Аннотация

ТЗ-218

Тема: «Оценка динамики и характеристик нестандартной занятости»

Руководитель:

О.В. Синявская, канд. экон. наук, заместитель директора Института социальной политики,

Наименование подразделения: Институт социальной политики

1. **Цель работы:** проанализировать динамику и характеристики различных форм нестандартной занятости в России и роль государственного регулирования нестандартной занятости.
2. **Используемые методы:** (1) обзор литературы по теме исследования методом кабинетного исследования; (2) обзор российских статистических и социологических данных по тематике исследования, включая данные специально организованных в НИУ ВШЭ выборочных обследований населения по вопросам занятости и социально-экономического поведения; (3) дескриптивный анализ по каждому из рассматриваемых аспектов проблемы; (4) анализ качественных социологических данных (серии организованных НИУ ВШЭ в 2022-2023 гг. фокус-групповых дискуссий и глубинных интервью по вопросам платформенной и неформальной занятости); (5) регрессионный анализ с использованием современных эконометрических методов; (6) анализ законодательства по тематике исследования.
3. **Эмпирическая база:** (1) научная и экспертная литература на русском и английском языках по исследуемой тематике, включая сравнительные обзоры международных организаций; (2) статистические данные Федеральной службы государственной статистики России (Росстата), публикуемые на официальном Интернет-сайте ведомства; (3) данные официальной международной статистики; (4) базы данных ОЭСР по рынку труда и государственной политике занятости; (5) микроданные лонгитюдного обследования домохозяйств Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ (РМЭЗ-ВШЭ); (6) данные выборочного обследования населения по проблемам занятости — Обследование рабочей силы (ОРС), Росстат; (7) микроданные специального выборочного онлайн-обследования населения по вопросам платформенной занятости Института социальной политики НИУ ВШЭ, проведенного в апреле 2022 г. (по репрезентативной на уровне страны выборке в 12 тыс. респондентов в возрасте 18—72 лет); (8) данные фокус-групповых дискуссий с платформенными работниками, проведенных Институтом социальной политики НИУ ВШЭ в апреле-мае 2022 г. (24 фокус-группы) и сентябре-октябре 2022 г. (11 фокус-групп); (9) материалы глубинных социологических интервью, проведенных НИУ ВШЭ с занятыми неформально российскими работниками в октябре-ноябре 2023 г.
4. **Результаты работы:**

Анализ данных Обследования рабочей силы Росстата показал выраженную тенденцию к сокращению распространенности нестандартной занятости на российском рынке труда, к которой относятся множественная занятость, сверхзанятость, неполная, временная или непостоянная, случайная занятость, самозанятость, платформенная и неформальная занятость. С начала 2000-х годов численность и уровень большинства рассмотренных типов нестандартной занятости уменьшились практически вдвое. Вместе с тем наблюдается активная поляризация нестандартной занятости в России. Одна ее часть представлена высококвалифицированными работниками с высшим образованием — это платформенные работники, неформальные предприниматели, дистанционные работники, а также занятые неполное рабочее время согласно обычной и фактической продолжительности рабочей недели. Они образуют относительно более благополучную часть работников, занятых на нестандартных условиях. Особенности их трудовой деятельности в целом отражают их собственный запрос на более комфортные и гибкие условия труда. Другая состоит из представителей рабочих профессий, занятых в сфере обслуживания и ЖКХ с относительно невысоким уровнем образования — занятые с неполной рабочей неделей по условиям контракта, случайные работники и занятые на выполнение определенного объема работ, неформальные наемные работники, занятые производством для продажи в домашнем хозяйстве, самозанятые, сверхзанятые согласно обычной продолжительности рабочей недели. Для них «нестандартность» занятости может быть в большей степени вынужденной и может представлять собой одну из немногих возможностей входа на рынок труда и получения заработка. При этом в таких категориях нестандартной занятости, как срочная занятость и сверхзанятость согласно фактической рабочей неделе, наблюдается внутренняя поляризация — в данных категориях нестандартных работников рабочие и занятые в сфере обслуживания и ЖКХ сосуществуют с высокообразованными специалистами высшей квалификации, при этом доля последних увеличивается.

Низкая квалификация и состояние здоровья при прочих равных снижают шансы на стандартные условия трудового контракта. Из внешних факторов значимыми оказываются характеристики предприятия и особенности локальных рынков труда в различных типах поселений. Таким образом, высокий уровень человеческого потенциала повышает шансы на стандартную занятость только в определенных условиях: в городах, особенно крупных, и на предприятиях с государственным участием.

