

Федеральное государственное бюджетное учреждение
«Всероссийский научно-исследовательский институт труда»
Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации

На правах рукописи

Некипелова Дарья Валерьевна

**НЕФОРМАЛЬНАЯ ЗАНЯТОСТЬ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ:
ТЕНДЕНЦИИ РАСПРОСТРАНЕНИЯ И НАПРАВЛЕНИЯ
ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ**

Специальность: 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством
(экономика труда)

ДИССЕРТАЦИЯ
на соискание ученой степени
кандидата экономических наук

Научный руководитель:
Д.э.н., профессор, Сафонов А.Л.

Москва – 2020

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	4
ГЛАВА 1 ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ НЕФОРМАЛЬНОЙ ЗАНЯТОСТИ.....	14
1.1. Теория неформального сектора и другие научные подходы к изучению неформальной занятости	14
1.2. Концептуализация понятия и методы оценки неформальной экономики.....	30
1.3. Совершенствование методологии учета неформальной занятости в Российской Федерации.....	44
ГЛАВА 2. ДИНАМИКА, СТРУКТУРА, ПРИЧИНЫ И СОЦИАЛЬНО- ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПОСЛЕДСТВИЯ РАСПРОСТРАНЕНИЯ НЕФОРМАЛЬНОЙ ЗАНЯТОСТИ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ.....	62
2.1. Структурная динамика неформальной занятости и тенденции ее развития	62
2.2. Предпосылки и условия распространения неформальной занятости.....	81
2.3. Оценка социально-экономических последствий от деформализации трудовых отношений на отечественном рынке труда.....	104
ГЛАВА 3. МЕХАНИЗМЫ И НАПРАВЛЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ НЕФОРМАЛЬНОЙ ЗАНЯТОСТИ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ.....	119
3.1. 3.1. Формирование институциональных условий для достойной занятости в Российской Федерации.....	119
3.2. Содействие развитию и легализации самозанятости	138
3.3. Реализация системного подхода к сокращению и регулированию неформальной занятости.....	151
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	163

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ.....	167
ПРИЛОЖЕНИЕ 1 - Основные теоретические подходы к изучению неформальной экономики.....	189
ПРИЛОЖЕНИЕ 2 - Методы оценки неформальной экономики.....	193

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования. Распространение неформальной занятости является актуальной проблемой как в общемировой практике, так и для отечественного рынка труда. В основном этому способствуют развитие сферы услуг и цифровизация экономики, а также повышение конкуренции на международных и внутренних рынках, что в совокупности повышает требования к гибкости занятости и ставит под угрозу защиту и устойчивость традиционной модели социально-трудовых отношений. Так, по оценкам Международной организации труда более 60% населения трудоспособного возраста в мире или около 2 миллиардов людей получают доход от неформальной занятости, вместе с тем, темпы создания неформальных рабочих мест опережают темпы создания достойных рабочих мест в экономике.

В России занятость в неформальном секторе экономики по данным Росстата составляет более 20% от всех занятых в экономике или почти 15 млн. человек, а по экспертным оценкам неформальная занятость (как основная, так и дополнительная) может охватывать до 40% экономически активного населения или около 30 млн. человек. Широкий диапазон количественных оценок исследуемого явления обусловлен различием используемых критериев для выявления неформальной занятости. Специфика действующей методологии статистического учета, применяемой Росстатом, основана на характеристике производственных единиц, а не рабочих мест, что в свою очередь не позволяет охватывать многие виды и различные проявления «неформальности». Отсутствие достоверных данных о масштабе распространения явления затрудняет объективный анализ текущего качественного состояния российского рынка труда и разработку эффективных мер по его регулированию, в том числе в части препятствования его деформализации.

Потери от неуплаты налогов и сборов в Российской Федерации, по данным Всемирного Банка, оцениваются от 1 до 2,3% ВВП в год, что в

абсолютном выражении эквивалентно 38,2 млрд. долларов США (2,6 трлн. рублей).

Между тем проблема неформальной занятости генерирует не только экономические вызовы для национальной экономики, связанные с угрозой устойчивости государственного бюджета и бюджетов социальных фондов (Фонд социального страхования и Пенсионный фонд) вследствие снижения собираемости налогов и сборов, но и несет в себе огромную социальную составляющую выражающуюся в ухудшении качества жизни населения, росте бедности, негативном влиянии на качество человеческого капитала и понижении его способности к участию в обеспечении экономического роста. Впоследствии это приводит к формированию незащищенного класса людей (прекариата), фактически исключенного из системы социальных льгот и гарантий, имеющих непостоянную и, как правило, низкооплачиваемую занятость.

Ключевым вопросом в исследовании природы неформальной занятости является выявление мотивов, которыми руководствуются индивидуумы в избрании такого статуса в занятости, является ли их выбор безальтернативным или он доброволен и обусловлен сформировавшимся менталитетом, условиями или возможностями современной экономики и системы ее регулирования. Широко распространены случаи, когда неформальные практики в найме используются работодателями для сокращения издержек на труд и исполнения своих социальных обязательств перед работниками. В качестве источника дополнительного неофициального дохода или возможности попробовать свои силы в предпринимательстве без дополнительных издержек и рисков среди населения распространяется самозанятость.

Растущее значение неформальной экономики в вопросах создания новых рабочих мест в России и обеспечения доходов населения свидетельствует о назревшей необходимости подробного структурного анализа неформальной занятости с позиции теоретических, методологических

и прикладных подходов для разработки эффективных мер по ее регулированию, что обуславливает актуальность данной темы исследования.

Степень разработанности научной проблемы. Первые работы, посвященные исследованию неформальных видов деятельности были опубликованы представителями зарубежного научного сообщества, основываясь на результатах наблюдений, полученных, в основном, на базе экономик слаборазвитых государств – стран Третьего мира. В связи с чем долго сохранялся миф об исключительной принадлежности неформального сектора, как особого структурного элемента рынка труда, экономикам развивающихся стран. Среди таких исследователей можно выделить работы К. Харта, М. Кастельса и А. Портерса, К. Мосер, К. Биркберка, К. Джерри, Дж. Томаса, Э. де Сото, У. Мэлони, Дж. Уикса, В.И. Токмана, С. Сезурамена, Г. Филдса, Д. Мазумдар, Д. Мида, К. Моррисона, Р. Бромлея, Р. Ла Порта и А. Шлейфера, Э. Фейджа, Д. Норта, У. Мэлони и др. Существенный вклад в концептуализацию понятия «неформальная занятость» был внесен экономическими социологами, как зарубежными: Г. Беккер, Дж. Дэвис, С. Генри, Д. Диттон, Дж. Гершуни, Э. Черси, так и отечественными авторами: Т.В. Шанин, В.В. Радаев, Ю.В. Латов и Ю.Г. Наумов, С.Ю. Барсукова и др. Первые оценки и упоминания о существовании «второй экономики» в СССР содержатся в работах Г. Гроссмана, В. Трэмэла, А. Каценелинбойгена. Различные методы измерения неформальной экономики и занятости (прямые и косвенные) в своих работах применяли: Э. Фейдж, П. Гутман, В. Танзи (монетарные методы), Д. Кауфман и А. Калиберда (метод специфических индикаторов), Б. Фрей и Х. Вик (модель множественных индикаторов), Ф. Слонимчук, В.Е. Гимпельсон, Р.И. Капелюшников, А.А. Зудина. Существенный вклад в исследование вопросов занятости в Российской Федерации внесли Н.А. Волгин, В. Роик, Е.Д. Катульский, Н.П. Пашин, О.И. Меньшикова, В.Д. Ракоти, различные виды дистанционной и нестандартной занятости рассматривались Ю.В. Долженковой. Специфику существования неформальной занятости в отечественной экономике и ее структуру в своих

работах исследовали В.Е. Гимпельсон, Е.Я. Варшавская и И. В. Донова, С.П. Глинкина, Н.Н. Седова, Р.Л. Агабекян, О.В. Синявская, М.В. Симонова, О.В. Вередюк и др. Участие в неформальной занятости молодежи анализируют в своих работах Ю. Г. Одегов, Л. С. Бабынина, Т. В. Блинова и А.А. Вяльшина. На особенности социально-экономического и правового положения неформально занятых в своих работах указывают: Е.Я. Варшавская и И.В. Донова, Т.И. Заславская, З.Т. Голенкова и др.

Анализ различных факторов влияния на развитие неформальных трудовых отношений и разработка подходов к их регулированию приводятся в работах Э. де Сото, В. Токмана, Ф. Шнайдера, Т. Фрая и А. Шлейфера, Н.В. Артемьева и Ю.В. Латова, Р.М. Нуреева, Н.Н. Седовой, Т. Шанина, Т.О. Разумовой, И.И. Мухиной и др.

Большинство фундаментальных исследований, посвященных исследованию неформальной занятости, проведено под эгидой Международной организации труда (International Labor Organization), Всемирного Банка (World Bank) и Объединения женщин в неформальной занятости (Woman in informal employment: Globalizing and Organizing). Ведущую роль в установлении концептуальных и методологических границ учета неформальной занятости сыграла Международная организация труда (International Labor Organization).

Многие аспекты неформальной занятости изучены в диссертациях Д.Р. Ахмадеева, Ф.Д. Конобевцева, А.А. Зудиной, Е.В. Масловой.

Несмотря на многообразие работ по данной тематике сохраняются предпосылки к продолжению изучения этого явления, определению его структуры и отражения выявляемых закономерностей в динамике его развития, а также оценке влияния различных факторов. Не всегда в работах авторов наблюдается единогласие относительно понимания концептуальных рамок понятия «неформальная занятость», как объекта исследования, подходов к его определению и эмпирическому измерению. Между тем, в стране и мире формируются все новые обстоятельства, оказывающие

воздействие на деформализацию трудовых отношений: развиваются технологии, возникают новые формы и виды занятости. Все эти предпосылки обуславливают необходимость пересмотра старых и поиска новых практических подходов к регулированию сферы занятости.

Цель исследования заключается в определении структуры, масштабов и тенденций распространения, выявлении причин возникновения и характеристик неформальной занятости в Российской Федерации и разработке направлений ее государственного регулирования.

Поставленная цель обусловила необходимость решения следующих **задач**:

1) обобщить теоретико-концептуальные представления и подходы к изучению неформальной занятости и ее регулированию, выявить основные признаки неформальной занятости и сформулировать авторское определение;

2) определить масштаб распространения неформальной занятости в Российской Федерации;

3) обосновать специфику развития неформальной занятости в Российской Федерации в части ее структурного, отраслевого и социально-демографического состава;

4) выявить основные факторы, оказывающие влияние на рост и сокращение неформальной занятости, и показать социально-экономические последствия от распространения неформальной занятости в Российской Федерации;

5) разработать и предложить комплекс мероприятий по регулированию неформальной занятости с учетом ее структурного состава.

Объект исследования – неформальная занятость в Российской Федерации, возникающая на всех уровнях и этапах общественного воспроизводства.

Предметом исследования диссертационной работы выступают социально-трудовые отношения, складывающиеся в процессе формирования, развития и регулирования неформальной занятости.

Область исследования. Содержание диссертационного исследования по своему основному содержанию соответствует положениям пункту 5.5. Рынок труда, его функционирование и развитие, структура и сегментация (международный, национальные, региональные, внутрифирменные и т.д.); занятость населения (формирование формы и видов); безработица (основные виды и формы, социально-экономические последствия, пути минимизации) и 5.11. Социально-трудовые отношения: система, структура, виды, субъекты, механизмы регулирования. Международные трудовые отношения и роль международной организации труда. Регулирование социально-трудовых отношений – федеральный, региональный, муниципальный и корпоративный аспекты; активное влияние социально-трудовых отношений на развитие экономики и ее отраслей паспорта специальности ВАК Министерства образования и науки Российской Федерации 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда).

Методология и методы исследования. Теоретико-методологической основой диссертационного исследования послужили научные достижения и прикладные исследования как зарубежных, так и отечественных ученых и авторов, уделявших внимание неформальной занятости в рамках работ, посвященных неформальной экономики в целом и неформальному сектору в частности. В диссертационной работе применялись различные методы и подходы, отвечающие задачам исследования, в частности использовался системный и исторические подходы, методы сравнительного и логического анализа, статистические методы обработки информации, экономико-математическое моделирование (корреляционный анализ, графическое изображение).

Информационную базу исследования составили: конвенции, рекомендации и резолюции Международной организации труда (МОТ); документы, заключения, отчеты и исследования, подготовленные Объединением женщин в неформальной занятости (Woman in informal employment: Globalizing and Organizing); отчеты и исследования Всемирного

банка; законодательные и нормативно-правовые акты РФ и отдельных субъектов РФ; данные Федеральной службы государственной статистики РФ (Росстат); статистические сведения Федеральной налоговой службы РФ; данные Европейской комиссии по статистике (Евростата); отчеты и данные результатов исследования и анализа неформальной занятости отечественных и зарубежных авторов; данные социологических опросов; научно-методическая литература, материалы научно-практических конференций, периодические издания, ресурсы сети Интернет по вопросам распространения неформальной занятости в России и за рубежом.

Научная новизна диссертационного исследования заключается в реализации комплексного подхода к исследованию природы формирования неформальной занятости на российском рынке труда, уточнении ее концептуальных границ и формулировании универсального определения для применения в российской практике, а также в выработке эффективных мер, направленных на сокращение неформальной занятости и повышение качества условий занятости в целом.

Основные научные результаты диссертации, выносимые на защиту и содержащиеся элементы научной новизны:

1. Обобщены теоретико-концептуальные подходы к пониманию сущности, состава, природы происхождения, функций, свойств и подходов к регулированию и сокращению неформальной занятости. Выявлены основные признаки неформальной занятости, среди которых правовой (ключевой), морально-этический и мотивационный аспекты, на основании указанных критериев показано отличие неформальной занятости от формализованных и криминальных видов занятости. Сформулировано и предложено авторское определение «неформальной занятости» для российской практики.

2. Проведена оценка масштабов первичной неформальной занятости в Российской Федерации в результате чего показано, что с методологической точки зрения наиболее полным является легалистский подход, а не производственный, который использует в настоящее время Росстат. С целью

проведения мониторинга качества структуры занятости в Российской Федерации предложено введение показателя «уровень неформальной занятости».

3. Раскрыты мотивационные стимулы участников неформальной занятости в Российской Федерации, установлено, что неформальная занятость преимущественно является вынужденной, поскольку абсолютное большинство этого сегмента занятости формируют занятые на условиях неформального найма. Аргументирован вывод о том, что неформальная занятость в основном выполняет функцию альтернативы безработице на российском рынке труда, поскольку наблюдается высокий уровень высвобождения рабочей силы из корпоративного сектора и отрицательная динамика создания новых рабочих мест в экономике.

4. Выявлена степень влияния на развитие неформальной занятости различных групп факторов. Дана оценка социально-экономическим последствиям неформальной занятости, выражающиеся в текущем периоде финансовыми потерями бюджета и внебюджетных фондов, а в долгосрочной перспективе ухудшением качества человеческого капитала («порочный» круг неформальности) и снижении его участия в обеспечении экономического роста.

5. Предложена модель системного воздействия на неформальную занятость в части ее сокращения и повышения качества структуры занятости в Российской Федерации по следующим направлениям: совершенствование институциональной среды российского рынка труда; содействие развитию самозанятости; реализация соответствующих мер стимулов и ограничений, направленных на повышение количественных и качественных показателей занятости, для участников рынка труда – работников, работодателей и самозанятых.

Научно-практическая значимость результатов диссертационного исследования заключается в обобщении теоретических и концептуальных подходов к изучению и идентификации неформальной занятости;

формулировании определения неформальной занятости для российской специфики рынка труда; обобщении методов измерения неформальной экономической активности, выявлении их достоинств и недостатков; обосновании необходимости совершенствования методологии статистического учета и перехода от учета занятости в неформальном секторе экономики к учету неформальной занятости и предложению соответствующего механизма; систематизации факторов, влияющих на распространение неформальной занятости в России; выявлении субъектов неформальной занятости и разработке системы мероприятий, направленной на повышение качества занятости и структуры занятости на российском рынке труда. Результаты исследования могут лечь в основу совершенствования методологии учета неформальной занятости в России, а также быть приняты во внимание органами государственной власти и другими профильными структурами при разработке мероприятий, направленных на совершенствование и регулирование качества структуры занятости, формирующейся на отечественном рынке труда. Предложения и выводы исследования могут быть использованы при разработке целевых программ по поддержке занятости и стимулированию создания новых, достойных рабочих мест.

Апробация результатов исследования.

Основные результаты исследования докладывались автором на следующих конференциях: Международный молодежный научный форум «Современные проблемы развития научной мысли в общественных и экономических науках» (ОУПВО «Академия труда и социальных отношений», Москва, 2018 г.); Второй международный научный форум «Современные проблемы развития научной мысли в общественных, экономических, юридических, социально-политических и философских науках» (ОУПВО «Академия труда и социальных отношений», Москва, 2019 г.); Международная научно-практическая конференция молодых ученых: «Научные исследования современных проблем развития России: диалог

поколений» (ФГБОУВО «Санкт-Петербургский государственный экономический университет» СПбГЭУ, Санкт-Петербург, 2019 г.); Седьмая международная научно-практическая конференция «Социально-экономическое развитие в эпоху трансформации глобального капитализма» (Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации, г. Москва, 2020 г.); Третий международный научный форум аспирантов «К новому технологическому укладу: человек и его работа» (ОУПВО «Академия труда и социальных отношений», Москва, 2020 г.).

Публикации.

По теме диссертации опубликовано 11 работ в общем объеме 14,57 п. л., в том числе 5 работ в рецензируемых научных изданиях (8,21 п.л.), определенных ВАК Минобрнауки России.

Структура и объем работы.

Логика, последовательность и структура изложения диссертации определены целью и задачами исследования и отражают специфику исследуемой проблемы. Работа состоит из введения, трех глав, заключения и списка источников (200 наименований) и 2 приложений; содержит 32 таблицы и 16 рисунков. Общий объем работы составляет 199 страниц.

ГЛАВА 1

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ НЕФОРМАЛЬНОЙ ЗАНЯТОСТИ.

1.1. Теория неформального сектора и другие научные подходы к изучению неформальной занятости.

В середине XX века на волне индустриализации общества широкое распространение получила теория о существовании «второй» или «параллельной» экономики, не вовлеченной в процесс развития официально, но в то же время, интегрированной в существующую социально-экономическую среду.

Впервые феномен «дуальной экономики», т.е. сосуществование в рамках одной экономической системы двух различных по степени развития экономических подсистем – *современной (промышленной)* и *традиционной (аграрной)* на примере Индонезии описал в начале 1950-х годов британский социолог Дж. Бойк [140] в своей работе «Экономики и экономическая политика дуалистического общества». Далее А. Льюис [178] в статье «Экономическое развитие с неограниченным предложением труда» (1954г.) разделил экономику слаборазвитых стран на *традиционный* и *капиталистический* сектор, характеризуя традиционный сектор как представленный, по сути, самозанятыми у которых главной мотивацией к труду является потребление, а капиталистический сектор как источник накопления капитала и, как следствие, создания новых рабочих мест. В рамках предложенной автором модели экономического развития дуалистической экономики переток избытка рабочей силы из традиционной экономической системы в капиталистический рассматривался как источник роста последней. В том же русле американский антрополог К. Гиртц [161] разделил экономику на «*базарную*» (крестьянскую) и «*ориентированную на фирменное устройство*», характеризуя последнюю как более эффективную и

капиталоемкую, а «базарную» как низко производительную, мелкомасштабную и трудоемкую.

Практическое подтверждение выдвинутой А. Льюисом теории экономического роста ее сторонники находили в примерах успешного восстановления Европы и Японии, а также промышленного развития Европы и Северной Америки после Второй мировой войны [146. С. 2]. Однако к середине 60-х годов XX века оптимизм в отношении экономического роста в развивающихся странах стал уступать место озабоченности по поводу широко распространенной безработицы и устойчивости традиционной экономики. Выражая эту озабоченность, Международная организация труда (далее - МОТ) провела крупные, многопрофильные миссии по вопросам занятости в некоторых развивающихся странах.

Так, в 1972 г. по итогам одной из миссий МОТ был издан отчет «Занятость, доходы и неравенство: стратегия роста продуктивной занятости в Кении» в котором впервые отмечалось что *«процесс экономической трансформации и роста в Кении вызвал рост неравенства в распределении богатства и доходов среди африканцев»* [154. С. 503], именно в этом отчете МОТ впервые употребила разделение на «формальный» и «неформальный» сектор, отмечая свое стремление более адекватно описать секторальную двойственность экономических систем, подчеркнув, что *«оба сектора современные и оба являются следствием урбанизации, произошедшей в Кении за последние 50 лет»*, продолжая *«мы могли бы использовать термины «крупномасштабные» и «мелкомасштабные», но эти термины являются чисто описательными и ничего не говорят о том, почему один сектор является крупномасштабным, а другой - мелкосерийным»* [Там же. С. 503-504].

Далее, в 1973 г. были опубликованы результаты исследований британского антрополога К. Харта [167] в Аккре, столице Ганы (Западная Африка), который при исследовании местных городских рынков труда обнаружил нечто *«не укладывающееся в рамки западной теории*

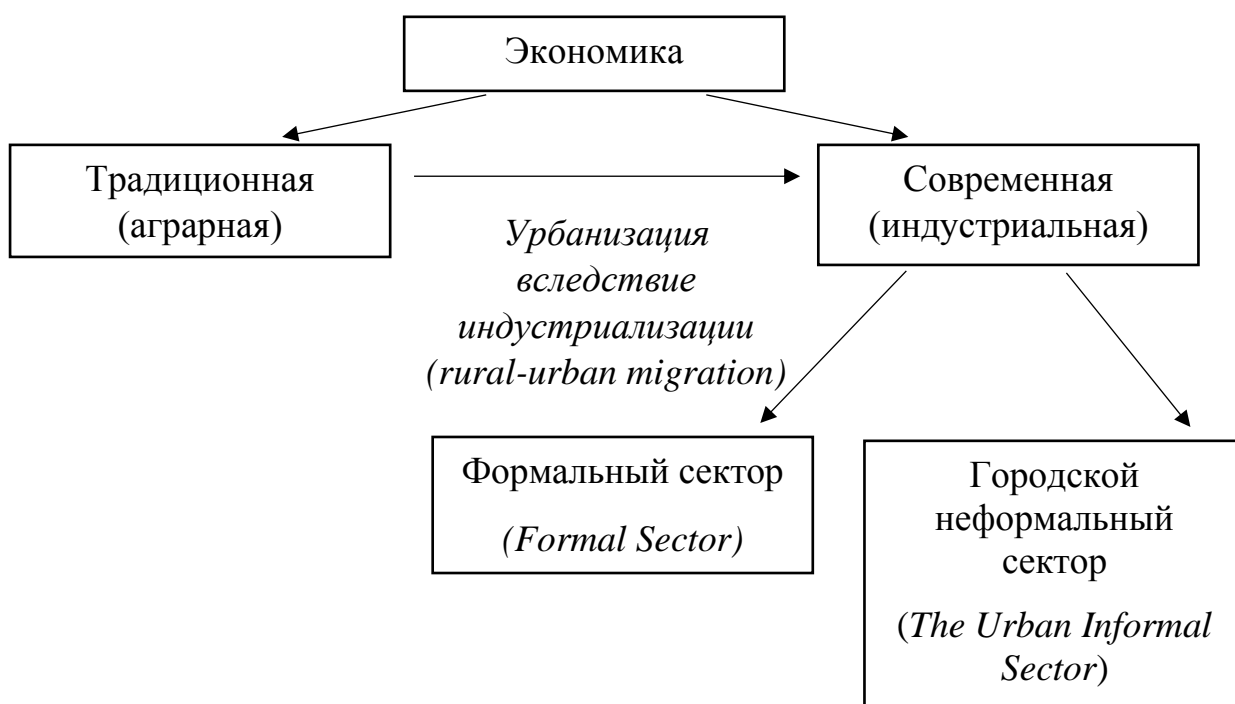
экономического развития» [168. С. 216], а именно широкий пласт городского населения, находящегося в промежуточном положении между занятостью и безработицей, т. е. они не считались занятыми по найму (wage employment), но в то же время не являлись безработными (unemployed). Этот статус в занятости не был для них временным способом получения дохода до трудоустройства в формальном секторе, а обеспечивал постоянный жизненно важный доход.

Тогда, К. Харт впервые употребил понятие «неформальная занятость», сгруппировав под ним примитивную и разнообразную деятельность, типичную для обитателей городских трущоб в развивающихся странах. Таким образом, К. Харт разделил городское население на две не связанные между собой части городской экономической системы: «богатый» формальный сектор, который формировался наемными работниками (wage employment) и «бедный» неформальный сектор, представленный в основном самозанятыми (self-employment). Кроме того, автор классифицирует неформальную занятость по способам (источникам) получения и степени их регулярности, разделяя виды занятости по группам: «формальные возможности для извлечения дохода» (formal income opportunities) и «неформальные возможности извлечения дохода» (informal income opportunities) при этом к неформальным способам получения доходов относятся как законные, так и незаконные методы, например, противозаконные услуги (ростовщичество, наркоторговлю, проституция, коррупция и т.д.) и противозаконные трансферты (кражи, мошенничество, азартные игры и т.д.).

