

Экономика труда

Научная статья
УДК 331.1; 331.5
doi: 10.17223/19988648/58/9

Трансформация форм реализации способности человека к труду

Ирина Викторовна Рощина

*Национальный исследовательский Томский государственный университет,
Томск, Россия, riv58@yandex.ru*

Аннотация. Актуальность решения проблемы устойчивого развития обусловлена текущей ситуацией во всей мировой экономике, обострившей множество социально-экономических противоречий во всех национально-государственных субъектах мировой экономики и между ними. Целью данного исследования является получение представления о формирующихся трендах трансформации основных форм реализации способности человека к труду для выхода России на траекторию устойчивого развития. Результатом стало развёрнутое обоснование необходимости расширения возможностей в системе трудовых отношений для постепенного и устойчивого перехода от труда как необходимости к труду как самореализации занятых в каждой из форм реализации их способности к труду.

Ключевые слова: самореализация, наёмный труд, ненаёмный труд, способность человека к труду, занятость, самозанятость

Для цитирования: Рощина И.В. Трансформация форм реализации способности человека к труду // Вестник Томского государственного университета. Экономика. 2022. № 58. С. 138–167. doi: 10.17223/19988648/58/9

Labour economics

Original article

Transformation of implementations of a person's ability to work

Irina V. Roshchina

National Research Tomsk State University, Tomsk, Russian Federation, riv58@yandex.ru

Abstract. The relevance of the solution to the problem of sustainable development is due to the current situation in the entire world economy, the aggravation of socioeconomic contradictions. The aim of this study is to gain an idea of the transformation

trends in the main implementations of a person's ability to work in Russia. The author justifies the need to expand opportunities in the system of labour relations for a gradual and sustainable transition from labour as a need to work as a self-realisation of the employed. The following conclusions were obtained. (1) The employed can be roughly equally divided into two groups in terms of the role of labour (labour as self-realisation and labour as necessity). (2) It should be assumed that the implementation of a person's ability to work by representatives of each of these groups can be carried out in the form of wage and non-wage labour. (3) The desired trend is to create the conditions for expanding the possibilities of a gradual transition from labour as a necessity to labour as a self-realisation of those employed in each of these two forms. (4) The processes that take place in each of the forms differ in their results. (5) It is necessary to purposefully develop the national training system for professional workers of various levels of complexity and qualifications. (6) Entrepreneurial activity is not an exclusive economic activity. It can be considered both as a condition for personal self-realisation and as a necessary activity for a person. (7) Self-employment cannot be attributed only to non-wage labour. When analysing employment, it is necessary to take into account the heterogeneity of the group of the self-employed: the hired self-employed, the moonlighting self-employed, etc. The structure of self-employment at the macro-level and in Tomsk Oblast is approximately the same. (8) The trend for secondary employment should be its steady decline. Secondary employment itself contradicts the perception of labour as a condition for a person's self-realisation. The existing official data confirm the emerging trend towards its decline. (9) The presence of informal employment and its scale make it possible to judge about the degree of equality of opportunities for self-realisation through labour. (10) There is a significant reserve of labour, which needs to be more effectively and efficiently managed using one of the forms of implementing the ability to work (wage and non-wage labour). The highest level of underutilisation of the labour force is characteristic of the age group 15–24. One in four has no conditions for implementing their ability to work to the fullest. This group includes graduates of higher and secondary special educational institutions. The underutilisation rate of labour ability among women is higher compared to men. For all age groups in rural areas, the underemployment rate is higher than in urban areas.

Keywords: self-realisation, wage labour, non-wage labour, person's ability to work, employment, self-employment

For citation: Roshchina, I.V. (2022) Transformation of implementations of a person's ability to work. *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta. Ekonomika – Tomsk State University Journal of Economics*. 58. pp. 138–167. (In Russian). doi: 10.17223/19988648/58/9

Турбулентный характер процессов в современной экономике обусловил значимые изменения в системе трудовых отношений, проявляющиеся в традиционных формах реализации способности человека к труду, в появлении новых видов занятости [1–8].

«Для обеспечения устойчивого развития необходимо исходить из того, что основой любой национально-государственной экономики является система производственных отношений, обеспечивающих непрерывность процесса удовлетворения жизненно-необходимых потребностей всего национального социума в соответствии с достигнутым его технико-производственным потенциалом.

Единственной движущей силой формирования, функционирования и трансформации системы производственных отношений является трудовая активность национального работника, предполагающая устойчивые, непрерывно воспроизводящиеся взаимосвязи, образующие систему трудовых отношений, основной функцией которой является трансформация потенциального национального работника в реального создателя благ, обеспечивающих непрерывность воспроизводства жизненного потенциала национального социума» [9, с. 239].

Механизм совершенствования системы трудовых отношений представляет разнообразные «действия её субъектов, создающих новые устойчивые связи между растущими потребностями национально-государственного социума и действиями национального работника по их удовлетворению» [9, с. 242].

Совершенствование системы трудовых отношений для развития каждой из форм реализации способности человека к труду, их рационального сочетания – объективная потребность формирующейся экономики социально-регулируемого устойчивого развития. Сложность заключается в поиске подходов к решению целого ряда вопросов: рациональное распределение трудовых ресурсов на макро- и мезоуровне с учётом существующей отраслевой/видовой и территориальной дифференциации; разнообразие форм и видов занятости, изменение их содержания и условий реализации; развитие трудового потенциала и эффективность/результативность его использования на макро- и мезоуровне и др.

Целью данного исследования послужило получение представления о формирующихся трендах трансформации основных форм реализации способности человека к труду, необходимых для понимания первоочередных условий выхода России на траекторию устойчивого развития.

Гипотезой исследования является положение о том, что отход от природоресурсной модели национальной экономики сопровождается изменением привычного содержания, соотношения и роли наёмного и ненаёмного труда, формированием новой модели трудовых отношений под влиянием прежде всего особенностей национального социума, национальной культуры, уровня законопослушности работника/населения и др.

В рамках данного исследования термином «работник» (в широком смысле) будет обозначаться человек, обладающий способностью к труду, реализующий её в любой форме и участвующий «в системе производственных отношений, которые обеспечивают переход на более высокий уровень развития национально-государственной экономики, т.е. переход на уровень социально-регулируемого устойчивого развития» [7, с. 242].

В качестве ненаёмных работников будут рассматриваться работодатели и индивидуальные экономически самодостаточные акторы, а наёмных работников – разнообразные работодатели. Относить всех самозанятых¹

¹ Самозанятые как юридически оформленная категория в отечественной экономике оцениваются с 2018 г., информация по оплате труда работников и части дохода самозанятых до 2019 г. получена из источников MOT.

только к одной форме реализации способности к труду – к не наёмному труду – не совсем корректно, поскольку самозанятость для различных групп может иметь:

- вынужденный характер (как целесообразная деятельность при отсутствии иных более привлекательных видов для реализации способности к труду → «наёмные самозанятые»);

- естественный характер (как осознанная деятельность, ориентированная на реализацию интересов/целей развития трудового потенциала человека → «самозанятые физические лица» и «самозанятые предприниматели»);

- компенсационный характер (как вторичная занятость для получения дополнительного источника дохода → «подрабатывающие самозанятые»).

Под устойчивым развитием отечественной экономики понимается рост её глобальной конкурентоспособности, определяемой прежде всего эффективностью системы трудовых отношений и скоростью их трансформации.

При проведении анализа с использованием международной, отечественной статистики и публичной информации по одному из субъектов РФ – Томской области – будут рассматриваться:

- состав и структура занятости (по сферам экономики, возрастным группам, гендерному признаку и др.);

- качество трудового потенциала и его использование (образовательный уровень, квалификационные характеристики и др.);

- безработица (для наёмных работников – по различным причинам, приводящим к невозможности продолжения трудовых отношений; для ненаёмных работников – по различным причинам, делающим невозможность функционирования бизнеса, с которым олицетворяется их способность к труду; для наёмных работников будет использоваться статистика по безработице, а для ненаёмных работников – статистика по банкротству, закрытию фирм);

- неполная и вторичная занятость (для наёмных работников будет использоваться статистика по неполной и вторичной занятости, а для ненаёмных работников – статистика по наличию нескольких бизнесов);

- неформальная занятость (для наёмных работников будет использоваться статистика по неформальной занятости, а для ненаёмных работников – статистика по наличию незарегистрированных видов деятельности).

Применены методы логического структурирования, методы формально-статистической обработки первичной фактографической информации.

Информационной основой исследования являются нормативные акты, статистические данные ФНС России, Росстата, территориальных органов статистики, материалы аналитических центров, результаты социологиче-

Этапы по нормативно-правовому регулированию и выводу самозанятых из тени: патентная система (2013 г.); налоговые каникулы для самозанятых (2017 г.); режим самозанятости и правила работы в ФЗ № 422-ФЗ от 27 ноября 2018 г.; новый специальный налоговый режим – «налог на профессиональный доход» в Налоговом кодексе (01.01.2019 г.).

ских опросов. Из-за отсутствия наличия полной информации и(или) открытого доступа к ней по всем характеристикам наёмного и ненаёмного труда данное исследование ограничено имеющейся информацией по отдельным составляющим и обозначенным выше направлениям.

По результатам анализа опросов, проведённых ВЦИОМ, с точки зрения восприятия труда как возможности самореализации человека (по данным от 16 февраля 2022 г., % от работающих) получены следующие выводы:

– 53% оценивают труд как одно из условий самореализации, в т.ч. 35% – «нахожу труд интересным, но не позволю ему мешать остальной жизни» и 18% – «хотел бы вложить в труд всё лучшее, независимо от заработка»;

– 43% оценивают труд как необходимость, источник существования, причём 10% – «труд – неприятная необходимость. Если бы мог, не работал бы» и 33% – «труд – дело, чем лучше платят, тем больше делаю» [10].

Состав и структура занятости

Более детальное представление об отношении к труду можно получить, рассмотрев возрастную структуру занятости на основе результатов опроса 1 600 респондентов из 80 регионов, 500 городов и ПГТ, 100 сёл (табл. 1) [11].

