

СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПОСЛЕДСТВИЯ НЕФОРМАЛЬНОГО НАЙМА И ПУТИ ЕГО СНИЖЕНИЯ

ДОНОВА ИННА ВЕНИАМИНОВНА,

старший преподаватель кафедры менеджмента,
Кемеровский государственный университет им. И. П. Поварича,
e-mail: idonova@gmail.com

Целью статьи является рассмотрение последствий существования неформальной наемной занятости для российского рынка труда. Понятие «неформальный найм» определяется в рамках легалистского подхода с использованием контрактного критерия. Причинами существования и воспроизводства неформальных отношений занятости на российском рынке труда являются несовершенные институты его регулирования и комплекс экономических и социальных факторов. При этом последствия бесконтрактного найма для различных сторон трудовых отношений имеют различный характер. В статье выделены позитивные и негативные последствия неформального найма для работников, работодателей и государства. Показано, что проблема бесконтрактного найма многослойна, не сводима только к несовершенству институтов регулирования рынка труда и требует адекватных ее сложности подходов к решению. Среди путей снижения уровня неформальной занятости по найму на российском рынке труда – всемерное стимулирование увеличения числа формальных рабочих мест и легализации бизнеса, особенно в сфере мельчайшего и микробизнеса; отказ от попыток насильственной и избыточной формализации наемного труда; улучшение качества регулирования социально-трудовой сферы и условий функционирования бизнеса. При этом следует уделять особое внимание оценке баланса выгод и потерь, связанных с неформальностью, для всех участников социально-трудовых отношений.

Ключевые слова: неформальная занятость; незарегистрированная занятость; контракт найма; социально-экономические последствия; качество регулирования.

SOCIAL AND ECONOMIC CONSEQUENCES OF INFORMAL LABOR AND WAYS TO REDUCE IT

INNA V. DONOVA,

Department of Management,
Kemerovo State University,
e-mail: idonova@gmail.com

The purpose of the article is to analyse the consequences of informal employment for the Russian labor market. The author approaches informal employment from the legalism perspective. While distinguishing between formal and informal employment, the author relies on the contract criterion, i.e. presence or absence of formally established labor relations. The reasons for the existence and reproduction of informal employment relations in the Russian labor market are imperfect institutions of regulation and a complex of economic and social factors. The consequences of informal hiring for participants of the employment relationship are different. In the article are considered the positive

and negative consequences of informal hiring for employees, employers and the state. It is shown that the problem of informal hiring is multilayered, not reducible only to imperfect labor market regulation institutions and requires adequate complexity of approaches. The ways to reduce the level of informality on the Russian labor market: the stimulation of an increase in the number of formal jobs and the legalization of business, especially in the smallest and micro-business; refusal of attempts of violent and excessive formalization of employment; improvement of the quality of regulation of the social and labor conditions and business climate. Special attention should be paid to estimation the balance of benefits and losses associated with informality for all participants of social and labor relations.

Keywords: *informal employment; unregistered employment; labour contracts; social and economic consequences; quality of regulation.*

JEL: *J46, J41, J21.*

Практики неформального найма и институты российского рынка труда

В российской экономике с самого начала рыночных реформ существует значимый сегмент работников, занятых на неформальной основе. При этом более изученной оказывается неформальная занятость в неформальном секторе (главным образом самозанятость) и неформальные работодатели. Менее исследована бесконтрактная занятость по найму, без рассмотрения которой представление о ситуации на рынке труда является искаженным или неполным. По данным Росстата в 2015 г. на основе устной договоренности по месту основной работы работали 2,7 млн наемных работников (*Федеральная служба государственной статистики РФ, 2016*). Именно в группе неформально занятых по найму концентрируются многочисленные нарушения норм трудового права и социального страхования. Соответственно, понимание причин существования, оценка масштабов и характера последствий неформального найма необходимы для выработки экономических и политических решений в области социального страхования, налоговой системы, планирования бюджетов всех уровней.

Целью данной статьи является рассмотрение последствий существования неформальной наемной занятости для российского рынка труда.

Неформальность в сфере занятости мы определяем с точки зрения того, в какой мере предприятия или работники следуют установленным формальным правилам и законодательным нормам, что характерно для так называемого легалистского подхода (*Saavedra and Chong, 1999*). В рамках данного подхода наиболее сильным признаком неформальности является отсутствие письменного контракта по установленной законодательством форме. В соответствии с этим мы определяем «неформальный найм» как занятость, при которой наличие фактических отношений найма не задокументировано работодателем, т.е. бесконтрактность найма определяется в юридическом смысле.

С институциональных позиций в основе неформальной наемной занятости лежит специфический тип контракта. Общими чертами для всех занятых на условиях неформального найма (как в формальном, так и в неформальном секторах) является особый тип контрактных отношений работника и работодателя, при котором закрепление и реализация условий труда работников происходят в форме устной договоренности о предоставлении работнику определенного рабочего места с выплатой теневой заработной платы. При этом неформальное соглашение, заключаемое индивидуально между работником и работодателем, является взаимовыгодным обменом обязательствами (хотя и при асимметричном распределении экономических выгод). Взаимный интерес здесь формируется в первую очередь за счет третьей стороны – государства, как получателя налоговых и социальных отчислений, но также и за счет снижения других видов транзакционных издержек (в том числе времени и

условий заключения и расторжения договора). Этот тип контракта не только отражает различия в переговорной силе работника и работодателя, но и может повлечь за собой дифференциацию занятых по уровню и составу вознаграждений, удовлетворенности трудом, социальной защищенности и социальному самочувствию и т.п.