Несмотря на то, что и К. Харт и специалисты МОТ в Кении получили схожие результаты исследований, в последующие десятилетия продолжались дискуссии о природе и причинах развития неформального сектора, принципах его существования и взаимосвязи с формальной экономикой, влияния на социально-экономическое развитие, а главное, о способах его регулирования и сокращения. В ходе данных дискуссий сформировалось несколько основных теоретических подходов: *дуалистический подход*, на основании которого была

разработана теория неформального сектора, *структуралистский подход*, *неоинституциональный* или *легалистский* и *волюнтаристский подходы*. Далее рассмотрим положения, выдвигаемые в рамках каждого подхода отдельно.

Как было указано ранее *дуалистический подход* или «*теория неформального сектора*» (MOT, 1972г.) сформировался преимущественно на основе теории экономического развития, рассматривающей переход от традиционной (аграрной) к современной (индустриальной) экономике и исследовании процесса урбанизации (см. рис. 1.1.).



Источник: составлено автором по [145].

Рис. 1.1. Схематичное изображение дуальной теории неформального сектора.

Начиная с 1950-хх по 1990-е гг. темпы урбанизации развивающихся стран в 1,5-2 раза превышали темпы урбанизации развитых стран. Доля городского населения в некоторых странах Латинской Америки стала доходить до 70-80% от общей численности населения, в странах Африки – до 30-40% (в Северной Африке до 54%), в странах Азии до 70% [105]. Наметилась тенденция перехода от сельскохозяйственного уклада в экономиках этих государств к промышленной урбанизации. В то же время, темпы прироста

населения в городах значительно превышали темпы роста спроса на низкоквалифицированную рабочую силу, что порождало ее излишек и усугубляло проблему безработицы, и, как следствие, социального обеспечения и бедности населения. Ожидания сельских мигрантов оказались неоправданными, фактически возникал эффект ложной урбанизации – население росло, а инфраструктура, ее качество и само качество жизни ухудшалось.

Вследствие чего, сторонники теории неформального сектора, развитой на основе работ К. Харта и распространенного МОТ в своих дальнейших исследованиях, полагали, что его существование является присущим только экономикам слаборазвитых государств, где он состоит из бедных, маргинальных слоев населения, обеспечивает для них занятость и доход внутри обособленного неформального сектора, что создает чувство социальной защищенности, в том числе в кризисные периоды в экономике. Иными словами, неформальный сектор считался *сопутствующим переходному периоду социальным стабилизатором, позволяющим обеспечить занятостью рабочую силу до момента ее полной интеграции в формальный сектор*. Соответственно, основной причиной его существования виделся постоянный приток низкоквалифицированной рабочей силы.

В рамках этой гипотезы С. Сезурамен даже характеризует неформальный сектор как «промежуточный этап» развития экономической системы [189], а Л. Филдс [156] и Д. Мазумдар [182], основываясь на модели трудовой миграции, предложенной М. Тодаро и Дж. Харрисом [166] характеризуют неформальный сектор как «перевалочный пункт» (staging-post) для мигрантов из сельской местности перед трудоустройством в формальном секторе. Однако эти ожидания не оправдались, позднее был сделан вывод, что неформальный сектор устойчив к процессам индустриализации и роста экономики, и, кроме того, растет наряду с экономикой официальной.

В основе дуалистического подхода лежит теория о том, что экономика разделена на два сектора – формальный и неформальный, которые имеют

четкие и явные отличия друг от друга (см. таблицу 1.1.) и никак не пересекаются меж собой.

Таблица 1.1.

Основные характеристики «городского неформального сектора»

с позиции МОТ, 1972г.

№ п/п	Неформальный сектор	Формальный сектор
1.	Просто войти	Трудно войти
2.	Опирается на собственные ресурсы	Зачастую опирается на привлеченные ресурсы
3.	Семейный тип предприятий	Корпоративный тип предприятий
4.	Мелкомасштабное производство	Крупномасштабное производство
5.	Трудоемкие и адаптированные технологии	Высокотехнологичное производство, основанное, как правило, на импортных технологиях
6.	Навыки приобретены вне рамок официальной системы образования	Навыки приобретены в рамках официальной системы образования, высокое качество образования
7.	Нерегулируемые рынки с высокой конкуренцией	Регулируемые рынки с системами тарифов, квот и лицензированием деятельности.

Источник: [154. С. 6].

Основываясь на этих различиях дуалистический подход не рассматривает неформальный сектор в качестве конкурирующего с формальным, аргументируя это тем, что формальный сектор обладает значительными преимуществами, пользуясь преференциями и ресурсами формальных институтов (доступ к капиталу, квалифицированным кадрам и прочим «благам институциональной экономики»). Кроме того, они оперируют на различных рынках и ориентированы на потребителей с различным уровнем дохода.

С позиции дуализма устойчивость традиционной формы производства объясняется дисбалансом на рынке труда, где предложение рабочей силы

опережает рост экономики, при этом наблюдается дефицит высококвалифицированных и образованных кадров, а рост неформального сектора обеспечивается постоянным притоком низкоквалифицированной рабочей силы в следствие сельско-городской миграции.

Ряд авторов, не отказываясь от идеи дуализма, указывают на ее чрезмерную категоричность и упущение из вида ряда существенных аспектов. Основная критика теории секторальной двойственности экономики сводится к следующему. Во-первых, сложность проведения четких границ между двумя секторами, ведь масштабы неформальности в экономике и оценки ее последствий существенно варьируются в зависимости от выбранных критериев. Так, С. Сезурмен [189] отмечает чрезмерную обобщенность критериев неформальных предприятий, предложенных МОТ, которые объединяют их с субъектами малого предпринимательства формального сектора, предполагая, что существенное отличие лежит в плоскости целеполагания. В то время как формальные предприятия стремятся достичь технологического совершенства и занять свою нишу на рынке, т.е. имеют долгосрочные планы развития, неформальные предприятия ставят в основу своей деятельности стремление максимально быстрого извлечения прибыли «здесь и сейчас», при этом их не интересует долгосрочная стратегия развития, предусматривающая создание качественных рабочих мест, развитие технологий, инвестирование в собственное развитие и т.д. Вместе с тем, С. Сезурмен расширил критериальные характеристики субъектов неформального сектора такими специальными свойствами, как определенная численность работников (до 10 человек) и низкий уровень их образования (до 6 классов общеобразовательной школы), ненормированная продолжительность рабочего времени, мобильность производственной и организационной структуры.

Совместное исследование американского экономиста Д. Мида и французского экономиста К. Моррисона [183], посвященное изучению субъектов малого предпринимательства в развивающихся странах Африки,

Азии и Латинской Америки так же не обнаружило устойчивой взаимосвязи между выявленными МОТ признаками неформальных предприятий, таких как численность персонала, капиталоемкость и интеграция в институциональную систему и их участием в неформальной экономике.

Во-вторых, оспаривается наличие, качество и природа взаимосвязи неформального и формального секторов. Критика сводится к тому, что формальный и неформальный сектор не являются отдельными и независимыми друг от друга экономическими системами, а скорее составляют части одного целого - капиталистической экономики. К примеру, В. Токман [195] предложил концепцию расслаивания формального рынка труда, где неформальный сектор представлен просто как нижний слой в иерархии городской системы и состоит из разнообразных видов деятельности. Аналогично Д. Мазумдар [182] подчеркивает одну из разновидностей взаимосвязи формального и неформального сектора: поскольку многие виды неформальной занятости ориентированы на потребление домашних хозяйств, доходы которых формируются за счет как формального, так и неформального сектора, следовательно, развитие неформального сектора от части зависит от доходов, полученных в формальном секторе.

Кроме того, Д. Мазумдар [182] и Дж. Уикс [198] объясняют двойственность на рынке труда с позиции связи с государством (защиты прав), различия характеристик рабочих мест и уровня оплаты труда, а не характеристик предприятий, подчеркивая отличия «незащищенного» неформального городского труда от «защищенного» городского труда.

Более развернутая критика дуальной экономики представлена Р. Бромли [143], он отмечает ее примитивизм и логические противоречия используемых критериев неформальности, подвергает сомнению отсутствие взаимосвязи между формальным и неформальным сектором, отрицает возможность унифицированного подхода к великому многообразию экономической деятельности и их регулированию, опровергает синонимичность понятий неформальности и бедности населения, а также

настаивает на расширении границ этого понятия за рамки городской неформальной занятости.

Следует отметить, что даже МОТ в рамках реализации Региональной программы занятости в странах Латинской Америки (ILO's Regional Employment Programme for Latin America (PREALC), 1985 г.) для выявления неформального сектора использовала не критерии, характеризующие производственные единицы (предприятия), а признаки видов деятельности с точки зрения доходов и интеграции в рынок труда. Так, в неформальный сектор включались все работники, имеющие определенные виды занятости (домашняя занятость, временная/случайная занятость, самозанятость и занятость на предприятиях с численностью менее 4-х человек) с доходом ниже установленного прожиточного минимума. Неформальная занятость рассматривалась в качестве альтернативы безработицы, поскольку из-за отсутствия социальных гарантий мигранты из сельской местности не могли позволить себе быть безработными, так как им не полагалось пособие [194. С. 23].

Несмотря на критику, дуалистической теории, многие экономисты опираются на нее в своих исследованиях и дают косвенную поддержку ее суждениям. По нашему мнению, как любая теория, основанная на категоричности суждений, дуалистический подход имеет ряд характерных недостатков, однако не лишен здравого смысла. Так, Р. Ла Порта и А. Шлейфер [175. С. 4], используя опросную базу Мирового Банка, в своем исследовании пришли к выводу, что неформальные фирмы имеют ряд характерных особенностей, таких как:

- ✓ небольшой размер и чрезвычайно низкая производительность труда (по сравнению с компаниями формального сектора, обладающих схожими характеристиками);
- ✓ низкая квалификация управляющего персонала;
- ✓ отсутствие доступа к клиентам и рынкам сбыта с высокой покупательской способностью;

- ✓ отсутствие доступа к дополнительному финансированию.

В связи с этим такие компании едва ли могут быть «драйвером» экономического роста, что с их точки зрения поддерживает теорию секторальной двойственности. Кроме того, по утверждению авторов, немногие из формальных фирм ранее имели статус неформальных, что свидетельствует о низкой мобильности субъектов предпринимательства между секторами.

Сторонники *структуралистского подхода «левых» (М. Кастеллс и А. Портерс, 1989 г.)* или *марксистского подхода* (в некоторых источниках также упоминается как *иллегалистский подход*), такие как М. Кастеллс и А. Портерс [144], К. Мосер [184], К. Биркберк, Р. Бромлей и К. Джерри [142] и др. настаивают на ограниченности дуалистической теории, заменяя понятие неформального сектора термином «мелкотоварное производство» (petty commodity production) и относя к нему виды деятельности, существующие за рамками капиталистической модели, но интегрированные в нее и подчиненные ей. Мелкотоварное производство по определению К. Биркберка и К. Джерри представляет собой *«отдельную экономическую форму, обнаруженную в контексте нескольких моделей производства (феодализм, капитализм и социализм). Мелкотоварное производство обычно подчинено (но это не значит, что не имеет влияния), зависимо (хотя это не исключает наличие двухсторонней функциональности между мелкотоварным производством и его доминирующим партнером) и транснационально (хотя периоды застоя и стагнации для него также характерны)»* [194. С. 25].

В отличие от теории неформального сектора структуралисты не отрицают, а наоборот подчеркивают наличие «сосуществования и взаимопроникновения» [там же] неформального сектора с основной экономикой, а так же уделяют существенное внимание эксплуататорскому характеру этой взаимосвязи, настаивая на том, что она используется крупными капиталистическими предприятиями в целях снижения расходов и повышения их конкурентоспособности. Согласно М. Кастельсу и А. Портерсу *«эти люди*

не маргиналы и полностью интегрированы в социум, но на условиях, которые вынуждают их быть экономически эксплуатируемыми, политически подавленными, социально-заклейменными и культурологически исключенными» [144. С. 11].

Развитие данного течения мысли тесно связано с неолиберализмом и неоклассической моделью экономики. Важным нововведением рассматриваемого подхода является разделение экономической деятельности на три взаимосвязанных между собой сектора: формальный, неформальный и нелегальный по способу производства и реализации конечного продукта (см. таблицу 1.2.). Например, неформальный сектор является источником дешевых товаров и услуг, низко затратной производственной базой и «гибким запасом» трудовых ресурсов как для формального, так и для нелегального сектора, при этом формальный сектор осуществляет контроль и вмешательство со стороны государства в производство и реализацию продукции неформального и криминального сектора, но в то же время является для них источником капитала и технологий, а так же взаимодействует через коррупцию и обеспечение прикрытия («крышевание») нелегальной деятельности¹.

Таблица 1.2.

Разграничение формального, неформального и нелегального секторов по способу производства с позиции структуралистского подхода

Вид экономики	Тип производства и способ реализации	Конечный продукт	Способ реализации
<i>Формальная</i>	Легальное производство	Легальный продукт	Легальная реализация
<i>Неформальная</i>	Полулегальное или нелегальное производство	Легальный продукт	Нелегальный способ реализации

¹ «Существуют две взаимосвязанные тенденции трудового процесса: децентрализация крупных корпораций в полуавтономные единицы и деформализация тех из них, которые только возможны, в результате чего к выгодам гибкости добавляется преимущество нерегулируемой деятельности в регулируемой среде» [144. С. 26]

<i>Нелегальная</i>	Нелегальное производство	Нелегальный продукт	Нелегальный способ реализации
--------------------	--------------------------	---------------------	-------------------------------

Источник: составлено автором по [185].

В зависимости от целей неформальных операторов М. Кастелс и А. Портерс [185. С. 405 - 406] выделяют три функции неформальной экономики:

1. *Выживание* (survival) – обеспечивает выживание индивидов или домохозяйств через производство для собственных нужд или для реализации примитивных товаров и услуг.

2. *Зависимая эксплуатация* (dependent exploitation) – обеспечивает для крупных предприятий повышение управленческой гибкости и сокращение расходов на персонал через внештатный найм или субподряд неформальных предприятий.

3. *Рост* (growth) – обеспечивает рост малых фирм через их мобилизацию, повышение гибкости и сокращение расходов.

Получается, что в отличие от дуалистической теории, рассматривающей неформальный сектор как «балласт», препятствующий экономическому росту, структуралисты видят в нем не только источник доходов для экономически и социально нестабильных групп населения, но и резерв гибких производственных мощностей и трудовых ресурсов для капиталистических предприятий, которые обеспечивают базу экономического роста.

Неоинституциональный или легалистский подход (Э. де Сото, 1989 г.) развит перуанским экономистом Э. де Сото, который объяснял широкое развитие неформального сектора, как логичное следствие чрезмерного бюрократизма и государственного вмешательства в экономическую деятельность предприятий.

В своей книге «Иной путь. Невидимая революция в Третьем мире» (1989) Э. де Сото [42] противопоставлял идее дуализма следующие тезисы:

✓ низкий уровень «прозрачности» экономики всегда стимулирует развитие нищеты и маргинализацию населения;

✓ опыт развития западноевропейских стран не всегда можно применить относительно к культуре и менталитету населения Перу;

✓ деструктивность в развитии стран Латинской Америки вызвана воздействием внешних иностранных сил, а не внутренними системными ошибками.

Представленные в книге результаты исследований свидетельствовали о слишком высоких порогах входа в формальный бизнес и высоких транзакционных издержках в формальной среде.

Усугубляло ситуацию фактическое бездействие, а в некоторых ситуациях и противодействие властей. В большинстве развивающихся стран отсутствовали программы поддержки безработных и содействия занятости населения, в связи с чем вновь прибывавшие мигранты оставались без какой-либо поддержки государства в вопросах своего трудоустройства и жизнеобеспечения, это происходило еще и потому, что они воспринимались как конкуренты в сложившейся городской экономической системе. Как отмечает Э. де Сото *«в стремлении удержать высокодоходные отрасли под своим контролем государством искусственно создаются и поддерживаются высокие барьеры входа на официальный рынок»* [Там же. С. 11].

С позиции легалистского подхода неформальный сектор основывался на микропредприятиях пытающихся избежать дополнительных расходов и ответственности, предусмотренных формальной регистрацией. Обременительное и сложное законодательство, а также расходы, «душащие» частный бизнес, заставляют его уходить в подполье (в тень). Таким образом Э. де Сото настаивал на безысходности борьбы с неформальным сектором в условиях высокого бюрократизма и вмешательства в экономику государства, поскольку создавался некий замкнутый круг: высокие административные барьеры вытесняют бизнес в неформальный сектор, в попытках переложить ответственность на формальный сектор государство усиливает регулирующую и фискальную функцию, что приводит к сокращению

формального сектора и росту неформального (предприятия из формального сектора под давлением переходят в неформальный).

Единственным выходом из замкнутого круга неформальности Э. де Сото и его сторонники видели в совершенствовании правовой системы государства и повышении уровня прозрачности экономики, устранении препятствующих барьеров для ведения малого бизнеса, легализация частной собственности и соблюдении имущественных прав. При этом так же, как и структуралисты, Э. де Сото рассматривал неформалов как *«человеческий капитал, необходимый для экономического подъема»* и характеризовал их как *«новый бизнес-класс»*, который при устранении соответствующих барьеров *«обеспечит сильные стимулы для роста экономики»* [Там же. С. 243]. Осмысленная критическим образом положения данного подхода, разумный вопрос о качестве этого «человеческого капитала» ставит Дж. Томас, вероятнее всего не все проявления неформальной деятельности могут рассматриваться в позитивном ключе с точки зрения базы для экономического роста [194. С. 30].

Значимый вклад в развитие неоинституционального подхода внесли Э. Фейдж (1990 г.) и Д. Норт (1993 г.) введя категорию «транзакционной функции» [197], которая определяет затраты, связанные с экономическим обменом. Цель этого подхода состоит в том, чтобы получить представление о процессе экономического развития с точки зрения как затрат на преобразование ресурсов в результаты, так и затрат на обмен, а именно, операционных издержек.

Очевидно, что неформальная экономика не подчинена формальным институтам экономической жизни. Под институтами понимаются *«правила игры в обществе или, выражаясь более формально, созданные человеком ограничительные рамки, которые организуют взаимоотношения между людьми»* [85. С. 17]. Как правило, экономический агент считается участником «формального» сектора любой экономики, когда его действия соответствуют установленным институциональным правилам игры или защищены ими. И

наоборот, когда его действия не соответствуют установленным правилам или ему отказано в их защите, агент рассматривается как член неформального сектора экономики.

В русле данного подхода Э. Фейдж отмечает, что *«те, кто вовлечен в подобного рода подпольную деятельность, изолированы или исключены из институциональной системы правил, прав, регулирования и наказания, которые управляют формальными агентами в процессе производства и обмена»* [158. С. 6].

Институциональный взгляд предполагает, что причиной неформальности являются высокие операционные издержки, налагаемые государством в результате чрезмерного регулирования. Вследствие чего проявляется искажение относительных факторов цен. Согласно этой точке зрения, неформальный сектор, определяемый как сектор, который преодолевает искажения государственного управления, является высокопродуктивным, эффективным и прибыльным.

В рамках самого *«молодого» - волюнтаристского подхода (Всемирный Банк, У. Мэлони, 1999 г.)*, развитого в русле неолиберального течения, неформальный сектор рассматривается скорее как *«нерегулируемый аналог добровольного малого предпринимательства в развивающихся странах»* нежели чем *«остаточный состав работников, отлученных от хороших рабочих мест»* [181. С. 1159], но в отличие от неинституционального, данный подход видит их основную мотивацию в добровольном избрании неформального статуса с целью избегания дополнительных расходов на осуществление предпринимательской деятельности, а не безысходность, обусловленную труднодоступностью формального сектора.

При этом выбор неформального статуса является итогом взвешенного решения индивидуума, который сопоставляет все предпочтения занятости в формальном секторе и в неформальном секторе на равной основе. Свои выводы У. Мэлони основывает на результатах исследований в

латиноамериканских странах (Аргентины, Бразилии и Мехико). По мнению автора, неформальный сектор состоит «неформальных самозанятых» (informal self-employed) и «неформальных нанятых» (informal salaried), но самозанятых большинство и именно они определяют структуру неформального сектора. С точки зрения волонтаризма самозанятость рассматривается как начальная ступень предпринимательства, а неформальный статус как конкурентное преимущество, позволяющее начать свое дело с минимальными издержками, а так же попробовать себя в предпринимательстве без особых последствий. Данный подход не отрицает наличие взаимосвязи формального и неформального сектора, рассматривая первый как источник капитала для бизнес-начинания.

Подводя итог, хотелось бы отметить, что каждый подход находит своих сторонников и критиков, а мнения и доказательная база авторов во многом определяются географическими и национальными аспектами выбранной эмпирической основы, а также во многом обусловлены противоречивостью и парадоксами исследуемого явления. Несмотря на это, в ходе дискуссий были сформированы первые представления о неформальном секторе и неформальной занятости которые заложили базу для концептуализации понятия с целью перехода к количественным данным, характеризующим масштабы ее распространения. Исходя из понимания истоков, причин и условий распространения занятости в рамках неформального сектора представители каждого научного течения видели способы и методы борьбы с этим явлением. Со своей стороны мы обобщили эти подходы в таблице 1.3.

Таблица 1.3.

**Подходы к сокращению неформальной занятости с точки зрения
основных научных экономических школ**

Экономическое течение	Функции неформальной деятельности	Роль государства	Необходимые меры
<i>Неоклассическое (МОТ, 1972 г.)</i>	Убежище маргиналов,	Обеспечение баланса в экономике	Стимулирование создания новых рабочих мест в

	социальный стабилизатор	(перераспределение благ)	формальном секторе экономики
<i>Неоинституциональное</i> (Э. де Сото, 1989 г.)	Возможность снятия искусственно созданных государством ограничений для предпринимательства	Наблюдение и создание необходимых условий для развития бизнеса	Снятие административных барьеров на ведение предпринимательской деятельности; защита прав собственности
<i>Марксистское</i> (М. Кастельс, А. Портерс, 1989 г.)	Источник сокращения издержек крупного капитала	Устранение экономического дисбаланса, регулирование деятельности крупных корпораций	Сокращение налоговой нагрузки на труд и малый бизнес
<i>Неолиберальное</i> (Всемирный банк, У. Мэлони, 2004 г.)	Инструмент нечестной конкуренции	Установление и обеспечение принципов конкуренции и законов свободного рынка	Совершенствование законодательства и повышение информента контрактов для поддержания справедливой конкурентной среды

Источник: составлено автором [84].

1.2. Концептуализация понятия и методы оценки неформальной экономики.

Отсутствие единого подхода к исследуемому явлению приводило не только к диссонансу в понимании его истоков, состава и подходов к регулированию. Дискуссионным также являлся сам термин «неформальная» (*informal*), что зачастую обуславливало разнообразие альтернативных понятий, таких как *подпольная* (*underground*), *нелегальная* (*illegal*), *противозаконная* (*unlawful*), *нестандартная* (*non-standart*), *вторая* (*second*), *скрытая* (*hidden*), *черная* (*black*) и т.п. деятельность, под которыми описывался широкий спектр разнообразных видов занятости, существенно отличающихся друг от друга по своей сути: уличная торговля, коробейничество, удаленная работа на дому, бартер, кража государственной собственности, коррупция, уклонение от уплаты налогов, деятельность мафии,

организованная преступность и т.д. Как справедливо отмечает Дж. Томас *«устойчивость термина «неформальный сектор» соседствует с расплывчатостью его содержания и противоречивостью концептуализации»* [194. С. 334]. Сам автор термина - К. Харт спустя десятки лет писал, что концепция неформальной занятости, предложенная им изначально, была подвержена влиянию «идеологических потоков», в связи с чем смысл понятия впоследствии существенно изменился по отношению к первоначальному. По определению К. Харта *«понятие «неформальная» относится к отсутствию форм, недостатку регулирования, в данном случае к экономическому уклонению от бюрократических правил, которые лежат в основе государственного управления национальной экономикой»* [168. С. 217].

В научной литературе встречается множество определений неформальной экономической деятельности и занятости. Так, например, Э. Черси отмечает *«Концептуально мы можем предложить довольно простое определение этому феномену – это подпольная деятельность, которая имеет законные цели, но использует незаконные средства. Другими словами, это деятельность, которая не имеет криминального содержания, но осуществляется незаконно, хотя и является законной и желательной деятельностью для страны. Таким образом, с экономической точки зрения, самой главной характеристикой неформальной деятельности является то, что она дает больше выгоды для общества не соблюдая закон, чем следуя ему»* [147. С. 101].