Таблица 1. Отношение к труду, по данным за февраль 2021 г., % от всех опрошенных

Возрастные группы	1	2	3	4	5
18–24 года	44	30	8	16	2
25–34 года	37	34	4	20	5
35–44 года	35	38	7	16	4
45–59 лет	27	38	13	18	4
60 лет и старше	18	23	31	22	6

Примечание: 1 – труд – дело, чем лучше платят, тем больше делаю; 2 – нахожу труд интересным, но не позволю ему мешать остальной жизни; 3 – труд – неприятная необходимость. Если бы мог, не работал бы; 4 – хотел бы вложить в труд всё лучшее, независимо от заработка; 5 – затрудняюсь ответить.

Среди молодёжи отношение к труду меняется по мере «взросления». Если в группе 18–24 более 50% рассматривают труд только как необходимость для получения источника дохода/существования, то уже в группе 25–34 более 50% воспринимают труд как условие для самореализации. Труд также является условием самореализации для более, чем половины возрастной группы 35–44 (категория активной трудовой деятельности с учётом продолжительности трудоспособного возраста) и более «умудрённой» группы 45–59. Что же касается «зрелой» группы – 60 лет и старше, то мнения насчёт роли труда практически распределились поровну.

В результате исследования молодёжного рынка труда Уральского региона, проведённого Ассоциацией рекрутинговых агентств Урала совместно

с компанией АПРАЙТ при поддержке УРГЭУ-СИНХ, АРСУ ЧР в период с октября по ноябрь 2017 г.¹, выявлено, что 49% опрошенных ориентированы на «удовольствие от работы», 39% – на «возможность успешно сбалансировать работу и личную жизнь» [12].

Возможности самореализации молодёжи через трудовую деятельность в различных сферах с точки зрения перспектив карьерного роста дополнительно можно проиллюстрировать на примере рис. 1 (по данным за 19 июня 2021 г.) [11].

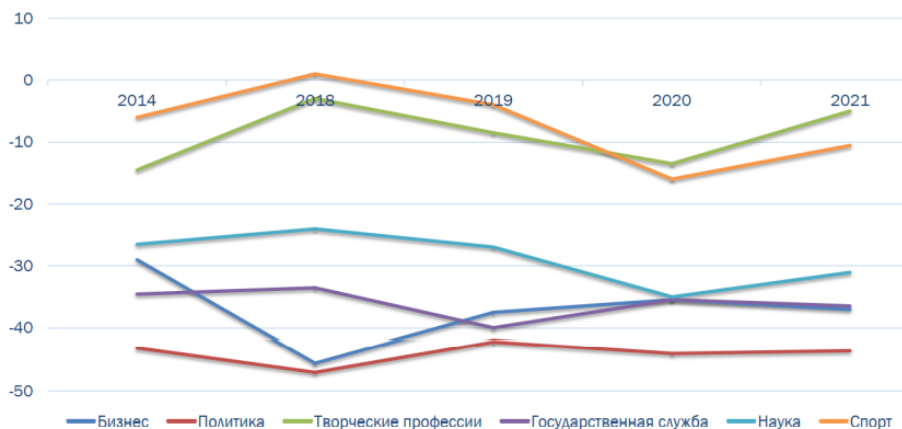


Рис. 1. Индекс сложности карьерного пути для молодёжи²

Как видно, возможности самореализации через трудовую деятельность постоянно меняются. Если индекс сложности карьерного пути в сфере спорта был длительное время выше, чем для творческих профессий, то начиная с 2020 г. ситуация кардинально меняется. Падение индекса сложности карьерного пути в сфере науки, продолжающееся с 2014 г., также прекратилось.

Следует сразу отметить, что проводимые в последнее время исследования, позволяющие в той или иной мере получить представление о складывающихся в отечественной экономике тенденциях развития и соотношения форм реализации способности человека к труду, не дают однозначной оценки.

Так, например, опрос³, проведённый ФОМ в 2020 г., показал следующее. Отвечая на вопрос: «А что именно государство может сделать, чтобы во всех регионах нашей страны у людей были равные возможности реали-

¹ В опросе принял участие 391 человек, преимущественно студенты вузов г. Екатеринбурга.

² Индекс рассчитан на основе ответов на вопрос: «Как Вы считаете, легко ли сегодня молодым людям сделать карьеру, добиться успеха в следующей сфере деятельности?» Закрытый вопрос, один ответ, % от всех опрошенных. Индекс сложности карьерного пути рассчитывается по формуле: 1* «очень легко» +0,5* «достаточно легко» -0,5* «достаточно сложно» -1* «практически невозможно».

³ Опрос: 53 субъекта РФ, 104 населённых пункта, 1 500 респондентов.

зовать себя, добиться успеха в жизни?», 17% указали на необходимость «создавать рабочие места, обеспечить людей работой», 3% – «поддерживать тех, кто хочет реализовать себя, предоставить таким людям равные права, не мешать им» и 1% – «это зависит от самого человека» [13]. Таким образом, акцент смещается в сторону предпочтительности создания условий для развития наёмного труда.

В то же время по результатам проведённого ВЦИОМ онлайн-опроса (с 26 марта по 2 апреля 2021 г.), в котором участвовало 1 600 респондентов от 12 до 60 лет, выявлено, что если в 2017 г. предпринимательство как выбираемую сферу деятельности заявляли 39%, то в 2021 г. – уже 47%, причём из них «49% рассматривают возможность заняться предпринимательством в ближайшие три года» и «62% хотят, чтобы их дети были предпринимателями» [14]. Среди привлекательных черт предпринимательства 28% обозначили «саморазвитие, профессиональный рост». Таким образом, чуть менее половины опрошенных связывают свою самореализацию с не наёмным трудом.

Опрос, проведённый среди студентов вузов г. Екатеринбурга Ассоциацией рекрутинговых агентств Урала совместно с компанией АПРАЙТ при поддержке УРГЭУ-СИНХ, АРСУ ЧР в период с октября по ноябрь 2017 г., позволил получить представление о привлекательности предпринимательства на примере более локальной группы. Среди опрошенных 82,2% рассматривают предпринимательство как предпочтительную сферу деятельности, при этом:

– 9,6% имеют собственный бизнес. «...С возрастом растёт число молодых людей, реализовавших так или иначе свой потенциал бизнесмена: если в категории 17–19 лет таковых около 9%, то в возрастной категории 22 лет и старше доля работающих на себя составила 12%. ...Доля мужчин, имеющих собственное дело, выше в три раза, чем среди женщин (19 и 6% соответственно)» [12];

– 72,6% рассматривают возможность открытия в будущем собственного дела. С возрастом «снижается число респондентов, рассматривающих возможность открыть собственное дело в будущем с 61% (17–19 лет) до 55% (возрастная группа 22 года и старше)... среди рассматривающих собственное дело как главную цель карьеры мужчин больше, чем женщин» [12].

Срез по возрастным группам (рис. 2) показал, что в ряде групп (до 23 лет, 27–32 года и 45–47, 51–53 года) доля выбирающих предпринимательство, по сути, стабильна в течение всего периода с 2017 по 2021 г. [14]. Однако процессы, характеризующие занятость в этих возрастных группах, различаются. Так, в возрастной группе 15–24 доля занятости молодёжи снижается с 8,3 до 6,1%. В возрастной группе 25–34 занятость молодёжи существенно растёт с 28,7 до 46,2%, в то время как в возрастной группе 45–54 доля занятости в сфере предпринимательства немного снижается (с 23,8 до 22,5%).

Несомненный интерес за исследуемый период вызывает прежде всего 30%-ный рост привлекательности предпринимательства у возрастной группы 36–38 лет и рост на 10% у молодёжи группы 12–14 и 24–26 лет. Достаточно устойчивый рост (в пределах 10–12%) наблюдается в возрастных группах 39–44 и 48–50 лет. В период с 2014 по 2019 г. усиление при-

влекательности предпринимательской деятельности в возрастных группах старше 50 лет сопровождается ростом доли занятых в группе 55–64 (с 12,9 до 14,3%) и в группе 65+ (с 1,5 до 1,9%), что особенно важно в условиях реализуемой пенсионной реформы.

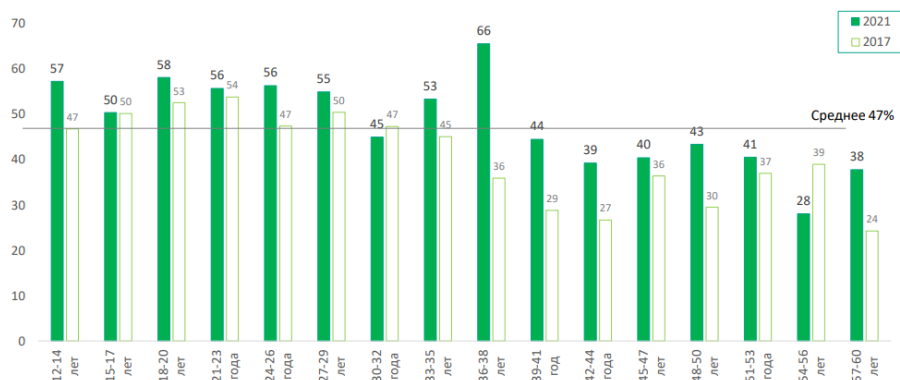


Рис. 2. Доля выбравших среди сфер деятельности предпринимательскую

На основе проведённого исследования в 2018–2019 гг. при финансовой поддержке Российского фонда фундаментальных исследований в рамках научно-исследовательского проекта «Креативный средний класс как драйвер устойчивого развития региона и повышения качества жизни (на примере Томской области)», получены выводы, не противоречащие результатам ВЦИОМ онлайн-опроса (с 26 марта по 2 апреля 2021 г.). Если в 2017 г. в РФ предпринимательство как выбираемую сферу деятельности заявляли 39%, то в Томской области этот показатель был несколько ниже, но не отличался принципиально. Было выявлено, что 28,4% среди опрошенных и отнёсших себя к среднему креативному классу «готовы реализовать себя» в предпринимательстве¹, при этом среди интервьюированных так ответили 33,2% мужчин и 40,2% молодежи [15–16].