Последствия неформальности в сфере наемного труда вряд ли возможно рассматривать в отрыве от ее причин, от происхождения. Рассматривая неформальный найм как социальную практику, мы следуем формулировке Т. Заславской, определяющей социальные практики как «конкретные формы функционирования общественных институтов, общей же формой реализации каждого института служит... совокупность соответствующих социальных практик. Институты, как всякая сущность, глубже и устойчивее форм своей реализации, поэтому практики могут меняться, не затрагивая их сущности. Напротив, преобразование институтов неизбежно сопровождается изменением практик, причем последнее служит самым надежным критерием подлинных институциональных сдвигов» (Заславская, 2001. С. 7). Как отмечает В. Л. Тамбовцев, «не столько практика обеспечивает устойчивость социальных институтов, сколько интернализированные институты генерируют близкие или совпадающие практики» (Тамбовцев, 2014. С. 85). Однако для причисления внешне схожих, регулярных и воспроизводимых практик к социальным институтам необходимо понимание причин и механизмов, которые их порождают.

История изучения неформальной занятости началась с попыток хотя бы приблизительных оценок ее масштабов, и лишь к концу 1990-х гг. начали формироваться представления о факторах ее «произрастания» на российской почве. Первый заход на эту проблематику произошел из «лагеря» социологов. С. Ю. Барсукова, опираясь на данные анкетного опроса работников и глубинных интервью с работодателями, выделила ряд экономических и социальных практик, стимулирующих и поддерживающих устный найм (Барсукова, 2004. С. 273–271). Часть этих стимулов лежит в сфере регулирования занятости (жесткость законодательства по защите занятости и слабость его информента), другая часть – в особо неблагоприятных условиях для ведения бизнеса. Изрядный вес имеют и традиции российского общества в сфере трудовых отношений – длительная история устного найма, его укорененность, патерналистские ожидания работников и слабость профсоюзов. На индивидуальном уровне сложились особые факторы лояльности работников устному найму, среди которых были выделены слабые фактические отличия бесконтрактного и формального найма и распространенные ситуации взаимовыгодности устного найма для работника и работодателя.

Примерно в то же время были опубликованы результаты экспертного опроса по вопросам неформальной занятости, в которых среди мотивов, побуждающих работающих к неформальной занятости, а работодателей – к ее использованию, выдвинулось стремление работодателей снизить издержки и скрыть доходы от налогообложения, а также сложность процедуры оформления и регистрации предпринимательской и трудовой деятельности (Кубишин, 2003). Главной же причиной роста неформальной занятости в стране являлось, по мнению подавляющего большинства опрошенных специалистов, несовершенство действующего законодательства, с одной стороны, открывающего достаточно возможностей уклониться от соблюдения законов, с другой – предусматривающего слишком слабые и недостаточные санкции за их нарушение. Среди других причин к разряду значимых были отнесены и уже упомянутые лояльность (готовность) наемных неформалов к работе без договора, и недостаточность существующих социальных гарантий формально занятым в условиях фактической платности многих социальных услуг.

В ряде работ последнего десятилетия, написанных российскими и зарубежными экономистами (Гимпельсон и Зудина, 2011; Bernabe, 2008), перечисляется ряд причин существования неформальной занятости, имеющих как общие черты для стран с переходной экономикой, так и специфичные для России. Так, во-первых, неформальность

на рынке может возникать вследствие разрыва между избыточной зарегулированностью деятельности формального сектора и недостаточными возможностями инфорсmenta соблюдения принятых правил. Примером такой неформальности в России, в частности, является и устный наем в формальном секторе. Во-вторых, неформальность возникает как альтернатива выходу в безработицу в случае, если система социальной защиты отсутствует или крайне неразвита. Такая неформальная занятость порождена отсутствием стимулов для формализации, она широко распространена в странах СНГ и ЮВА. В-третьих, в условиях некачественной институциональной среды (массовая коррупция, неэффективное и беспорядочное регулирование и т.п.), индивидуальные предприниматели не склонны регистрироваться в качестве юридического лица (верхний слой неформального сектора, существование в котором является добровольным выбором). Однако как только такие предприниматели нанимают работников, те автоматически оказываются неформальными, и эта ситуация для них уже оказывается вынужденной (еще один источник неформальной занятости).

Немаловажным оказывается также и то, что масштабы распространения неформальной занятости и ее структура во многом обусловлены особенностями институциональной среды. Так, в более экономически развитых странах Центральной и Восточной Европы неформальность выступает способом ухода от высоких налогов и жесткого регулирования. В менее благополучных странах Восточной Европы и СНГ неформальный сектор часто является единственным местом занятости для тех, кто потерял работу в формальном секторе и не может рассчитывать на систему помощи безработным (*Bernabe, 2008*). Причем именно в переходных экономиках доля занятых по найму на неформальных основаниях более распространена, чем неформальная же самозанятость – обстоятельство, важное для понимания масштабов и природы неформального найма в нашей стране.

Общим местом для характеристики состояния рынка труда России является утверждение о том, что законодательство о защите занятости (ЗЗЗ) – жесткое, об этом свидетельствуют интегральные оценки жесткости/гибкости трудового законодательства, которые публикуются международными организациями (Всемирный банк, ОЭСР, МОТ и др.). Так, по шкале ОЭСР (от 0 до 6 баллов) в 2012 г. Россия набирает 3,06 балла по сравнению с 2,08 баллами в среднем для стран ОЭСР (*OECD stat.*) В этой ситуации работодатели либо нарушают требования закона (в случае слабого инфорсmenta), либо стремятся компенсировать издержки его исполнения за счет работника (в условиях гибкости заработной платы). Второй случай для российской действительности считается малораспространенным, чаще используется механизм гибкости рабочего времени. Зато работодатели из неформального сектора, вероятнее всего, столкнутся с еще более слабым инфорсментом, чем на предприятиях и в организациях. Это диктует для них наиболее логичный выбор – обход или нарушение требований ЗЗЗ (в том числе в части наличия только письменных трудовых контрактов).