М. Кастеллс и А. Портес утверждают, что неформальная экономика *«это процесс извлечения дохода, имеющий одну главную особенность: он не регулируется общественными институтами в правовой и социальной сфере, в отличие от других видов деятельности»* [144. С. 12].

Дж. Кросс определяет неформальную экономическую деятельность как *«производство и обмен легальной продукции и услуг, которые произведены в отсутствие разрешения на ведение бизнеса, нарушения градостроительного кодекса, отказе декларировать налогооблагаемый доход, несоблюдении*

трудового законодательства и/или легальных гарантий с поставщиками и клиентами» [148. С. 36-37].

К. Мальдонадо [180. С. 726], однако отступает от этого строгого определения, утверждая, что предприятие (или частное лицо) может соблюдать некоторые правила (например, получение разрешения), но не соблюдать другие (например, платить налоги): таким образом, существует серая зона *«полу-формальности»*.

Среди российских авторов следует выделить определение В. В. Радаева, который описал неформальную экономику как *«совокупность хозяйственных отношений, которые не отражаются в официальной отчетности и формальных контрактах» [92. С. 6]* и разделил ее на две составляющие: первая из которых находится «на свету» и включает деятельность не нарушающую действующее законодательство, а вторая – теневая, является не только нерегистрируемой, но и противоречит действующему законодательству. При этом автор не отождествляет теневую экономику с криминальной и отмечает, что значительная часть теневой экономики вполне легальна по своим целям и содержанию, но использует средства, вступающие в противоречие с законом, а криминальная экономика отличается заведомым нарушением закона и связана с производством запрещенных товаров и услуг.

По мнению Синявинской О.В. *«неформальная занятость охватывает все формы оплачиваемой занятости – по найму и не по найму, которые формально не зарегистрированы и, следовательно, не подлежат регулированию и не защищены существующими правовыми или регулирующими структурами» [100. С. 14]* при этом переходные состояния между формальной и неформальной занятостью автор называет теневой занятостью.

Некоторые авторы сознательно обходят термин «неформальная», видимо, не соглашаясь с его универсальностью в части обозначения исследуемого явления, и заменяя его альтернативными обозначениями. Так, Р.

Ла Порта и А. Шлейфер [175; 176] используют термин *«неофициальная экономика»* и определяют ее как деятельность незарегистрированных фирм или зарегистрированных фирм, уходящих от налогообложения.

Т. Шанин [104] предложил понятие *«эксполярные экономики»*, подчеркивая их *«социальную погруженность»* и *«отстраненность»* отношений с государством и капитализмом, суть которых выражается в особых стратегиях выживания и использования труда, берущих начало в способах функционирования семейных экономик.

Г. Гроссман, британский экономист с советским происхождением, объединил все разнообразие полулегальной и нелегальной экономической деятельности в СССР под термином *«вторая экономика»* или *«параллельный рынок»*. Автор определяет вторую экономику СССР как *«любое производство и торговлю, направленное на получение личного дохода, в независимости от того является эта деятельность легальной или нет»* [164. С. 79], в свою очередь автор настаивает что его понятие гораздо шире, чем понятие *«подпольной или скрытой экономики западного мира»*, поскольку включает некоторые вполне легальные и нескрываемые виды деятельности (подсобные хозяйства, жилищное строительство, частная профессиональная практика и т.д.).

Очень точно экономическое поведение неформальных предпринимателей (с точки зрения мотивации), в том числе самозанятых характеризует одно из понятий, обозначающих неформальную экономику (*«серый рынок»* или *«подпольную экономику»*) - *«система Д»*, от франц. Débrouillard [138], *«находчивый»*, *«сообразительный»*, который объединяет под собой всю деятельность по торговле товарами и услугами избегающую государственное налогообложение, лицензирование, сертификацию и регулирование. Также она получила характеристику *«сделай себе экономику»* (do it yourself economy).

Более широкий подход, по сравнению с дуальным, был развит экономическими социологами и экономистами, которые классифицировали

экономику не на «черное» и «белое», а выделяли различные ее сегменты по признакам соблюдения тех или иных законодательных, или институциональных норм в ходе совершения экономических операций. Мы обобщили известные классификации зарубежных и отечественных авторов в таблице 1.4.

Таблица 1.4.

Типологизация экономических систем с точки зрения выявления
неформальной занятости

Автор	Классификационный признак	Классификация
С. Генри [169], 1982 г.	По типу социально-экономических систем	<p>1. <i>Регулярная (формальная) экономика:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - рыночная экономика; - экономика перераспределения; <p>2. <i>Неформальная экономика:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>нерегулярная (irregular): «работа на стороне» (work on the side), «работа налево» (work on the left), «неофициальная работа» (work off the books) и «неофициальные подработки» (moonlight work).</i> - <i>скрытая (hidden) экономика паразитирует на регулярной: неофициальная деятельность «белых воротничков», офисных работников, которые используют свое служебное положение для получения дополнительного дохода, помимо официального оклада.</i> - <i>социальная (social) - объединяет деятельность домохозяйств, которая не использует деньги в качестве меры обмена, и широко применяет бартер или дарение.</i> <p>3. <i>Криминальная (нелегальная) экономика.</i></p>
Дж. Гершуни [162], 1983 г.	По субъектам производства товаров и услуг	<p>Неформальная экономика:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>«подпольная» (underground),</i> 2. <i>«домашняя» (household)</i> 3. <i>«коммунальная» (communal).</i> <p>При этом домашняя и коммунальная экономика ориентированы на создание благ для членов семьи или общества на безвозмездной основе, но не нарушают норм законодательства,</p>

		<p>поскольку их деятельность государством почти не регулируется. В то же время подпольная экономика ориентирована на создание благ для общественного потребления вне зависимости от уровня и класса экономической подсистемы, соответственно существует с целью ухода от налогообложения и регулирования.</p>
Э. Фейдж [158], 1990 г.	По типу соблюдения институциональных правил	<p>Подпольная экономика (underground economy):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Нелегальная экономика</i> (illegal economy) в рамках которой производятся и распространяются товары и услуги, запрещенные законом (например, торговля наркотиками и «черный рынок» обмена валют); 2. <i>Недекларируемая экономика</i> (unreported economy), которая уходит от официального налогообложения; 3. <i>Нерегистрируемая экономика</i> (unrecorded economy), скрывающая достоверную отчетную информацию о своей деятельности, которая учитывается в системе национальных счетов; 4. <i>Неформальная экономика</i> (informal economy), обходящая издержки, связанные с официальным оперированием: соблюдение отдельных законов и административных правил, охватывающих имущественные и трудовые отношения, лицензирование, систему финансового кредитования и социального обеспечения, а, следовательно, исключенная из доступа к благам государственной системы.
Ф. Шнайдер и Д. Энсте [187. С. 8], 2013	По типу собственности и степени легальности совершаемых операций	<p>Национальная экономика:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Официальный сектор (формальный сектор, первая экономика): <ul style="list-style-type: none"> - государственный сектор (государственный сектор и государственные корпорации); - частный сектор (частные домохозяйства и фирмы).

		<p>2. Подпольная экономика (неформальная экономическая активность, вторая экономика):</p> <ul style="list-style-type: none"> - теневая экономика (рыночные трансакции); - сектор домохозяйств (самодостаточная экономика).
<p>А. Каценелинбойген [73], 1977 г.</p>	<p>По степени легальности рынков с точки зрения реализуемых на них товаров</p>	<p>1. Легальные рынки:</p> <ul style="list-style-type: none"> - «красный» - по продаже государством потребительских товаров и услуг, существует в интересах государства; - «розовый» - часть товаров, которая реализуется населением, «розовый» рынок активно поддерживается государством, но менее им управляемый; - «белый» - товарооборот между населением, рынок легальный и поддерживается государством, но менее значимый для него. <p>2. Полулегальные рынки:</p> <ul style="list-style-type: none"> - «серый» - рынок, на котором происходит аренда средств, оказание услуг и перераспределение ресурсов между хозяйственными ячейками. <p>3. Нелегальные рынки:</p> <ul style="list-style-type: none"> - «коричневый» - товарооборот дефицитных товаров красного рынка и импортных (запрещенных) товаров через частных лиц; - «черный» - участники которого преследуются государством, их деятельность является уголовно-наказуемой.
<p>В. В. Радаев [92], 1999г.</p>	<p>По степени легальности экономических операций</p>	<p>1. <i>Легальная (неофициальная) экономика (legal economy)</i> — не нарушает действующих законодательных норм и прав других участников рынка (производство домашних хозяйств).</p> <p>2. <i>Внеправовая экономика (out-of-law economy)</i> - «розовые рынки» — экономическая деятельность, которая нарушает права других субъектов, но находится вне законодательного регулирования, иными словами, использует «дыры» в законодательстве и другие «лазейки» (финансовые пирамиды,</p>

		<p>недобросовестная конкуренция и т. д.).</p> <p>3. <i>Полуправовая экономика</i> (semi-legal economy) – «серые рынки» — цели такой деятельности соответствуют законодательству, однако средства их реализации выходят за его рамки (различные «схемы» ухода от уплаты налогов, трудовой найм без оформления, работа без патента или лицензии).</p> <p>4. <i>Нелегальная, криминальная экономика</i> (non-legal, criminal economy) – «черные рынки» — достижение нелегальных целей нелегальными средствами (торговля наркотиками, оружием, контрабанда, проституция и т.д.).</p> <p>Так, белую экономику по мнению автора составляют белые и розовые рынки, а теневую - серые и черные рынки.</p>
Ю.Г. Наумов, Ю.В. Латов [30. С. 56], 2016 г.	По критерию самостоятельности в отношении легальной экономики	<p>Теневая экономика:</p> <p>1. <i>Вторая («беловоротничковая»)</i> – имеет самую тесную связь с легальной экономикой, являясь ее скрытой частью (деятельность по фальсифицированию финансовых документов, использование неформальных связей и коррупция);</p> <p>2. <i>Серая (неформальная)</i> – существует более автономно (незарегистрированный мелкий бизнес, осуществляющий разрешенные (легальные) виды деятельности);</p> <p>3. <i>Черная (подпольная)</i> – существует обособлено от легального сектора (нелегальная деятельность организованной преступности - торговля оружием, наркотиками, организация азартных игр, рэкет и т.д.).</p>
Р.М. Нуреев [87], 2015 г.	По стадиям общественного производства	<p>Неформальная занятость:</p> <p>- в сфере производства (нерегистрируемая занятость в формальном секторе, самозанятость, занятость по найму у физических лиц, запрещенная законодательно деятельность);</p> <p>- в сфере распределения (различные экономические преступления и др.);</p>

		- в сфере обмена (экономика дара); - в сфере потребления (домашняя экономика).
--	--	---

Источник: составлено автором.

По сути, сформировалось два основных подхода. Первый основан на характеристиках экономических субъектов и характере их деятельности (секторальный). Согласно ему неформальность представляется как особый способ организации производства, преимущественно в контексте экономик стран Третьего мира. Второй подход видит неформальность как преступление через закон, т.е. акцентирует внимание на степени легальности совершения хозяйственных операций (транзакций), при этом не ограничиваясь рамками социально-экономических систем (секторов экономики).

По нашему мнению, второй подход является более универсальным. В таком же русле С.П. Глинкина [63; 64] характеризует *неформальный сектор* как законную производственную деятельность домохозяйств в рамках собственного потребления, а *криминальный сектор* как деятельность, скрываемую ради ухода от налогообложения либо из-за угрозы прекращения такой деятельности волей государства. В целом автор придерживается мнения об идентификации неформальной деятельности через нарушение установленных законодательных ограничений, одновременно отмечая, что не во всех странах законодательные базы близки к идеалу и границы нелегальности сильно от этого зависят.

И такая позиция нам кажется не без основательной. Дело в том, что с точки зрения юриспруденции экономическая деятельность (процедура или общественное отношение) делится исключительно на легальную (законную) и нелегальную (незаконную), таким образом формализованная юридическая составляющая легальности выражается через четкое соответствие всех процедур (административных, трудовых, налоговых и т.д.). Так, в административном кодексе РФ предусмотрена ответственность работодателей при не заключении трудового договора с работником, а в уголовном кодексе ответственность за уклонение от уплаты налогов, поскольку с точки зрения

права незаконная предпринимательская деятельность является таким же преступлением как незаконный оборот наркотиков, оружия, контрабанда, получение взяток, хищения и др. [33]. Как мы видим, понятие «неформальная» в общем смысле соответствует понятию «полулегальная» деятельность, которое в юридических науках отсутствует, хоть и периодически упоминается в контексте частичного соблюдения законодательных норм. Именно в этом, по нашему мнению, и таится сложность выявления неформальной экономической деятельности, поскольку сама по себе она является сложным переплетением таких критериев как: *легальность* (соответствие закону) и *мораль* (соответствие социальным нормам), а с экономической точки зрения обусловлена *мотивацией поведения экономического субъекта* (преднамеренная, не преднамеренная). Далее неформальность может распространяться на все стадии экономического обмена между всеми субъектами экономики, вследствие чего возникает сложное переплетение различного рода экономических связей. Именно поэтому, указанные критерии стоит применять только по отношению к каждой экономической операции в отдельности. Экономические субъекты могут соблюдать все установленные правила в одних операциях и частично или полностью их нарушать при совершении других. Поэтому неформальную деятельность так трудно уловить и измерить, она как будто ускользает, растворяясь в обществе и покрывается им. Исходя из обозначенной позиции полагаем целесообразным схематично изобразить концептуальные рамки неформальной экономической деятельности или занятости как показано на рисунке 1.2.



Источник: составлено автором.

Рис. 1.2. Схематичное изображение концептуальных границ и взаимосвязи формальной, неформальной и криминальной экономики.

По нашему мнению, если в основе лежит правовой признак, то экономика делится на *легальную* («белую») и *нелегальную* или *теневую*, которая в свою очередь состоит из *криминальной* («черной») и *неформальной* («серой») экономики. Криминальная деятельность характеризуется тем, что нарушает абсолютно все правовые и морально этические нормы (торговля оружием, наркотиками, грабежи, рэкет, коррупция, экономические преступления), а *неформальная* или *полулегальная деятельность* частично соответствует законодательным, административным, иным требованиям государства и не нарушает морально-этических норм, являясь в некотором смысле общественно-полезной.

Только не всегда легальная деятельность с точки зрения законодательства является общественно-полезной и наоборот, не всякая

нелегальная деятельность с точки зрения законодательства является асоциальной. Примером первого утверждения является различная степень легализации такого асоциального вида деятельности как проституция², а ярким подтверждением последнего - существование «второй экономики» в бывшем СССР, которое во многом позволяло компенсировать недостатки планового режима хозяйствования (удовлетворение спроса на отдельные товары и услуги, восполнение товарного дефицита и т.д.), однако с точки зрения права она признавалась незаконной.

Легальность в качестве ключевого признака совершаемых хозяйственных операций в современных условиях является универсальным, еще и потому, что из него следуют все остальные, выделяемые авторами признаки, например, возникновение обязательств по уплате социальных платежей и взносов, налогов, обязанность по предоставлению отчетности в соответствующие государственные органы и структуры, подконтрольность законодательному регулированию и т.д. Так, оформление трудовых отношений через заключение трудового договора в письменном виде позволяет работнику быть равноправным участником системы социального страхования, отстаивать свои трудовые права, взаимодействовать с финансовыми институтами и т.д.

Согласно определению занятости, приведенному в Законе РФ «О занятости населения Российской Федерации» *«это деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству РФ и приносящая, как правило, им заработок, трудовой доход»* [6]. Учитывая выявленные критерии, по нашему

² В некоторых странах Европы проституция легализована и даже регулируется законом. Например, в Нидерландах, Швейцарии, Австрии, и Турции люди, занимающиеся этим видом деятельности, имеют официальный статус занятых, платят налоги, производят отчисления на пенсионное и медицинское обеспечение, а также отстаивают свои права, объединяясь в профсоюзы. В Венгрии проституция приравнена к «индивидуальной трудовой деятельности» и регулируется законодательством о малом бизнесе. В других странах Европы (Испания, Италия, Великобритания, Польша, Чехия, Словакия и др.) проституция легальна, но не регулируется законодательно государством. Наконец, в таких странах как Литва, Словения, Хорватия, Румыния, Молдова она нелегальна и подлежит уголовному и административному преследованию.

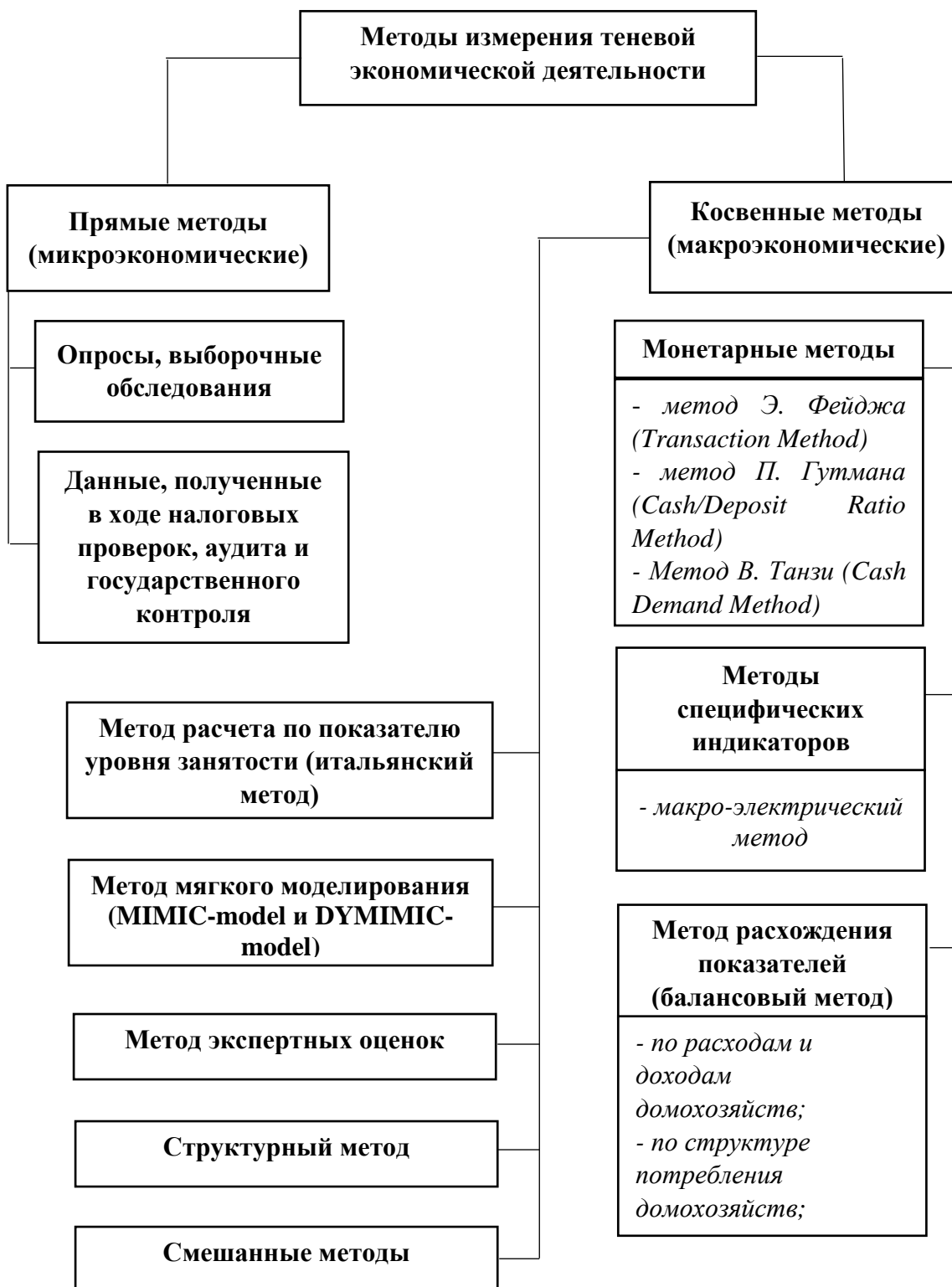
мнению неформальную занятость следует определять как вид трудовых отношений без заключения трудового договора на выполнение трудовой функции, не нарушающей морально-этические принципы, между работником и работодателем, которая реализуется на основе устных договоренностей в целях сокращения расходов работодателя на обеспечение установленных государством социальных гарантий, а также уклонения от выполнения норм трудового права, регулирующих вопросы оплаты труда, режима труда и отдыха, гарантий по соблюдению безопасных условий труда. Либо, как индивидуальную трудовую деятельность работника, осуществляемую без регистрации в качестве индивидуального предпринимателя или самозанятого гражданина в соответствии с определенным порядком, но не нарушающую морально-этические принципы [97].

Установление понятийного аппарата, а, самое главное, определение критериев отнесения деятельности к тому или иному виду экономики видится ключевым шагом на пути к разработке и принятию актуальной методологии статистического учета, позволяющей сформировать эмпирические сведения о распространении изучаемого явления.

В целом методы измерения неформальной экономики делятся на два вида: прямые и косвенные (см. рис. 1.3.). В целом, все указанные методы могут дать только общее представление о масштабах и темпах роста скрытой экономики, выявить пиковые точки подъёма и спада теневой экономической деятельности, сопоставить с возможными факторами и сделать относительное заключение о причинах ее роста. Однако они совершенно точно не позволяют проанализировать ее структуру, выделить долю неформальной и нелегальной деятельности.

Прямые методы получения сведений о неформальной или скрытой экономической активности (занятости) населения обладают неоспоримым преимуществом в виде возможности получения информации напрямую от субъектов экономической деятельности, хотя в тоже время их результаты напрямую зависят от репрезентативности выборки и выбранной методологии

учета³, также присутствует вероятность сокрытия респондентами сведений о своей неофициальной деятельности.



³ «Выходя в конечном счете, практически на одни и те же эмпирические объекты, эти подходы используют разные концептуальные схемы и, соответственно, разные критерии для выделения неформального сектора» [14. С. 18]

Источник: составлено автором по [26; 87; 91].

Рис. 1.3. Методы оценки неформальной экономики.

В свою очередь косвенные методы ставят своей задачей определить масштаб скрытой экономики, опираясь на сведения, не связанные с ней напрямую, что должно обеспечить непредвзятость результатов. Однако на практике крайне сложно найти качественную эмпирическую базу без относительных допущений. Более подробно описание методов, их достоинства и недостатки приведены нами в Приложении 2.

1.3. Совершенствование методологии учета неформальной занятости в Российской Федерации.

Главную роль в разработке и принятии методологии учета неформальной занятости взяла на себя Международная организация труда (далее - МОТ). В январе 1993 г. на 15-ой Международной конференции статистиков труда (МКСТ) была принята отдельная «Резолюция о неформальном секторе», определяющая методологию статистического учета неформального сектора [186]. В основу принятой концепции была положена теория неформального сектора, которая на тот момент позволяла достичь международно-согласованной версии определения объекта учета, а для целей Системы национальных счетов (далее – СНС) за основу был взят подход, базирующийся на характеристиках производственных единиц – предприятий, на которых имеет место неформальная занятость, он получил название *производственный подход*.

Таким образом, согласно принятой резолюции, неформальный сектор признавался состоящим из производственных единиц (предприятий) с низким уровнем организации, мелкомасштабным производством, без четкого разделения труда и капитала как средств производства, где трудовые отношения являются отражением случайной (непостоянной) занятости и основаны преимущественно на родственных или личных социальных отношениях, а не на контрактных договоренностях с официальными гарантиями. Вместе с тем предприятиями неформального сектора считались

так называемые предприятия домашних хозяйств (household enterprises), которые в свою очередь разделялись на две подгруппы:

а) предприятия, которые являются неформальными работодателями (enterprises of informal employers) и привлекают наемных работников на постоянной основе;

б) неформальные самофинансируемые предприятия (informal own-account enterprises), которые могут привлекать наемных работников временно, либо не привлекать вовсе. По сути, это предприятия, основанные на самостоятельной трудовой деятельности гражданина (самозанятость или индивидуальное предпринимательство без права найма работников).

Характерным признаком неформальности у работодателей является определенный уровень занятости или отсутствие регистрации у самого предприятия либо его работников, а характерным признаком неформальности самофинансируемых организаций – только отсутствие необходимой регистрации, предусмотренной законодательно.

Однако, такой подход обладал всеми недостатками, характерными для теории неформального сектора, а, соответственно, не мог обеспечить сбор актуальных данных о неформальной экономической активности. Подтверждения этому содержались в материалах Делийской группы, которая работала в период с 1997 г. по 2002 г. над изучением международного опыта измерения занятости в неформальном секторе, где главным выводом обозначалась необходимость расширения понятия неформальный сектор до понятия «неформальная экономика» и, следовательно необходимость дополнения статистического параметра учета «занятость в неформальном секторе экономики» статистическим параметром «неформальная занятость».

