

# ПРОБЛЕМЫ ЛАТЕНТНОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

## PROBLEMS OF LATENT ENTREPRENEURSHIP IN THE RUSSIAN FEDERATION

ПОЛУЧЕНО 07.05.2024 ОДОБРЕНО 24.05.2024 ОПУБЛИКОВАНО 30.08.2024

УДК

DOI: 10.12737/2305-7807-2024-13-5-52-57



**СМЕТАНИНА Т.В.**

*Канд. экон. наук, доцент, доцент кафедры государственного, муниципального и социального управления, Российский государственный педагогический университет им. А.И. Герцена, Санкт-Петербург*

**SMETANINA T.V.**

*Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, A.I. Herzen Russian State Pedagogical University, St. Petersburg*

**e-mail:** smetdipdok@mail.ru



**МАЛЯВИН С.Н.**

*Д-р филос. наук, профессор, профессор кафедры социологии, Российский государственный педагогический университет им. А.И. Герцена, Санкт-Петербург*

**MALYAVIN S.N.**

*Doctor of Philosophical Sciences, Professor, Department of Sociology, A.I. Herzen Russian State Pedagogical University, St. Petersburg*

**e-mail:** malyavins@mail.ru

### Аннотация

Технологический разрыв, сложившийся в обществе в настоящее время, а также обострении социально-экономического и политического кризисов, привело к кардинальному изменению структуры рынка труда. Возникают новые профессии, позволяющие выполнять работу без привязки работника к определённому месту и времени. Скрытое предпринимательство становится значительной проблемой на фоне обострения всех вызовов, с которыми сталкивается цивилизация. Вопросы защиты рынка труда выходят на первый план во всех суверенных странах. Российская Федерация не является исключением. Несовершенство миграционной, налоговой, социальной политик непосредственно отражается на решении данной проблемы. Задача, которая решается в данной статье, заключается в определении возможных вариантов выхода из сложившейся ситуации, основанных на социологии управления, предложении новых управленческих стандартов в области регулирования предпринимательства в РФ.

**Ключевые слова:** латентное предпринимательство, занятость, миграция, демография, стандарты, поведение.

### Abstract

The technological gap that has developed in society at the present time, as well as the aggravation of socio-economic and political crises, has led to a radical change in the structure of the labor market. New professions are emerging that make it possible to perform work without tying the worker to a specific place and time. Hidden entrepreneurship is becoming a significant problem against the backdrop of the intensification of all the challenges facing civilization. Issues of labor market protection are coming to the fore in all sovereign countries. The Russian Federation is no exception. The imperfections of migration, tax, and social policies directly affect the solution to this problem. The problem that is solved in this article is to determine possible options for exiting the current situation, based on the sociology of management, proposing new management standards in the field of regulating entrepreneurship in the Russian Federation.

**Keywords:** latent entrepreneurship, employment, migration, demography, standards, behavior.

## АКТУАЛЬНОСТЬ

Современная ситуация, с которой столкнулось общество, порождает множество скрытых проявлений. Одним из них является латентное предпринимательство. Понятие «латентного» предпринимательства определяет отношение индивида, реализующего свою предпринимательскую способность, к участию в неформальном со стороны государства процессе создания добавочной стоимости.

Латентное предпринимательство напрямую связано с латентной занятостью. Занятость предопределяет также создание добавочной стоимости. Отличием является результат присвоения. Если мы говорим о латентном предпринимательстве, то это присвоение прибыли, полученной в резуль-

тате латентного предпринимательства. Латентная занятость может быть ограничена заработком — частью прибыли, полученной в результате долевого участия в создании добавочного продукта. В статье мы рассматриваем понятия «латентная занятость» наравне с «латентным предпринимательством».

Латентность — это понятие (лат. *latens* «как бы внутри тебя, то, что хочешь скрыть») скрытности.

Многие виды латентного предпринимательства пересекаются с личностными жизненными процессами, в которых участвует человек.

Допустим, сдача в аренду части помещения, в которой индивид является собственником и проживает на условиях постоянной регистрации. Помощь в уходе за движимым и

недвижимым имуществом. К этому можно отнести при-смотр и уход за домашними животными, за жилыми поме-щениями: домами, квартирами, в период отсутствия соб-ственника.