Что касается формального сектора, то в ответ на жесткое ЗЗЗ работодатель может не только изменить численность увольняемых и принимаемых на работу сотрудников, но и политику в отношении найма и увольнения. Так, О. Н. Мироненко в этой связи упоминает возможность выбора между различными типами трудовых контрактов с работниками и стратегиями формирования состава персонала, предполагающими разную степень охвата защитой занятости. При этом автор ссылается на наличие эмпирических подтверждений возникновения стимулов для использования неформальных трудовых контрактов в Бразилии, срочных трудовых договоров – на примерах Франции, США, Аргентины. Отмечается, что с ростом доли работающих без оформления трудового договора в общей численности персонала предприятия выше риски обнаружения этого факта и наложения на работодателя соответствующих санкций. С другой стороны, возможность использования их труда при жестком ЗЗЗ повышает степень гибкости предприятия в подстройке спроса на труд и позволяет сократить затраты на персонал и обеспечить преимущество.

Например, результаты исследований по Бразилии и Индии показывают, что в регионах с более жестким ЗЗЗ и сильным инфорсментом предприятия не только в меньшей степени обращаются к неформальным и срочным контрактам, но и имеют меньшие показатели производительности при меньшей средней численности занятых (*Мироненко, 2009. С. 15*).

Таким образом, рынок труда находится под влиянием разных институтов (размер минимальной зарплаты, правила и практика ее налогообложения, законодательство о защите занятости, профсоюзы и коллективные договоры, пособия по безработице) и весьма чувствителен к их функционированию. Увеличение издержек найма рабочей силы будет вести к снижению спроса на труд в формальном секторе, а при низком уровне пособий по безработице избыток работников в нем будет вытесняться в неформальность. Попытки же эмпирического подтверждения влияния институтов рынка труда на уровень неформальной занятости сопряжены с большими трудностями (в силу сложности измерений, медленных темпов изменений, наличия тонких взаимодействий с другими институтами и факторами и пр.). На примере российского рынка труда имеется считанное количество таких исследований: изучались влияние на неформальность минимальной заработной платы, налогообложения и индекса жесткости защиты занятости (*Slonimczyk, 2011; Мироненко, 2012; Ощепков, 2013*).

Итак, преимущества и недостатки бесконтрактного найма обусловлены тем, что, обеспечивая гибкость рынка труда, он вместе с тем существеннее, чем другие формы неформальной занятости, ослабляет позиции работников. Эта особенность российского рынка труда нашла свое отражение и в научной литературе: одни исследователи сосредотачиваются на оценке социально-экономических издержек, порождаемых неформальной занятостью; другие указывают на ее роль в адаптации предприятий и работников к постоянным изменениям условий экономической и социальной жизни. В некоторых работах подчеркивается различная роль неформальной и нестандартной занятости на различных этапах развития российской экономики. В периоды спадов такая занятость может сдерживать отток работников в сферу экономической неактивности или безработицы. В благополучные времена она становится основным сегментом увеличения численности рабочих мест, корректируя запретительную жесткость трудового законодательства по отношению к «стандартным» работникам (*Гимпельсон и Капелюшников, 2006; В тени регулирования: неформальность на российском рынке труда, 2014*).

Последствия неформального найма для работодателей, работников и государства

Обобщая различные аспекты преимуществ и проблем, порождаемых неформальностью и бесконтрактностью, подчеркнем наличие различных выгодоприобретателей (равно как и «пострадавших») в трудовых отношениях такого рода. Однако нельзя ни одну из сторон этих отношений назвать ни однозначно выигравшей, ни окончательно проигравшей – баланс негатива и позитива противоречив и подвижен.

Работодатели – та сторона трудовых отношений, которую небезосновательно считают основным бенефициаром от существования теневых отношений найма. В первую очередь это связывается с возможностями снижения издержек на труд – как в виде экономии на социальных отчислениях, так и в затратах, связанных с процедурами увольнения. Последнее обстоятельство дает бизнесу возможность более оперативно реагировать на изменения рыночной конъюнктуры, применяя механизмы гибкости занятости. Этому есть и некоторые эмпирические подтверждения. Так, наши расчеты на данных RLMS-HSE¹ за последние 15 лет (рис. 1) показывают, что доля работающих по устной договоренности в формальном секторе, стабилизировалась начиная с 2007 г. на

¹ «Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения» НИУ-ВШЭ (RLMS-HSE), проводимый Национальным исследовательским университетом «Высшая школа экономики» и ООО «Демоскоп» при участии Центра народонаселения Университета Северной Каролины в Чапел Хилле и Института социологии РАН.

отметке 5,4–6,6%, имеет два «всплеска» – 2009 и 2015 гг., когда было зафиксировано увеличение удельного веса работающих неформально (до 7,2%), связанное, по нашему мнению, с кризисными явлениями в российской экономике.