На основе сложившихся предпосылок МОТ в 2002 г. впервые применяет термин «неформальная экономика» по отношению ко *«всей экономической деятельности лиц, занятых в экономических единицах, которые с точки зрения закона или на практике не охвачены или недостаточно охвачены формальными трудовыми договоренностями»* [149.

С. 6] и отмечает, что занятость в неформальной экономике делится на две составляющие: занятость в неформальном секторе согласно определению 15-й МКСТ и другие формы неформальной занятости за пределами неформального сектора. И уже в 2003 г. на 17-й МКСТ принимается резолюция, закрепляющая «Руководство относительно статистического определения неформальной занятости», в которой «неформальная занятость» (informal employment) определяется как *«трудовые отношения в законе или на практике не являющиеся субъектом национального трудового законодательства, подоходного налогообложения, социальной защиты или прав на определенные трудовые преференции (предварительное уведомление об увольнении, выходное пособие, оплачиваемый ежегодный отпуск или отпуск по болезни и т.д.)»* [170. С. 6]. Таким образом, ключевой характеристикой неформальной занятости является отсутствие трудового соглашения, заключенного в соответствии с национальным трудовым законодательством и обеспечивающего соблюдение всех трудовых прав и гарантий работника. При этом причины, как источники возникновения неформальной занятости могут быть различны:

- ✓ фальсификация в части декларирования рабочих мест или сотрудников;
- ✓ случайная или краткосрочная занятость;
- ✓ количество рабочих часов или оплата ниже установленного порога (также для гарантий социального обеспечения);
- ✓ предоставление занятости в некорпоративном секторе;
- ✓ размещение рабочих мест вне предприятий (также найм внештатных работников без трудового контракта);
- ✓ рабочие места, на которых не применяется, не соблюдается и не обеспечивается исполнение действующих норм трудового законодательства по различным причинам.

В качестве отличий нового подхода можно выделить следующее:

1. неформальный сектор представлен как часть неформальной экономики, а не составляющая деятельности домохозяйств;

2. разделение сфер экономики на четыре, а не на две категории: *формальную* (предприятия или виды деятельности (бизнес), имеющие официальную регистрацию, ведущие бухгалтерский учет, осуществляющие уплату налогов, осуществляющие найм персонала в соответствии с трудовым законодательством); *неформальную*; *подпольное производство*; *нелегальное производство*, а также деятельность *домохозяйств*, которая подразделяется на деятельность, направленную на производство товаров и услуг для собственного потребления и на продажу. При этом неформальная занятость может проявляться во всех перечисленных секторах, а ее выявление осуществляется на основании порядка оформления трудовых отношений и условий занятости, т.е. рабочие места классифицируются по двум признакам: типам производственных единиц и типам рабочих мест (формальные, неформальные) (см. таблицу 1.5.);

3. не ограничиваются представления о распространении неформального сектора и неформальной экономики в пределах экономик развивающихся стран, явление рассматривается как универсальное для стран всех уровней социально-экономического развития (развитых, переходных и развивающихся);

4. неформальная занятость классифицируется в соответствии с международной классификацией статусов в занятости: наемные работники, работодатели и лица, работающие за свой счет, помогающие члены семьи и члены производственных кооперативов.

Концептуальные границы неформальной занятости в соответствии с резолюцией 17-й МКСТ представлены в таблице 1.5.

Концептуальные границы неформальной занятости

Тип производственного предприятия	Статус в занятости (рабочее место)								
	Самозанятые		Работодатели		Помогающие семейные работники	Наемные сотрудники		Члены производственных кооперативов	
	Неформальный	Формальный	Неформальный	Формальный		Неформальный	Неформальный	Формальный	Неформальный
Предприятия формального сектора					1	2			
Предприятия неформального сектора (а)	3		4		5	6	7	8	
Домохозяйства (б)	9					10			

(а) Определение в соответствии с Резолюцией 15-й Конференции статистиков труда за исключением домохозяйств и оплачиваемых домашних работников.

(б) Домохозяйства, производящие продукцию исключительно для собственного потребления и оплачиваемые домашние работники.

Источник: [171. С. 27].

Как показано в матрице, неформальная занятость объединяет следующие типы занятости:

1. Самозанятые работники, занятые на собственных предприятиях неформального сектора (ячейка 3).
2. Работники, нанятые в собственных предприятиях неформального сектора (ячейка 4).
3. Помогающие семейные работники, в независимости от их занятости на предприятиях формального или неформального сектора (ячейки 1 и 5).
4. Члены производственных корпоративов (ячейка 8).

5. Работники, занимающие неформальные рабочие места на предприятиях формального и неформального сектора, а также оплачиваемые работники, занятые в домохозяйствах (ячейки 2,6 и 10).

6. Самозанятые, производящие продукцию исключительно для собственного потребления или потребления своих домашних хозяйств (ячейка 9), если данный вид занятости соответствует положениям параграфа 9 (6) Резолюции по статистическому учету экономически активного населения, занятости, безработицы и неполной занятости (промежуточных форм занятости) принятой на 13-ой МКСТ.

При этом белые ячейки с номерами обозначают различные вариации неформальной занятости: *неформальная занятость* - ячейки с 1 по 6 и с 8 по 10; *занятость в неформальном секторе* – ячейки с 3 по 8; *неформальная занятость вне неформального сектора* – ячейки 1,2,9 и 10. Темно-серым цветом выделены ячейки, обозначающие виды занятости, которые по определению не могут существовать в рассматриваемых производственных единицах. Выделенные светло-серым ячейки обозначают формальную занятость.

Таким образом к неоспоримым преимуществам новой методологии следует отнести ее широкий охват и универсальность. Однако несмотря на это, по мнению некоторых экспертов, данная методология все равно имеет ряд упущений. Так, по мнению М. Чен [145; 146] и Р. Хасмана [170; 171] достаточно сложно учесть все многообразие форм неформальной занятости, а также оттенки неформальности. Особенно если принять во внимание скрытый характер такой деятельности и нежелание неформальных операторов раскрывать полную и достоверную информацию о своей деятельности. Кроме того, возможной причиной устойчивости и скрытности неформальной экономики может выступать «покровительство» формального сектора, возникающее в следствие прочной взаимовыгодной связи, которая обеспечивает их участникам сокращение издержек и получение дополнительной прибыли. В таком случае, разработка эффективной

методологии, учитывающей все многообразие видов неформальной деятельности и комбинирования статусов участниками экономики, представляется почти неразрешимой задачей.

Действующая методология Росстат [121] базируется на производственном подходе и в качестве основного критерия неформальности использует отсутствие государственной регистрации в качестве юридического лица. Объектом учета Росстат являются занятые в неформальном секторе экономики граждане, к которым относят:

1. индивидуальных предпринимателей;
2. лиц, работающих по найму у индивидуальных предпринимателей и физических лиц;
3. помогающих членов семьи в собственном деле, принадлежащем кому-либо из родственников;
4. работающих на индивидуальной основе без регистрации в качестве индивидуального предпринимателя;
5. занятых в собственном домашнем хозяйстве по производству продукции сельского, лесного хозяйства, охоты и рыболовства для продажи или обмена;
6. занятых в собственном домашнем хозяйстве по производству товаров для дома и быта, преимущественно для обмена или продажи.

Таким образом, по нашему мнению, назрела острая необходимость принятия более универсальной методологии учета неформальной занятости в России, которая обеспечила бы получение более достоверных сведений о масштабах распространения этого явления в России.

Исходя из анализа международных и отечественных работ мы сгруппировали критерии выявления неформальной занятости по их значению в таблице 1.6.

Основные критерии объектов учета неформальности

Неформальный сектор	Неформальная экономика
Объект учета: производственная единица или хозяйствующий субъект	Объект учета: рабочее место, при этом аналитической единицей является работник
<ul style="list-style-type: none"> ✓ институциональность; ✓ тип собственности; ✓ <i>наличие/отсутствие регистрации;</i> ✓ <i>ведение бухгалтерского учета и подача налоговой отчетности;</i> ✓ численность работников. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ <i>наличие/отсутствие договора или регистрации на трудовую деятельность;</i> ✓ характеристика договора на трудовую деятельность (срочный, бессрочный); ✓ <i>уплата работодателем социальных взносов;</i> ✓ предоставление оплачиваемого отпуска; ✓ предоставление и оплата больничных.

* курсивом выделены первичные характеристики для каждого объекта учета.

Источник: составлено автором.

Так, основные критерии позволяют наиболее точно установить, что перед нами именно неформальные трудовые отношения, т.е. они являются определяющими, а второстепенные – позволяют дополнить картину неформальной занятости для разработки наиболее эффективных мер по ее сокращению и регулированию.

Исходя из сформулированного в предыдущем параграфе определения неформальной занятости, считаем, что ключевым признаком неформальности является отсутствие трудового или иного вида договора на выполнение определенной работы, либо отсутствие регистрации налогового статуса экономического агента.

Из чего следует, что к основным недостаткам действующей методологии Росстат можно отнести:

- ✓ отсутствие разделения объектов учета по зарегистрированному и не зарегистрированному правовому статусу;
- ✓ отсутствие разделения учета на основную или дополнительную

безконтрактную занятость в формальном и неформальном секторе экономики;

- ✓ упущение разнообразных видов неформальной занятости.

Исходя из имеющихся данных Росстат проведем оценку ненаблюдаемой занятости, используя балансовый метод (таблица 1.7.).

Таблица 1.7.

Оценка уровня скрытой занятости в российской экономике на основе балансового метода (тыс. человек)

Год	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Общая численность рабочей силы	75,5	75,8	75,7	75,5	75,4	76,6	76,6	76,3	76,2	75,4
Занято в формальном секторе (по среднесписочной численности)	45,9	45,9	45,9	45,8	45,5	45,1	44,4	44,3	44,2	44,1
Численность фактически действующих индивидуальных предпринимателей	1,9	2,5	2,6	2,5	2,4	2,5	2,5	2,6	2,6	2,7
Численность безработных	5,5	4,9	4,1	4,1	3,9	4,3	4,2	3,9	3,6	3,5
Ненаблюдаемая занятость (сальдо)	22,2	22,5	23,1	23,1	23,6	24,7	25,5	25,3	25,6	25,1

Источник: составлено автором по [35; 36].

Ненаблюдаемая занятость, т.е. численность людей, входящей в состав рабочей силы с невыясненным правовым статусом оформления занятости определяется нами как разница между общей численностью рабочей силы, численностью безработных по методологии МОТ, среднесписочной численностью работников организаций, численностью фактически действующих индивидуальных предпринимателей и среднесписочной численностью занятых у индивидуальных предпринимателей по итогам календарного года по следующей формуле:

$$НЗ_1 = PC - Б - СПЧ - ИП_{факт} - СПЧ_{ин} \text{ (нижнее значение)}, (1)$$

где HZ_1 – неформальная занятость «нижнего» уровня (трудоспособное население, занятое в экономике без договора или регистрации),

PC – общая численность рабочей силы,

B – численность безработных, определяемая, по методологии МОТ,

$СПЧ$ – среднесписочная численность работников организаций,

$ИП_{факт}$ – численность фактически действующих индивидуальных предпринимателей,

$СПЧ_{ИП}$ – среднесписочная численность занятых по найму у индивидуальных предпринимателей.

При этом в расчетах используются следующие допущения: данная формула не учитывает внешних совместителей и лиц, совмещающих несколько статусов или имеющих несколько мест работы; в расчетах мы исходим из постоянной численности рабочих мест.

Используя всеохватывающий подход МОТ, который рассматривает неформальную занятость как сумму рабочих мест в неформальном секторе и неформальных рабочих мест за его пределами, произведем расчет верхней границы неформальной занятости в России по следующей формуле:

$$HZ_2 = HZ_1 + ЗНСЭ \text{ (верхнее значение)}, (2)$$

где HZ_2 – неформальная занятость «верхнего» уровня (численность занятых на неформальной основе в и вне неформального сектора по основному месту работы),

$ЗНСЭ$ – занятость в неформальном секторе экономики по данным Росстата,

HZ_1 – неформальная занятость «нижнего» уровня (люди, занятые в экономике без договора и регистрации).

Неформальная занятость наряду с показателем безработицы на наш взгляд является важным показателем, характеризующим качественную структуру национального рынка труда. В связи с чем, считаем целесообразным по аналогии с уровнем занятости, безработицы и участия в рабочей силе

ввести показатель **уровня неформальной занятости ($Y_{нз}$)**, определяемый по формуле:

$$Y_{нз} = НЗ_1/РС \times 100\%, (3)$$

Результаты расчетов по приведенным нами формулам представлены в таблице 1.8.

Таблица 1.8.

Результаты расчетов количественного показателя и уровня неформальной занятости на основе балансового метода

Год	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Занятость в неформальном секторе экономики, млн. чел.	11,5	12,9	13,6	14,1	14,4	14,8	15,4	14,3	14,6	14,8
НЗ ₁ , млн. чел.	22,2	22,5	23,1	23,1	23,6	24,7	25,5	25,3	25,6	25,1
НЗ ₂ , млн. чел.	33,7	35,4	36,7	37,2	37,7	39,5	40,9	39,6	40,2	39,9
Y_{нз}, в %	29,4	29,7	30,5	30,6	31,3	32,2	33,3	33,2	33,6	33,3

Источник: составлено автором.

Так, по нашим оценкам уровень неформальной занятости на российском рынке труда по данным за 2019 г. составляет **33,3%**. Однако, если учитывать и дополнительные проявления неформальной занятости, выраженные через вторичную занятость или «квази-формальную» занятость в формальном секторе, а также если использовать подход МОТ, который оценивает неформальную занятость по сумме показателей неформальной занятости и занятости в неформальном секторе экономики, этот показатель будет гораздо выше.

Сопоставляя рассчитанные показатели с данными Росстата, мы видим следующее, что нижняя граница неформальности (НЗ₁) по данным за 2019 г. превышает данные официальной статистики более, чем на 10 млн. человек, а верхняя граница неформальной занятости (НЗ₂) на 25,1 млн. человек. Выявленное существенное расхождение между данными официальной статистики и расчетными показателями, по нашему мнению, и обосновывает необходимость актуализации методологии учета неформальной занятости в

России.

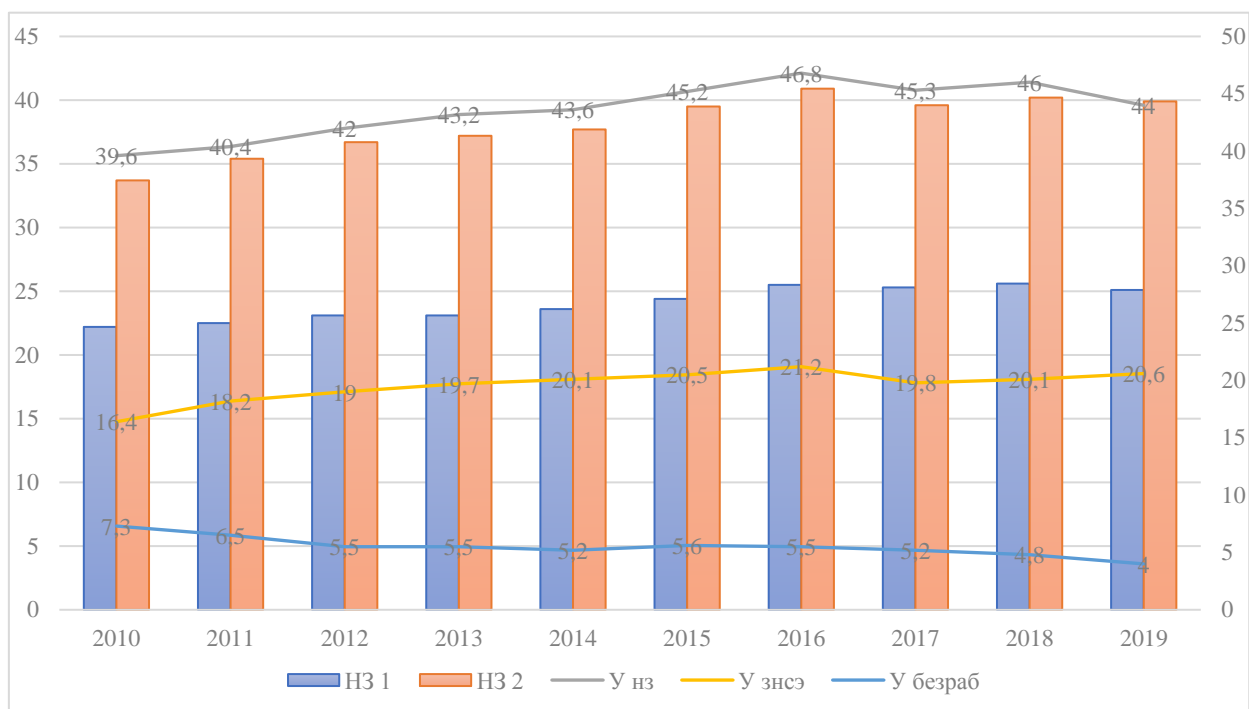


Рис. 1.4. Динамика роста неформальной занятости, занятости в неформальном секторе и уровня безработицы.

Как показывает приведенный график (рис. 1.4), на протяжении всего рассматриваемого периода наблюдался растущий тренд неформальной занятости, при этом пик роста приходится на кризисный 2016 г. Сопоставляя кривые роста показателей уровня неформальной занятости (восходящий тренд) и уровня безработицы (нисходящий тренд) следует отметить растущее значение неформальной занятости в обеспечении занятостью населения в России.

Очевидно, что переход Росстат к более расширенному пониманию неформальной занятости не только в рамках неформального сектора экономики, но и вне его позволил бы получить наиболее полноценную картину о масштабах распространения этого явления в России и перейти от количественного к качественному пониманию структуры российского рынка труда. По нашему мнению, совершенствование методологии учета должно проходить по схеме, изображенной на рисунке 1.5.

ЭТАП 1 ПОДГОТОВИТЕЛЬНЫЙ

Цель: определение целевой группы

Источники: обследования рабочей силы (ОРС); опросы населения по вопросам занятости (ОНПЗ); обследование домашних хозяйств; обследование предприятий и субъектов малого предпринимательства

Затруднения: достоверность предоставленных ответов; репрезентативность выборки; охват маргинальных групп (иностраных мигрантов, бедных слоев населения)

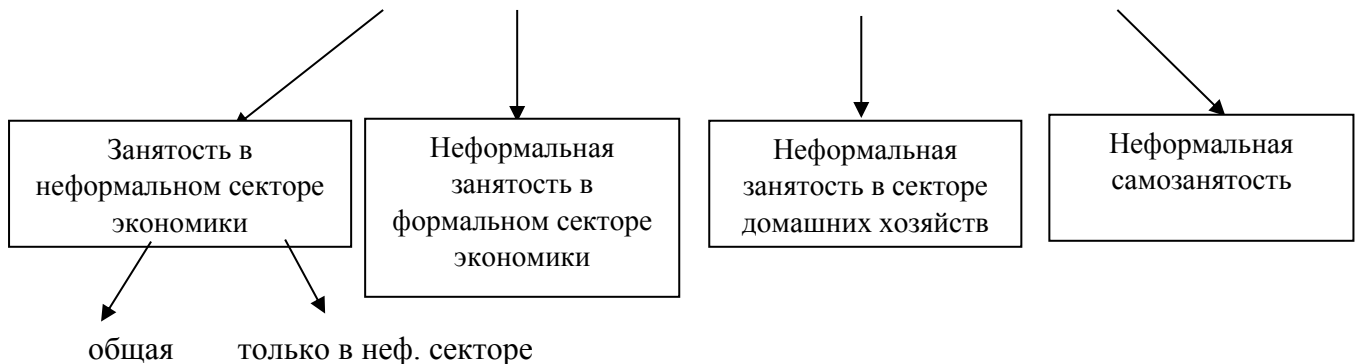
Результат: выявление целевой группы респондентов

ЭТАП 2 СВОД И ГРУППИРОВКА ПОЛУЧЕННЫХ ДАННЫХ

Цель: достоверная и качественная обработка данных

Проблемы: определение классификационных признаков; присутствие в выборки «сложных» объектов, комбинирующих несколько статусов

Стратификация совокупности неформальной занятости



Результат: сведения о неформальной занятости по группам

ЭТАП 3 СТРАТИФИКАЦИЯ ДАННЫХ В КАЖДОЙ ГРУППЕ ПО ПРИЗНАКАМ

Цель: дифференциация каждой группы неформальной занятости по признакам, позволяющим получить достоверную картину об этом явлении

Признаки: пол, возраст, уровень и наличие образования, тип занятости, региональная принадлежность, рабочий стаж, уровень оплаты труда и сельская или городская локация

Источник: составлено автором [82].

Рис. 1.5. Схема совершенствования методологии учета неформальной занятости

Неформальная занятость по своей сути является достаточно сложным объектом для измерения. В первую очередь это объясняется многообразием неуловимых и скрытых форм ее проявления, а также нежеланием индивидуумов сообщать правдивую и достоверную информацию о своей деятельности, особенно если она нарушает, в той или иной степени, институциональные нормы и правила. Все же метод статистического или прямого наблюдения остается одним из наиболее эффективных методов получения эмпирических данных о масштабах неформальной занятости

В целом методология учета неформальной занятости в России должна соответствовать следующим параметрам:

- ✓ универсальность;
- ✓ широта охвата;
- ✓ учет региональной специфики.

Статистический метод получения сведений о неформальной занятости относится к *прямым методам* получения эмпирических сведений о масштабах ее распространения наряду с данными, аккумулируемыми налоговыми и финансовыми органами, а также профильными органами государственной власти. Несмотря на их очевидные преимущества, выраженные в непосредственной работе с субъектами экономической деятельности, что, по идее, не должно поставить под сомнение их полноту и достоверность, многие исследователи отмечают их несовершенства, выраженные, во-первых, в нежелании самих респондентов раскрывать сведения о характере своей занятости, величине и регулярности дохода, соответствии осуществляемой деятельности существующему законодательству и другим институциональным правилам, ввиду самой специфики неформальной занятости. Во-вторых, особенностью методологий сбора сведений, которые являлись причиной смешения понятий и путаницы в определении статуса занятости, а также изменение методологии наблюдения. Таким образом, отсутствие единообразия между выборками, проводимыми в разные промежутки времени, часто исключает их полезность для выявления

временных причин и последствий роста неформальности. В-третьих, на результаты опросов влияет их репрезентативность. Экономические субъекты, ведущие свою деятельность неформально зачастую не попадают под статистический учет, так же вмешивается региональный фактор проведения обследования, ведь специфика того или иного региона затем накладывается на общую картину исследования. Следовательно, как отмечает Э. Фейдж измерение масштабов неформальной экономики напоминает в лучшем случае, неточную науку [158].

Поскольку мы исходим из основного критерия неформальности в качестве отсутствия трудового договора (или иного вида соглашения) в случае найма и отсутствия регистрации при samozанятости, то все занятые, удовлетворяющие этим критериям относятся к неформальным в независимости от значимости этого вида занятости в обеспечении дохода индивидуума (первичная или вторичная занятость) или степени этого несоответствия (полная или частичная). Основываясь на классификации статусов в занятости, предлагаемой МОТ, в рамках которой выделяется две основные группы: *оплачиваемая занятость по найму* (paid employment) и *самозанятость* (self-employment), включающая в себя еще пять категорий (работодатели, работники, работающие за свой счет, помогающие семейные работники и члены производственных кооперативов) и в целях проведения достоверного анализа и выявления основных тенденций развития исследуемого явления считаем целесообразным классифицировать всех занятых по следующим группам:

а) *занятые по найму на формальной основе (вне зависимости от сектора)* – это наемные работники на постоянной основе, имеющие заключенный трудовой договор с работодателем;

б) *занятые по найму на неформальной основе (вне зависимости от сектора)* – это граждане, фактически занятые по найму у физических и юридических лиц на основании устной договоренности (без оформления

трудового договора - «черный найм») или на условиях частичного оформления найма («серый найм»);

в) *самозанятые на формальной основе* – это работодатели, лица, самостоятельно обеспечивающие себя работой без привлечения наемных работников на постоянной основе, которые имеют официально зарегистрированный налоговый статус индивидуального предпринимателя (ИП) или самозанятого, и осуществляют свою деятельность строго в соответствии с предъявляемыми требованиями, а также лица, оказывающие услуги на основании договора гражданско-правового характера (за исключением случаев «фиктивной самозанятости», когда за счет такой формы сотрудничества работодатель преднамеренно сокращает свои социальные обязательства перед работником);

г) *неформальные самозанятые* – граждане, осуществляющие самостоятельную трудовую или предпринимательскую деятельность без привлечения наемных работников на постоянной основе и без регистрации в качестве самозанятого или индивидуального предпринимателя.

Отдельно на наш взгляд следует указать *квази-формальную занятость*, которая может выражаться через:

- ✓ формы занятости;
- ✓ условия занятости.