Скрытое предпринимательство является следствием и технологического слома, в котором пребывает в настоящее время цивилизация. Он связан с возникновением цифрового пространства, искусственного интеллекта. Данное обстоя-тельство резко изменило сущность и качество большого количества работ и услуг, которые производятся в обще-ственном пространстве. Появление новых технологий позво-лило работнику при участии во множестве трудовых про-цессов не участвовать в них физически, т.е. с привязкой к конкретному месту и времени их производства. Многие процессы управления, а также создания добавочной стои-мости, ушли в онлайн. Это создало благоприятную почву для увеличения числа латентных предпринимателей, кото-рые де-факто производят работы, услуги, но де-юре явля-ются вольными участниками процессов, не связанными трудовыми регламентами. Что создаёт почву для развития скрытого предпринимательства.

Обострение социально-экономического и политического кризисов вынудило множество индивидов, занимающихся предпринимательством, мигрировать в те страны, где суще-ствуют более-менее лояльные условия для занятия видами деятельности, обусловленными свободным участием в про-цессе производства, а также территории, не сильно вовле-ченные в кризисные процессы, свободные от санкционного давления. К таким работам и услугам в первую очередь от-носятся работы и услуги виртуальной природы. Ещё одним выходом из сложившейся ситуации стала фактическая ре-гистрация предпринимателей в тех странах, которые имеют послабления в занятии бизнесом.

В Российской Федерации так же, как и во многих евро-пейских и азиатских странах, активно происходит развитие рынка труда. Возникают новые особые экономические зоны (ОЭЗ), затрагивающие, например, новые регионы, а также регионы, в большей степени страдающие от последствий социально-экономического и политического кризисов (ДНР, ЛНР, Запорожская и Херсонская области, Курская, Брянская, Белгородская области). Особые экономические зоны создают преференции для развития бизнеса, отменяют или существенно снижают налогообложения добавочной стоимости, прибыли, создают стабильные и привлекатель-ные условия для инвестиционной деятельности (отложенное налогообложение по прибыли, льготы в оформлении соб-ственности и пр.).

## НОРМАТИВНО-ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ

Совершенствуется нормативно-правовое законодатель-ство в этой сфере. Так, с 01 января 2019 г. в Российской Федерации стал действовать Федеральный закон «О прове-дении эксперимента по установлению специального нало-гового режима “Налог на профессиональный доход”» от 27.11.2018 № 422-ФЗ. Данный режим налогообложения пока не включен в Налоговый кодекс РФ, действует на уровне эксперимента до 31 декабря 2028 г. включительно. С 2019 г. по текущий момент времени наблюдается устойчивый рост самозанятых.

За счет изменения режимов налогообложения многие латентные предприниматели выходят из серой зоны. На рис. 1 виден поступательный рост численности самозанятых. С 2021 г. численность самозанятых увеличилась в 2,5 раза. Связано это, конечно, с ростом числа регионов, вовлечен-ных в данный эксперимент, но большая часть — это пред-

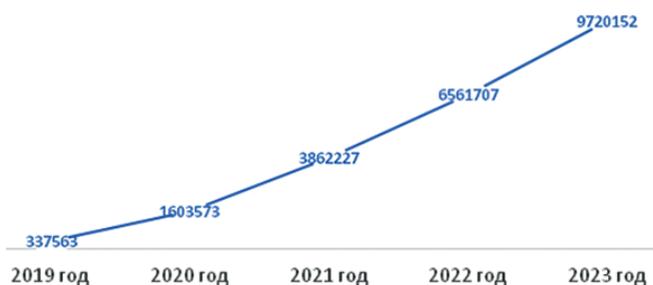


Рис. 1. Динамика изменения численности самозанятых на территории РФ

приниматели, которые формально регистрируют деятель-ность в связи с льготным режимом для её организации. Всё время организационной и отчётной нагрузки берёт на себя государство. Самозанятые только регистрируют результаты деятельности и оплачивают налоги.

Формальная регистрация даёт возможность получения официального стажа и социальных преференций (в качестве социальных выплат из Социального фонда РФ). Самозаня-тые имеют право оформлять такие виды взаимоотношений и тем самым поднимать свой гражданский статус.