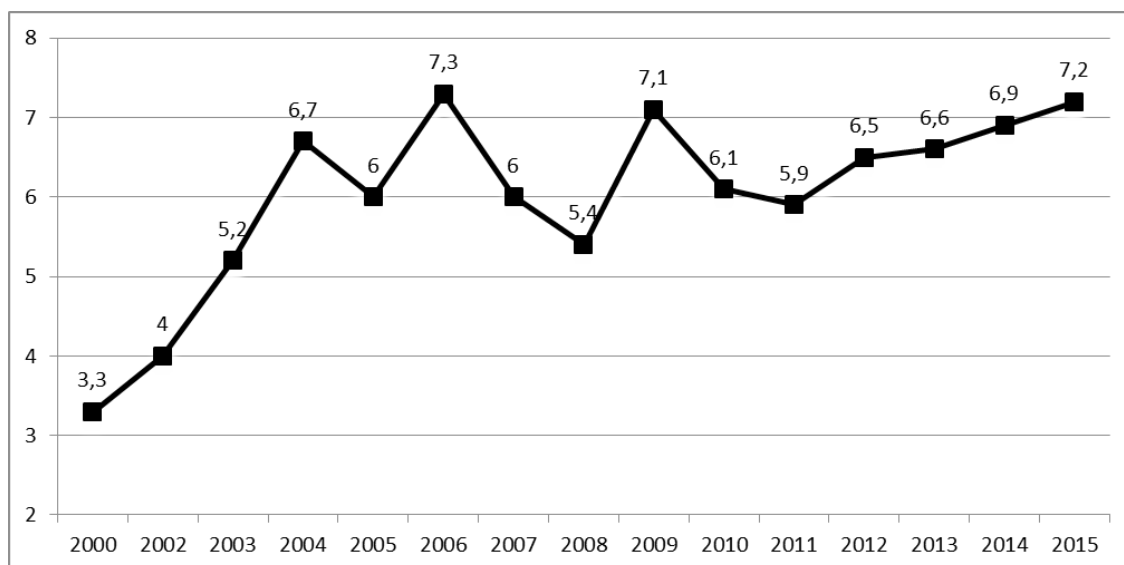


Рис. 1. Уровень неформальной занятости по найму в формальном секторе.

Источник: рассчитано автором на данных RLMS-HSE

Отметим, что обратной стороной возможности без промедлений сократить численность работников является и наличие стимула быстро нарастить количество рабочих мест в случае необходимости. В целом это повышает конкурентоспособность предприятия в кратко- и среднесрочной перспективе.

Однако эти рассуждения касаются главным образом малого бизнеса. Очевидно, что именно этот сегмент работодателей в максимальной степени нуждается в возможностях адаптации своей деятельности в меняющихся условиях внешней среды с минимальными затратами. Действительно, уровень включенности в неформальный найм снижается с ростом размеров предприятия и достигает максимальных значений в сегменте микробизнеса. На мельчайших предприятиях (с численностью персонала менее 5 человек), которые фактически находятся на границе формального и неформального секторов, практически каждый 4–5 работник не имеет оформленных отношений найма. На микропредприятиях (5–14 занятых) уровень неформального найма находится в пределах 13–17%, на предприятиях с численностью 15–49 человек – 5–8%. На крупных и средних предприятиях он весьма незначителен и не превышает 4% (табл. 1)

Таблица 1

**Уровень неформального найма на предприятиях с различной численностью
(% от числа занятых на предприятиях соответствующей группы)**

| Численность предприятий | 2009 г. | 2010 г. | 2011 г. | 2012 г. | 2013 г. | 2014 г. | 2015 г. |
|-------------------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 1–4 чел. | 25,0 | 17,8 | 23,8 | 25,4 | 21,3 | 22,8 | 26,7 |
| 5–14 чел. | 16,9 | 14,0 | 13,4 | 13,1 | 10,3 | 15,2 | 15,8 |
| 15–49 чел. | 7,4 | 6,5 | 6,2 | 7,2 | 4,8 | 6,0 | 8,1 |
| 50–99 чел. | 4,0 | 3,3 | 2,7 | 3,6 | 4,4 | 4,9 | 3,9 |
| 100–249 чел. | 2,2 | 1,3 | 1,8 | 2,9 | 2,7 | 3,1 | 4,2 |
| 250 чел. и более | 1,1 | 1,7 | 1,1 | 1,3 | 1,7 | 2,2 | 1,2 |

Источник: рассчитано автором на данных RLMS-HSE.

В условиях жесткого законодательства о защите занятости неформальный найм выступает как максимально оперативный механизм гибкости численности работников практически с нулевыми финансовыми и временными издержками для работодателей. Этот спрос не ограничивается слабым и избирательным формальным инфорсментом, при котором крупные и средние предприятия в первую очередь находятся в поле зрения контролирующих органов как наиболее доступные и «выгодные» объекты контроля.

Тем не менее, при всей привлекательности для работодателей механизмов устного найма, в долгосрочной перспективе практика его применения, сопровождаемая отсутствием стимулов к инвестициям в специфический человеческий капитал, приводит к консервации малопродуктивных технологий, ставке на примитивные методы управления и в итоге – к потере конкурентоспособности.

Вторая сторона неформальных отношений найма – **работники**. Следует отметить, что в силу различий в социально-демографических характеристиках, уровня образования и трудового опыта различные категории занятых в разной степени и с разным балансом подвержены влиянию позитивных или негативных последствий бесконтрактности. В самом общем виде, практически для всех групп занятых, это альтернатива безработице и/или экономической неактивности (даже в случае неполной/случайной неформальной занятости) и возможность получения как основного, так и дополнительного дохода. Отметим, что этот доход, вероятнее всего, не будет значительно меньшим, чем заработок формально занятого работника. Так, наши расчеты на данных RLMS-HSE показывают, что занятые без трудового контракта на предприятиях в среднем на протяжении практически всего периода анализа (2003–2011 гг.) имели такие же заработки, как и их формально трудоустроенные коллеги (*Варшавская и Донова, 2013. С. 169*) – при контроле таких значимых переменных как пол, возраст, образование, размер предприятия и отрасль.

В случае неформального найма в формальном секторе для работников в перспективе повышаются шансы последующего трудоустройства на формальных рабочих местах этого сектора – например, когда неформальный найм практикуется предприятием в качестве политики занятости в отношении временных работников или стажеров. Наши расчеты межсекторных перетоков (переходов из одного состояния занятости и места работы в другое) на данных последних трех волн опросов RLMS-HSE (2013–2015 гг.) показывают, что наибольший отток из неформального найма происходит именно в оформленную занятость в формальном секторе. В среднем каждый четвертый из всех сменивших статус неформально занятого приходит работать на предприятия и организации на условиях оформленного найма.