Ярким примером квази-формальной занятости через использование форм занятости является фиктивная самозанятость – это вид трудовых отношений, когда работодатель склоняет своего фактически штатного (постоянного) работника к оформлению налогового статуса индивидуального предпринимателя или самозанятого и оформляет с ним гражданско-правовые отношения или при найме отдает предпочтение кандидату с уже оформленным таким статусом. Логически понятно, почему такая форма взаимодействия является неформальной: несмотря на юридическое оформление взаимоотношений искажена их правовая природа, за счет чего у работодателя появляется возможность понизить свою социальную ответственность перед

работником и сократить издержки на содержание персонала. К формам проявления квази-формальной занятости через условия занятости относятся все инструменты, применяемые работодателем для сокращения своих обязательств и принуждения работника к выполнению трудовой функции сверх оформленного норматива, закрепленного трудовым договором и неофициальная компенсация соответствующей разницы (между минимальным и рыночным стандартом). К наиболее распространенному примеру данного типа квази-формальной занятости относится оплата труда «в конверте».

Подобного рода дифференциация позволяет отразить различные аспекты неформального статуса, обуславливающие мотивацию индивида, уровень его доходов от неформальной занятости и условия занятости. По нашему мнению, это позволит смоделировать наиболее достоверную картину неформальности на российском рынке труда для дальнейшей разработки эффективных мер, направленных на ее регулирование. Таким образом, мы предлагаем авторскую матрицу видов занятости на российском рынке труда, представленную в таблице 1.9.

Таблица 1.9.

Виды трудовых отношений на российском рынке труда

Формальная занятость		Неформальная занятость	Смешанные формы (формальная и квази-формальная)
Формальные трудовые отношения	Неформальные трудовые отношения		
Оформление трудовых отношений на основании трудового договора на условиях справедливой и достойной оплаты труда и предоставления иных	Частичное оформление трудовых отношений.	Фактическое выполнение трудовой функции без оформления трудового договора.	Наличие трудового договора по основному месту работы и оказание услуг, производство работ без оформления статуса.
	«Серые» («конвертные») схемы выплаты	Оформление фактических трудовых	Наличие трудового договора по основному

социально-экономических гарантий.	заработной платы.	отношений иными соглашениями гражданско-правового характера.	месту работы и оказание услуг, производство работ без оформления гражданско-правового договора.
	Сознательное нарушение трудового законодательства в части не предоставления, установленных законом гарантий и прав.	Перевод штатных работников в налоговый статус индивидуальных предпринимателей (ИП) или самозанятых.	

Источник: [97].

С целью достоверного и объективного анализа исследуемого явления, считаем целесообразным классифицировать неформальную занятость по следующим признакам:

1. По виду участия в общественном производстве: по найму; не по найму (самозанятость).
2. По степени важности в обеспечении дохода: основная (первичная); дополнительная (вторичная).
3. По секторам экономики: в формальном секторе; в неформальном секторе; в секторе домашних хозяйств.
4. По отраслям экономики: в промышленности; в торговле; в сфере услуг и транспорта; в сфере государственного управления и т.д.

ГЛАВА 2

ДИНАМИКА, СТРУКТУРА, ПРИЧИНЫ И СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПОСЛЕДСТВИЯ НЕФОРМАЛЬНОЙ ЗАНЯТОСТИ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

2.1. Структурная динамика неформальной занятости и тенденции ее развития.

В соответствии с принятой методологией Росстат осуществляет учет занятости в неформальном секторе экономики, фактически, разделяя экономику на корпоративный (предприятия со статусом юридического лица) и некорпоративный (домашние хозяйства, индивидуальные предприниматели и лица частной профессиональной практики) сектора. Вместе с тем, как уже было отмечено нами ранее, не все занятые в неформальном секторе экономики могут быть признаны неформальными, а сама неформальная занятость не ограничивается исключительно рамками неформального сектора, то есть понятие занятости в неформальном секторе и неформальной занятости не являются идентичными [100]. К примеру, такие исследователи как В.Е. Гимпельсон и Р.И. Капелюшников [19; 22. С. 40], Е.Я. Варшавская и И.В. Донова [59. С. 152] в своих работах сходятся во мнении, что фактически доля работников, занятых в неформальном секторе (у индивидуальных предпринимателей и физических лиц) по найму на основании устной договоренности, т.е. без оформления трудового договора в России не превышает 50%.

Однако, если совокупную оценку неформальной занятости мы можем провести балансовым методом: по расхождению общей численности занятых в экономике и среднесписочной численности работников предприятий и организаций, публикуемых Росстатом, то определить структуру полученной совокупности не представляется возможности, ввиду ограниченности исходных данных. Таким образом, анализ структурной динамики неформальной занятости в данном параграфе будет проводиться нами на основании данных о занятости в неформальном секторе экономики,

наблюдения по которому достаточно подробно публикует Росстат по результатам обследования рабочей силы.

Так, по данным Росстата (см. таблицу 2.1.) занятость в неформальном секторе экономики по итогам 2019 г. составляет 14,8 млн. человек или 20,6 % от всех занятых в экономике и за последние два десятилетия в целом демонстрирует положительную динамику роста. Таким образом, основываясь на итогах анализа, проведенного в предыдущей главе (см. таблицы 1.7. и 1.8.) Можно сделать вывод о том, что неформальная занятость в целом приобретает важное значение в обеспечении деятельностью рабочей силы и формировании доходной базы бюджетов домохозяйств в России.

Таблица 2.1.

Численность занятых в неформальном секторе
экономики в 2003-2019 гг.

Год	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
В абсолютном выражении, млн. чел.	10,5	11,3	12,5	12,6	12,9	13,8	13,4	11,5
В % от общей численности занятых в экономике	15,8	16,8	18,3	18,2	18,3	19,5	19,3	16,4

Продолжение таблицы 2.1.

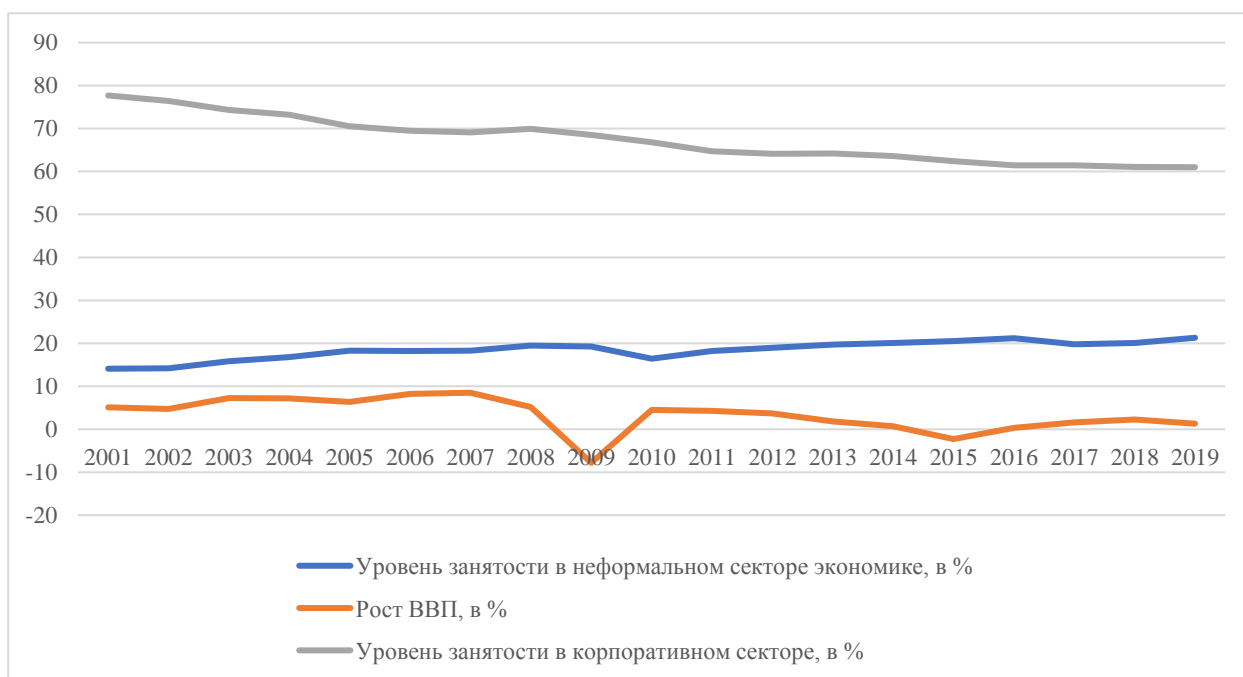
Год	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
В абсолютном выражении, млн. чел.	12,9	13,6	14,1	14,4	14,8	15,4	14,3	14,6	14,8
В % от общей численности занятых в экономике	18,2	19,0	19,7	20,1	20,5	21,2	19,8	20,1	20,6

Источник: составлено автором по [36].

Максимальный прирост анализируемого показателя как в абсолютном, так и в относительном выражении наблюдался в период с 2003 по 2008 гг., когда численность занятых в неформальном секторе возросла более чем на 3 млн. человек: с 10,5 млн. человек в 2003 г. до 13,8 млн. человек в 2008 г., но

уже в 2010 г. продемонстрировала резкое снижение до 11,5 млн. человек, что вероятнее всего произошло на фоне глубоких структурных последствий мирового финансового кризиса и ухудшения всеобщей ситуации на рынке труда. Однако, начиная с 2011г. показатель вновь стал расти, практически возобновив докризисный уровень по итогам 2012 г. – 13,6 млн. человек, а в 2016 г. было достигнуто очередное максимальное значение – почти 15,5 млн. человек или 21,2% от всех занятых в экономике. Далее, в 2017-2018 гг. зафиксировано незначительное снижение и относительная стабилизация показателя на уровне 14,5 млн. человек, однако за тем, по итогам 2019 г. наблюдается начало тенденции к росту (15 млн. человек) и стремление к максимальному показателю 2016 г. (15,4 млн. человек).

Анализ динамики занятости в неформальном секторе на фоне темпов роста внутреннего валового продукта (ВВП) показывает, что тенденция роста сохраняется даже на фоне снижения ВВП, за исключением периода кризиса 2008-2009 гг., последствия которого оказали значительное влияние на снижение анализируемого показателя. В 2014 г. в российской экономике наблюдался более глубокий структурный кризис национального масштаба, вызванный ухудшением внешнеполитической ситуации и применения по отношению к России экономических санкций, однако мы видим, что занятость в неформальном секторе не отреагировала на него какими-либо существенными изменениями, за исключением, возможно отложенного небольшого роста по итогам 2016 г. и дальнейшего замедления его темпов в 2017-2018 гг.



Источник: составлено по расчетам автора и по данным [36; 132].

Рис. 2.1. Динамика занятости в корпоративном и неформальном секторе экономики и роста ВВП в Российской Федерации в период с 2001 по 2019 гг.

В качестве дополнительного показателя, позволяющего оценить тенденцию секторальной дифференциации на рынке труда, включим динамику занятости в корпоративном секторе экономики, рассчитанную на основании данных о среднесписочной численности работников организаций. Следует отметить, что с точки зрения достоверности этот показатель обладает неоспоримым преимуществом - данные о среднесписочной численности работников организации подаются на основании фактически заключенных трудовых договоров. Как мы видим, на графике (рис. 2.1.) наблюдается устойчивое снижение занятости в корпоративном секторе экономики наряду с увеличением занятости в неформальном секторе. На фоне относительно стабильной численности занятых за рассматриваемый период это наблюдение позволяет сделать вывод о фактическом сокращении количества «достойных» рабочих мест и вытеснении рабочей силы в менее качественный по условиям занятости неформальный сектор.

Характерной структурной особенностью российского рынка труда является доминирующее преобладание занятости по найму над samozанятостью: 93,4% против 6,6%, при этом за рассматриваемый нами временной период наблюдается тенденция роста первого и сокращения последнего вида занятости (см. таблицу 2.2.).

Таблица 2.2.

Изменение структуры занятости в формальном и неформальном секторах экономики России в 2008-2018 гг.

	2008		2013		2018	
	Тыс. человек	В % к занятым	Тыс. человек	В % к занятым	Тыс. человек	В % к занятым
Занятые по найму на основной работе	65814	92,7	66197	92,7	67577	93,4
Из них:						
по бессрочному трудовому договору	56673	79,8	60563	84,8	62280	86,1
по срочному трудовому договору	4957	7,0	2217	3,1	2073	2,9
по договору гражданско-правового характера	1446	2,0	715	1,0	630	0,9
на основании устной договоренности	2738	3,9	2702	3,8	2559	3,5
Самозанятые	5189	7,3	5194	7,3	4777	6,6
Занятые в корпоративном секторе	49300	69,4	45816	64,1	44150	61,0
Занятые в неформальном секторе	13837	19,5	14387	19,7	15310	20,1
Из них:						
только в неформальном секторе	12027	15,9	12864	17,0	13299	17,5
в неформальном и формальном секторе	1810	2,4	1232	1,6	954	1,2
Из них:						
- с основной работой в	25	0,02	18	0,01	16	0,01

неформальном секторе						
- с дополнительной работой в неформальном секторе	1786	2,4	1214	1,6	938	1,2

Источник: составлено автором по [47; 48].

Кроме того, в неформальном секторе растет количество основных работников, и сокращается количество «совместителей»⁴, что может свидетельствовать о нарастании роли неформального сектора как источника основной занятости и дохода. Так, численность занятых с дополнительной работой в неформальном секторе сократилась с 2008 г. по 2018 г. практически в два раза – с 1786 тыс. человек до 938 тыс. человек, а численность занятых с основной работой в неформальном секторе выросла за 10 лет почти на 1,3 млн. человек.

О тенденции фактической деформализации трудовых отношений в России свидетельствует и такое наблюдение. Как мы видим по данным таблицы 2.2. среди занятых по найму на основной работе преобладает, а в анализируемый период и растет доля тех, с кем заключен «бессрочный» трудовой договор, при этом общая численность занятости в корпоративном секторе, рассчитанная по показателю среднесписочной численности работников организаций⁵ наоборот стремительно сокращается с 49 300 тыс. в 2008 г. до человек до 44 150 тыс. человек в 2018 г. (в целом на 5 150 тыс. человек или на 8,4 п.п.), что косвенно может подтверждать перемещение значительной доли наемных работников из светлой зоны правовых отношений в скрытую зону неформальности. Дело в том, что, согласно методологии, Росстат относит к категории занятых по найму работников которые заключили «явный (письменный или устный) или подразумеваемый трудовой договор» [48. С. 11], не выделяя при этом тех, у кого трудовой договор оформлен в

⁴ Те работники, для которых занятость в неформальном секторе является вторичной.

⁵ В соответствии с п. 3 ст. 80 НК РФ для работодателей, в том числе индивидуальных предпринимателей предусмотрена обязанность о предоставлении сведений о среднесписочной численности работников. Сведения рассчитываются на основании заключенных трудовых договоров в письменном виде.

письменном виде. Поэтому на первый взгляд тенденция роста количества заключенных «бессрочных» трудовых договоров выглядит как положительная, однако обнаруженная нами эмпирическая закономерность говорит об обратном, т. е. если респонденты и имеют договоренности о бессрочном найме, то, скорее всего, на устном основании.

Таблица 2.3.

**Распределение занятых в неформальном секторе экономики
по статусу**

Год	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Численность занятых в неформальном секторе экономики, млн. человек	13,4	11,5	12,9	13,6	14,1	14,4	14,8	15,4	14,3	14,6	14,8
Работающие по найму, в %	53,9	52,2	54,1	56,9	57,1	57,9	58,6	57,3	62,7	61,9	63,0
Работающие не по найму, в %	46,1	47,8	45,9	43,1	42,9	42,1	41,4	42,7	37,3	38,1	37,0

Источник: составлено автором по данным [36].

Тренд роста преобладания наемного труда над samozанятостью наблюдается и в неформальном секторе. Судя по данным таблицы 2.3. с 2009 г. доля наемных работников в неформальном секторе выросла более чем на 9% и составила 63% от всей занятости в неформальном секторе. Среди отраслей экономики, где samozанятость преобладает над наемным трудом выделяются сельское хозяйство (более 70%) и образование (73,3%), почти половина samozанятых (48,2%) в области информации и связи, 43,1% в здравоохранении, 42,8% в прочих бытовых услугах, 40,7% в культуре, спорте и развлечениях, 39,5% в операциях с недвижимым имуществом и 35,5% в науке [36. С. 101].

При этом считаем важным обратить внимание на смысловые и мотивационные различия между наемным и самостоятельным статусом, которые упоминались в работах многих авторов, но наиболее подробно на этом останавливался У. Мэлони. В русле взглядов Э. де Сото автор

предпочитал *«думать о неформальном секторе как о нерегулируемом, развивающемся аналоге добровольного предпринимательского сектора малых фирм, который встречается в развитых странах, скорее чем как об остаточной части, состоящей из обездоленных рабочих не имеющих доступ к хорошей работе»* [181. С. 1159]. Подчеркивая, что принципиальным отличием этих двух статусов является проявление добровольности или не добровольности в выборе неформального статуса, так неформально занятые по найму, по мнению автора, делают свой выбор от отсутствия альтернативы, а самозанятые принимают решение абсолютно сознательно на основе сопоставления возможных выгод, в том числе в пользу более высокого уровня дохода. Последовательность рассуждений здесь также ясна, самозанятые имеют больше возможностей для самостоятельного регулирования уровня дохода, режима труда и отдыха и являются прямыми выгодоприобретателями от своего неформального статуса (экономия на налогах), тогда как наемный работник более уязвим и зависим от работодателя, а выгоду от его неформального статуса работодатель использует для собственного обогащения. Такое видение соответствует и двухъярусной модели неформальной занятости Г. Филдса, где нижний ярус (lower tier) включает сегмент неформальных работников, вытолкнутых из формального сектора и получающих меньшую (по сравнению с формальным сектором) заработную плату, а верхний ярус (lower tier) охватывает тех, кто предпочитает работать неформально из-за ожидаемых здесь выгод. С точки зрения уровня доходов в первом случае неформальность будет «штрафовать», а во втором – «премировать» [155]. Таким образом, наемная занятость, особенно в неформальном секторе или на условиях неформального найма ставит работника в зависимое положение от работодателя, что является негативным трендом и способствует маргинализации общества. Это подтверждается и результатами социологических исследований, как отмечает Донова И.В. *«именно в группе неформально занятых по найму концентрируются*

многочисленные нарушения норм трудового права и социального страхования» [68. С. 48].

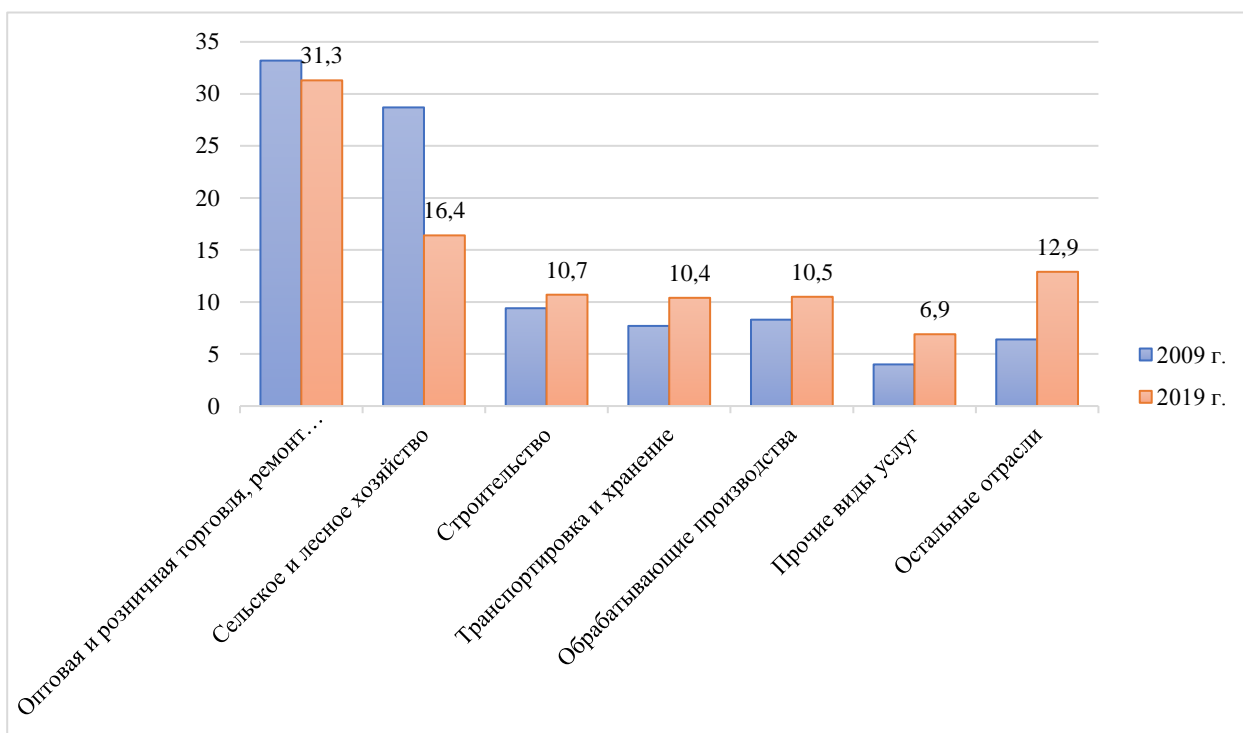
Кроме того, по данным социологических исследований самозанятые субъективно оценивают свой статус значительно выше формального найма по таким параметрам как благосостояние, субъективная власть и субъективное уважение, удовлетворенность своим материальным положением и уверенность в будущем [71. С. 189-191].

Следовательно, можно сделать вывод о существующих значительных отличиях между статусом наемного и самозанятого неформально занятого, которые обуславливают некую перспективу дальнейшего развития представителей этих социальных групп на рынке труда. Так, мы можем говорить, что при преобладании неформальной самозанятости неформальный сектор рассматривается как «резерв предпринимателей», а при преобладании неформального найма как «убежище маргиналов». В разных странах соотношение в рамках этой структуры различны, что и обуславливает исследовательский диссонанс взглядов.

Среди отраслей народного хозяйства неформальность наиболее распространена в таких сферах деятельности как:

- ✓ оптовая и розничная торговля, ремонт автотранспорта – 32,7%;
- ✓ сельское и лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбоводство – 16,8 %;
- ✓ строительство – 11,7 %;
- ✓ транспортировка и хранение – 9,9 %;
- ✓ обрабатывающие производства – 9,5 %;
- ✓ прочие виды услуг – 6,5 %.

При этом за последние годы отраслевая структура занятости в неформальном секторе экономики имела тенденцию к изменению (см. рис. 2.2.).



Источник: составлено автором по [47; 48].

Рис. 2.2. Структура занятости в неформальном секторе экономики по отраслям.

Так, в период с 2006 по 2017 г. доля занятости в неформальном секторе сельского и лесного хозяйства сократилась почти вдвое, что свидетельствует о сложившейся тенденции роста неформальной несельскохозяйственной занятости. Сильнее всего выросла занятость в неформальном секторе в прочих отраслях экономики – на 6,5 п.п., транспортировке и хранении – на 3,8 п.п., строительстве – на 3,7 п.п., прочих видах услуг – на 3,2 п.п. а также в обрабатывающей промышленности – на 1,5 п.п., при этом в оптовой, розничной торговле и ремонте автотранспорта она практически не изменилась.

Рассмотрим вклад домашних хозяйств в обеспечении роста и устойчивости неформальной занятости. По данным Росстата в 2018 г. численность наемных работников у физических лиц и индивидуальных предпринимателей в фермерском хозяйстве составила 8 873 тыс. человек или 12,2% от всех занятых в экономике, исходя из того, что среднесписочная

численность наемных работников у индивидуальных предпринимателей в 2018 г. составила 2,6 млн. человек, следует, что 6,3 млн. человек занято у физических лиц по найму. Однако, вероятнее всего этот показатель учитывает в основном тех, кто занят у ИП по найму на основании устной договоренности, поскольку в целом сектор домашних хозяйств снижает свою долю участия в неформальной экономике, данное заключение следует исходя из данных таблицы 2.4.

Таблица 2.4.

Численность занятых в сфере домашнего хозяйства по производству продукции для реализации и собственного потребления

Год	Численность занятых в домашнем хозяйстве для производства продукции, тыс. чел.		
	Всего	Основная деятельность	Дополнительная деятельность
	для реализации		
2006	4013	2127	1886
2017	1511	990	520
	для собственного потребления		
2006	19148	8401	10747
2017	15029	6130	8899

Источник: составлено автором по [48].