С 01 января 2024 г. в РФ начал действовать закон 565-ФЗ «О занятости населения в РФ» от 12.12.2023 [1]. Данный нормативный акт систематизировал правовые, экономиче-ские, организационные основы государственной политики в сфере занятости населения, государственного контроля над соблюдением законодательства о занятости населения.

Федеральный закон действует на основе добровольности и обеспеченности равных прав граждан на занятость. В статье 4 Закона подчеркивается, что «незанятость граждан не может служить основанием для привлечения их к адми-нистративной и иной ответственности».

В Законе определяются стандарты деятельности по осу-ществлению полномочий в сфере занятости населения.

Важно, что данный нормативный акт реализуется в рам-ках Стратегии развития цифрового общества в Российской Федерации на 2017–2030 гг.

На рис. 2 представлен сайт единой цифровой платформы «Работа в России». Цифровая платформа создаёт более бла-гоприятные коммуникационные условия для создания фор-мальной занятости на территории РФ. Многие граждане не обладают необходимой информацией для трудоустройства. Это касается удалённых территорий, а также территорий, на которых существует обострение кризисных проявлений (приграничные, подвергнувшиеся экологическим стихиям). Данный подход благоприятствует организации равного до-ступа к информации, а также реализации конституционных прав на всей территории РФ, а также обеспечивает посто-янный мониторинг занятости на территории РФ.

## ОТНОШЕНИЕ В ОБЩЕСТВЕ К ЛАТЕНТНОМУ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВУ

В обществе существует активность в отношении заня-тости. Исследования в этой области подтверждают, что гра-ждане, имеющие семьи численностью три и более человек, настроены на активную занятость, на поиск работы и в первую очередь на официальное трудоустройство. Домохо-зяйства с детьми чаще, чем бездетные, имеют дополнитель-ный приработок. Чаще делают сбережения. И это подтвер-ждается в 1,4 раза чаще.

Они же на 13% чаще имеют дополнительный заработок, позволяющий решить внутренние проблемы.



Так, в Германии вопросами миграции занимаются социальные институты, которые способствуют вымещению в общественное пространство всех латентных форм существования в обществе. Цель интеграционной политики в Германии заключается в создании равных условий для мигрантов наравне с гражданами страны в участии в основных организационных структурах страны.

Процесс адаптации протекает в разных сферах одновременно. Во-первых, это рынок труда и трудовые отношения (важнейшие маркеры — занятость и доход). Во-вторых, это административно-правовая сфера (законы). В-третьих, это система социальной защиты, охватывающая сферы начального и среднего образования, медицинское страхование, включая неотложную медицинскую помощь, выплату социальных пособий и т.п. То, в какой степени мигранты имеют доступ к этой системе, оказывает непосредственное влияние на скорость их адаптации

Внешняя миграция оказывает влияние на развитие законодательства. Общество рассматривается с позиции единой социальной системы [6].

Аналогичные процессы происходят в РФ, однако система до конца ещё не выстроена. Есть вопросы к увязке в совместной деятельности государственных органов власти и организаций, занимающихся вопросами миграции. Подход в Германии к этому вопросу определяет необходимость создания социальных институтов.

В Польше, Венгрии в настоящее время также активно проводятся глубинные интервью по этому вопросу. Возврат в страну связан чаще всего с личными, семейными и профессиональными соображениями.

Основными стимулирующими факторами вторичной миграции являются привязанность к Родине, стремление дать традиционное культурное образование в стране происхождения своим детям, а также наличие рабочих мест.

Изучение данного опыта может позитивно сказаться на снижении доли латентного предпринимательства у нас в стране. Уже есть опыт приёма бывших соотечественников многими регионами РФ. Основываться данные действия должны на выработку целого ряда предпочтений, предоставляемых государством новым старым гражданам.