Еще одной позитивной стороной неформального найма для работника (но неоднозначным явлением с другой точки зрения) выступает то обстоятельство, что для лиц, по разным причинам не имеющих права на официальное трудоустройство (например, мигрантов, несовершеннолетних), работа без договора является единственным способом заработать на жизнь. Так, наличие разрешительного и квотируемого порядка использования труда мигрантов формирует правовую ограниченность этой категории работников, что обуславливает безальтернативность выбора в пользу их бесконтрактного найма. На этот путь встают и вынужденные переселенцы (беженцы), которые сталкиваются зачастую с неоправданными барьерами при получении гражданства, вида на жительство, а также нередко изначально имеют неподтвержденный формально трудовой статус и сомнительные социальные характеристики (утрача или отсутствие трудовой книжки, профессиональных сертификатов и стажа, плохое знание русского языка и т.п.). Существование запрета на трудоустройство иностранных студентов (многие из которых – выходцы из небогатых стран и из небогатых семей) также уводит в тень их труд и заработки, которые им необходимы для проживания и продолжения обучения. К сожалению, удовлетворительных данных по уровню договорного регулирования

труда временных трудовых (и прочих) мигрантов пока не существует (как отсутствуют и достоверные данные об их общем фактическом количестве). Результаты социологического опроса, посвященного анализу миграционного профиля, проблем адаптации и интеграции мигрантов, проведенного АНО Центр этнополитических и региональных исследований для нужд НИУ «Высшая школа экономики», дают следующие оценки: более половины мигрантов (57,6%) работают на основе устных договоренностей. Имеется прямая связь между неформальной занятостью и правовым статусом мигранта. Подавляющее большинство нелегальных мигрантов (83,2%) работает на основе устных договоренностей. Среди легальных мигрантов доля неформально занятых почти в 2 раза меньше – 46,9% (*Варшавская, 2013. С. 176*).

Однако неформальность трудовых отношений может выступать и фактором, существенно ухудшающим положение работника. Некоторые из этих негативных последствий бесконтрактного найма носят ситуативный характер, многие же – долговременный, подрывающий основу достойного существования человека в будущем.

В текущем трудовом периоде работник лишается доступа к базовым институтам социальной защиты, в том числе возможности защитить свои трудовые права легальными способами. У этой проблемы есть правовые и практические аспекты. С одной стороны, любой «неофициальный» трудовой контракт является в глазах закона «официальным» и, следовательно, права и гарантии работников никак не меняются в зависимости от того, как были оформлены трудовые отношения и были ли они оформлены вообще. С другой стороны, Трудовой Кодекс РФ не предусматривает каких-либо специальных санкций за отсутствие письменных трудовых договоров – правда, в порядке привлечения к административной ответственности за нарушение законодательства о труде штрафные и ограничительные меры все-таки могут быть применены². Однако на практике возможности защиты трудовых прав в формальных инстанциях (суды и инспекции труда) весьма затруднены, хотя случаи обращений неформально занятых в эти органы и фиксируются (*Вишневская и Капелюшников, 2007*). Отметим, что на фоне других стран российские работники вообще относительно редко прибегают к защите судебной системы, особенно при расторжении трудовых отношений. В этих условиях для неформально нанятых работников реально доступными являются такие формы инфорсменты трудового контракта, как самоинфорсмент, самозащита, безличный инфорсмент.

Также к текущим издержкам неформальности для работника следует отнести отсутствие доступа к основным и дополнительным социальным льготам и выплатам. Эмпирические оценки свидетельствуют, что неформально нанятые работники являются «оштрафованной» группой по предоставлению социальных льгот, гарантированных Трудовым Кодексом. Наши расчеты на данных RLMS-HSE показывают, что по этим льготам (оплата очередных отпусков, больничных листов, отпусков по беременности, родам, по уходу за ребенком до 3 лет) неофициально трудоустроенные «вчистую» проигрывают формально занятым – разрыв в доле утвердительных ответов составляет около 70 п.п. (*Варшавская и Донова, 2013. С. 170*). По данным 24-ой волны RLMS-HSE (2015 г.), лишь 12% неформально занятых в формальном секторе имели за последние 12 месяцев оплачиваемый отпуск (из формально трудоустроенных – 74%).

Долговременные последствия неформальности найма по определению трудно поддаются эмпирическим оценкам, однако вполне очевидны. Во-первых, это существенные риски деqualификации работника. Они возникают вследствие того, что труд неоформленно занятых сконцентрирован в сегменте низкоквалифицированных рабочих мест: около четверти неформалов являются неквалифицированными рабочими, пятая часть – работниками сферы обслуживания и торговли, столько же – квалифицированными рабочими. На позициях руководителей и специалистов высшей квалификации стабильно занято менее 4–5% неформалов (рассчитано на данных

² КоАП РФ, Статья 5.27.

опроса RLMS-HSE за 2002–2013 гг.). Однако это само по себе не так страшно, как проблема нецелевого инвестирования и переинвестирования в человеческий капитал для многих неформально нанятых. Так, для 68% неформально трудоустроенных, имеющих профессиональное образование, их основная работа не имеет ничего общего с полученной ими специальностью (среди «контрактников» таких около 40%). Отвечая на вопрос о том, в какой мере нынешняя работа требует того уровня образования, который был получен в учебном учреждении, 40% бесконтрактных занятых считают, что их уровень образования выше, чем требуется (у официально трудоустроенных эта доля не превышает 25%). В целом квалификационные требования к рабочим местам, на которых заняты неформалы, крайне низки в сравнении с контрактными: для половины из них не требуется никакого профессионального образования, для четверти – достаточно профессиональных курсов. Неудивительно, что субъективно бесконтрактники на предприятиях и в организациях чувствуют себя более «недовостребованными», чем занятые на условиях формального договора (41% работающих по устной договоренности считает, что их знания и опыт используются полностью, что почти в 1,5 раза меньше, чем среди официально трудоустроенных)³.