В 2006 г. численность занятых в домашнем хозяйстве по производству продукции для продажи составляла 4 013 тыс. человек, а в 2017 г. – 1511 тыс. человек, сократившись в 2,5 раза, из них более чем для половины данная деятельность является основной. Аналогичная тенденция характерна и для тех, кто занят производством продукции для собственного потребления. Их численность в 2006 г. составляла 19 148 тыс. человек, а в 2017 г. уже 15 029 тыс. человек (на 21,5 % ниже), при этом для большинства такая деятельность является вторичной, т.к. они имеют иное доходное занятие. Следует отметить, что роль подсобного хозяйства в обеспечении уровня жизни домохозяйств является традиционно главной в нашей стране, опыт его использования в антикризисной стратегии поведения населения в 1990-е гг. широко освещен различными авторами [19; 92; 104; 172 и др.]. Однако, как мы видим, в

последние годы значение данного вида деятельности в формировании доходной части бюджетов домохозяйств снижается, как и вклад в неформальную экономическую активность. В то же время сферами высокой экономической активности домашних хозяйств с точки зрения вклада в ВВП остаются сельское хозяйство, операций с недвижимым имуществом, торговля, сфера гостиничного и ресторанного сервиса.

Анализируя поло-возрастной состав неформальной занятости можно отметить, что в России она в наибольшей степени характерна для мужчин (55,9%), чем для женщин (44,1%) (см. таблицу 2.5.).

Таблица 2.5.

Структура занятых в неформальном секторе экономики
в России по полу и возрасту (в процентах)

Год	Мужчины	Возрастная группа					Женщины	Возрастная группа				
		15-24	25-39	40-44	45-54	55-72		15-24	25-39	40-44	45-54	55-72
2004	51,9	15,0	40,5	15,2	20,4	8,0	48,1	15,4	37,6	15,0	21,3	10,8
2005	51,6	16,3	38,9	14,1	12,5	9,1	48,4	15,8	36,5	14,4	26,2	11,2
2006	51,4	15,4	39,4	13,3	21,8	10,0	48,6	15,4	36,8	12,8	23,7	11,2
2007	52,5	15,3	39,2	12,9	22,4	10,2	47,5	15,2	36,2	13,0	23,9	11,7
2008	53,0	16,2	40,0	11,8	22,2	9,8	47,0	14,4	36,9	12,3	24,4	12,0
2009	53,8	14,1	40,4	11,9	23,2	10,4	46,2	13,5	37,2	12,0	25,1	12,2
2010	55,9	13,6	40,6	11,9	23,5	10,4	44,1	13,2	37,7	12,0	25,1	12,0
2011	54,7	13,0	41,2	11,9	22,9	11,0	45,3	12,7	37,7	11,8	24,7	13,2
2012	54,6	12,4	41,3	11,8	23,1	11,3	45,4	11,7	39,1	11,8	24,6	12,8
2013	55,0	12,5	41,5	11,5	23,0	11,5	45,0	11,9	38,3	11,6	25,0	13,2
2014	55,1	11,3	42,4	11,8	22,6	12,0	44,9	10,4	39,3	12,1	24,1	14,2
2015	55,6	10,2	43,2	11,8	21,1	12,7	44,4	9,6	38,9	12,3	24,4	15,0
2016	55,5	9,4	42,7	12,2	21,1	13,6	44,5	8,7	39,1	12,8	23,6	15,8
2017	55,9	8,9	44,8	12,4	21,3	12,6	44,1	8,8	41,7	13,5	23,0	13,0
2018	55,4	7,9	44,1	12,8	21,1	14,0	44,6	8,0	41,4	13,2	22,4	15,1
2019	55,3	7,6	44,9	12,6	20,5	14,3	44,7	7,6	41,4	13,3	22,2	15,4

Источник: составлено автором по [47; 48].

Среди возрастных групп граждан к занятости в неформальном секторе наиболее склонны лица от 25 до 39 лет (43,3%) и от 40 до 54 лет (34,2%), т.е. население в самом активном трудоспособном возрасте. Неформальная занятость наиболее вероятна в возрастном промежутке от 25 до 44 лет как для мужчин, так и для женщин. В целом за последние 13 лет доля участия

мужского населения в неформальной занятости постепенно растет, а пики роста приходятся на около кризисные периоды 2008-2010 гг. и 2013-2014 гг. При этом сокращается доля участия молодого населения в неформальном секторе, и растет численность старшей возрастной группы. Так, доля занятых в неформальном секторе в возрасте от 15 до 24 лет, как у мужчин так и у женщин сократилась с 15,0% в 2004 году до отметки 7,6% в 2019 г., а доля участия возрастной группы от 55 до 72 лет за этот же период увеличилась: у мужчин с 8,0% до 14,3%, у женщин с 10,8% до 15,4%. Однако наблюдаемая тенденция вряд ли означает, что проблема неформальной занятости для молодого населения становится не актуальной, скорее всего это обусловлено общей проблемой использования трудового потенциала молодежи на рынке труда, проблемой старения населения [88. С. 404] или различием стратегий трудоустройства, в частности предпочтение индивидуальной предпринимательской деятельности [54. С. 66-67]. В целом можно сделать вывод, что запрос неформального сектора на более квалифицированные («опытные») кадры увеличивается.

Несмотря на общее представление о наибольшей склонности к неформальным формам занятости среди наименее защищенных категорий населения – женщин, лиц младшего и старшего возраста, а также низкоквалифицированных и слабо образованных граждан, в российской практике наблюдается тенденция вовлечения в данную активность лиц наиболее активного трудового возраста, имеющих достаточный профессиональный опыт.

Распространение занятости в неформальном секторе в России имеет ярко-выраженную дифференциацию по региональному признаку (см. таблицу 2.6.).

Таблица 2.6.

Численность занятых в неформальном секторе экономики по регионам
(по данным IV квартала 2019 г.)

Наименование федеральных округов	Численность занятых в экономике, тыс. человек	Занятые в неформальном секторе экономики		Безработные	
		Тыс. человек	в % об общей численности занятых в экономике	Тыс. человек	в % об общей численности занятых в экономике
Центральный федеральный округ	20911,7	2884,0	13,8	633,7	2,9
Северо-Западный федеральный округ	7252,9	1132,0	15,6	271,9	3,6
Южный федеральный округ	7730,2	2383,0	30,6	430,5	5,3
Северо-Кавказский федеральный округ	4106,1	1887,0	45,7	513,5	11,1
Приволжский федеральный округ	14244,6	3247,0	22,9	614,3	4,1
Уральский федеральный округ	6093,8	901,0	14,9	261,5	4,1
Сибирский федеральный округ	8113,6	1902,0	23,5	496,0	5,8
Дальневосточный федеральный округ	3939,5	908,0	22,7	263,9	6,3
Всего по РФ	72392,4	15244,0	21,1	3485,2	4,6

Источник: составлено автором по [115].

Самый низкий уровень занятости в неформальном секторе экономики наблюдается в Центральном федеральном округе, при этом минимальное его значение отмечается в г. Москве – 4,2%, а максимальное в Тамбовской и Ивановской областях – 29,3% и 28,4% соответственно. При этом в Центральном федеральном округе регистрируется самый низкий средний

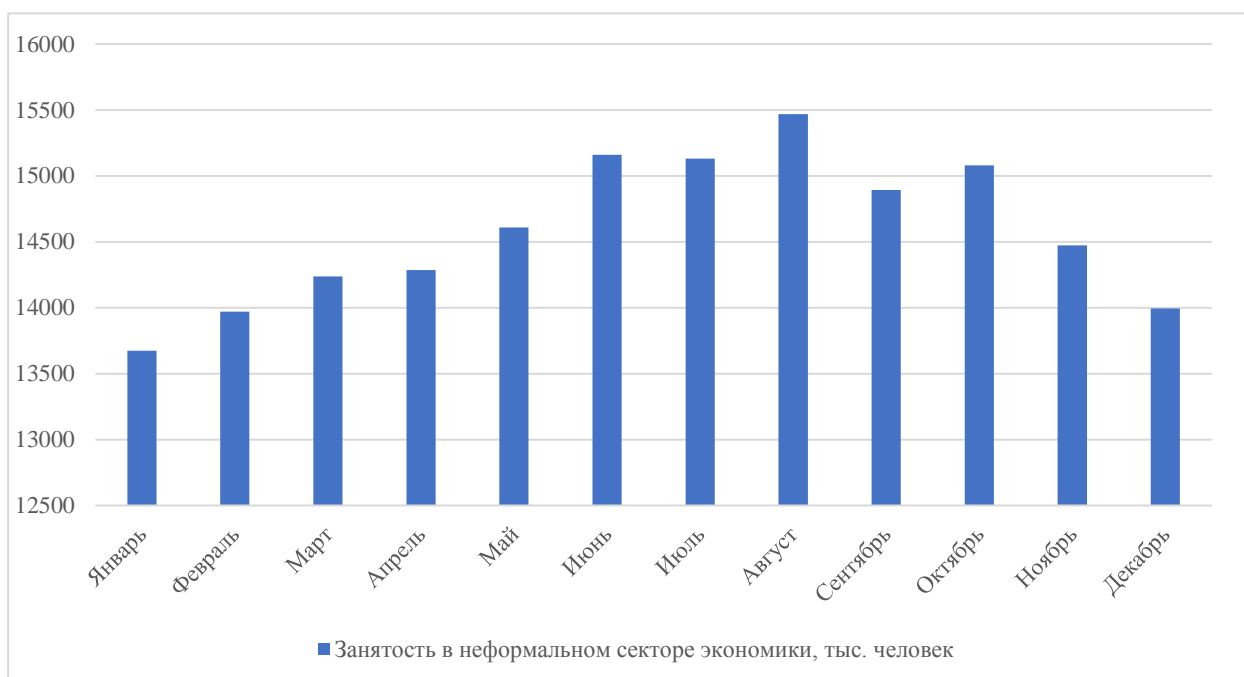
уровень безработицы – 2,9% (минимально в г. Москве – 1,5%; максимально в Орловской области – 6,6%).

Максимальные значения занятости в неформальном секторе экономики (45,7%) наряду с высоким уровнем безработицы (11,1%) характерны для Северо-Кавказских республик. Среди областей данного региона особенно выделяются Чеченская республика (60,2%), Кабардино-Балкарская республика (53,6%), республика Дагестан (51,2%) и республика Ингушетия (48,9%), где доля занятости в неформальном секторе экономики составляет около половины и более от всей занятости в регионе. В остальных субъектах Северо-Кавказского федерального округа занятость в неформальном секторе экономики занимает не менее трети рынка труда. Следующий после Северо-Кавказского федерального округа по уровню занятости в неформальном секторе экономики – Южный федеральный округ (30,6%).

Бобков В. Н. [31] обнаруживает четыре вида зависимости между уровнем неформальной занятости и социально-экономическим развитием региона, отмечая что наиболее низкие показатели неформальной занятости (до 15%) характерны для регионов с высокой долей урбанизации, концентрацией промышленных производств и развитой инфраструктурой; средние и относительно высокие (до 25% и до 35% соответственно) - для территорий с разной степенью перспективности развития промышленного потенциала; самые высокие (более 35%) – для территорий с высокой степенью развития сельского хозяйства и бесперспективных с точки зрения развития промышленности. Таким образом, распространение неформальности на рынке труда напрямую связано с уровнем промышленного развития региона. Аналогичные выводы содержатся и в результатах иных исследований, например Ахмадеева Д.Р. [53].

Ярко-выраженной особенностью занятости в неформальном секторе в России является сезонность. Нарастание пиков, как правило, начинается с апреля и длится по сентябрь, месяцем особой активности неформальной занятости является август. Эта тенденция во многом объясняется

активизацией сельскохозяйственной деятельности, поскольку на август приходится пиковое время сбора урожая.



Источник: составлено автором по [48].

Рис. 2.3. Сезонная динамика занятости в неформальном секторе экономики в России (по данным 2018 г.)

Сложнее всего выявить проявления неформальной занятости в формальном (корпоративном) секторе и квази-формальную занятость. Для определения их масштабов и тенденций распространения можем опереться на данные социологических исследований.

В российской практике одними из первых такие сведения попытались получить Варшавская Е.Я. и Донова И.В. [59]. В своей работе авторы провели оценку количественного показателя неформального (устного) найма в корпоративном секторе на основе опросной базы РЭМЗ-ВШЭ за 2000-2011 гг. и отмечают, что в среднем он составляет 5,5-6,0 % от общей занятости на отечественном рынке труда. Значение увеличивается в кризисные в экономике периоды (7,3% в 2009 г.). При этом сами авторы настаивают, что показатель неформального (устного) найма фактически составляет минимум 7,0–8,0%,

кроме того, отмечаются следующие тенденции в сфере неформального найма в корпоративном секторе:

- ✓ сегмент неформальной занятости в корпоративном секторе является достаточно устойчивым и воспроизводимым;
- ✓ становится все более затруднительным переход из неформального статуса в формальную группу работников, формируется группа «застойных» неформальных работников (доля неформальных работников, сохраняющих этот статус более 2-х лет с начала 2000-х выросла на 8-10% в 2008-2010 гг.);
- ✓ неформальный найм выступает переходным «мостиком» между безработицей и занятостью в неформальном секторе к работе на условиях оформленного найма в корпоративном секторе, в основном для малоопытных (молодых) или низкоквалифицированных работников;
- ✓ неформальный найм в основном выступает в качестве инструмента гибкого реагирования малых и средних предприятий на вызовы внешней среды и позволяет оперативно регулировать численность персонала и расходы на его содержание.

Что касается оценок масштабов распространения квази-формальной занятости Бобков В.Н. отмечает, что от 50% до 60% наемных работников находится в условиях недополучения экономического и социального обеспечения: неадекватный уровень оплаты труда, низкий уровень социальных гарантий, социальная исключенность, нестандартная продолжительность рабочего времени и т.д. Так, по оценкам РМЭЗ НИУ-ВШЭ 14,6% работников получали заработную плату полностью или частично неофициально («в конверте»), а 8% работников были в ситуации вынужденного сокращения оплаты труда или рабочих часов [31. С. 384].

В целом следует отметить, что инициатива бесконтрактного трудоустройства исходит от работодателей. По данным 25 волны РМЭЗ для более 50% неоформленных работников данная инициатива связана с нежеланием работодателя оформлять трудовые отношения, следующая по

распространенности опция обоюдного нежелания (23,7%) и самостоятельного отказа работников от оформления найма (20,7%) [там же С. 216-217].

Среди отдельных социальных групп, например, среди молодежи, Блинова Т.В. и Вяльшина А.А. выявили, что не оформленными официально являются 21,9 % лиц в возрасте 16-24 лет и 18,8 % лиц 25-29 лет, при этом вынужденно («работодатель не хочет оформлять трудовые отношения») в тех же возрастных группах неформально заняты 59,4% и 45,8% соответственно [54. С. 66].

Подводя итог анализу структурной динамики распространения занятости в неформальном секторе экономики в России, можно выделить следующие основные тенденции.

Во-первых, в целом наблюдается сокращение «хороших» рабочих мест в формальном (корпоративном) секторе и одновременное увеличение количества «плохих» рабочих мест в неформальном секторе. Таким образом можно говорить о растущей роли неформального сектора в обеспечении занятостью населения на российском рынке труда, в том числе из-за отсутствия достойной альтернативы.

Во-вторых, в структуре занятости в России очевидно преобладает (более 90%) занятость по найму, в том числе в неформальном секторе, при этом сокращается количество самозанятых людей, которых можно рассматривать в качестве потенциальных предпринимателей и, следовательно, работодателей. Преобладание и рост занятости по найму в неформальном секторе так же чревато последующим угнетением наемных работников, поскольку они попадают в зависимое положение от работодателя, что создает предпосылки для злоупотребления им своим положением и нарушения соблюдения трудовых прав своих работников.

В-третьих, наблюдается тенденция роста значения неформальной занятости в качестве главного источника дохода, сокращаются возможности для вторичной занятости в неформальном секторе.

В-четвертых, в отраслевой структуре неформального сектора сокращается роль сельскохозяйственной неформальной занятости и растет доля сферы услуг и прочих секторов экономики.

В-пятых, вклад домашних хозяйств в неформальную экономику и предоставление неформальных рабочих мест является не таким высоким как его декларируют на государственном и экспертном уровне. Сектор домашнего производства (подсобное хозяйство) является традиционно важным для нашей страны и играет важную роль для поддержания уровня жизни домохозяйств. В основном это происходит за счет подсобного производства товаров и услуг для собственного потребления, при этом излишки продукции могут реализовываться. Традиционными для домашнего сектора являются отрасли сельского хозяйства, операций с недвижимостью, торговля и гостиничная и ресторанный сферы. Однако в последние годы роль домохозяйств в обеспечении населения занятостью, в том числе неформальной, заметно снижается.

В-шестых, неформальная занятость в наибольшей степени распространена среди мужчин, чем среди женщин. При этом со стороны неформального сектора повышаются требования к уровню образования работников: растет доля занятых в неформальном секторе со средним профессиональным и высшим образованием. Особые опасения вызывает использование трудового потенциала молодежи, поскольку в результате ужесточения конкуренции данной категории граждан становится все сложнее занять достойное рабочее место на рынке труда.

В-седьмых, региональная специфика распространения неформальной занятости весьма разнородна, хотя в целом подтверждается зависимость между уровнем социально-экономического и промышленного развития региона и долей занятости в неформальном секторе. Об обострении ситуации с трудоустройством в отдельных регионах свидетельствует и высокие показатели уровня безработицы наряду с высокой численностью занятых в неформальном секторе.

В-восьмых, основываясь на результатах социологических исследований можно сделать вывод, что неформальная занятость в корпоративном (формальном) секторе зачастую является вынужденной, по причине того, что работодатель отказывается оформлять трудовые отношения (в особенности с молодыми, еще не опытными специалистами), при этом если ранее такой вид найма являлся переходным состоянием, своеобразным испытательным сроком, то в настоящий момент он становится более устойчивым, в результате чего неформальная занятость приобретает «застойный» характер – работникам становится все труднее переместиться из неформальных в формальные трудовые отношения. Однако в целом нередки случаи «обоюдного» неформального найма между работодателем и работником по причине лояльности последнего к неформальному статусу.

2.2. Предпосылки и условия распространения неформальной занятости.

Как показывает анализ различных источников, посвященных вопросам неформальной занятости к наиболее общим причинам ее существования относят:

- ✓ специфическая институциональная среда и сложившаяся инфраструктура рынка труда [31; 42; 52 и др.];
- ✓ чрезмерный уровень налоговой нагрузки, сложность и предсказуемость системы налогообложения [89];
- ✓ структурные процессы на рынке труда, обусловленные сменой доминирующих форм и видов занятости вследствие смены технологических укладов: развитие сферы услуг, распространение субконтрактных практик в найме [25; 31; 50; 93 и др.];
- ✓ макроэкономические процессы, формирующие мировую конъюнктуру рынка (экономические кризисы, раздел политического влияния, глобализация и т.д.) [50; 64];
- ✓ рациональное поведение индивидуумов, стремление к

увеличению доходов за счет сокращения издержек формального оперирования (налоги и административные расходы) [181];

✓ необходимость в повышении гибкости трудовых ресурсов [17; 19; 50; 69 и др.];

✓ иностранная трудовая миграция [28; 94; 96 и др.] и пр.

Со своей стороны мы провели группировку таких факторов по источникам происхождения выделив: *макроэкономические, системные (институциональные), научно-технические, социально-демографические и исторические* группы. Отдельные факторы, принадлежащие к той или иной группе, могут иметь доминирующее или второстепенное воздействие в различные моменты времени, а также носить временный или постоянный характер воздействия, но, на наш взгляд, в целом они тесно связаны между собой (см. таблицу 2.7.).

Таблица 2.7.

Факторы, влияющие на распространение
неформальной занятости в России

Группа	Виды
<i>Макроэкономические факторы</i>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ экономические кризисы; ✓ внешнеэкономическое воздействие; ✓ усиление глобальной конкуренции; ✓ экономические санкции, основанные на политических мотивах.
<i>Системные (институциональные) факторы:</i> а) <i>Условия, обуславливающие предпринимательскую среду</i>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ высокая налоговая и административная нагрузка на ведение предпринимательской деятельности (стоимость трансакционных издержек); ✓ отсутствие долгосрочной системной политики в области налогового и законодательного

<p>б) <i>Специфика функционирования отечественного рынка труда</i></p>	<p>регулирования предпринимательской деятельности; ✓ высокие ставки по кредитам.</p> <p>✓ относительно жесткое трудовое законодательство при слабом инфорсменте; ✓ низкий уровень оплаты наемного труда; ✓ отсутствие системного порядка повышения минимального размера оплаты труда: повышение МРОТ «рывками»; ✓ высокая дифференциация групп населения по уровню доходов (оплаты труда) (существенный разрыв между самыми богатыми и бедными); ✓ замедление темпов создания достойных рабочих мест в следствие слабого развития промышленности, малого и среднего бизнеса.</p>
<p>в) <i>Система налогообложения труда</i></p>	<p>✓ высокие ставки социальных взносов на ряду с низким качеством оказания государственных социальных услуг; ✓ приоритетная ориентация на высокодоходные и малочисленные группы населения: плоская шкала налогообложения доходов граждан на ряду с возможностью уменьшения налоговой базы при увеличении потребления (система налоговых вычетов); регрессивная шкала тарифов социальных взносов для высокооплачиваемых работников.</p>
<p>г) <i>Неэффективность официальных институтов власти, пренебрежение принципом социальной справедливости</i></p>	<p>✓ коррумпированный государственный аппарат; ✓ отсутствие значимых предпочтений в социальном и пенсионном обеспечении в зависимости от статуса занятости</p>

	<p>гражданина (формальная занятость не обеспечивает значительную выгоду работнику в связи с чем ее значение обесценивается);</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ отсутствие последовательной и целенаправленной политики в сфере занятости; ✓ «скачкообразное» реформирование системы пенсионного обеспечения, которое снижает надежду граждан на получение достойной пенсии.
Научно-технические (инновационные) факторы	<ul style="list-style-type: none"> ✓ замещение низкоквалифицированного труда автоматизацией производства; ✓ распространение интернет-агрегаторов, упрощающих процедуру поиска и найма работников на оказание разовых и постоянных услуг; ✓ популяризация нестандартных форм занятости в виде фриланса и удаленной работы.
Социально-демографические факторы	<ul style="list-style-type: none"> ✓ существенный разрыв в социально-экономическом развитии регионов, в том числе как фактор межрегиональной трудовой миграции; ✓ международная трудовая миграция.
Исторические факторы	<ul style="list-style-type: none"> ✓ сформированный на протяжении поколений, устоявшийся менталитет, лояльный к неформальной экономической деятельности на фоне низкой степени доверия к государству.

Источник: составлено автором.

Макроэкономические факторы обуславливают общее состояние национальной экономики посредством влияния внешних обстоятельств

развития мировой экономики, могут быть вызваны экономическими, политическими, социальными или правовыми тенденциями.

Увод «в тень» определенной части или даже всей своей деятельности как со стороны субъектов предпринимательства, так и со стороны домохозяйств и их членов является распространенной антикризисной стратегией. Среди крупных экономических потрясений последних нескольких лет можно выделить глобальный финансово-экономический кризис 2008-2009 гг. и структурный кризис российской экономики 2014 г., начавшийся в результате введения экономических и политических санкций против нашей страны. Проведем анализ изменения динамики занятости в неформальном секторе экономики на фоне указанных стрессов в экономике⁶.

В таблице 2.8. нами произведен расчет основных показателей, характеризующих состояние экономики и сферы занятости в эти периоды в контексте распространения ее неформальных проявлений.

Таблица 2.8.

Динамика основных показателей состояния экономики и сферы
занятости в периоды кризисов в экономике
(в процентах)

Годы	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Темпы роста ВВП	5,2	-7,8	4,3	4,3	3,4	1,3	0,7	-3,7	-0,8
Темпы прироста номинальной среднемесячной начисленной заработной платы	27,4	7,7	11,3	11,8	12,8	13,0	8,3	4,7	5,7
Темпы прироста реальной среднемесячной начисленной заработной	11,5	-3,4	4,2	4,7	5,6	-0,7	-3,6	-9,3	-5,6

⁶ На момент написания данной работы в нашей стране и мире произошел очередной экономический кризис, спровоцированный пандемией в результате распространения новой вирусной инфекции. Сила влияния текущего кризиса на рынок труда с точки зрения негативных последствий не менее выражена, чем, например последствия кризиса 2008 г. Однако сведения, позволяющие проанализировать последствия данного кризиса с точки зрения развития неформальной занятости на момент проведения исследования отсутствуют.

платы									
Темпы прироста занятости в неформальном секторе экономики	7,0	-3,3	-14,2	10,7	5,2	3,6	2,1	3,1	3,3
Доля скрытой оплаты труда от общего размера начисленной заработной платы	н.д.	н.д.	н.д.	32,5	н.д.	н.д.	39,2	34,0	33,8
Темп прироста занятости в формальном (корпоративном) секторе экономики	0,81	-3,86	-1,50	-1,72	0	-0,22	-0,66	-0,88	-1,56
Темпы прироста уровня безработицы	3,33	33,9	-12,1	-11,0	-16,0	0	-5,45	7,7	-1,8

* цветом выделены кризисные периоды в экономике.