## **ТЕХНОЛОГИЧЕСКАЯ РЕВОЛЮЦИЯ, РЕВОЛЮЦИЯ 4.0 В ЧАСТИ СМЕНЫ ПОНЯТИЯ, ФАКТИЧЕСКОЕ МЕСТОПОЛОЖЕНИЕ, ЮРИДИЧЕСКИЙ АДРЕС И ТРЕБОВАНИЕ К ЭТОМУ СО СТОРОНЫ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА**

Развитие новых технологий изменило представление о рынке труда. В основу этих изменений было заложено изменение характера коммуникационных связей. Коммуникации вышли в медиaprостранство. В результате изменился характер занятости не только в тех областях, которые производят нефинансовые нематериальные активы, но и в сопряжённых с этими отраслями областях жизнедеятельности.

Юридический адрес, его фактическое понятие изменило свою природу. Можно находиться где угодно и выполнять поставленные перед тобой задачи. Этому способствует удалённая работа с использованием средств вычислительной техники, дистанционная поддержка, технологии передачи информации, изображений, результатов труда. Вот тот основной вызов, который изменил практически весь подход к вопросу занятости.

Что должно поменяться? Миграционная политика, которая является составной частью социальной политики общества. Управление миграционной политикой. Составля-

ющая формирования обязательств перед гражданами (формирование доходной части бюджета), т.е. сам Бюджетный кодекс РФ. Взаимосвязанным должно стать и изменение Налогового законодательства. Пока эти вопросы не решаются в обществе системно. Они разрозненно закрывают возникающие те или иные проблемы в этой области. Это задача социального института занятости.

Понятие социального института занятости объединяет все организации, участвующие в этом процессе, а также всё нормативно-правовое обеспечение, включая в систему регулирования занятости в качестве стандартов управления данного общественного явления.

Не до конца решены вопросы иммиграции. Может, следует обратить внимание на институт ЕС, определяющий «цивильное гражданство»? Это свод правил для иммигрантов, действующий на территории Европейского союза.

Основу трансформации занятости должна составить молодёжная политика в этой области. Именно высококвалифицированные молодые люди составляют основу миграционных оттоков из российского общества.

Рынок молодёжи должен опираться на элементы социальных, трудовых и, самое главное, динамических компонент. Это позволит молодым людям как будущему оплоту развития общества создать новую культуру поведения в области занятости и стать основой развития социального института занятости в РФ.

Важным фактором адаптации к технологической революции является трансформация российского общества и трудового и профессионально-образовательного пространства. Зарождение новых специальностей, новых методик подготовки на базе развития рынка *EdTech*. Это онлайн-обучение, позволяющее создать условия для перепрофилирования молодых людей, в создании условий для гибкого приобретения необходимых их компетенций для выполнения поставленных перед ними задач. Разнообразные компетенции позволяют создать условия для конкурентных преимуществ молодёжи, для их активного участия в общественных процессах, для стимулирования формального участия молодых людей в предпринимательской деятельности.

Факторами профессиональной ориентации, структурирующими социально-трудовую мобильность молодёжи, являются рынок труда, уровень заработной платы, первичная и вторичная занятость, профессиональная переподготовка, смена и поиск работы, тендерные отношения. Они влияют на все структурные элементы социально-трудовой мобильности молодёжи, при этом характер влияния может быть как позитивным, так и негативным. Отметим, что в условиях рыночной экономики обостряются противоречия между уровнем образования, ориентацией на профессию, опытом профессионально-трудовой деятельности и ее ориентацией на заработную плату и ее фактически поддерживаемым уровнем и востребованностью на рынке труда [7].

## **ПАТРИОТИЗМ И РОЛЬ СОУЧАСТИЯ ГРАЖДАН В СОЦИАЛЬНОМ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВЕ КАК МЕТОД СНИЖЕНИЯ УРОВНЯ ЛАТЕНТНОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА**

Социальное здоровье является следствием демографического поведения населения [8]. Кумулятивный кризис, в который обратилось общество, можно разрешить только путём изменения отношения к социальному здоровью в обществе. Участие граждан в социальном предпринимательстве создает условия налаживания двухстороннего ответственного отношения государства к своим гражданам и гра-

ждан к государству. Опираясь на принцип ответственного поведения, изменяется степень соучастия граждан в общественных процессах. Засилье норм общества потребления противоречит установлению нормального взаимоотношения в общественном пространстве.