Качество трудового потенциала и его использование

Для реализации способности человека к труду в форме наёмного труда важно рассмотреть качественные характеристики, например достаточность/недостаточность рабочих мест, где требуется высокая квалификация (табл. 2).

¹ Объем выборки количественного опроса установлен в 700 чел. Возраст респондентов был установлен от 18 лет. Группами по возрасту в нашем исследовании являются группы лиц: 1) 18–34 года, 2) 35–54 года, 3) от 55 года. Группа молодежи (18–34 года) определена в таких возрастных рамках, поскольку в современной науке расширение возрастных границ социальной зрелости до 35 лет связывают с более длительным периодом обучения и материальными трудностями обеспечения себя и своей семьи без помощи родителей и государства.

Таблица 2. Занятость по полу и «несоответствие в образовании»¹

Наименование	Год					
	2014		2018		2019	
	Тыс. чел.	%	Тыс. чел.	%	Тыс. чел.	%
Всего:	26368,4	100,0	27107,1	100,0	27180,9	100,0
Недостаточно образованные (Undereducated)	7597,8	28,8	7173,2	26,5	7231,5	26,6
Соответствующие по уровню образования (Matched)	13737,2	52,1	14231,4	52,5	14078,5	51,8
Сверхобразованные (Overeducated)	5033,5	19,1	5702,5	21,0	5870,8	21,6
Мужчины всего	13662,4	100,0	13931,8	100,0	13919	100,0
Недостаточно образованные	4069,2	29,8	3947,8	28,3	3956,5	28,4
Соответствующие по уровню образования	–	–	7476,7	53,7	7304,6	52,5
Сверхобразованные	–	–	2507,3	18,0	2658	19,1
Женщины всего	12706,1	100,0	13175,3	100,0	13261,8	100,0
Недостаточно образованные	3524,9	27,7	3225,2	24,5	3274,4	24,7
Соответствующие по уровню образования	6434,6	50,6	6754,7	51,3	6774	51,1
Сверхобразованные	2746,5	21,7	3195,4	24,2	3213,4	24,2

Рассчитано по материалам: URL: https://www.ilo.org/shinyapps/bulk-explorer45/?lang=en&segment=indicator&id=EMP_STAT_SEX_EDU_NB_A

Формируется устойчивая тенденция дефицита рабочих мест для занятых с высоким образовательным профессиональным уровнем, не реализуемом в полной мере. Это проявляется в устойчивом росте так называемых «сверхобразованных», занятых в российской экономике. Практически каждый пятый (даже более) относится к «сверхобразованным». При этом данная ситуация осложняется недостаточным уровнем мастерства, присутствующим занятым в видах деятельности, призванных определять модель экономики Индустрии 4.0.

Только половина занятых в российской экономике участвует в экономической деятельности, соответствующей их квалификационно-профессиональной подготовке.

Уровень занятых в российской экономике с профессиональным образованием ниже требуемого очень высокий (порядка 29% в 2014 г. и с некоторым снижением в 2019 г. до 26,6%), т.е. практически у каждого третьего занятого [7, с. 252–253].

¹ Данные дезагрегированы по уровню образования, который относится к самому высокому уровню завершённого образования, классифицированного в соответствии с Международной стандартной классификацией образования (МСКЭД). В пересмотренной версии МСКО 2011 основное внимание уделено изменениям, касающимся уровней образовательных программ (МСКО-П), а также впервые представлена классификация уровней образования на основе квалификаций (МСКО-У).

Ситуация избытка «сверхобразованных» занятых обостряется, как видно по информации табл. 3. Прирост высокопроизводительных рабочих мест снижается в течение периода 2012–2020 гг., исключение составляет 2018 г., в т.ч. и для Томской области. Прирост высокопроизводительных рабочих мест в Томской области лишь в 2018 г. был сопоставим с темпом прироста по стране в целом, а в остальные годы, как правило, был ниже (в 2019 и 2020 гг. в два раза и более).

Таблица 3. Прирост высокопроизводительных рабочих мест за 2012–2020 гг.

	Год								
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
РФ	12,7	6,9	4,5	–9,1	–4,8	7,1	14,7	5,6	5,9
Томская область	–0,3	–3,8	9,1	–5,6	–7,5	6,6	14,3	2,7	2,0

Рассчитано по материалам: URL: https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/rb_mest3.xls

Всё это, безусловно, не может не отразиться на снижении привлекательности наёмного труда как формы реализации способности человека к труду на макро- и мезоуровне, особенно учитывая значительную региональную дифференциацию по количественным и качественным характеристикам трудового потенциала.

Подтверждением тренда на формирование цивилизованного предпринимательства (в том числе базирующегося на необходимости обучения основам предпринимательской деятельности, получения доступа к разнообразным формам поддержки отечественного бизнеса, изучения лучшей практики и т.д.) отчасти является информация, полученная и на основе социологических опросов (табл. 4) [14]. 60% из ориентированных на обучение основам предпринимательства предпочитают онлайн-формат.

Так же как и при анализе информации табл. 1, с помощью табл. 4 подтверждается и иллюстрируется закономерность «взросления» молодёжи, осознанно приступающей к трудовой деятельности и понимающей необходимость и важность получения достаточных знаний и навыков. По результатам табл. 1 был сделан обобщающий вывод, что в группах 18–24, 25–34, 35–44, а также 45–59 более половины респондентов рассматривают труд как условие самореализации, а в «зрелой» группе 60 лет и старше мнения насчёт роли труда практически распределялись поровну. Что же касается понимания необходимости обучения основам предпринимательства, то осознание этого идёт по нарастающей от группы 12–14 лет и по 20–24 года (пик приходится на группу 20–24 года) с последующим постепенным снижением. И начиная с группы 40–44 года и по 55–60 лет, практически только половина отмечает необходимость обучения основам предпринимательства.

Тем не менее ещё достаточно велика доля тех, кто считает, что «не нужны знания в этой сфере/всё знаю» (38% от количества ответов) при ответе на вопрос, связанный с организацией бизнеса на интернет-

платформах: «Какие знания, сведения о навыках использования социальных сетей Вы хотели бы получить, о чём было бы интересно узнать?»

Таблица 4. Понимание необходимости обучения основам предпринимательства, % от всех опрошенных по возрастным группам

Возрастные группы	Хотят сами пройти обучение в сфере предпринимательства	Считают, что такое обучение нужно почти всем
12–14 лет	55	67
15–17 лет	59	55
18–19 лет	69	53
20–24 года	83	66
25–29 лет	79	66
30–34 года	65	71
35–39 лет	75	74
40–44 года	57	61
45–49 лет	50	60
50–54 года	58	62
55–60 лет	45	54

Не противоречат этому и результаты другого опроса, выполненного ВЦИОМ и ориентированного на изучение отношения россиян к практике непрерывного обучения, согласно которому:

– 20% от всех опрошенных считают, что «в дополнительном обучении нет необходимости, если есть хорошее базовое образование и открытость новому»;

– 51% от всех опрошенных при ответе на вопрос: «Есть ли у Вас планы научиться для себя или для работы чему-то новому или нет таких планов? Если есть такие планы, то когда примерно Вы думали их осуществить?» считают, что у них «нет таких планов» [10].

В ходе этого же опроса было выявлено, что 38% (от всех опрошенных 30 апреля 2020 г.) оценивают свой уровень владения цифровыми компетенциями как «ниже среднего» и «низкий». При этом если в возрастных группах от 18 до 44 лет недостаточность уровня цифровых компетенций находится в пределах 17–20%, то в возрастных группах от 45 до 60 лет и старше – порядка 40%. Это является серьёзным ограничением создания необходимых и достаточных условий для реализации способности человека к труду в формах наёмного и не наёмного труда с учётом цифровизации экономики.

На привлекательности наёмного труда негативно отражается низкий уровень оплаты (табл. 5) и высокая её дифференциация (табл. 6).

Как видно из табл. 5, уровень часовой оплаты труда ниже среднего характерен для большинства профессий, кроме двух профессиональных групп (менеджеры и профессионалы). Хотя и здесь нельзя не отметить, что уровень часовой оплаты труда менеджеров на 60% выше часовой оплаты профессионалов. Лишь уровень часовой оплаты труда машинистов, механизаторов и сборщиков приближается к средней часовой оплате, но тем не менее не достигает её.

Таблица 5. Средняя почасовая оплата труда по профессиям

Показатели	Год			
	2015		2017	
	Руб.	%	Руб.	%
Всего	189	100,0	222	100,0
Мужчины	217	114,8	257	115,8
Женщины	164	86,8	192	86,5
1. Менеджеры	345	182,5	425	191,4
Мужчины	399		500	
Женщины	285		344	
2. Профессионалы	221	116,9	260	117,1
Мужчины	262		317	
Женщины	203		235	
3. Технические специалисты и младшие специалисты	167	88,4	207	93,2
Мужчины	231		290	
Женщины	144		172	
4. Канцелярские работники.	128	67,7	145	65,3
Мужчины	167		178	
Женщины	122		140	
5. Работники сферы обслуживания и продаж	115	60,8	134	60,4
Мужчины	143		175	
Женщины	107		121	
6. Квалифицированные рабочие сельского, лесного и рыбного хозяйства	113	59,8	132	59,5
Мужчины	108		126	
Женщины	117		138	
7. Рабочие, ремесленники и смежные профессии	180	95,2	203	91,4
Мужчины	186		210	
Женщины	146		167	
8. Машинисты, механизаторы и сборщики	177	93,7	207	93,2
Мужчины	188		219	
Женщины	138		158	
9. Элементарные занятия	88	46,6	107	48,2
Мужчины	96		118	
Женщины	83		101	

Рассчитано по материалам: URL: https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer57/?lang=en&segment=indicator&id=SDG_0851_SEX_OCU_NB_A

Учёт гендерного признака при анализе дифференциации часовой оплаты труда позволяет выявить следующие моменты, снижающие привлекательность наёмного труда как одной из форм реализации способности человека к труду: в целом разрыв в часовой оплате труда составляет примерно 30%; у профессионалов разрыв более 40%; на самых низкооплачиваемых работах (элементарные занятия) разрыв 15%.