Источник: составлено автором по данным [35; 36].

Докризисный период (до 2009 г.) в России отличался опережающими темпами роста ВВП и номинальной заработной платы [78], что сопровождалось ростом занятости в неформальном секторе на фоне снижения уровня безработицы. Так, в период с 2001 г. по 2008 г. занятость в неформальном секторе выросла с 12,5% до 19,5% , а уровень безработицы снизился с 8,8% до 6,2%, что соответствует опыту многих развивающихся стран, когда неформальный сектор рос не вопреки, а наряду с ростом экономики [194. С. 6-7]. Однако, в период кризиса направление этой взаимосвязи изменилось: безработица стала расти (с 6,2% в 2008 г. до 8,3% в 2009 г.), а занятость в неформальном секторе экономики стала снижаться и к 2010 году упала до 16,4%.

Такое поведение неформального сектора экономисты объясняют снижением спроса на его товары и услуги в результате падения уровня покупательной способности населения [86]. Так, во время кризиса, в условиях неопределенности индивидуумы склонны реализовывать стратегию, направленную на сокращение своих расходов, нежели чем на увеличение потребления. Поэтому резкое сокращение занятости в неформальном секторе

в 2010 г. может объясняться отложенным снижением спроса на услуги неформального сектора, особенно со стороны низкодоходных групп граждан, которые наиболее склонны прибегать к его услугам. Между тем, спрос на услуги неформального сектора во время кризиса может быть наоборот простимулирован со стороны формальных операторов, которые так же стремятся к экономии и ищут альтернативные источники потребления товаров и услуг. В данном случае предприятия неформального сектора соответствуют этому критерию. Здесь следует отметить, что обе позиции поддерживаются в классической литературе, посвященной неформальной экономике, а определенный характер поведения неформальной составляющей в экономике определяется многими факторами, в том числе особенностями национальной экономики и социально-экономическим положением граждан.

В случае с Россией, уже в 2011 г. занятость в неформальном секторе показала прирост на 10,7 %, практически восстановив уровень падения в 2010 г. (- 1,9 млн. человек, а в 2011 г. + 1,4 млн. человек), что подчеркивает способность неформального сектора к достаточно быстрому восстановлению.

При этом, во время кризиса 2009 г. и 2014 г. занятость в неформальном секторе экономики демонстрировала различное поведение. Если по итогам кризиса 2009 г. неформальная занятость, пусть даже с отложенным эффектом, но существенно сократилась, то в период с 2014 г. по 2016 г. темпы роста занятости в неформальном секторе замедлились, но не достигли отрицательных значений.

Во многом различный характер последствий определяется стратегией антикризисного поведения предприятий, если в 2009 г. она строилась на сокращении трудовых издержек (размера заработной платы, численности работников, продолжительности отработанного времени), что подтверждается ростом уровня безработицы. То кризис 2014-2016 гг. был скорее бюджетным и кризисом потребления, чем экономическим, что обусловило выжидательную стратегию предприятий и отразилось скорее на качестве трудовой сферы, чем на общей занятости. Так, возросла доля скрытой оплаты труда, отмечается

нарушение и пренебрежение трудовыми правами работников: привлечение к сверхурочной работе, предоставление и оплата отпуска, больничного. Подтверждения этому можно найти в социологических исследованиях того периода [101].

Характерной чертой для реализации антикризисной стратегии предприятий, особенно в России является переход к практике выплаты неофициальной заработной платы, так называемой «конвертной» схеме. Об этом мы можем судить по увеличению доли скрытой оплаты труда в общей ее структуре по итогам 2014 г. с 32,5 % до 39,2 %, что в абсолютном выражении составляет увеличение с 6,5 млрд. руб. до 10,3 млрд. руб. (см. таблицу 2.8.)

Проведенный анализ показывает, что в целом реакция рынка труда на кризисы 2008-2009 и 2014-2016 гг. только подчеркнули наличие его институционально – структурной специфики, выражающейся в слабой эффективности соответствующих институтов, специфическом использовании механизмов и в целом крайне зависимом положении работников.

Таким образом, возможность использования неформальных практик в сфере занятости обуславливается группой **системных** или **институциональных факторов**. Как пишет американский экономист Д. Норд «институты – это «правила игры в обществе» [85. С. 17]. По логике своего существования институты созданы, чтобы делать жизнь людей лучше и комфортнее, через создание соответствующих условий для различной деятельности. Однако именно в неэффективности существующих в экономике институтов многие авторы видят причину развития и предпосылки для распространения неформальной экономической деятельности, поскольку они «вносят неопределенность в рыночные взаимодействия, делают их слишком рискованными и затратными» [106. С. 114], а, следовательно, вынуждают «предпринимателей избегать подобных рисков и уходить в подполье» (173. С. 1).

На сферу занятости влияет множество институтов, как непосредственно связанных с ней, например, институты рынка труда

(трудовое законодательство, профсоюзное движение, МРОТ и т.д.) или налогообложение оплаты труда, так и опосредовано – институты, обуславливающие качество предпринимательской среды, а, следовательно, и темпы создания новых рабочих мест. Таким образом, эффективность функционирования всей институциональной среды, влияющей на сферу занятости зависит от одновременной поддержки и создания условий для расширения занятости: снижение административной и налоговой нагрузки на предпринимателей, реализация долгосрочной и последовательной политики государства в области регулирования предпринимательской деятельности, обеспечение доступных условий кредитования и т.д., и обеспечения соблюдения трудовых и социальных прав работников: возможность отстаивания своих интересов и влияния на работодателя (профсоюзное движение), повышение качества условий занятости и уровня оплаты труда и т.д.

В России сформировалась «специфическая модель» рынка труда, при которой видимая жесткость трудового законодательства не обеспечивается соответствующим принуждением к его исполнению (инфорсментом) [17; 18; 19]. Уровень жесткости трудового законодательства в России по шкале стран ОЭСР (от 0 до 6) оценивается в 3,06 балла по сравнению с 2,08 в среднем для стран ОЭСР, однако фактически работники имеют крайне мало инструментов для отстаивания своих прав и как правило редко обращаются в суды для их восстановления, наиболее распространёнными стратегиями поведения являются смирение для сохранения, пусть даже неформального, рабочего места, и, в редких случаях, «самоинфорсмент» или самозащита [31. С. 399; 68. С. 54]. Существующие институты рынка труда, такие как: минимальный размер оплаты труда (МРОТ), профсоюзное движение, механизмы коллективно-договорного процесса, трудовое законодательство, инструменты индексации заработной платы, пособие по безработице, государственная служба занятости и т.д. представляют собой *«формально красивую «витрину»*, при которой *«перестают решаться проблемы эффективной занятости и она*

становится все более неустойчивой» [31. С. 413], при этом, как отмечает МОТ неформальность часто ассоциируется со слабыми институтами и государственными структурами, которые подвержены коррупции [154. С. 558]. Бюрократия и коррупция⁷ являются значимыми факторами, ослабляющими эффективность институциональной среды в России. Как пишут Д. Кауфман, П. Зойдо-Лобатон, Э. Фридмен и С. Джонсон, в работе по результатам исследования, проведенного в 69 странах мира *«более высокие налоговые ставки менее связаны с неофициальной экономической активностью, в отличие от коррупции»* [174. С. 23].

С целью оценки простоты ведения бизнеса в различных странах Всемирный банк ежегодно публикует индекс простоты ведения предпринимательской деятельности (Doing Business Indicators (DBI)) на основе 11 индикаторов, среди которых, например, индекс простоты открытия своего дела, доступности кредитования, регистрации имущества, налогообложения и т.д. Как мы видим из таблицы 2.9. в целом за последние годы России удалось улучшить свои позиции в мировом рейтинге поднявшись с 112 позиции в 2013 г. до 31 в 2019 г., однако ее опережают такие страны как Испания, Казахстан, Германия, Литва, Эстония, Норвегия и Грузия. Наиболее заметных успехов удалось достичь в области кредитования бизнеса, получения разрешительных документов (на строительство), подключения к электроэнергии и регистрации собственности. В то же время, очевидно, что нужно продолжать работу в сфере налогообложения, защиты прав инвесторов, создании условий для международной торговли и повышения информативности контрактов.

⁷ Коррупция как «возможность приватизировать любое общественное благо, любой закон и пустить его в оборот» заставляет «перевернуть с ног на голову западные представления о том, как возникает и функционирует неформальная... экономика, а вместе с тем и само содержание этого понятия» [24. С. 11]. «Российская же специфика коррумпированности заключается в том, что она не просто часть неформальных отношений, а их начальная и определяющая стадия» [99. С. 55].

Таблица 2.9.

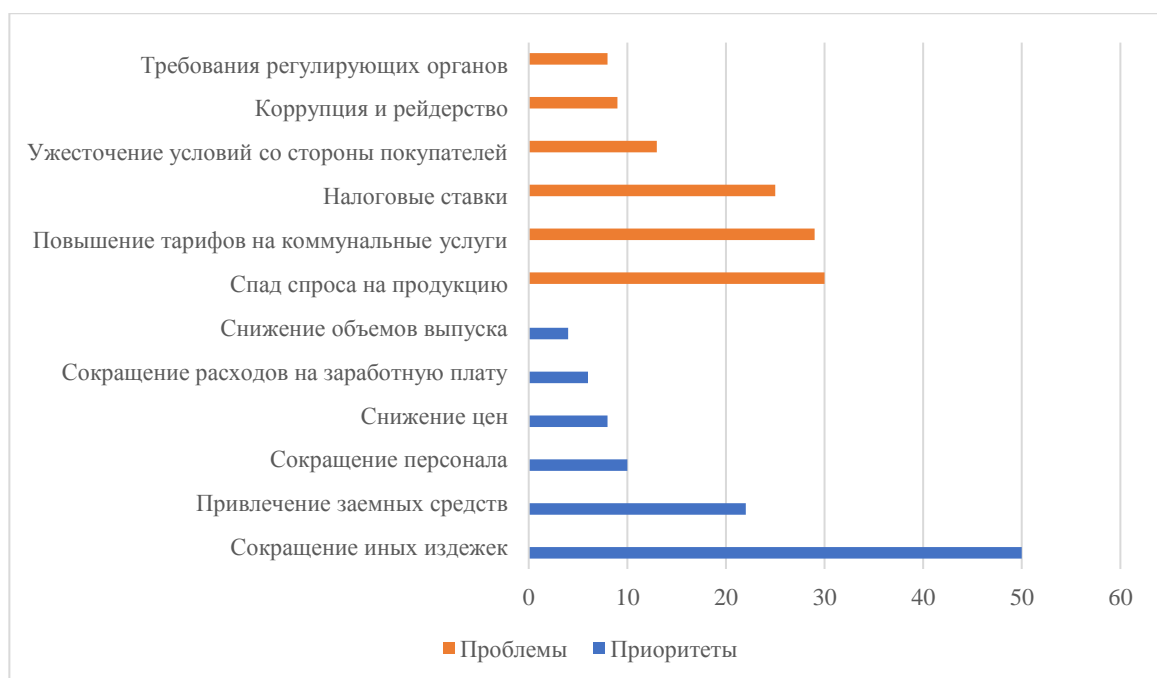
Оценка условий предпринимательской деятельности в России

Показатель	Место России в рейтинге по показателю		
	2007	2013	2019
1. Создание новой компании	33	101	32
2. Получение разрешения на строительство	163	178	48
3. Подключение к электроэнергии	н.д.	184	12
4. Регистрация собственности	44	46	12
5. Получение кредитов	159	104	22
6. Защита интересов инвесторов	60	117	57
7. Уплата налогов	98	64	53
8. Ведение международной торговли	143	162	99
9. Исполнение контрактов	25	11	18
10. Ликвидация компании	81	53	55
Место России в общем рейтинге	96 из 150	112 из 185	31 из 190

Источник: составлено автором по [151; 152; 153].

В то же время данные социологических опросов свидетельствуют о том, что российские предприниматели продолжают сталкиваться с проблемами в развитии своего бизнеса. К наиболее актуальным вопросам относятся:

- ✓ усиление конкуренции и, как следствие, проблема сбыта продукции и необходимость сокращения издержек;
- ✓ ставки налогообложения;
- ✓ рост постоянных и переменных издержек производства;
- ✓ доступ к финансированию;
- ✓ коррупция и воздействие силовых ведомств.



Источник: [76. С. 55]

Рис. 2.4. Интегральная оценка основных проблем и приоритетов малого и среднего бизнеса в России.

Предприниматели в России все больше сталкиваются с проблемами спроса на свою продукцию (см. рис. 2.4.), что в условиях высоких операционных издержек (налоговые ставки, оплата коммунальных услуг, арендные платежи, закупка сырья и материалов), вынуждает их искать источники для их сокращения. Одним из таких инструментов является неформальные практики в найме или использование «конвертных» схем оплаты труда. В условиях динамично меняющейся экономической среды неформальный найм широко используется в качестве инструмента гибкого реагирования на внешние экономические угрозы особенно в малом и микропредпринимательстве, поскольку позволяет быстро увольнять работников без дополнительной социальной нагрузки (выплат выходного пособия при сокращении штата) [59; 68; 75].

Сложности у отечественного бизнеса наблюдаются и при доступе к источникам финансирования. Лишь 22% предприятий имеют доступ к банковским кредитам, этот показатель значительно меньше среднего показателя для стран с уровнем доходов выше среднего (46%). Между тем

банки отмечают недостаточность предоставляемой информации для оценки рисков. Из-за увеличения рисков идет тенденция повышения требований к заемщикам со стороны банков, которые еще больше ужесточаются на фоне кризисных явлений (опыт 2015 г.) [110; 131].

В целом, по данным социологических опросов, только 24% считают условия осуществления предпринимательства в нашей стране благоприятными, большинство – 43 % оценивает их как не благоприятные и только 17 % отмечают улучшения в данном направлении, тогда как ухудшения видят почти в два раза больше респондентов – 32% [128]. При этом в отчете International Institute for Management Development в качестве основных конкурентных преимуществ экономики России отмечается высокий уровень образования и компетенции рабочей силы (72,2% и 67% соответственно), а в качестве недостатков относительно невысокий показатель «дружелюбности бизнес среды» (17,5%) и крайне низкая эффективность официальной правовой среды (3,1%) [139].

Сложившиеся институциональные условия для ведения предпринимательской деятельности обуславливают низкую интенсивность создания рабочих мест (см. рис. 2.5), особенно высокопроизводительных рабочих мест в промышленности [119], которые в свою очередь задают высокий стандарт качества занятости на рынке труда, предусматривающий справедливый размер оплаты труда, карьерный рост, обучение и повышение профессиональной квалификации, гарантию социальных прав и т.д. Основным ориентиром политики государства в этом направлении является создание 25 млн. высокотехнологичных рабочих мест [13], в соответствии с поставленной целью реализуется Национальный проект «Производительность труда и поддержка занятости», однако работа в рамках проекта в основном сосредоточена на существующих предприятиях не сырьевых отраслей⁸, а не создании новых эффективных предприятий [122].

⁸ В соответствии с целями Национального проекта до 2024 г. планируется достижение роста производительности труда на 5% в базовых не сырьевых отраслях экономики, включение 85 субъектов РФ и

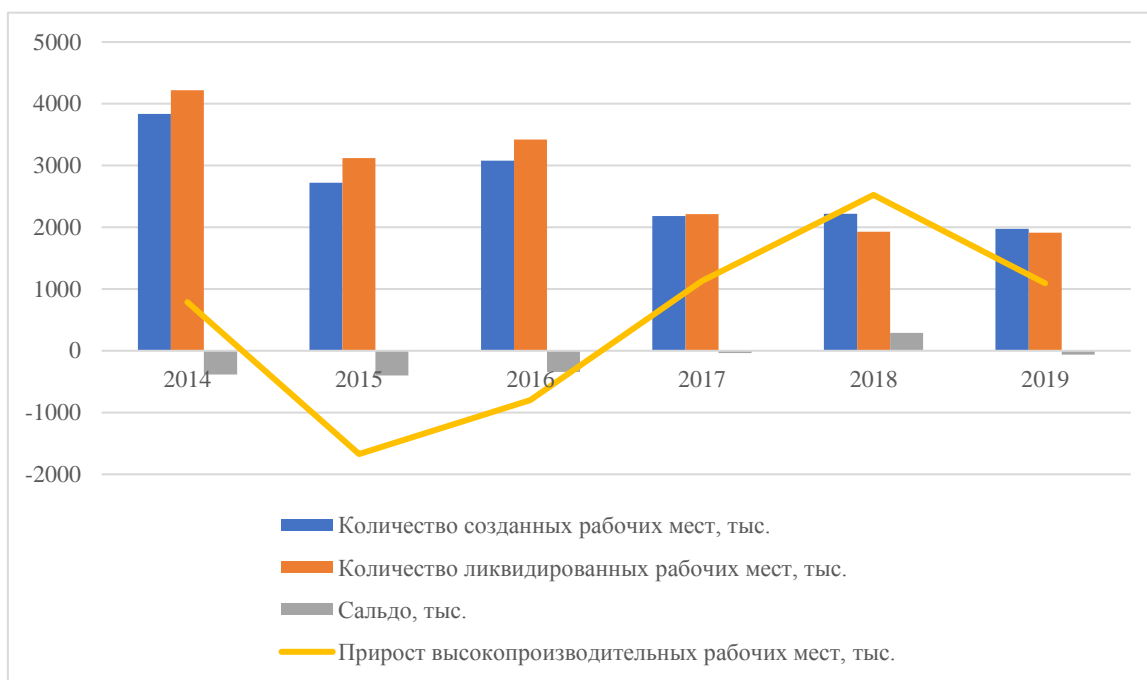


Рис. 2.5. Динамика движения рабочих мест, в том числе высокопроизводительных в российской экономике в 2014-2019 гг.

Динамика движения рабочих мест в России за 5 лет (с 2014 по 2019 гг.), изображенная на рис. 2.5. свидетельствует о практически нулевом приросте рабочих мест в экономике. Вероятнее всего именно этим объясняется застойный характер неформального сектора и безработицы в России.

Научно-технические или **инновационные факторы**, обусловлены ускорившимися процессами цифровизации экономики и автоматизации труда, вызванными переходом к шестому технологическому укладу. Данная группа факторов имеет двойственное значение: с одной стороны новые технологии вытесняют рабочую силу из процесса производства, с другой стороны развитие телекоммуникационных технологий способствует развитию новых форм занятости и созданию новых профессий при этом сохраняется тенденция на повышение спроса на высокоинтеллектуальный труд и снижения спроса на труд низкоквалифицированный [93].

охват не менее 10 тыс. крупных и средних предприятий. К основным инструментам оказания содействия предприятиям относятся: предоставление бесплатных консалтинговых услуг в сфере внедрения бережливого производства на основе передового международного опыта, систем мотивации и поддержки изменений, кредитование технологической модернизации, обучение персонала, в том числе руководящего состава и т.д.

Основной угрозой, исходящей от данной группы факторов является изменение привычной модели социально-трудовых отношений, основанной на принципах индустриальной занятости. Данная модель предусматривает наличие устойчивых трудовых отношений между работником и работодателем. В то же время развитие новых платформ занятости – интернет-агрегаторов вакансий, например, YouDo.com, Profi.ru, Freelance.ru, Work.ru, Яндекс.Такси и др. способствуют распространению новых форм взаимодействия работника и работодателя, который, по сути, выступает в роли заказчика определенного вида услуг. Стремительное развитие платформенной занятости также требует совершенствования законодательной и организационной среды, чтобы не существовать в зоне «неформальности».

Особую опасность для низкоквалифицированной рабочей силы представляют процессы автоматизации производства, которые приведут к исчезновению в ближайшем будущем ряда ныне распространенных профессий. По данным результатов опроса НИУ ВШЭ 55% опрошенных ожидают, что на их месте вскоре будут трудиться роботы, а 38 % не согласны с этим мнением. При этом доля опасений значительно снижается среди наиболее квалифицированных профессиональных групп, например, среди руководителей только 5% предполагают, что их труд может быть заменен роботами, а в низкоквалифицированной группе таких 37% [114].

Получается, что в целом процессы цифровизации экономики ясно обозначают вектор, при котором повышается спрос на интеллектуальный труд и его творческую составляющую. При такой тенденции большое опасение вызывает решение проблемы вовлечения в занятость высвобождающихся в этом процессе работников, особенно имеющих низкий уровень квалификации.

Социально-демографические факторы, в первую очередь обусловлены значительным уровнем дифференциации регионов по уровню социально-экономического развития. В связи с этим в России наблюдаются повышенные темпы роста внутренней трудовой миграции. Во внутренней структуре российского рынка труда наблюдается смещение в сторону

центральных регионов и крупных городов (Москва и Санкт-Петербург). Наиболее значительна доля занятого населения, выезжающего на работу за пределы своего субъекта, в Московской области (22,4%), в Ленинградской области (18,0%), в Республике Адыгея (17,1%), в Чувашской Республике (13,6%), в Республике Калмыкия (12,8%), в Республике Марий Эл (11,7%), в Еврейской автономной области (11,4%), в Республике Мордовия (11,0%), Орловской области (9,7%) [120].

Основными субъектами Российской Федерации, принимающими на работу граждан из других регионов, являются г. Москва (1,6 млн. человек, или 22,9% к численности занятого населения данного региона), Тюменская область (с автономными округами) (352 тыс. человек, или 18,6%), г. Санкт-Петербург (221 тыс. человек, или 7,3%), Московская область (206 тыс. человек, или 5,1%) и Краснодарский край (66 тыс. человек, или 2,5%). Кроме того, выше среднероссийского уровня (4,1%) доля трудовых внутрироссийских мигрантов в общей численности занятого населения наблюдалась в Республиках Саха (Якутия) (6,7%) и Коми (4,3%), в Магаданской области (6,9%). Из числа внутрироссийских трудовых мигрантов, выезжающих за пределы своего субъекта, 634 тыс. человек (21,1%) – заняты в строительстве, 354 тыс. человек (11,8%) – в торговле, 412 тыс. человек (13,7%) – в транспортировке и хранении, 263 тыс. человек (8,8%) – в добыче полезных ископаемых, 250 тыс. человек (8,3%) – в обрабатывающей промышленности [там же], что в целом соответствует отраслевой специфике занятости в неформальном секторе экономики, проанализированной нами в параграфе 2.1. и позволяет предположить, что внутрироссийские трудовые мигранты наиболее склонны к трудоустройству в неформальном секторе.

Значительный приток неформальной занятости обеспечивает и иностранная трудовая миграция. В исследованиях, посвящённых проблемам российского рынка труда ни раз поднимался вопрос об участии иностранной рабочей силы в экономике, особенно в теневой ее части. На этот счет существует две противоположные точки зрения – одни считают, что

иностранцы отбирают рабочие места у местного населения недобросовестно конкурируя с ним по уровню заработной платы, другие придерживаются иной позиции и отмечают, что иностранная рабочая сила компенсирует предложение низкоквалифицированного труда и выполняет работу, которую российские граждане выполнять не согласны, а значит обеспечивают существенный вклад в ВВП [94].

По различным оценкам мигранты формируют от 5% до 10% всей рабочей силы в нашей стране что в абсолютном выражении составляет от 3,5 до 7 млн. человек, из них не более половины с урегулированным правовым статусом в занятости [21; 96; 124]. В последние годы динамика прироста иностранных мигрантов существенно менялась, находясь под влиянием роста курса валют в следствие финансово-экономического кризиса. Основной рост пришелся на докризисный период 2008 г., за тем в 2009-2010 г. произошел спад, но уже с 2011 г. темпы роста мигрантов значительно выросли (см. рис. 2.6.).



Источник: составлено автором по данным [47; 48].

Рис. 2.6. Динамика международной трудовой миграции в России в сопоставлении с количеством выданных разрешительных документов на осуществление трудовой деятельности в 2010-2018 гг.

С точки зрения легализации своего трудового статуса у мигрантов, прибывших с целью трудоустройства есть различные варианты, в зависимости от их гражданства. Система регулирования трудовой деятельности иностранных граждан также за последнее время претерпела значительные изменения. Так, на основании договора о Евразийском экономическом сотрудничестве (ЕАЭС) от 29.05.2014 г. граждане стран его участниц (Белоруссия, Казахстан, Армения и Киргизия) могут беспрепятственно работать на всей территории действия соглашения без дополнительных разрешительных документов. В остальном с 01.01.2015 г. зарубежные работники делятся на две категории: иностранцы, въехавшие по визе, которые временно привлечены по квотам выдачи разрешений на работу и иностранцы из стран с безвизовым с Россией режимом, осуществляющих трудовую деятельность на основании патентов. Вместе с тем, предусмотрен специальный миграционный режим для высококвалифицированных специалистов. Особенности разрешительных документов на работу иностранных граждан отражены в таблице 2.10.

Таблица 2.10.