В настоящее время меняется социокультурное развитие регионов. Государство и местное самоуправление активно включаются в данный процесс.

Повышается интерес к комплексному развитию территорий проживания населения в РФ.

Участие молодёжи в повышении рождаемости может быть сделано на обоюдовыгодной ответственной позиции. То есть понимании, принятии политики государства всеми участниками данного процесса: и молодыми семьями, и органами публичной и государственной власти.

Демографическое поведение молодёжи может быть изменено, если в России появится социальный институт занятости населения, который объединит вопросы поведения, норм, правил и стандартов, а также организации, которые занимаются данными проблемами, под единой социолого-управленческой эгидой.

Повышение среднего возраста дожития населения также отражается на латентном предпринимательстве, имеет единый корень происхождения.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Хочется отметить, что латентное предпринимательство — не новое явление в обществе. В советское время была борьба с тунеядством. СССР директивно боролся с этим явлением. И латентное предпринимательство рассматривалось исключительно в ключе латентной занятости. В настоящее время в законе о занятости подчеркивается добровольность участия граждан в этом процессе. Латентное предпринимательство стало значимым, так как появление частной собственности подвигло всех граждан стать предпринимателями в той или иной степени. Латентное предпринимательство практически стало эквивалентом латентной занятости. Если в СССР данное явление отражалось на внутренней культуре, климате, конфликтах, то в РФ — это уже и финансовая проблема, так как латентная занятость недоплачивает платежи в бюджет и в результате недоформирует доходы бюджета.

Обострение значимости данного вопроса в сложившихся ситуациях кумулятивного кризиса создаёт необходимость в выстраивании нового социального института занятости в РФ, развивающегося с учётом современных вызовов [9], с которыми сталкивается общество. Основу социального института должны составлять стандарты занятости, принятые общественным большинством [10; 11].

Вытеснение граждан из латентного поля занятости возможно при взятии со стороны государства на себя обязательств о предоставлении гарантий гражданам в виде стабильной социальной политики, а также создания условий для реализации их способностей.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Федеральный закон от 12.12.2023 № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации».
2. Янин В.С. Трансформация экономического поведения домохозяйств в период рыночных преобразований [Текст]: автореф. дис. ... канд. экон. наук / В.С. Янин. — М., 2008.

3. Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».
4. Указ Президента Российской Федерации от 21.07.2020 № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года».
5. Абрамов Л.С. Социально-профессиональная стратификация и её трансформация под воздействием российского рынка труда [Текст]: автореф. дис. ... канд. социол. наук / Л.С. Абрамов. — Саратов, 2008. — 25 с.
6. Луман Н.Л. Общество как социальная система [Текст] / Н.Л. Луман; пер. с нем. А. Антоновский. — М.: Логос, 2004. — 232 с.
7. Логинов А.В. Социально-трудовая мобильность молодежи в условиях современного регионального социума; специальность 22.00.03. — Экономическая социология и демография [Текст]: автореф. дис. ... канд. социол. наук / А.В. Логинов. — Пенза, 2015. — 21 с.
8. Комбарова Т.В. Детерминанты демографического поведения: региональный аспект [Текст]: автореф. дис. ... канд. социол. наук / Т.В. Комбарова. — Тюмень, 2008.
9. Захаров Д.К. Современные тенденции в управлении персоналом в условиях нестабильности [Текст] / Д.К. Захаров, Е.В. Каштанова // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. — 2023. — № 6. — С. 19–23. — DOI: <https://doi.org/10.12737/2305-7807-2024-12-6-19-23> (дата обращения: 02.07.2024).
10. Сметанина Т.В. Деловая репутация суверенной территории в условиях принятия собственных стандартов управления [Текст] / Т.В. Сметанина // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. — 2024. — № 1. — С. 56–61. — DOI: <https://doi.org/10.12737/2305-7807-2024-13-1-56-61> (дата обращения: 02.07.2024).
11. Захаров Н.Л. Методологические основания социологии управления [Текст] / Н.Л. Захаров, А.В. Воронцов, А.Л. Кузнецов [и др.] // Вестник Пермского университета. Философия. Психология. Социология. — 2023. — № 2. — С. 251–267.