Такая дифференциация в оплате труда позволяет сделать вывод о проблемах в отечественной системе трудовых отношений и прежде всего в организации оплаты наёмного труда.

Если по данным табл. 5 видно, что разрыв между максимальной часовой оплатой (у менеджеров) и минимальной (элементарные занятия) примерно четырёхкратный, то информация, представленная в табл. 6, позволяет детализировать и усилить ранее сделанный вывод и ещё раз подчеркнуть актуальность данного исследования. Ведь разрыв между 10-м и 1-м децилем значительный – 12-кратный.

Таблица 6. Распределение трудовых доходов, июль 2019 г., %

Год	Дециль									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2010	2,1	4,2	5,5	6,7	7,9	9,0	10,5	12,5	15,8	25,8
2014	2,2	4,2	5,5	6,7	7,9	9,0	10,5	12,4	15,7	25,9
2015	2,2	4,2	5,5	6,7	7,9	9,0	10,5	12,4	15,7	25,9
2016	2,2	4,2	5,5	6,7	7,9	9,0	10,5	12,4	15,7	25,9
2017	2,2	4,2	5,5	6,7	7,9	9,0	10,5	12,5	15,7	25,9

Рассчитано по материалам: URL: https://www.ilo.org/shinyapps/bulk-explorer39/?lang=en&segment=indicator&id=LAP_2LID_QTL_RT_A

Подтверждает наличие «узких мест» и в сфере ненаёмного труда следующий результат опроса. Оценивая привлекательность сфер трудовой деятельности с точки зрения доходности, в 2006 г. предпринимательство выделили 20% от всех опрошенных, а в последующие годы – порядка 13% (в 2009 г. – 13%, в 2012 г. – 14; в 2018 г. – 11%, в 2021 г. – 13%) [11].

Безработица

Для того чтобы понять, насколько предпочтения/желания реализовывать способность к труду в одной из форм (наёмный или ненаёмный труд), выявленные в результате разнообразных опросов, совпадают с реальностью, проанализируем статистику по безработице в структуре занятости населения и некоторые результаты функционирования малого, среднего предпринимательства и самозанятых в РФ.

Уровень занятости в РФ в январе 2021 г. был равен 58,5%. Молодёжь до 25 лет составляет среди безработных 15,7%; лица в возрасте 50 лет и старше – 19,7%; лица, не имеющие опыта трудовой деятельности, – 22,0%. В январе 2021 г. средний возраст безработного был 37 лет, в мае 2021 г. – 37,7 лет. Безработица в сельской местности на 64% выше уровня городской безработицы. В Томской области (по данным Департамента труда и занятости населения) уровень зарегистрированной безработицы снижался с 2015 г. (1,7%) практически до 2019 г. (1,1%) и значительно вырос в 2020 г., достигнув 5,9%.

За период с 2014 по 2020 г. (табл. 7) наблюдался более существенный рост молодёжной безработицы (с 13,8% в 2014 г. до 17,0% в 2020 г.) по сравнению со среднемировым уровнем (с 13,4% в 2014 г. до 13,5% в 2020 г.).

Таблица 7. Уровень безработицы, %

Страна	Год	15–64			15–24		
		Всего	Мужской	Женский	Всего	Мужской	Женский
Россия	2014	5,2	5,5	4,8	13,8	13,4	14,3
	2018	4,9	5,0	4,8	17,0	16,2	17,9
	2019	4,5	4,7	4,4	15,2	14,8	15,6
	2020	5,7	5,7	5,6	17,0	16,0	18,2
Мир	2014	–	–	–	13,4	13,7	12,8
	2018	–	–	–	13,5	13,8	13,0
	2019	–	–	–	13,5	13,9	13,0

Рассчитано по материалам: URL: https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer37/?lang=en&segment=indicator&id=SDG_0852_SEX_AGE_RT_A

В российской экономике, как и в мировой экономике, уровень мужской безработицы несколько выше женской, за исключением молодёжной безработицы.

С 2014 по 2018 г. выросла доля молодёжи (от 15 до 24 лет), не имеющей работы, образования или профессиональной подготовки, как в целом, так и по каждой гендерной группе (табл. 8).

Таблица 8. Характеристики молодёжной безработицы, 2020 г., %

Наименование	Год	Всего	Мужчины			Женщины		
			Всего	Сельский	Городской	Всего	Сельский	Городской
Доля молодёжи, не имеющей работы, образования или профессиональной подготовки	2014	12,0	9,5	11,0	9,0	14,7	17,9	13,7
	2018	14,1	12,6	15,2	11,6	15,8	19,8	14,4
	2019	14,3	12,8	15,6	11,7	15,9	20,1	14,3
Отчаявшиеся лица, ищущие работу – всего	2014	15,0	67,8			32,2		
	2018	14,7	62,0			38,0		
	2019	17,1	59,5			40,5		
	2020	15,4	60,0			40,0		

Рассчитано по материалам: URL: https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer8/?lang=en&segment=indicator&id=EIP_2EET_SEX_GEO_RT_A и Обзорщик данных MOT (ilo.org).

Доля молодёжи среди отчаявшихся в поиске работы растёт с 15% в 2014 г. до 17,1% в 2019 г., снизившись в 2020 г. и приблизившись к уровню 2014 г. Причём в структуре отчаявшихся преобладают мужчины, доля которых составляет порядка 60%. В возрастных группах 55–64 и 65+ доля отчаявшихся в поиске работы ещё выше, достигает 80% и более.

Таким образом, это та доля занятых наёмным трудом, возможности которой в реализации их способности к труду ограничены или отсутствуют, и представляет собой ту часть населения, находящуюся в трудоспособном возрасте, которая добровольно или вынужденно «переходит» в разряд хронических безработных или в «неформальную экономику». Это значительный резерв рабочей силы, которым необходимо более рационально и эффективно распоряжаться с помощью одной из форм реализации способно-

сти к труду (наёмного и не наёмного труда), особенно в условиях неблагоприятной демографической ситуации.

«Безработицу» в сфере не наёмного труда можно условно охарактеризовать с помощью табл. 9, где представлена информация о рождении/ликвидации частного бизнеса.

Таблица 9. Динамика функционирующих организаций

Период		Количество официально ликвидированных организаций, единиц	Количество зарегистрированных организаций, единиц	Коэффициент рождаемости организаций (на 100 организаций)	Коэффициент официальной ликвидации организаций (на 100 организаций)
Февраль 2022 г.	РФ	21 366	21 116	6,5	6,6
	Томская область	83	77	3,2	3,5
Декабрь 2021 г.	РФ	29 230	21 835	6,7	9,0
	Томская область	210	102	4,2	8,7
Декабрь 2020 г.	РФ	45 010	18 600	5,4	13,1
	Томская область	283	116	4,5	11,0
Декабрь 2019 г.	РФ	53 430	25 246	6,7	14,2
	Томская область	360	180	6,7	13,4
Декабрь 2018 г.	РФ	99 726	26 680	6,4	24,0
	Томская область	735	137	4,8	25,6
Декабрь 2017 г.	РФ	64 617	3 597	7,7	14,5
	Томская область	286	220	7,1	9,2
Декабрь 2016 г.	РФ	89 179	40 470	8,7	19,1
	Томская область	917	291	8,3	26,1

Таблица составлена и рассчитана по материалам Росстата РФ: URL: http://bi.gks.ru/biportal/contourbi.jsp?allsol=1&solution=Dashboard&project=%2FDashboard%2Fcompany_statistics и http://bi.gks.ru/biportal/contourbi.jsp?allsol=1&solution=Dashboard&project=%2FDashboard%2Fcompany_statistics

«Безработицу» организации следует трактовать как невозможность организации осуществлять какую бы то ни было деятельность, связанную с её функционированием, из-за ликвидации. «Безработицу» организации в абсолютной величине можно оценивать как превышение количества ликвидированных организаций над количеством зарегистрированных организаций.

Скорость ликвидации организаций в сравнении с регистрацией организаций в РФ и в Томской области достаточно высока: коэффициент официальной ликвидации организаций превышает коэффициент рождаемости организаций в среднем в 2–3 раза. Более того, если в 2018 г. на макроуровне этот разрыв был почти 4-кратным, то в Томской области – ещё бо-

лее значительным (более 5 раз). Соотношение данных коэффициентов практически совпадало на макро- и мезоуровне только в 2019 и 2020 гг., в остальные годы анализируемого периода данное соотношение в Томской области было более высоким.

В течение 2021 г. значительный разрыв между снятыми с учёта организациями и поставленными на учёт наблюдался в феврале и марте (почти на 300), в июне и июле (почти на 200) и только в мае данная тенденция была нарушена: поставлено на учёт больше, чем снято, почти в 1,8 раза (соответственно 84 и 47). На 1 января 2022 г. в Томской области насчитывается 24 604 организации (93,9% к 1 января 2021 г.), на 1 марта 2022 г. – 23 983 организации (94,8% к 1 марта 2021 г.).

Полученные результаты можно перенести на сферу ненаёмного труда, поскольку в Томской области на протяжении всего рассматриваемого периода совокупная доля частной собственности, собственности общественных и религиозных организаций, собственности потребительских кооперативов составляет примерно 92–93%. Как видно, проблема «безработицы» организаций в сфере ненаёмного труда стоит достаточно остро и свидетельствует о более серьёзных проблемах, связанных с «безработицей» организаций на мезоуровне.

Более детальное представление о функционировании организаций можно получить с помощью табл. 10.

Таблица 10. Структура организаций Томской области в январе–феврале 2022 г.