Во-вторых, это и отсутствие перспектив карьерного роста, и вероятное снижение трудовой мотивации работника (особенно долговременной, содержательной). Наиболее обсуждаемым, несущим существенные социальные и политические риски негативным эффектом является утрата всех прав, которые обеспечиваются трудовым стажем.

В конечном счете многообразные интересы участников рынка труда и баланс их выгод и потерь при теневизации отношений найма складываются в комплекс последствий этого явления для государства как носителя публичных интересов. Многочисленные исследования неформальности (в основном на примере развивающихся стран) признают роль неформальной занятости как резервуара рабочей силы для удовлетворения потребностей динамично развивающихся отраслей и обеспечения экономического роста. В случае с российским рынком труда приходится констатировать, что неоформленная занятость по найму может выполнять эту функцию с изрядными ограничениями – в силу особенностей характеристик работников, составляющих ее основную численность. Скорее неформальная наемная занятость может несколько снизить нагрузку на бюджет в части мер социальной поддержки безработных. Учитывая чрезвычайно низкий размер пособий по безработице, неформальная занятость на российском рынке труда является субститутутом незанятости. Это демонстрируют поквартальная динамика показателей неформальности и безработицы (*Российский рынок труда: тенденции, институты, структурные изменения, 2017. С. 79*), которые движутся в противоположных направлениях (рост одной сопровождается сокращением другой), а также данные о межсекторных переходах на рынке труда. Так, наши расчеты переходов респондентов из одного состояния занятости и места работы в другое на основе панельной составляющей RLMS-HSE за период с 2002 по 2015 г. показывают, что безработные наряду с занятыми в неформальном секторе являются лидерами среди групп-«поставщиков» на неформальные рабочие места в формальном секторе.

Нельзя также забывать о том, что доходы неформально занятых составляют элемент совокупного спроса, способствуя не только благосостоянию граждан, но и развитию экономики.

На негативной стороне баланса последствий распространения неформального наемного труда находится целый спектр издержек и рисков для государства и социальных институтов.

Самое очевидное – это снижение налоговых поступлений в бюджет и социальные фонды, что оборачивается нехваткой инвестиций и недофинансированием социальной сферы. Так, в последнее время проблема неформальной занятости стала привлекать

³ Рассчитано автором по данным опроса RLMS-HSE за 2010 г., в последующих волнах эти вопросы не задавались.

внимание в связи с исследованиями факторов устойчивости российской пенсионной системы. В работе, подготовленной специалистами РАНХиГС при Президенте Российской Федерации (*Бурдяк и др., 2015*), отмечается, что в случае высокого уровня неформальной занятости в стране часть людей оказывается за границей государственной пенсионной системы, и им необходимо изыскивать другие средства обеспечения приемлемого уровня жизни. При этом особо подчеркивается роль неформально занятых наемных работников в формировании баланса Пенсионного фонда РФ: снижение числа неформально занятых (т.е. занятого населения, не платящего взносы на формирование своего пенсионного капитала) увеличит как численность застрахованных, так и общий объем собираемых взносов.

Развитие неформального сектора и неформальной занятости в нем может сдерживать экономический рост, нерационально отвлекая значительные ресурсы на малопродуктивные работы, порождая риски нарушений норм и условий безопасности труда. Кроме того, большие масштабы неформальной занятости обуславливают неуправляемость процессов на рынке труда, искажают представление о реальном спросе и предложении рабочей силы, о структурных сдвигах в занятости и размере общей безработицы. В свою очередь, это повышает риски неопределенности при принятии политических и экономических решений, снижает их эффективность. Между тем политические риски и перспективы роста социальной напряженности как результат неконтролируемого роста неформальности далеко не безобидны – увеличение неравенства доходов, большой дискриминационный потенциал, недоиспользование человеческого капитала, подрыв возможностей работников к организации и самозащите, что негативно влияет на перспективы развития гражданского общества в России.

С точки зрения развития социальных отношений неформальные практики в сфере труда увеличивают угрозу взаимного оппортунистического поведения сторон трудовых отношений: формальная и неформальная занятость взаимодействуют также через обмен социальными нормами, наличие неформалов способствует проникновению полупоформальных практик в формальный сектор.

Выводы

Можно выделить несколько ключевых предпосылок существования и воспроизводства неформальных отношений занятости.

В основе всей конструкции лежат *неблагоприятные условия для ведения бизнеса*, которые вынуждают работодателей в целях выживания и развития их предприятий применять различные приемы минимизации затрат, в том числе на труд. Основным экономическим фактором, поддерживающим неформальный найм, является его взаимовыгодность для участников трудовых отношений. Режим благоприятствования создают и сложившиеся *социальные условия* – длительная история устного найма на российском рынке труда, его укорененность в трудовых практиках. В специфических *институциональных условиях* (жесткость законодательных норм и слабость инфорсmenta) неформальность становится инструментом обеспечения гибкости рынка труда. Таким образом, проблема бесконтрактного найма многослойна, не сводима только к несовершенству институтов регулирования рынка труда и требует адекватных ее сложности подходов к решению.

Каковы же возможные пути если не полной ликвидации (что вряд ли осуществимо), то снижения уровня неформальной занятости по найму на российском рынке труда?