Распространенность *неполной занятости* в России сокращается как в численном, так и в процентном отношении. В структуре занятых на неполный рабочий день преобладают специалисты со средним профессиональным средним (полным) общим образованием, а также неквалифицированные рабочие и работники сферы обслуживания и ЖКХ. В период пандемии COVID-19 (2020 г.) статистика фиксирует временное увеличение доли работников с высшим профессиональным образованием в этой группе, а также специалистов высшего уровня квалификации. Среди работников, занятых на неполный рабочий день или неделю, чаще, чем в других группах, встречаются специалисты старшего возраста, женщины и работники, проживающие в домохозяйствах с несовершеннолетними детьми. Таким образом, официальная неполная занятость является инструментом включения в рынок труда работников, которым осложнен доступ к другим видам занятости.

Использование труда на условиях *временной занятости* в российских организациях и предприятиях до настоящего момента сильно ограничено существующим законодательством, в связи с чем эта форма занятости в основном прослеживается в некорпоративном секторе. В период с 2003 по 2022 г. общая численность временных (непостоянных) работников сократилась с 7,3 млн человек в 2003 г. до 4,6 млн, а ее доля в наемной занятости — с 11,9% до 6,9%. К периодам активного роста численности временных работников относятся 2003-2008 гг., а сокращения — 2009-2011 и 2016-2022 гг. В состав этой группы входят преимущественно мужчины, жители городов, молодежь, специалисты с высшим и средним профессиональным образованием. Среди временно занятых в наибольшей степени представлены специалисты высшего и среднего уровня квалификации, работники сферы обслуживания и ЖКХ, а также неквалифицированные рабочие.

В отношении *неформальной занятости,* напротив,можно отметить активное увеличение общей численности и доли занятых таким образом работников: с 8,7 млн человек и 13% занятых в 2003 г. до 12,6 млн человек и 17,5% занятых в 2022 г. При этом наблюдаются краткие периоды сокращения распространенности этого формата — в 2010 и 2022 гг. В обоих случаях такая динамика объяснялась падением численности занятости по найму у физических лиц и индивидуальных предпринимателей, в то время как численность самих неформальных предпринимателей возрастала. В структуре неформально занятых работников преобладают жители городов, а также работники в возрасте 20-39 лет; при этом на протяжении рассмотренного периода прослеживается тенденция к увеличению среднего возраста занятых по найму неформально.

Относительно устойчивым сегментом — как в численном, так и в относительном выражении — в России является *самозанятость*. Максимальные численности этой группы работников статистика фиксирует в 2004-2009, 2011 и 2013-2016 гг.; в целом же на протяжении всего анализируемого периода она находилась в интервале от 3 до 4 млн чел. Ни пандемия коронавируса, ни введение зарубежных санкций в 2022 г. практические не отразились на численности и доле самозанятых в общей занятости. В составе самозанятых работников преобладают мужчины и (начиная с 2015 г.) городские жители, работники в возрасте 30-49 лет, обладатели среднего (полного) общего образования, а также среднего профессионального образования разного уровня. В то же время статистика показывает рост доли самозанятых с высшим образованием. В профессиональной структуре самозанятости преобладают квалифицированные работники сельского и лесного хозяйства, а также работники сферы обслуживания и ЖКХ.

Распространенность *сверхзанятости* в России постепенно сокращается. В структуре сверхзанятых преобладают мужчины, жители городов, работники среднего и старшего возраста, специалисты со средним (полным) общим и средним профессиональным образованием. В профессиональной структуре отчетливо преобладают работники сферы обслуживания и ЖКХ, а также представители рабочих профессий — квалифицированные рабочие промышленных предприятий, операторы и машинисты. Более чем у половины сверхзанятых в домохозяйствах есть несовершеннолетние дети, в том числе почти у четверти— дети младше семи лет. Одновременно с этим в данной группе заметно меньше лиц пенсионного возраста.

*Дистанционная* занятость получила максимальное распространение на фоне ограничений, связанных с пандемией коронавируса: в 2020 г., согласно оценкам на данных ОРС Росстата, к дистанционным работникам можно было отнести примерно 1,1 млн чел. (менее 1,7% всех занятых). В структуре дистанционных работников устойчиво преобладают женщины, жители городов, занятые в возрасте 30-49 лет, специалисты с высшим профессиональным образованием, специалисты высшего уровня квалификации.

В структуре *платформенной занятости*, получившей распространение с середины 2010-х гг., преобладают мужчины и жители городов, работники в возрасте 30-49 лет, специалисты с высшим образованием — его имеет почти половина платформенных работников. Около трети занятых через платформы являются специалистами высшего уровня квалификации, однако одновременно значительная часть работников этой группы относятся к среднему уровню квалификации, сфере обслуживания и ЖКХ. Таким образом, платформенная занятость также характеризуется высокой профессионально-квалификационной неоднородностью. По итогам 2022 г. численность платформенных работников составила 3,5 млн чел., что соответствовало 4,9% всех занятых; в 2023 г. квартальные данные показывают сокращение объема этого сегмента занятости.