	Количество зарегистрированных организаций	Количество ликвидированных организаций
Всего	150	228
<i>Из них по видам экономической деятельности</i>		
Сельское, лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбоводство	3	4
Обрабатывающие производства	16	15
Строительство	12	32
Торговля оптовая и розничная. Ремонт автотранспортных средств и мотоциклов	40	75
Транспортировка и хранение	6	10
Деятельность гостиниц и предприятий общественного питания	4	3
Деятельность в области информации и связи	8	6
Деятельность по операциям с недвижимым имуществом	11	19
Деятельность профессиональная, научная и техническая	12	26
Деятельность административная и сопутствующая, дополнительные услуги	6	6
Деятельность в области здравоохранения и социальных услуг	3	3
Предоставление прочих видов услуг	6	17
<i>Из них по формам собственности</i>		
Российская собственность:	149	228

	Количество зарегистрированных организаций	Количество ликвидированных организаций
государственная	1	2
муниципальная	2	2
частная	141	205
Общественных и религиозных организаций (объединений)	1	11
Смешанная собственность	—	4
Иностранная собственность	1	3
Совместная российская и иностранная собственность	—	1

Рассчитано по материалам Томскстата.

К сожалению, наблюдается рост «безработицы» организаций в большинстве сфер деятельности. Почти двукратное превышение ликвидированных организаций по сравнению с зарегистрированными проявляется в таких сферах, как строительство; торговля оптовая и розничная; ремонт автотранспортных средств и мотоциклов; деятельность профессиональная, научная и техническая. В такой сфере, как деятельность в области здравоохранения и социальных услуг, количество регистрируемых организаций совпадает с количеством ликвидируемых. Учитывая важность данной сферы для человека как такового, а не только как работника, подобная ситуация должна вызывать не меньшую тревогу, чем в вышеобозначенных сферах.

Слабый оптимизм вселяет ситуация в обрабатывающих производствах; деятельности гостиниц и предприятий общественного питания, где незначительно, но всё же создаваемых организаций больше, чем ликвидированных.

Полученную условную оценку «безработицы» организаций можно дополнить анализом структуры действующих организаций Томской области по основным организационно-правовым формам (табл. 11).

Таблица 11. Распределение действующих организаций Томской области по организационно-правовым формам (по данным государственной регистрации, на начало года, единицы)

	Год					
	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Всего	36262	35550	31658	29075	27211	26208
из них:	(100%)	(100%)	(100%)	(100%)	(100%)	(100%)
Хозяйственные общества и товарищества	28789 (79,4%)	28122 (79,1%)	24466 (77,3%)	22815 (78,5%)	21131 (77,7%)	20123 (76,8%)
Потребительские кооперативы	1232 (3,4%)	1277 (3,6%)	1290 (4,1%)	1284 (4,4%)	1273 (4,7%)	1293 (4,9%)
Фонды	104 (0,3%)	110 (0,3%)	110 (0,3%)	102 (0,4%)	100 (0,4%)	100 (0,4%)
Организации без права юридического лица	750 (2,1%)	729 (2,1%)	699 (2,2%)	621 (2,1%)	534 (2,0%)	555 (2,1%)

Составлено по данным Томскстата.

В 2018 г. доля МСП в ВВП составила 20,2%, а в объёме несырьевого экспорта – 9,8%. К началу октября 2020 г. в Томской области насчитывалось 1,3 тысячи малых предприятий, а в конце 2021 г. – более 1,4 тысячи. Наибольшее их количество сосредоточено в сферах торговли и обрабатывающих производств (28 и 16% соответственно) [17–18].

Анализ состояния самозанятости в РФ и в Томской области проведён на основе информации, представленной на рис. 3 и табл. 12. При решении вопроса об отнесении самозанятости к одной из форм реализации способности к труду необходимо учитывать неоднородность группы самозанятых, поскольку в составе физических лиц выделяются «наёмные самозанятые», «подрабатывающие самозанятые» и др.

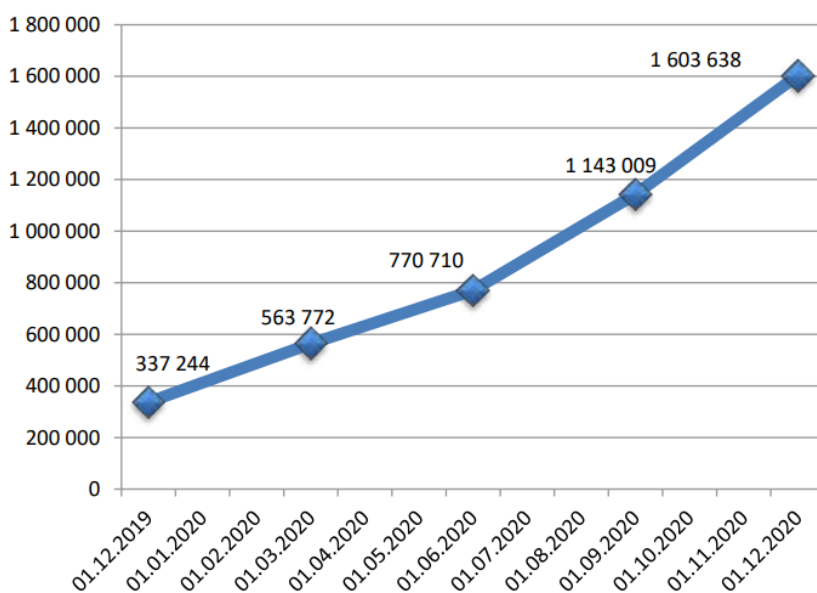


Рис. 3. Сведения о количестве самозанятых граждан, зафиксировавших свой статус, с учётом введения налогового режима для самозанятых [18]

Таблица 12. Динамика самозанятости

	На 01.01. 2022			На 01.01. 2021		
	Всего чел.	Физич. лица	Индивид. предприниматели	Всего чел.	Физич. лица	Индивид. предприниматели
РФ	3 862 114 (100%)	3 636 753 (94,2%)	225 361 (5,8%)	1 603 638 (100%)	1 458 792 (91,0%)	144 846 (9,0%)
Томская область	21 667 (100%)	20 361 (94,0%)	1 306 (6,0%)	6 115 (100%)	5 379 (88,0%)	736 (12,0%)

Рассчитано по данным Росстата и Томскстата.

Рост количества самозанятых в РФ и в Томской области обусловлен активным становлением данного вида занятости. Самозанятые как юридически оформленная категория в отечественной экономике оценивается с 2018 г. Среди этапов становления самозанятости с точки зрения нормативно-правового регулирования можно выделить следующие: патентная система (2013 г.); налоговые каникулы для самозанятых (2017 г.); режим самозанятости и правила работы в ФЗ № 422-ФЗ от 27 ноября 2018 г.; новый специальный налоговый режим – «налог на профессиональный доход» в Налоговом кодексе (01.01.2019 г.). Этим во многом обусловлен процесс активизации «выхода из тени». За весь 2021 г. количество самозанятых в РФ увеличилось в 2,4 раза, а в Томской области – в 3.5 раза. Что же касается структуры самозанятых, то она и для макро-, и для мезоуровня примерно одинаковая. По данным Высшей школы экономики, для 71% самозанятых их деятельность является основной. Больше всего самозанятых работает в сфере моды и красоты (28,3%), торговли (18,5%), строительства и ремонта (8,5%).

Неполная и вторичная занятость

Неполная и вторичная занятость по-разному характеризуют формы реализации способности человека к труду. Уровень неполной занятости и факторы, её обусловившие, представлены в табл. 13.

Уровень неполной занятости молодёжи в России за рассматриваемый период снижается, составляя порядка 5%. Тем не менее в возрастной группе 15–24 уровень неполной занятости в три и более раз выше соответствующих уровней в возрастных группах 15+ и 25+, колеблясь в пределах от 15 до 18%. Это означает, что практически каждый пятый или шестой (в разные годы рассматриваемого периода) из возрастной группы 15–24 не может полностью реализовать свою способность к труду, особенно учитывая, что сюда входят выпускники высшего и среднего специального образования. Для всех возрастных групп в сельской местности уровень неполной занятости выше, чем в городской.

Более детализированная характеристика неполной занятости в Томской области отражена в табл. 14.

Как видно, численность выбывших работников превышает количество принятых на 5,5%. Однако эта цифра в реальных условиях может быть больше, учитывая, как видно из таблицы, применение «мягкого» выбывания работников (в завуалированной форме через перевод по разным причинам на неполную занятость). Ведь хорошо известно, как зачастую может выглядеть процесс «по соглашению между работником и работодателем» или добровольность «отпуска без сохранения заработной платы», используемые при решении проблем в кризисных, предкризисных и др. ситуациях, в которых может находиться организация.

Таблица 13. Характеристика структуры неполной занятости, ноябрь 2020 г., %

Страна	Год	Всего 15+	15–24			25+		
			Всего	Мужчины	Женщины	Всего	Мужчины	Женщины
Мир	2014	10,4	19,5	19,3	19,8	8,7	8,2	9,6
сельский		9,9	17,9	18,1	17,5	8,2	7,8	8,9
городской		10,9	21,4	20,8	22,2	9,2	8,5	10,2
Мир	2018	10,1	19,8	19,5	20,3	8,5	7,9	9,3
сельский		9,7	18,0	18,2	17,7	8,1	7,7	8,7
городской		10,5	21,7	21,0	22,7	8,8	8,2	9,7
Мир	2019	10,1	19,9	19,6	20,3	8,5	8,0	9,3
сельский		9,7	18,1	18,4	17,7	8,1	7,7	8,8
городской		10,4	21,8	21,1	22,8	8,8	8,2	9,7
Россия	2014	5,8	15,3	15,0	15,7	5,0	5,3	4,6
сельский		8,6	18,8	17,9	20,3	7,6	8,0	7,2
городской		4,9	14,0	13,8	14,2	4,2	4,5	3,8
Россия	2018	5,5	18,3	17,7	19,1	4,6	4,7	4,6
сельский		8,2	21,4	19,8	23,8	7,0	7,0	7,0
городской		4,7	17,0	16,8	17,4	3,9	3,9	4,0
Россия	2019	5,2	16,7	16,4	17,1	4,5	4,6	4,4
сельский		7,5	18,8	17,9	20,1	6,6	6,6	6,5
городской		4,5	15,8	15,7	15,9	3,9	3,9	3,9

Рассчитано по материалам: URL: https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer45/?lang=en&segment=indicator&id=LUU_2LU2_SEX_AGE_GEO_RT_A; https://www.ilo.org/shinyapps/bulk-explorer49/?lang=en&segment=indicator&id=LUU_2LU2_SEX_AGE_RT_A

Таблица 14. Неполная занятость в Томской области, чел.