В первую очередь, на наш взгляд, это всемерное стимулирование увеличения числа формальных рабочих мест – в том числе и преимущественно в сфере индивидуального предпринимательства. Высокие административные барьеры и запретительные издержки формализации именно для мельчайшего и микро-бизнеса статистически значимо делают его питательной средой для неформальных трудовых практик.

Во-вторых, это отказ от попыток насильственной формализации наемного труда в ручном и «компанейском» режиме. Приходится согласиться с мнением экспертов из НИУ ВШЭ, что избыточная формализация отношений занятости столь же контрпродуктивна, как и избыточная их деформализация (*Российский рынок труда: тенденции, институты, структурные изменения, 2017. С. 78*). Это особенно актуально в условиях низкого качества регулирования и высоких транзакционных издержек административного контроля. Кроме того, есть признаки того, что в современных условиях, стимулирующих развитие нестандартных форм занятости (миграционные процессы, уровень IT-технологий, развитие сферы личных услуг), деформализация трудовых отношений неизбежна.

В этой связи можно признать разумными утверждения о том, что нестандартные формы занятости, включая неформальную занятость, могут соответствовать не только интересам работодателей, но и интересам работников и общества, в связи с чем следует отказаться от прямолинейного подхода к их регулированию, которое должно основываться на балансе интересов всех участников трудовых отношений (*Котляров, 2015. С. 63*).

В этих условиях представляется наиболее взвешенным путем параллельная разработка аккуратных мер, с одной стороны, по улучшению качества регулирования социально-трудовой сферы и условий функционирования бизнеса, с другой – по созданию чувствительных стимулов для легализации как бизнеса, так и трудовых отношений найма. При этом при анализе, практическом применении и законодательном регулировании занятости необходимо уделять особое внимание оценке баланса выгод и потерь, связанных с неформальностью, для всех участников социально-трудовых отношений, а также издержек инфорсмента. С этой точки зрения некоторые предложения, касающиеся введения обязательных страховых платежей для отдельных категорий официально неработающих (проект так называемого налога на тунеядцев, последние инициативы ФОМС по лишению полисов обязательного медицинского страхования определенной категории застрахованных) представляются не совсем взвешенными. Рост издержек на труд при ограниченном спросе на него чреват ростом социальной напряженности и даже расширением неформальной занятости. Актуальные бюджетные проблемы, на наш взгляд, должны решаться несколько иным образом – включая новые методологические подходы. Так, Международная организация труда заявляет о признании неоднородности неформальной экономики и множества используемых в ней видов занятий и констатирует, что неформальные правоотношения расширяются и в формальном секторе многих стран, чем придает новый вес глобализация в виде аутсорсинга и глобальных систем создания добавленной стоимости (*Международное бюро труда, 2014*). В этой связи страны призываются к созданию законодательных условий для более гибкой занятости, включению в состав занятых новых категорий работников (например, волонтеров), развитию социальной и солидарной экономики.

ЛИТЕРАТУРА

Барсукова С. Ю. (2004). Неформальная экономика: экономико-социологический анализ. М.: ГУ ВШЭ.

Бурдяк А. Я., Гришина Е. Е., Дормидонтова Ю. А., Казакова Ю. М., Ляшок В. Ю. и Цацура Е.А. (2014). Влияние трудового и пенсионного поведения населения на обеспечение долгосрочной устойчивости пенсионной системы в российской федерации и снижение рисков депривационной бедности среди граждан пожилого возраста. (https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2541584 – Дата обращения: 10.04.2017).

В тени регулирования: неформальность на российском рынке труда (2014). / Под общ. ред.: В. Е. Гимпельсон, Р. И. Капелюшников. М.: Изд. дом НИУ ВШЭ.

Варшавская Е. Я. (2013). Российские и иностранные работники: особенности неформального найма. Трудовые отношения: состояние и тенденции развития в России / Отв. ред.: В. А. Ядов. Самара: Издательство «Самарский университет», с. 174–183.

Варшавская Е. Я. и Донова И. В. (2013). Неформальный найм в корпоративном секторе (где и чем заняты те, кого не видно сверху) // *Мир России*, № 4, с. 148–174.

Вишневская Н. Т. и Капелюшников Р. И. (2007) Инфорсмент трудового законодательства в России: динамика, охват, региональная дифференциация. Препринт WP3/2007/02. М.: ГУ ВШЭ.

Гимпельсон В. Е. и Зудина А. А. (2011). «Неформаль» в российской экономике: сколько их и кто они? // *Вопросы экономики*, № 10, с. 53–76.

Гимпельсон В. Е. и Капелюшников Р. Я. (2006). Нестандартная занятость и российский рынок труда // *Вопросы экономики*, № 1, с. 122–143.

Заславская Т. И. (2001). О субъектно-деятельностном аспекте трансформационного процесса. Кто и куда стремится вести Россию? М., 2001.

Котляров И. Д. (2015). Проблемы регулирования нестандартных форм занятости // *Вопросы регулирования экономики*, т. 6, № 1, с. 55–66.

Кубишин Е. С. (2003). Неформальная занятость населения России // *ЭКО*, № 2, с. 160–176.

Международное бюро труда. (2014). Переход от неформальной к формальной экономике. (http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/publication/wcms_345433.pdf – Дата обращения: 22.04.2017).

Мироненко О. Н. (2012). Адаптация российских работодателей к требованиям законодательства о защите занятости // *Российский журнал менеджмента*, т. 10, № 3, с. 31–54.

Мироненко О. Н. (2009). Влияние законодательства о защите занятости на кадровую политику предприятий. Препринт WP15/2009/07. М.: ГУ ВШЭ.

Ощепков А. Ю. (2013). Влияние минимальной заработной платы на неформальную занятость. Препринт WP3/2013/07. М.: ГУ ВШЭ.