Основные мотивы включения в платформенную занятость связаны с ее гибкостью, возможностью самостоятельно определять нагрузку и режим работы (сохранять свободу в выборе графика и интенсивности труда). Кроме этого, платформенная занятость для части населения становится инструментом реализации предпринимательской инициативы, а также — способом включения в рынок труда при ограниченном доступе к «классической» занятости по найму. В частности, это позволяет обеспечивать частичную занятость и дополнительных доход женщинам, воспитывающим маленьких детей, лицам предпенсионных и пенсионных возрастов, лицам с ограничениями в здоровье и временно безработным — потерявшим занятость в связи с внешними экономическими шоками.

Работники, занятые на нестандартных условиях, характеризуются разным уровнем оплаты труда, а также различной динамикой этого показателя в период пандемии коронавируса и экономических изменений 2022-2023 гг. Так, как показал анализ почасовых заработных плат, к работникам с относительно невысоким уровнем оплаты труда относятся и самозанятые, которые, при контроле на базовые социально-демографические характеристики, получают меньше остальных работающих как в абсолютном, так и в относительном выражении. Час труда у работников с неполной занятостью в среднем стоит дороже, чем у многих других категорий занятых, однако уровень их среднемесячных заработных оказывается значимо ниже медианы, рассчитанной с учетом типа поселения, в котором проживают работники. Час труда работников со сверхзанятостью, как показывают полученные оценки, оказывается существенно недооценен: медианный показатель средней почасовой оплаты труда в данной группе один из самых низких — в 2021 г. на 16,2% ниже, чем у работников со стандартной занятостью, и на 14,3% ниже, чем у работающих в целом на аналогичных профессиональных позициях.

Разрыв между средней оплатой труда занятых формально и неформально постепенно сокращается. Если в 2019 г. соотношение средней оплаты труда неформальных сотрудников к заработной плате формально занятых составляло 74%, то на фоне пандемии оно увеличилось до 85%, а затем сохранилось на этом уровне после снятия основных ограничений в 2021 г. (84%) и возросло до 87% в 2022 г. Более высокие доходы наблюдаются у работников, комбинирующие формальную и неформальную занятость.

Эта закономерность, проявившаяся на фоне экономической нестабильности последних лет, находит отражение и при анализе взаимосвязи неформальной занятости и бедности. Так, регрессионное моделирование на данных РМЭЗ НИУ ВШЭ показало, что в 2020 г. включение работников в неформальную занятость было связана с более низкими шансами попадания в число бедных: на фоне связанных с пандемией изменений на рынке труда (локдаунов и закрытий отдельных предприятий, прежде всего в сфере услуг) она стала инструментом повышения доходов и снижения риска бедности. При этом в 2019 и 2021 гг. коэффициент при переменной, характеризующей статус занятости, при моделировании рисков монетарной бедности оказывается статистически незначим: вне пандемийных ограничений влияние выталкивающих в неформальный сектор стимулов проявляется слабее. В 2022 г., после начала СВО и введения внешних экономических санкций, ситуация снова изменилась: риски монетарной бедности для респондентов, частично включенных в неформальную занятость, оказались ниже по сравнению с контрольной группой — занятыми формально. На основе этого можно сделать вывод о том, что неформальные подработки (в том числе в платформенном сегменте экономики) становятся инструментом повышения доходов населения в периоды экономической нестабильности.

Включение в неформальную занятость может являться результатом осознанного поведения работника, но чаще происходит по инициативе работодателя: выбор занятых определяется ландшафтом доступных в месте их проживания рабочих мест, подходящих по квалификационным требованиям и графику работы. Даже если возможность перехода на формальный контракт, с точки зрения работников, существует, сдерживающим фактором оказывается ожидаемое снижение дохода вследствие роста налоговой нагрузки на работника и работодателя; этот же аргумент является ключевым и при осознанном поиске работы в неформальном секторе экономики. При этом молодые работники, занятые неформально, по сравнению с более старшими увереннее декларируют намерение перейти в формальный сектор после завершения образования, а неформальную занятость рассматривают только как временный выбор, связанный с невозможностью работать на полную ставку с регулярным графиком либо занятостью вне сферы профессиональных интересов (такой опыт нет желания отражать в трудовой биографии).

1. **Степень внедрения, рекомендации по внедрению или итоги внедрения результатов (заполняется при возможности практического использования полученных результатов):**

Проект научно-методического обеспечения выполнен в интересах Администрации Президента РФ. Результаты исследования представлены на XI Петербургском международном юридическом форуме, ежегодной Всероссийской неделе охраны труда (ВНОТ-2023), а также использованы для подготовки доклада Государственного Совета РФ по вопросам занятости; в дальнейшем полученные наработки могут быть использованы для консультирования органов государственной власти и совершенствования действующего или разрабатываемого законодательства в области регулирования рынка труда.