	IV квартал 2021 г.
Численность работников списочного состава, работавших неполное рабочее время по инициативе работодателя	307
Численность работников списочного состава, работавших неполное рабочее время по соглашению между работником и работодателем	11 373
Численность работников списочного состава, находившихся в простое по вине работодателя и по причинам, не зависящим от работодателя и работника	343
Численность работников списочного состава, которым были предоставлены отпуска без сохранения заработной платы по письменному заявлению работника	14 855
Численность принятых работников списочного состава – всего	17 115
Из них на дополнительно введенные (созданные) места	324
Численность выбывших работников списочного состава – всего	18 118
Из них: по соглашению сторон	1 191
в связи с сокращением численности работников	214
по собственному желанию	12 184
Численность требуемых работников списочного состава на вакантные рабочие места на конец отчетного квартала	8 838
Численность работников списочного состава, намеченных к высвобождению в следующем квартале	209

Рассчитано по данным Томскстата.

Эффективность использования способности человека к труду также можно оценить с помощью показателя «уровень недоиспользования рабочей силы» (табл. 15).

Таблица 15. Сводный уровень недоиспользования рабочей силы по полу и возрасту, ноябрь 2020 г., %

Страна	Год	Всего 15+	Всего 25+	15-24		
				Всего	Мужской	Женский
Мир	2014	13,3	11,0	25,3	24,1	27,1
	2018	13,1	10,8	25,9	24,7	27,8
	2019	13,0	10,8	26,0	24,8	27,7
Россия	2014	7,7	6,6	19,5	18,8	20,3
	2018	7,1	5,9	23,5	22,6	24,7
	2019	7,4	6,3	23,4	22,7	24,3

Рассчитано по материалам: URL: https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer13/?lang=en&segment=indicator&id=LUU_2LU4_SEX_AGE_RT_A

Самый высокий уровень недоиспользования рабочей силы присущ возрастной группе 15–24, так же как и при анализе неполной занятости. Однако этот показатель даёт более реальную оценку, в отличие от той приблизительности, которая скрыта за разными формулировками-уловками, объясняющими многообразие возможных причин неполной занятости. В данном случае уже каждый четвёртый не имеет условий для реализации своей способности к труду в полной мере. Уровень недоиспользования способности к труду среди женщин выше в сравнении с мужчинами.

Вторичная занятость противоречит восприятию труда как условия самореализации человека. Сам факт вторичной занятости в этом случае может быть объяснён:

1) ошибочным выбором человеком сферы деятельности, не позволяющей обеспечить воплощение имеющегося потенциала в полной мере, поиском иной сферы деятельности, приводящими к нерациональному использованию его потенциала из-за повышения интенсивности труда, роста «физического и морального износа» человека;

2) рассмотрением труда как вынужденной деятельности по увеличению дохода (источника существования).

Как видно из официальной статистики (табл. 16), доля занятых, имеющих более одной работы, несколько снижается с почти 3% занятых в 2014 г. до немногим более 2% (точнее 2,3%) занятых в 2020 г.

Доля мужчин, занятых на более чем одной работе, выше соответствующих показателей у женщин и стабильно росла с 2014 по 2019 г. (соответственно с 6,6 до 9,6%), за исключением 2020 г. Однако данные официальной статистики недостаточно корректны из-за наличия занятости в теневой и неформальной экономиках.

Таблица 16. Вторичная занятость в российской экономике, тыс. чел., %

Год	Всего	Только одна работа			Более одной работы		
		Всего	Мужчины	Женщины	Всего	Мужчины	Женщины
2014	71 539	69 509,8	35 522,9	33 986,9	2 029,2	1082,5	946,7
	100,0	97,2	51,1	48,9	2,8	53,3	46,7
2018	72 531,6	70 932,6	36 398,9	34 533,7	1 599,0	860,3	738,7
	100,0	97,8	51,3	48,7	2,2	53,8	45,2
2019	71 933,1	70 175,7	35 950,2	34 225,4	1 757,4	962,2	795,2
	100,0	97,6	51,2	48,8	2,4	54,8	45,2
2020	70 601,4	68 979,9	35 334,0	33 645,9	1 621,5	874,1	747,4
	100,0	97,7	51,2	48,8	2,3	53,9	46,1

Рассчитано по материалам: URL: https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer48/?lang=en&segment=indicator&id=EMP_TEMP_SEX_MJH_NB_A

Отсутствие доступа к открытой информации о наличии в руках одного работодателя нескольких бизнесов не позволяет в рамках данного исследования оценить «вторичную занятость» для ненаёмного труда.

Неформальная занятость¹

Удельный вес лиц, работающих без официального оформления по основной занятости, равняется 11,3%. При этом на долю самозанятых приходится около 41% в общей структуре лиц, работающих неофициально по основной занятости. Практически каждый второй самозанятый, для которого данный вид деятельности является основным, работает в неформальном секторе экономики [19].

По данным ФНС, доля официально зарегистрированных самозанятых на октябрь 2021 г. составляет около 3% от занятых в отечественной экономике и при сохранении сложившейся динамики может вырасти более чем на 7%. В исследовании Frank RG «Самозанятые: потребности и перспективы рынка» отмечается, что под критерий самозанятых попадает 20% трудоспособного населения России, или 15 млн человек, из которых официально оформили статус лишь около 2,4 млн человек (по состоянию на июнь 2021 г.), остальные заняты в теневой экономике.

По прогнозам Frank RG, количество официально зарегистрированных самозанятых в России к 2024 г. вырастет в 3,5 раза по сравнению с июнем 2021 г., достигнув 8,4 млн человек с совокупным доходом 2,9 трлн руб. Подобный рост может произойти в основном за счёт: официально безработных – 5,9%; «выхода из тени» – 20,5%; смены организационно-

¹ В соответствии с Резолюцией о статистике занятости в неформальном секторе, принятой 15-й Международной конференцией статистиков труда (1993 г.), население, занятое в неформальном секторе, охватывает всех лиц, которые в течение учётного периода были заняты как минимум в одной единице неформального сектора, независимо от их статуса занятости и от того, является ли это их основной или дополнительной работой.

правового оформления части предпринимателей (ИП, микробизнес). Однако реально в формальной экономике будет представлена только часть самозанятых. Это обусловлено тем, что, по прогнозам, около 40% продолжают свою деятельность в неформальной экономике, а определённая часть зарегистрировавшихся в качестве самозанятых не будет осуществлять никакую деятельность.

Оценки масштабов неформального сектора отечественной экономики различаются.

По данным Росстата (рис. 4), неформально занятым¹ к середине 2019 г. является почти каждый пятый, из них более половины – мужчины (54,8%). Общее количество занятых в неформальном секторе экономики по итогам второго квартала 2019 г. (по официальным оценкам) составило 15,25 млн чел., приблизившись к уровню 2016 г. (15,4 млн чел.) [7, с. 266–267].

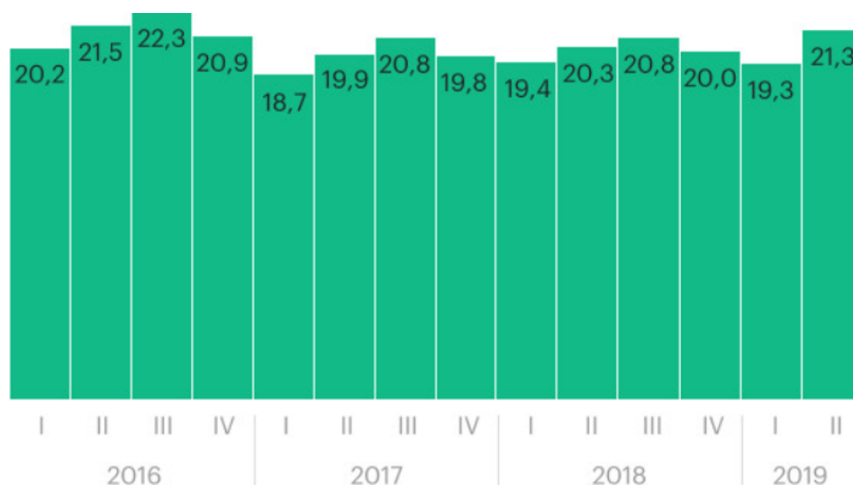


Рис. 4. Доля занятых в неформальном секторе экономики, % от всех занятых

К оценке неформальной занятости Росстата близка и оценка аудиторско-консалтинговой компании FinExpertiza. «По оценкам аналитической службы аудиторско-консалтинговой компании FinExpertiza, в июне 2020 г. количество занятых в неформальном секторе составило примерно 19,4% от общей численности занятых (13,57 млн человек)» [7, с. 268].

А по результатам исследования Научно-исследовательского центра социально-политического мониторинга ШППУ ИОН РАНХиГС, в 2020 г. на

¹ Росстат к занятым в неформальном секторе относит тех, кто работает на другого человека или на предприятии (в широком, а не юридическом смысле этого слова), которое не имеет официального статуса юридического лица. Это ИП и их сотрудники, нанятые физическими лицами работники, самозанятые, а также помогающие в бизнесе члены семьи (репетиторы, мастера, фермеры, няни и т.д.). Основным критерием отнесения к неформальному сектору является отсутствие регистрации работодателя в качестве юридического лица.

долю теневой занятости приходится 28% занятых в отечественной экономике (рис. 5). Как видно, уровень занятых в неформальной экономике постепенно снижается в результате комплекса принятых мер, в т.ч. связанных с регулированием самозанятости.

