 19,8% трудоспособного населения [2]. И поскольку, процесс неформальной занятости в нашей стране характеризуется значительными показателями и их ростом, то анализ условий, послуживших для развития данного явления, а так же разработка путей урегулирования на сегодняшний день является актуальной задачей.

Отметим, что об этом явлении в России стало известно еще в конце 90-х годов. Произошло это в период изменения ситуаций на трудовом рынке и в отношениях занятости, которые были вызваны кризисом в экономике в 1998 году. Таким образом, можно считать, что обстоятельствами, которые послужили для развития неформальной занятости, послужили такие моменты, как: повышение уровня безработицы, неоптимальное перераспределение экономически активных граждан между секторами народного хозяйства, причем достаточно большое количество высоко квалифицированных специалистов, работавших на производствах и в промышленности устремились в область торговли и различных услуг, где приток денежных средств несколько выше.

Далее необходимо так же заметить, что в настоящее время из-за недостатков норм трудового права возникают определенные сложности в оценивании показателей, которые характеризуют неформальные трудовые отношения, так как эти правоотношения имеют неофициальную форму. К таким отношениям можно отнести, также, явление вторичной занятости трудоспособных граждан, которая каким-то образом прикрыта легальным трудом. Таким образом, развитие этих явлений на рынке занятости предопределяет некоторую расплывчатость между официальной и неформальной сферами занятости.

С целью наиболее правильного понимания содержания понятия неформальная занятость, надо исследовать сходные и различные стороны в

формальной и неформальной трудовой деятельности, которые представлены в таблице. Исходя из данных, которые приведены в таблице 6 исследуемые правоотношения в сфере формальных и неформальных трудовых отношений имеют множество значительных отличий. Отметим, что эти различия отвечают не только за правовой аспект, но и другими характеристиками трудовых отношений.

Таблица

Сравнительная характеристика формальных и неформальных трудовых отношений

Характеристики формальных и неформальных трудовых отношений	Формальные трудовые отношения	Неформальные трудовые отношения
Правовая основа	Контракт в соответствии с трудовым кодексом	Устная договоренность
Цель занятости	Получение дохода	Нацеленность на выживание
Условия труда	Конкретные условия, прописанные в контракте	Высокая степень неопределенности труда
Охрана труда	Соблюдение норм законодательства	Незащищенность труда
Оплата труда	Заработная плата согласно контракта	Оплата по договоренности
Защита интересов работника	Гарантирована его правом обратиться в суд	Зависит от уровня порядочности работодателя
Механизм выполнения работниками трудовых обязанностей	Обеспечен санкциями вплоть до увольнения	Обеспечен невыплатой заработка

Изучив данные характеристики, понятно, что при формальных трудовых отношениях специалист осуществляет свою трудовую деятельность с целью извлечения дохода, но при неформальной занятости работник осознает свой труд как средства для выживания, потому как согласиться на трудовую

деятельность на не вполне определенных условиях может гражданин, которого обязывают к этому некоторые жизненные трудности. Заметим, что в категориях охраны труда и заработной платы за труд в равной степени можно проследить прямо противоположную зависимость, а именно при формальной занятости работники оформляют свои трудовые отношения в правовом поле на основании современных нормативно-правовых актов, а при неформальной занятости рассматриваемые правоотношения скорее направлены на честность и намерения работодателя.

Отличия представленных выше типов трудовых правоотношений четко выражаются и в способе выполнения специалистами своих должностных функций: при официальном приеме на работу этот способ подразумевает определенные санкции, даже увольнение. При неформальных трудовых отношениях основной санкцией является неполучение оплаты за труд. Так же, есть различия и в механизме соблюдения нанимателем всех положений трудовых соглашений: при официальном трудоустройстве работнику гарантируется охрана трудовых отношений и сохраняется гарантия на его право обратиться в судебные органы, а если рассматривать неформальное трудоустройство, то в качестве гарантии может выступать только ответственность и порядочность работодателей.

Отметим, что поскольку период исследований сферы неформального трудоустройства в российской практике является незначительным, то в нормативно-правовой действительности еще не сформировалось общего и единого понятия. Значительное вложение в определение содержания и роли данного процесса дали такие ученые, как В.Е. Гимпельсон и Р.А. Капелюшников [3], определившие это явление его как экономическую категорию и проанализировали отграничения с определением «незарегистрированная занятость» [4]. Исходя из их мнения, «незарегистрированная занятость» по своему значению и по количеству субъектов рынка несколько больше, чем неформальная занятость, так как рассматриваемое явление находит место и в криминальной области.

Многие наши ученые-исследователи определяют главную сторону неформального трудоустройства – это то, что отсутствует регистрация трудовых правоотношений, поэтому, проявляется незащищенность работника, который вовлечен в такие правоотношения. Отрицательные результаты при использовании неформальной занятости выражаются отсутствием нормативно-правового урегулирования неформального трудоустройства, следовательно появляется ситуация незащищенности граждан, которые используют такую форму правоотношений. Так же необходимо отметить, что прием на работу в ситуациях неофициального трудоустройства сочетается с утаиванием доходной части от налогообложения и выплаты в обязательные фонды, что, естественно, отрицательно сказывается на экономике страны из-за неполучения положенных денежных средств в различные статьи бюджета.

Наиболее страдает от неформальной занятости пенсионная система. В настоящее время очень высоким является уровень демографической нагрузки на работающее население, поскольку реальных работников, осуществляющих отчисления в пенсионный фонд стало значительно меньше, чем в предыдущие докризисные периоды. Поэтому пенсионная система РФ в настоящее время несет серьезные убытки от высокой доли в экономике черных и серых зарплатных схем, и она, в первую очередь, ощущает на себе влияние неформальной занятости.

Отметим, что наличие неформального сектора имеет и ряд позитивных последствий для экономики. Во-первых, занятость в неформальном секторе доступна работникам, которые по каким-либо причинам не могут трудоустроиться в формальном секторе, тем самым она способствует сокращению безработицы. Во-вторых, использование работников в рамках неформальных трудовых отношений создает условия для становления малого бизнеса, поскольку позволяет экономить, что так необходимо на первых этапах развития предприятия.

Вместе с тем рост неформальной занятости – это нежелательное явление для экономики, поэтому требуются определенные меры по ее сокращению.

Учитывая, что среди основных причин возникновения неформальных трудовых отношений – слабая ответственность работодателей и неконтролируемость со стороны государственных органов, главное направление воздействия должно быть сосредоточено на ужесточении законодательства в области занятости. Для этого необходимо предоставить более широкие полномочия трудовым инспекциям по контролю за использованием работников без оформления трудовых отношений – от крупных штрафов до административной ответственности работодателей.

Таким образом, оценивая направления воздействия на неформальную занятость, необходимо учитывать и более глубокие причины, которые ее порождают, в том числе: недостаточная гибкость рынка труда, низкая правовая культура населения и его терпимое отношение к труду за рамками формальных структур. В связи с чем, необходимо подключать гражданское общество через общественные организации и средства массовой информации для формирования соответствующего отношения к неформальной занятости.

Литература

1. Занятость и безработица [Электронный ресурс] // Режим доступа: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/labour_force (дата обращения: 19.02.2020).
2. Неформальная занятость [Электронный ресурс] // Режим доступа: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1139916801766 (дата обращения 19.02.20).
3. Капелюшников Р.И. Российский рынок труда: адаптация без реструктуризации. М.: ГУ ВШЭ, 2013.
4. Капелюшников Р.И. Трудовой кодекс: изменил ли он поведение предприятия? М.: ГУ ВШЭ, 2016.