## REFERENCES

1. Federal Law of December 12, 2023 No. 565-FZ “On Employment of the Population in the Russian Federation”.
2. Yanin V.S. Transformation of the economic behavior of households during the period of market transformations by the economy — dissertation. Moscow, 2008.
3. Decree of the President of the Russian Federation of May 7, 2018 No. 204 “On national goals and strategic objectives of the development of the Russian Federation for the period until 2024.”
4. Decree of the President of the Russian Federation dated July 21, 2020 No. 474 “On the national development goals of the Russian Federation for the period until 2030.”
5. Abramov L.S. Socio-professional stratification and its transformation under the influence of the Russian labor market: abstract of the dissertation of a candidate of sociological sciences / L.S. Abramov. Saratov, 2008. 25 p.
6. Luman N.L. Society as a social system / Transl. from Germany A. Antonovsky. M.: Logos Publishing House, 2004. 232 p.
7. Loginov A.V. Social and labor mobility of youth in the conditions of modern regional society; specialty 22.00.03. Economic sociology and demography: abstract of thesis. ... candidate of sociological sciences / A.V. Loginov. Penza, 2015. 21 p.
8. Kombarova T.V. Determinants of demographic behavior: regional aspect — dissertation. Tyumen, 2008.

9. Zakharov D.K., Kashtanova E.V. Modern trends in personnel management in conditions of instability // Personnel and intellectual resources management in Russia. 2023, no. 6, pp. 19–23. DOI: <https://doi.org/10.12737/2305-7807-2024-12-6-19-23> (accessed: 07/02/2024).
10. Smetanina T.V. Business reputation of a sovereign territory in the conditions of adopting its own management standards // Personnel and intellectual resources management in Russia. 2024, no. 1, pp. 56–61. DOI: <https://doi.org/10.12737/2305-7807-2024-13-1-56-61> (accessed: 07/02/2024).
11. Zakharov N.L., Vorontsov A.V., Kuznetsov A.L., Perfilyeva M.B., Prokofieva A.V., Vnitskikh A.Yu. Methodological foundations of the sociology of management // Bulletin of Perm University. Philosophy. Psychology. Sociology. 2023, no. 2, pp. 251–267.

Архипова Н.И., Ильина И.Ю., Седова О.Л.

## МАРКЕТИНГ ПЕРСОНАЛА. УЧЕБНОЕ ПОСОБИЕ

М.: Издательство РГУ, 2023, 187 с.

В учебном пособии раскрывается сущность и основные характеристики маркетинга персонала как новой концепции управления человеческими ресурсами, дана оценка возможностей использования маркетинговых технологий на внешнем и внутреннем рынке труда, рассмотрена роль маркетинга персонала в обеспечении конкурентоспособности организации. Проанализирован опыт использования маркетинговых инструментов в системе управления персоналом организаций. Для студентов, обучающихся по направлению подготовки «Управление персоналом».



Денисова А.В.

## HR-БЮДЖЕТ. ПОШАГОВОЕ РУКОВОДСТВО К ДЕЙСТВИЮ

М.: Проспект, 2024, 208 с.

Рассматривается сущность и назначение бюджета в хозяйственной практике организации. Показана связь HR-бюджета со стратегией компании и её общим бюджетом. Описаны принципы и методики планирования затрат на персонал в разрезе их видов. Приведены практические примеры, а также формы бюджетирования. Раскрыты подходы к обоснованию и анализу бюджета на персонал. Любой, прочитавший книгу, сможет не только грамотно составить HR-бюджет для своей компании, но и успешно защитить его перед руководством.

Учебное пособие «HR-бюджет. Пошаговое руководство к действию» представляет собой незаменимый инструмент для HR-специалистов и менеджеров, желающих эффективно управлять кадровыми ресурсами компании. Книга подробно раскрывает процесс разработки и управления HR-бюджетом, предоставляя читателям конкретные методы и инструменты для оценки и планирования затрат на персонал, а также контроля и оптимизации этих затрат. Благодаря данному пособию эйч-ары смогут более точно прогнозировать бюджетные расходы на кадровую деятельность, а также выстраивать стратегический подход к управлению человеческими ресурсами и реализовывать стратегические цели компании.