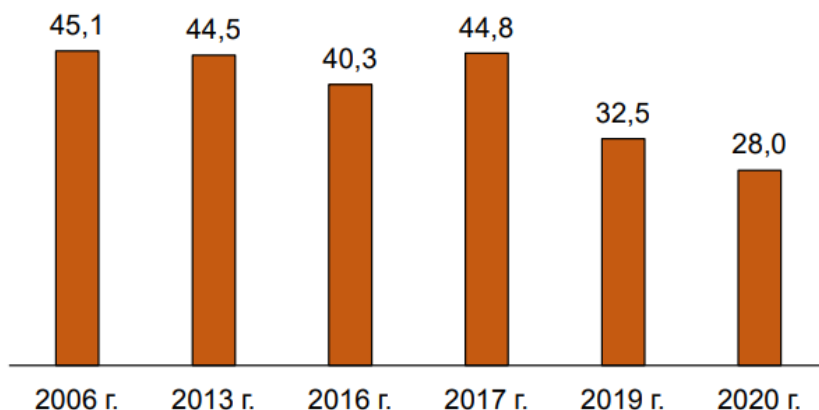


Рис. 5. Доля работников, занятых в различных формах на рынке труда неофициально в течение одного года [19]

«Для 93% занятых в неформальном секторе работа является единственным источником дохода, причём:

- 66,7% работают по найму у физических лиц, индивидуальных предпринимателей, в фермерском хозяйстве;
- 25,5% заняты в сфере предпринимательской деятельности без образования юридического лица (в том числе самозанятые);
- 7,8% работают в собственном домашнем хозяйстве, занимаются охотой или рыбной ловлей» [7, с. 267–268].

Таким образом, можно утверждать, что в теневой экономике занято немногим менее 70% работников, представляющих сферу наёмного труда, и более 30% – сферу не наёмного труда.

Согласно другой оценке, общая структура «теневых» работников по основной занятости составляет: 41% – самозанятые, 2% – работодатели и 57% – наёмные работники [19].

В этом случае соотношение форм реализации способности человека к труду изменится: менее 60% работников, представляющих сферу наёмного труда, и более 40% – сферу не наёмного труда.

По результатам исследования можно сделать следующие выводы:

1. Занятые в отечественной экономике (без учёта некоторых колебаний по возрастному признаку) могут быть разделены на примерно равные две группы с точки зрения роли труда: как самореализации или как необходимости.

2. Следует исходить из того, что реализация способности человека к труду представителями каждой из этих групп может осуществляться и в форме наёмного, и в форме не наёмного труда.

3. Желаемым трендом является создание условий для расширения возможностей постепенного и устойчивого перехода от труда как необходимости к труду как самореализации занятых в каждой из этих двух форм.

4. В отечественной экономике процессы, протекающие в каждой из форм реализации человеком способности к труду, различаются по своим результатам.

5. Реализация способности человека к труду в форме наёмного труда.

Возможности для восприятия труда как условия самореализации ограничиваются из-за дефицита рабочих мест для занятых с высоким образовательным профессиональным уровнем; очень высокого уровня занятых в российской экономике с профессиональным образованием ниже требуемого; существенного уровня дифференциации в оплате труда; др.

Необходимо целенаправленное развитие национальной системы подготовки профессиональных работников различного уровня сложности и квалификации.

6. Реализация способности человека к труду в форме не наёмного труда.

Возможности для восприятия труда как условия самореализации ограничиваются из-за целого ряда причин, приводящих к тому, что скорость ликвидации организаций в сравнении с регистрацией организаций в РФ и в Томской области достаточно высока: коэффициент официальной ликвидации организаций превышает коэффициент рождаемости организаций в среднем в 2–3 раза, а в отдельные годы в 4–5 раз.

В качестве одной из возможных причин может рассматриваться недостаток знаний, навыков для открытия и управления бизнесом, что подтверждается результатами опросов, проведённых ВЦИОМ в феврале 2020 г. и в мае 2021 г.

7. Предпринимательская деятельность не является исключительно экономической деятельностью. Наряду с другими видами экономической деятельности может рассматриваться с точки зрения труда как самореализации человека и как необходимости для него.

Подтверждением этого может служить выделение в качестве признака привлекательности предпринимательства – дохода. По опросам ВЦИОМ, так оценили 20% в 2006 г., но с последующим снижением значимости по данному признаку до 13% (с 2009 по 2021 г.).

8. Самозанятых не представляется возможным отнести однозначно только к одной форме реализации способности к труду – не наёмному труду. Необходимо учитывать неоднородность группы самозанятых: «наёмные самозанятые», «подрабатывающие самозанятые», др. На долю самозанятых приходится около 41% в общей структуре лиц, работающих неофициально по основной занятости. По экспертной оценке, для 71% самозанятых их деятельность является основной.

Структура самозанятости на макро- и мезоуровне (на примере Томской области) примерно одинаковая.

9. Трендом для вторичной занятости должно быть её устойчивое снижение, поскольку сама по себе вторичная занятость противоречит восприятию труда как условия самореализации человека. Имеющаяся официальная статистика не позволяет получить корректную информацию об уровне вторичной занятости, хотя и подтверждает формирующийся тренд на её снижение.

10. Наличие неформальной занятости и её масштабы позволяют также судить о степени равенства возможностей для самореализации через труд для всех и каждого, проживающих(его) и работающих(его) на конкретной территории.

Оценки масштабов неформальной занятости различаются по многим причинам, в т.ч. в зависимости от группы занятых:

1) все занятые. По данным Росстата и оценке аудиторско-консалтинговой компании FinExpertiza, к середине 2020 г. неформально занятым является почти каждый пятый, из них более половины – мужчины. С учётом разных оценок РАНХиГС, несмотря на устойчивое снижение доли неформально занятых с 2006 по 2020 г., не могут самореализоваться в полной мере, осуществляя трудовую деятельность, почти 60–70% неформально занятых в форме наёмного труда и около 30–40% неформально занятых в форме ненаёмного труда;

2) самозанятые. Согласно экспертной оценке Frank RG, под критерии самозанятых попадает 20% трудоспособного населения России, из которых официально оформили статус лишь 16%. Это позволяет косвенно оценить масштабы участия в теневой занятости данной категории. Даже если по прогнозам этой же экспертной группы к 2024 г. количество зарегистрированных самозанятых вырастет в 3,5 раза, это составит лишь 56%, т.е. 44% продолжат оставаться «в тени».

11. Значительность резерва рабочей силы, которым необходимо более рационально и эффективно распоряжаться с помощью одной из форм реализации способности к труду (наёмного и ненаёмного труда), кратко можно охарактеризовать следующим образом:

1) в 2020 г. среди безработных доля молодёжи до 25 лет составляет 17%, а среди отчаявшихся в поиске работы – более 15%, в т.ч. из них 60% мужчин; растёт доля молодёжи (от 15 до 24 лет), не имеющей работы, образования или профессиональной подготовки, как в целом, так и по каждой гендерной группе;

2) среди безработных лица в возрасте 50 лет и старше составляют почти 20%; в возрастных группах 55–64 и 65+ доля мужчин, отчаявшихся в поиске работы, достигает 80% и более; среди безработных 22,0% не имеют опыта трудовой деятельности; уровень мужской безработицы несколько выше женской, за исключением молодёжной безработицы;

3) самый высокий уровень недоиспользования рабочей силы характерен для возрастной группы 15–24: каждый четвёртый не имеет условий для реализации своей способности к труду в полной мере. Уровень недоис-

пользования способности к труду среди женщин выше в сравнении с мужчинами. Из-за неполной занятости практически каждый пятый или шестой (в разные годы с 2014 по 2019 г.) из возрастной группы 15–24 не может полностью реализовать свою способность к труду, особенно учитывая, что сюда входят выпускники высшего и среднего специального образования. Для всех возрастных групп в сельской местности уровень неполной занятости выше, чем в городской.

Таким образом, необходим переход к сбалансированному развитию всех форм реализации способности национального работника к труду.

Список источников

1. Красиков О.А., Рощина И.В. Оппортунизм и трудовой оппортунизм работников: общие и специфические черты, причины проявления // Вестник Томского государственного университета. Экономика. 2018. № 42. С. 119–128.
2. Рощина И.В., Щадилов Г.А., Рощина Г.С. Многоуровневая социальная ответственность: содержание, необходимость, роль // Вестник Томского государственного университета. 2009. № 323. С. 280–284.
3. Рощина И.В., Дятлова Н.А. Особенности социально-трудовых отношений в монопрофильных муниципальных образованиях // Известия Алтайского государственного университета. 2013. № 2-2 (78). С. 278–283.
4. Рощина И.В., Щадилов Г.А. Социальная ответственность в сфере социально-трудовых отношений: проблемы, механизм функционирования и развития. Томск: ТМЛ-Пресс, 2013. 104 с.
5. Рощина И.В., Щадилов Г.А. Трансформация экономических отношений в условиях постиндустриального общества // Вестник Томского государственного педагогического университета. 2005. № 5 (50). С. 39–42.
6. Рощина И.В. Социальное межсубъектно-производственное согласие как условие развития современной российской экономики // Вестник Томского государственного университета. 2004. № 283. С. 164–170.
7. Рощина И.В., Цитленок В.С. Развитие системы трудовых отношений как необходимое условие трансформации экономики в экономику социально-регулируемого устойчивого развития // Трансформация экономики и социума : коллективная монография / Е.Г. Лисовская, В.С. Цитленок, И.В. Рощина, М.В. Рыжкова, Н.Н. Минаев, Т.Г. Ильина, С.В. Кривяков, О.Н. Имас, И.А. Макарова, Е.А. Жарова, К. Гимрих, И. Иост, Ю. Лошкарева, Е. Рейдель ; под общ. ред. Т.Г. Ильиной, М.В. Чикова. Томск : Издательство Томского государственного университета, 2021. 284 с.
8. Цитленок В.С., Рощина И.В., Артюхова Н.А. Устойчивое развитие экономики Российской Федерации: фактор структурно-многоуровневой разнотелности / под ред. В.С. Цитленка, И.В. Рощиной. Томск : Издательский Дом Томского государственного университета, 2019. 270 с.
9. Трансформация экономики и социума : коллективная монография / Е.Г. Лисовская, В.С. Цитленок, И.В. Рощина, М.В. Рыжкова, Н.Н. Минаев, Т.Г. Ильина, С.В. Кривяков, О.Н. Имас, И.А. Макарова, Е.А. Жарова, К. Гимрих, И. Иост, Ю. Лошкарева, Е. Рейдель ; под общ. ред. Т.Г. Ильиной, М.В. Чикова. Томск : Издательство Томского государственного университета, 2021. 284 с.
10. Фёдоров В. Профессиональная сфера труда в условиях пандемии. URL: <https://wciom.ru/presentation/prezentacii/professionalnaja-sfera-truda-v-uslovijakh-pandemii> (дата обращения: 16.01.2022).
11. Фёдоров В. Молодёжь и карьера в России: амбиции, возможности, барьеры. URL: <https://wciom.ru/presentation/prezentacii/molodezh-i-karera-v-rossii-ambicii-vozmozhnosti-barery> (дата обращения: 12.01.2022).