Федеральная служба государственной статистики РФ. (2016). Рабочая сила, занятость и безработица в России (по результатам выборочных обследований рабочей силы). 2016: Стат. сб. М.: Росстат, 147 с.

Российский рынок труда: тенденции, институты, структурные изменения. (2017). Доклад ЦеТИ и ЛИРТ НИУ ВШЭ для ЦСР. М.: НИУ ВШЭ. (https://lirt.hse.ru/data/2017/03/21/1170068107/Doklad_trud.pdf – Дата обращения: 25.03.2017).

Тамбовцев В. Л. (2014). Экономическая теория неформальных институтов. М.: РГ-Пресс.

Bernabe S. (2008). Measuring Informal Employment in Transition Countries. Note prepared for the WIEGO meeting on «Measuring Informal Employment in Developed Countries». Harvard University. (http://wiego.org/sites/wiego.org/files/publications/files/Bernabe_Informal_Employment_Transition_Countries.pdf – Дата обращения: 14.04.2017).

OECD stat. Indicators of employment protection (<https://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=36324> – Дата обращения: 22.04.2017).

Saavedra J. and Chong A. (1999). Structural reform, institutions and earnings: Evidence from the formal and informal sectors in urban Peru // *Journal of Development Studies*, no. 35(4), pp. 95–116.

Slonimczyk F. (2011). Влияние налогообложения на неформальную занятость (на примере российской реформы по переходу к плоской шкале). Препринт WP3/2011/05. М.: ГУ ВШЭ.

REFERENCES

Barsukova S. Yu. (2004). Informal Economy: Economic and Social Analysis. Moscow: SU-HSE, Publishing House of the Higher School of Economics. (In Russian).

Bernabe S. (2008). Measuring Informal Employment in Transition Countries. Note prepared for the WIEGO meeting on «Measuring Informal Employment in Developed Countries». Harvard University. (http://wiego.org/sites/wiego.org/files/publications/files/Bernabe_Informal_Employment_Transition_Countries.pdf – Access Date: 14.04.2017).

Burdyak A. Ya., Grishina E. E., Dormidontova Yu. A., Kazakova Yu. M., Lyashok V. Yu. and Tsatsura E. A. Influence of labour and retiring behaviour of the population on provision of long-term stability of pension system in the Russian Federation and decrease in risks of deprivational poverty among citizens of advanced age. (https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2541584 – Access Date: 10.04.2017). (In Russian).

Federal State Statistics Service RF (2016). Labor force, employment and unemployment in Russia. 2016. Moscow: Rosstat. (In Russian).

Gimpelson V. E. and Kapeliushnikov R. I. (2006). Non-standard employment and the Russian labor market. *Voprosy ekonomiki*, no 1, pp. 122–143. (In Russian).

Gimpelson V. E. and Zudina A. A. (2011). «Informal Workers» in the Russian Economy: How Many and Who Are They. *Voprosy ekonomiki*, no. 10, pp. 53–76. (In Russian).

In the Shadow of Regulation: Informality in the Russian Labour Market (2014). / Ed. by V. E. Gimpelson and R. I. Kapeliushnikov. Moscow: HSE Publishing House. (In Russian).

International Labor Office. (2014). The transition from the informal to the formal economy. (http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/publication/wcms_345433.pdf – Access Date: 22.04.2017). (In Russian).

Kotliarov I. D. (2015). Problems of regulation of non-standard forms of employment. *Journal of Economic Regulation*, vol. 6, no. 1, pp. 55–66. (In Russian).

Kubishin E. S. (2003). Informal employment of the population of the Russia. *ECO*, no. 2, pp. 160–176. (In Russian).

Mironenko O. N. (2009). The Effects of Employment Protection Legislation on Personnel Policies. Working paper WP15/2009/07. Moscow: HSE Publishing House. (In Russian).

Mironenko O. N. (2012). Employers' Adjustment to the Requirements of Employment Protection Legislation in Russia. *Russian Management Journal*, vol. 10, no. 3, pp. 31–54. (In Russian).

OECD stat. Indicators of employment protection (<https://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=36324> – Access Date: 22.04.2017).

Oshchepkov A. Yu. Effect of minimum wage on informal employment. Working paper WP3/2013/07. Moscow: HSE Publishing House. (In Russian).

Saavedra J. and Chong A. (1999). Structural reform, institutions and earnings: Evidence from the formal and informal sectors in urban Peru. *Journal of Development Studies*, no. 35(4), pp. 95–116.

Slonimczyk F. (2011). The effect of taxation on informal employment (Evidence from the Russian flat tax reform. Working paper WP3/2011/05. Moscow: HSE Publishing House. (In Russian).

Tambovtsev V. L. (2014). Economic theory of informal institutions. Moscow: RG-Press. (In Russian).

The Russian labor market: trends, institutions, structural changes. (2017). (https://lirt.hse.ru/data/2017/03/21/1170068107/Doklad_trud.pdf – Access Date: 25.03.2017). (In Russian).

Varshavskaya E., Ya. and Donova I. V. (2013) Informal employment in the corporate sector (where and what do those who are invisible from above). *Universe of Russia*, no. 4, pp. 148–174. (In Russian).

Varshavskaya E. Ya. Russian and foreign workers: features of informal hiring. Labor relations: the state and development trends in Russia. Ed. by V. A. Yadov. Samara, Publishing house «Samara University», pp. 174–183. (In Russian).

Vishnevskaya N. T. and Kapeliushnikov R. I. (2007). Enforcement of Labor Legislation in Russia: Coverage, Dynamics, Regional Differentiation. Working paper WP3/2007/02. Moscow: HSE Publishing House. (In Russian).

Zaslavskaya T. I. (2001). About the subject-activity aspect of the transformation process. Who and where drives Russia? Moscow, 2001. (In Russian).