12. Предпочтения молодёжи в выборе места работы. URL: https://www.rabotagrad.ru/articles/_aview_b20959 (дата обращения: 15.01.2022).
13. О возможностях самореализации в нашей стране. Об условиях для самореализации в регионах России. URL: <https://fom.ru/TSennosti/14492> (дата обращения: 15.11.2022).
14. Фёдоров В. Изучение общественного мнения граждан по вопросам предпринимательской деятельности. URL: https://wciom.ru/fileadmin/user_upload/210524_Predprinimateli.pdf (дата обращения: 12.01.2022).
15. Рощина И.В. Качество жизни и средний класс инновационного региона: основные характеристики, особенности, проблемы // Вестник Академии знаний. 2020. № 39 (4). С. 233–239.
16. Roshchina I., Nekhoda E., Kalyanova G. On the Relationship of Indicators of Sustainable Development, Quality of Life and the Share of Creative Middle Class // E3S Web of Conferences. 174. 04052 (2020). URL: <https://doi.org/10.1051/e3sconf/202017404052> (дата обращения: 12.06.2021).
17. О работе малых предприятий в январе – декабре 2020 года // Томскстат. URL: <https://tmsk.gks.ru/news/document/116690> (дата обращения: 15.04.2021).
18. Статистика для национального проекта «Малое и среднее предпринимательство и поддержка индивидуальной предпринимательской инициативы». URL: <https://rmsp.nalog.ru/statistics2.html> (дата обращения: 17.05.2021).
19. Анализ некриминальной «теневой» экономической деятельности – 2020. URL: <https://social.ranepa.ru/tsentry-i-institut/tsentr-sotsialno-politicheskogo-monitoringa/issledovaniya/105-analiz-nekriminalnoj-tenevoj-ekonomicheskoy-deyatelnosti-2020> (дата обращения: 15.01.2022).

References

1. Krasikov, O.A. & Roshchina, I.V. (2018) Opportunism and labor opportunism of workers: general and specific features, causes of manifestation. *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta. Ekonomika – Tomsk State University Journal of Economics*. 42. pp. 119–128. (In Russian). DOI: 10.17223/19988648/42/8
2. Roshchina, I.V., Shchadilov, G.A. & Roshchina, G.S. (2009) The multilevel social responsibility: maintenance, necessity, role. *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta – Tomsk State University Journal*. 323. pp. 280–284. (In Russian).
3. Roshchina, I.V. & Dyatlova, N.A. (2013) Features of social and labor relations in single-industry municipalities. *Izvestiya Altayskogo gosudarstvennogo universiteta – Izvestiya of Altai State University*. 2-2 (78). pp. 278–283. (In Russian).
4. Roshchina, I.V. & Shchadilov, G.A. (2013) *Sotsial'naya otvetstvennost' v sfere sotsial'no-trudovykh otnosheniy: problemy, mekhanizm funktsionirovaniya i razvitiya* [Social responsibility in the sphere of social and labor relations: problems, mechanism of functioning and development]. Tomsk: TML-Press.
5. Roshchina, I.V. & Shchadilov, G.A. (2005) Transformatsiya ekonomicheskikh otnosheniy v usloviyakh postindustrial'nogo obshchestva [Transformation of economic relations in a post-industrial society]. *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta – Tomsk State Pedagogical University Bulletin*. 5 (50). pp. 39–42.
6. Roshchina, I.V. (2004) Sotsial'noe mezhsobremennostnoe proizvodstvennoe soglasie kak uslovie razvitiya sovremennoy rossiyskoy ekonomiki [Social intersubject-industrial agreement as a condition for the development of the modern Russian economy]. *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta – Tomsk State University Journal*. 283. pp. 164–170.
7. Roshchina, I.V. & Tsitlenok, V.S. (2021) *Razvitie sistemy trudovykh otnosheniy kak neobkhodimoe uslovie transformatsii ekonomiki v ekonomiku sotsial'no-reguliruemogo ustoychivogo razvitiya* [Development of the system of labor relations as a necessary condition

for the transformation of the economy into the economy of socially regulated sustainable development]. In: Lisovskaya, E.G. et al. *Transformatsiya ekonomiki i sotsiuma* [Transformation of the economy and society]. Tomsk: Tomsk State University.

8. Tsitlenok, V.S., Roshchina I.V. & Artyukhova, N.A. (2019) *Ustoychivoe razvitiye ekonomiki Rossiyskoy Federatsii: faktor strukturno-mnogourovnevnoy raznosub"ektnosti* [Sustainable development of the economy of the Russian Federation: a factor of structural-multilevel heterogeneity]. Tomsk: Tomsk State University.

9. Lisovskaya, E.G. et al. (2021) *Transformatsiya ekonomiki i sotsiuma* [Transformation of the economy and society]. Tomsk: Tomsk State University.

10. Fedorov, V. (2022) *Professional'naya sfera truda v usloviyakh pandemii* [Professional sphere of labour in the pandemic]. [Online] Available from: <https://wciom.ru/presentation/prezentacii/professionalnaya-sfera-truda-v-usloviyakh-pandemii> (Accessed: 16.01.2022).

11. Fedorov, V. (2022) *Molodezh' i kar'era v Rossii: ambitsii, vozmozhnosti, bar'ery* [Youth and career in Russia: ambitions, opportunities, barriers]. [Online] Available from: <https://wciom.ru/presentation/prezentacii/molodezh-i-karera-v-rossii-ambicii-vozmohz-nosti-barery> (Accessed: 12.01.2022).

12. Rabotagrad. (2017) *Predpochteniya molodezhi v vybore mesta raboty* [Preferences of young people in choosing a place of work]. [Online] Available from: https://www.rabotagrad.ru/articles/_aview_b20959 (Accessed: 15.01.2022).

13. FOM (2020) *O vozmozhnostyakh samorealizatsii v nashey strane. Ob usloviyakh dlya samorealizatsii v regionakh Rossii* [On the possibilities of self-realisation in our country. On the conditions for self-realisation in the regions of Russia]. [Online] Available from: <https://fom.ru/TSennosti/14492> (Accessed: 15.11.2022).

14. Fedorov, V. (2021) *Izuchenie obshchestvennogo mneniya grazhdan po voprosam predprinimatel'skoy deyatel'nosti* [The study of public opinion of citizens on business issues]. [Online] Available from: https://wciom.ru/fileadmin/user_upload/210524_Predprinimateli.pdf (Accessed: 12.01.2022).

15. Roshchina, I.V. (2020) Quality of life and middle class of the innovative region: main characteristics, features, problems. *Vestnik akademii znaniy – Bulletin of the Academy of Knowledge*. 39 (4). pp. 233–239. (In Russian).

16. Roshchina, I., Nekhoda, E. & Kalyanova, G. (2020) On the Relationship of Indicators of Sustainable Development, Quality of Life and the Share of Creative Middle Class. *E3S Web of Conferences*. 174. 04052. [Online] Available from: <https://doi.org/10.1051/e3sconf/202017404052> (Accessed: 12.06.2021).

17. Tomskstat. (2021) *O rabote malyykh predpriyatiy v yanvare – dekabre 2020 goda* [On the work of small enterprises in January–December 2020]. [Online] Available from: <https://tmsk.gks.ru/news/document/116690> (Accessed: 15.04.2021).

18. Federal Tax Service. (2021) *Statistika dlya natsional'nogo proekta "Maloe i srednee predprinimatel'stvo i podderzhka individual'noy predprinimatel'skoy initsiativy"* [Statistics for the national project "Small and medium-sized businesses and support for individual entrepreneurial initiatives"]. [Online] Available from: <https://rmsp.nalog.ru/statistics2.html> (Accessed: 17.05.2021).

19. RANEPa. (2020) *Analiz nekriminal'noy "tenevoy" ekonomicheskoy deyatel'nosti – 2020* [Analysis of non-criminal "shadow" economic activity in 2020]. [Online] Available from: <https://social.ranepa.ru/tsentry-i-institut/tsentr-sotsialno-politicheskogo-monitoringa/issledovaniya/105-analiz-nekriminalnoy-tenevoj-ekonomicheskoy-deyatelnosti-2020> (Accessed: 15.01.2022).

Сведения об авторе:

Рощина И.В. – доктор экономических наук, профессор кафедры экономики Института экономики и менеджмента, Национальный исследовательский Томский государственный университет (Томск, Россия). E-mail: riv58@yandex.ru

Автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.

Information about the author:

I.V. Roshchina, Dr. Sci. (Economics), professor, National Research Tomsk State University (Tomsk, Russian Federation). E-mail: riv58@yandex.ru

The author declares no conflicts of interests.

*Статья поступила в редакцию 15.04.2022;
одобрена после рецензирования 28.04.2022; принята к публикации 05.05.2022.*

*The article was submitted 15.04.2022;
approved after reviewing 28.04.2022; accepted for publication 05.05.2022.*