Сравнение трудовых издержек работодателя на гражданина РФ и иностранного гражданина

Характеристика	Патент (граждане Абхазии, Азербайджана, Узбекистана, Украины)	Разрешение на работу (граждане стран с визовым режимом сообщения)	Разрешение на привлечение высококвалифицирова нных специалистов
Наличие квоты	Нет	Есть	Нет
Срок рассмотрения заявления	10 рабочих дней со дня подачи заявления	10 рабочих дней со дня подачи заявления	14 рабочих дней со дня подачи ходатайства
Срок, на который выдается документ	От 1 до 3 месяцев	На срок действия трудового договора, но не более чем на 1 год со дня въезда в РФ	На срок действия трудового договора, но не более чем на 3 года
Срок, на который можно продлить документ	Срок действия патента может неоднократно продлеваться на период не более 3 месяцев. Общий срок	На срок действия нового договора или срок действия разрешения на временное	На срок действия трудового договора, но не более чем на 3 года для каждого продления

	действия патента не более 12 месяцев со дня выдачи.	проживание в РФ, но не более, чем на 1 год со дня въезда	
География работы	В пределах субъекта РФ, где был выдан	В пределах субъектов РФ, которые прописаны в разрешении	В пределах субъектов РФ, которые прописаны в разрешении
Необходимость трудового договора	Необходим	Необходим	Необходим
Уведомление от работодателя о трудовом договоре	Не подается	Должно быть подано в течение 3 дней	Ежеквартально уведомлять о выплате заработной платы и предоставлении отпуска более 1 месяца
Подходный налог	13% при уменьшении суммы исчисленного налога на сумму авансового платежа по патенту ⁹	При нахождении 183 дней и более - 13% До 183 дней - 30% ¹⁰ РВП – 13%	13% ¹¹ Доходы нерезидентов с двойным гражданством (одно из которых российское по ставке 30%)
Социальное страхование	ОПС – 22% ФСС – 1,8% ОМС – не начисляются ¹² Страховые взносы от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний исчисляются по тем же тарифам, что и для российских граждан	Временно пребывающие: ОПС 22% ФСС 1,8% ОМС не начисляется Временно проживающие (РВП): ОПС 22% ФСС 2,9% ОМС 5,1% ¹³ Необходимо ДМС	Постоянно и временно проживающие: ОПС – 22% ФСС - 2,9% Временно пребывающие – освобождены.
Штрафные санкции за незаконное привлечение иностранной рабочей силы	Физ. лица – от 5 до 7 тыс. руб.; Юр. лица – от 400 тыс. руб. до 1 млн. руб., отстранение от труда на период от 14 до 90 суток; Должностные лица – от 35 до 70 тыс. руб.		

Источник: составлено автором.

В целом, поскольку большую часть трудовых мигрантов составляют граждане стран СНГ, упрощенный режим легализации труда таких граждан

⁹ П. 3 ст. 224 и п. 1 ст. 227.1 НК РФ

¹⁰ Ст. 207 НК РФ

¹¹ П. 3 ст. 224 РФ

¹² Ст. 10 Федерального закона от 29.11.2010 №326-ФЗ

¹³ Письмо Минтруда РФ от 09.02.2016 №17-3/В-48

позволил существенно обелить их статус. Однако, несмотря на декларируемую простоту действий без ограничительного и патентного режима они все равно требуют от работодателей ведения миграционного учета и взаимодействия с Федеральной миграционной службой, а также учета тонкостей уплаты подоходного налога и социальных взносов, что осложняет ведение кадрового учета для работодателя.

Как показывает практика, основная часть трудовых мигрантов сосредоточена в малом и среднем бизнесе, в котором, как правило, трудовые отношения не оформляются [28], а также в секторе домашних хозяйств [96]. Традиционно иностранные мигранты заняты в таких отраслях экономики как строительство, торговля, сельское хозяйство и бытовое обслуживание в «домашней экономике» [94; 96].

Преимущественно неформальный статус среди трудовых мигрантов делает их еще более (по сравнению с категорией неформальных наемных работников имеющих гражданство) бесправными, при этом такой статус крайне выгоден работодателю, поскольку позволяет пренебрегать соблюдением трудовых прав, в частности наблюдается безудержная эксплуатация труда иностранных мигрантов, низкий уровень и задержки оплаты труда и другие риски [28; 94]. Кроме того, данная категория занятых фактически исключена из системы трудоустройства, наиболее распространенным способом поиска работы для них является обращение к знакомым и родственникам («сарафанное радио»). Между тем, взятие под контроль со стороны государства процесс перераспределения иностранной рабочей силы мог бы существенно улучшить положение данной категории занятых [28].

Исторические предпосылки к распространению неформальной занятости обусловлены поколениями сформированным и устоявшимся правовым нигилизмом, унаследованным современной российской экономикой от прежней системы государственного и экономического устройства [17]. Как пишет Заславская Т.И. «среди россиян широко распространены

*представления о том, что закон – сам по себе, а жизнь – сама по себе» [70. С. 14]. Во многом данное обстоятельство обусловлено исторически-устоявшимся существенным разрывом между принятыми институциональными нормами и реальными хозяйственными практиками, достаточная социологическая база в подтверждение данному суждению собрана в книге И. М. Клямкина и Л.М. Тимофеева «Теневая Россия» [24]. Упрощенно говоря, граждане в нашей стране привыкли жить и выживать без оглядки на государство и принимаемые ими законы, по принципу «вы не мешаете нам, мы – вам». Кроме того, специфическая государственная политика отнюдь не в интересах общества во времена крайне тяжелых экономических периодов сформировала у населения определенную лояльность и привычку к различным «схемам» уклонения от установленных норм. Как пишет Т. Шанин: *«социально-экономическое выживание российского общества – главный парадокс ее новейшей истории. Причины существования этого парадокса, несомненно, многочисленны, но его основное звено ... это то, что западные исследователи, начиная с 1970-х годов стали называть «неформальной экономикой», «неформальным экономическим сектором»* [104. С. 12].*

С целью выявления основных факторов влияющих на динамику неформальной занятости в России, рассчитанной нами по балансовому методу, а также на динамику занятости в неформальном секторе, публикуемую Росстатом, нами проведен анализ корреляционной зависимости между названными показателями и основными макроэкономическими показателями, такими как, уровень безработицы, темп роста номинальной начисленной заработной платы и численность международной миграции. Результаты расчетов представлены в таблице 2.11.

Анализ корреляционной зависимости неформальной занятости от влияния
основных факторов

	Показатель	Коэффициент корреляции с долей занятости в неформальном секторе экономики (r_{yx})	Коэффициент корреляции с уровнем неформальной занятости ($Y_{нз}$) (r_{yx})
1.	Уровень безработицы ¹	-0,850	-0,809
2.	Темп роста номинальной начисленной заработной платы	-0,578	-0,557
3.	Международная миграция ²	0,927	0,907

¹ общероссийский показатель

² рассчитан за период 2008-2018 г.

Источник: составлено автором.

Полученные значения коэффициента корреляции между показателем занятости в неформальном секторе экономики (-0,850) и уровнем безработицы, а так же уровнем неформальной занятости (-0,809), рассчитанным нами, и уровнем безработицы, подтверждают наличие достаточно сильной обратной взаимосвязи между этими показателями. Исходя из чего можно сделать вывод что, чем больше на рынке труда фактических безработных, вытесняемых формальным сектором, тем активнее происходит рост занятости в неформальной экономике. Обнаруженная закономерность в целом соответствует основному выводу нашего исследования о том, что рост неформальной занятости происходит вследствие ухудшения качества занятости и отсутствия достаточных темпов роста достойных рабочих мест, в результате чего неформальная экономика играет все большую роль в обеспечении доходов населения.

Наличие заметной и обратной взаимосвязи между анализируемыми параметрами неформальной занятости и темпами роста номинальной

начисленной заработной платы ($-0,5 < r_{yx} (-0,578) < -0,7$); ($-0,5 < r_{yx} (-0,557) < -0,7$) означает, что данный фактор имеет значительную, но не самую высокую степень влияния на динамику неформальной занятости. Коэффициент корреляции носит отрицательное значение, соответственно, взаимосвязь этих факторов носит обратный характер. Иными словами, рост заработной платы в формальном секторе обостряет конкуренцию между формальными и неформальными работниками за более высокооплачиваемые места.

Наиболее сильное по сравнению с фактором безработицы на динамику неформальной занятости, как в неформальном секторе, так и за его пределами, оказывает международная миграция. Коэффициент корреляции в первом случае 0,927, а во втором 0,907 имеет положительное значение и весьма близок к 1, что обуславливает значительный вклад иностранной рабочей силы в неформальную экономику России. С мотивационной точки зрения такая закономерность очевидна поскольку иностранные мигранты не заинтересованы в официальном оформлении своего труда.

По нашему мнению, неформальная занятость является важным показателем, характеризующим качество структуры социально-трудовой сферы государства, поэтому наряду с показателем безработицы его следует использовать при отражении состояния напряженности на рынке труда.

Таким образом, определяющими факторами, влияющими на распространение неформальной занятости в России являются:

- ✓ низкие темпы создания новых и высокотехнологичных рабочих мест;
- ✓ низкий уровень оплаты труда и качества занятости в формальном секторе экономики;
- ✓ неблагоприятная институциональная сфера, обуславливающая агрессивную среду для ведения предпринимательской деятельности;
- ✓ слабое развитие регионов;
- ✓ международная трудовая миграция.

2.3. Оценка социально-экономических последствий от деформализации трудовых отношений на отечественном рынке труда.

Неформальная занятость имеет достаточно неоднозначную природу проявления в экономике и социуме, множественные подтверждения тому содержатся в работах различных авторов и социологических исследованиях. С одной стороны, она выступает в качестве *социального амортизатора*, сглаживая последствия негативных явлений в экономике, компенсируя недостатки официальной институциональной среды, обеспечивая занятость тем слоям населения, которые не могут найти другой работы или нуждаются в дополнительном доходе и в этом заключается положительный эффект, в некоторой степени, выгодный государству. А с другой, абсолютно выведена из-под контроля государства, снижает степень участия граждан в налоговом пополнении бюджетов всех уровней, системе пенсионного обеспечения и повышает нагрузку на социальные фонды. В свою очередь присутствующий на национальном рынке труда «неформальный элемент» существенно искажает представления регулятора о его структуре и свойствах, за счет чего, как отмечают З.Т. Голенкова и Е.Д. Игитханян «российский рынок труда является значительно более гибким, чем можно было бы предположить на основе анализа официальных институтов» [65. С. 81]. В свою очередь такие искажения могут существенным образом изменять реальную картину и понижать эффективность регулятивных мер в отношении рынка труда.

Отражение двойственной природы неформальной занятости приведено в таблице 2.12.

Таблица 2.12.

Двойственность последствий неформальной занятости в экономике

Последствия неформальной занятости	
<i>положительные</i>	<i>отрицательные</i>
обеспечивает гибкость занятости	повышает социально-трудовую уязвимость работников

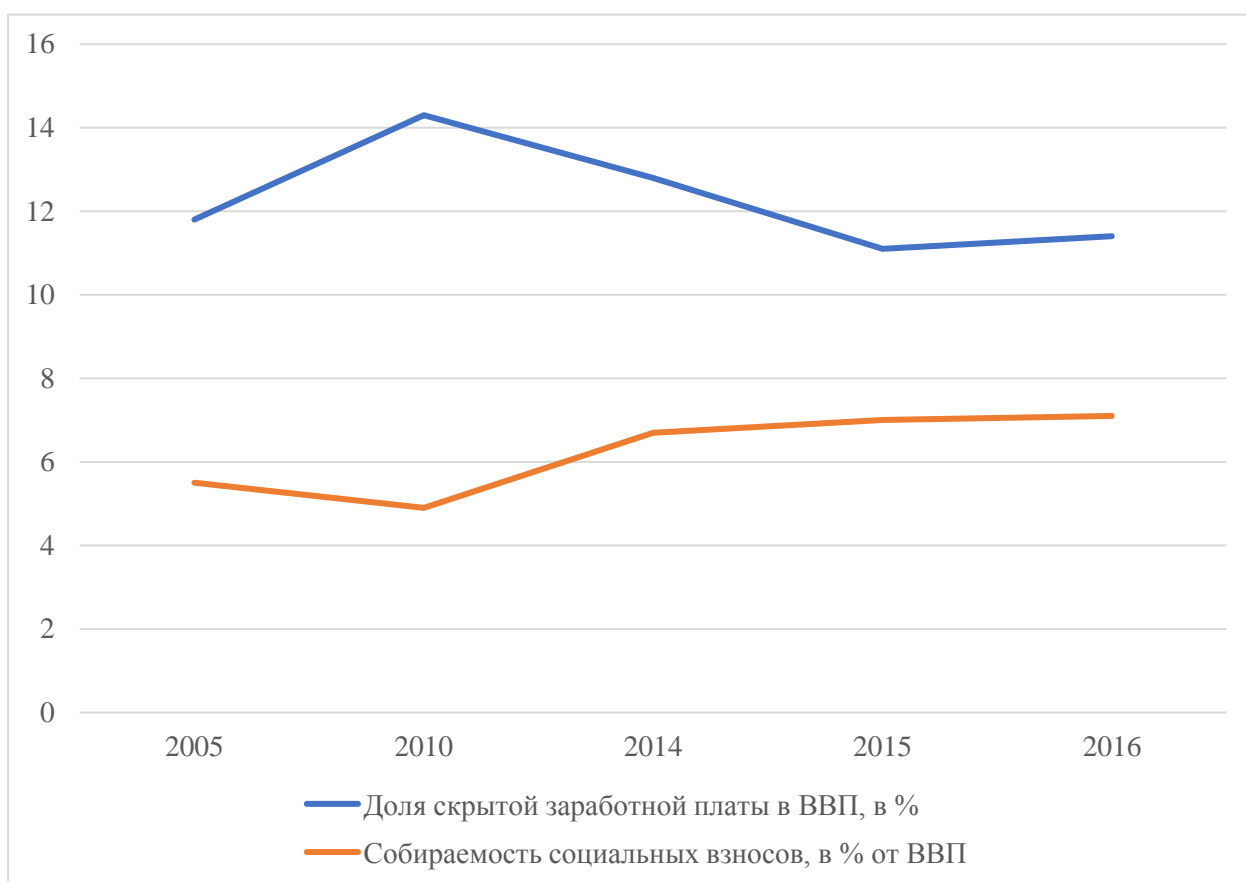
является источником дополнительного дохода	скрывает доходы от налогообложения
повышает конкурентоспособность малых предприятий	является инструментом недобросовестной конкуренции
сдерживает рост безработицы	скрывает реальный уровень безработицы

Источник: составлено автором.

Очевидно, что такой негативный эффект несет собой значительные финансовые потери для государства, достоверно оценить которые весьма затруднительно, хотя такие попытки неоднократно предпринимались различными авторами.

Так, по оценкам Всемирного банка ежегодные потери российской налоговой системы от неуплаты налогов и сборов составляют от 1 до 2,3% ВВП в год, что в абсолютном выражении эквивалентно 38,2 млрд. долларов США (2,6 трлн. рублей) [132]. Примерно такие же оценки, только в части потерь социальных фондов приводит и вице-премьер Российской Федерации Т.А. Голикова, по ее заявлениям потери социальных фондов от теневой занятости в России составляют 2,3 трлн. руб. [111], при этом основу таких оценок составляет расчет теневых доходов граждан на основе балансового метода, который показывает существенное превышение (около 13,3 трлн. руб. – 14,5% ВВП) доходов над расходами граждан.

Изображенная на рис. 2.7. зависимость доли скрытой заработной платы и собираемости страховых взносов иллюстрирует влияние теневой занятости на финансирование внебюджетных социальных фондов. По мере роста доли скрытой заработной платы объем поступления в бюджеты фондов сокращается, и наоборот. Например, на графике отмечается заметный скачок роста тенизации доходов от занятости населения в 2010 г., что спровоцировало в свою очередь и резкое снижение в поступлениях фондов.



Источник: составлено автором по [48; 132].

Рис. 2.7. Соотношение доли скрытой заработной платы и собираемости социальных взносов.

Применяя балансовый метод оценки неформальной занятости в России нами произведен расчет приблизительных потерь бюджета от неуплаты НДФЛ и бюджетов социальных фондов от неуплаты страховых взносов. Данные расчетов представлены в таблице 2.13.

Таблица 2.13.

Потери бюджета и внебюджетных фондов от неформальной занятости в России (по данным 2018 г.)

Наименование отрасли	Численность неформально занятых*, тыс. чел.	Средняя заработная плата по отрасли, руб.	Налогооблагаемая база, млрд. руб.	Потери по НДФЛ (13%), млрд. руб.	Потери по страховым взносам		
					ОПС (22%), млрд. руб.	ОСС (2,9%), млрд. руб.	ОМС (5,1%), млрд. руб.
Сельское хозяйство	3450,1	28699	99,0	12,9	21,8	2,9	0,7
Добыча полезных ископаемых	151,7	83178	12,6	1,6	2,8	0,4	0,6

Обрабатывающие производства	3186,6	40722	129,8	16,9	28,6	3,8	6,6
Обеспечение электроэнергией	176,8	47482	8,4	1,1	1,8	0,2	0,4
Водоснабжение	149,8	31586	4,7	0,6	1,0	0,1	0,2
Строительство	3981,2	38518	153,3	19,9	33,7	4,4	7,8
Торговля	7962,6	35444	282,2	36,7	62,0	8,2	14,4
Транспортировка и хранение	2116,3	47474	100,5	13,1	22,1	2,9	5,1
Гостиничный сервис	896,9	26241	23,5	3,1	5,2	0,7	1,2
Информация и связь	370,3	66590	24,7	3,2	5,4	0,7	1,3
Финансы и страхование	352,9	91070	32,1	4,2	7,1	0,9	1,6
Операции с недвижимостью	517,5	33101	17,1	2,2	3,8	0,5	0,9
Профессиональная и научная деятельность	2186,4	66264	144,9	18,8	31,9	4,2	7,4
Административная деятельность	649,7	31706	20,6	2,7	4,5	0,6	1,1
Государственное управление	211,1	47803	10,1	1,3	2,2	0,3	0,5
Образование	534,1	34361	18,4	2,4	4,0	0,5	0,9
Здравоохранение и социальные услуги	230,9	40027	9,2	1,2	2,0	0,3	0,5
Культура и спорт	306,7	44439	13,6	1,8	3,0	0,4	0,7
Прочие услуги	1324,0	33122	43,9	5,7	9,7	1,3	2,2
ИТОГО	28755,6	-	1148,6	149,4	252,6	33,3	58,6

* рассчитана по балансу трудовых ресурсов как разница между среднегодовой численностью занятых и среднесписочной численностью работников по отраслям.

Источник: составлено автором по данным [48] и собственным расчетам.

По нашим расчетам приблизительные потери от неформальной занятости по данным 2018 г. составляют: по налогу на доходы физических лиц (НДФЛ) – 149,4 млрд. руб.; по взносам на обязательное пенсионное страхование в Пенсионный фонд РФ – 252,6 млрд. руб.; по взносам на обязательное социальное страхование в Фонд социального страхования РФ – 33,3 млрд. руб. и по взносам на обязательное медицинское страхование в

Федеральный фонд обязательного медицинского страхования – 58,6 млрд. руб., в совокупности по социальным взносам – 344,5 млрд. руб. При этом налогооблагаемая база составляет примерно 1,1 трлн. руб. Разницу в оценках (экспертных и наших) можно объяснить высокой долей теневых доходов, генерируемых индивидуумами от незарегистрированной (осуществляемой без оформления и уплаты налогов и взносов) или незаконной (доходы от коррупции, торговли оружием и наркотиками, проституция и т.д.) предпринимательской деятельности, а также от вторичной неформальной занятости. Очевидно, что доходы от неформальной занятости, которая, напомним, имеет законные цели, но реализует их незаконными методами, в значительной мере будут ниже, чем доходы от незаконной предпринимательской, а по сути, криминальной деятельности.

Следует отметить, что материальное положение неформалов относительно таких же занятых на формальной основе является объектом многочисленных дискуссий. Как мы помним, в начале «открытия» неформальная занятость считалась деятельностью маргинальной (в странах третьего мира), однако позднее стала рассматриваться как способ нечестной конкуренции [14. С. 26]. Безусловно возможность несправедливой конкуренции является одним из свойств неформальной активности и это значимый фактор, который необходимо учитывать. Неформальные предприятия снижают свои издержки за счет экономии на налогах, сбора и иных административных платежах. Неформальные наемные работники обходятся работодателям значительно дешевле, поскольку позволяют сокращать расходы на социальные взносы, которые составляют 30% от фонда оплаты труда. Все это обуславливает повышенные конкурентные преимущества неформалов на рынке, а в условиях ослабленного контроля и влияния государства еще больше подрывает мотивацию формальных агентов к полностью официальному ведению своей деятельности.

Исследований относительно реального уровня дохода неформально занятых в мировой практике, а тем более в российской, крайне мало. В

большинстве случаев проведению достоверных исследований в этой сфере мешает высокий уровень дифференциации различных групп неформально занятых по доходам и видам деятельности, а также их скрытность и нежелание сообщать правдивые сведения о своей деятельности.

Тем не менее одной из значимых работ в этой области (в условиях российской специфики), в которой содержатся наглядные подтверждения в различии уровня зарплаток наемных неформальных работников является исследование, проведенное Е.Я. Варшавской и И.В. Доновой [59. С. 168-169]. Основным заключением исследования является подтверждение факта различия уровня доходов неформальных работников в зависимости от характера их мотивации. Так, вынужденные неформалы при благоприятной экономической ситуации, как правило, получают доход на 10-15% ниже среднего значения доходов неформалов, платя некий «штраф» за свой статус, а добровольные неформалы, наоборот, получают «премию», их доходы выше среднего значения по соответствующей группе, а в целом размер премии может составлять до 21% от оплаты труда формальных работников (рис. 2.8.). К сожалению, авторы не отмечают какие виды занятости относятся к добровольной категории, а какие к вынужденной, также не раскрывается социально-демографический состав внутри группы неформалов. Полагаем, что добровольные неформалы - это самозанятые или неформальные работники по найму, которые имеют высокий уровень образования и квалификации, а, соответственно, и высокие конкурентные преимущества и могут диктовать условия работодателю: требовать заключения трудового или иного вида официального договора, для повышения возможности защиты своих прав. При этом вынужденные неформальные наемные работники, по всей видимости, не обладают соответствующими конкурентными преимуществами и им необходимо принимать условия, выдвигаемые работодателем.



Источник: [59. С. 168].

Рис. 2.8. Соотношение размера премии/штрафа за неформальный статус в занятости (в % к заработной плате формальных наемных работников за месяц).

В свою очередь мы постарались оценить разницу между уровнем оплаты труда в организациях различного размера (микро, малых, средних и крупных) по традиционно «неформальным» отраслям экономики (см. таблицу 2.14.).

Таблица 2.14.

Сопоставление уровня оплаты труда в предприятиях различного уровня (по данным 2018 г.)

Наименование отрасли	Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата по отрасли, руб.	Соотношение заработной платы, начисленной в организациях к среднемесячной заработной плате по отрасли			
		Микро организации (от 1 до 15 человек)	Малые организации (до 100 человек)	Средние организации (до 250 человек)	Крупные организации (более 250 чел)
Сельское хозяйство	39762	101,5	101,9	89,1	110,2
Строительство	65702	117,1	104,5	90,3	103,5

Торговля	55914	90,8	97,7	98,7	102,8
Транспорт	60614	94,7	91,2	87,9	103,7
Деятельность гостиниц	40122	77,6	84,6	102,8	103,5
Операции с недвижимым имуществом	56883	81,7	90,5	108,3	104,2
Культура и спорт	60478	59,7	77,6	114,7	182,0
Прочие услуги	61081	124,6 (1- 9 чел.) 75,7 (10-15 чел.)	84,5	97,4	148,1

Источник: расчеты автора по [48. С. 116-117].

Основываясь на предположении о наибольшей склонности к неформальному найму малых и микрофирм¹⁴, мы оценили различия по уровню оплаты труда между сотрудниками предприятий различного размера и средней заработной платы по отрасли. Из результатов проведенного анализа следует, что в таких отраслях как торговля, транспорт, гостиничная сфера, операции с недвижимостью, культура и спорт, а также прочие услуги уровень оплаты труда в микро и малых организациях ниже среднего на 5-20 %, при этом в крупных организациях этих отраслей, где численность персонала более 250 человек уровень оплаты труда выше среднего по отрасли на 3-4 %, а в таких отраслях как культура и спорт, прочие виды услуг эта разница может составлять до 1,5-2 раз. Таким образом, опираясь на теорию неформального сектора, в рамках которой предполагается, что субъекты малого и микро предпринимательства наиболее склонны к неформальности, можно предположить, что занятые в этих сферах неформально, в том числе на предприятиях неформального сектора (ИП и домашние хозяйства) теряют в доходах от своего неформального статуса. При этом, например, в строительстве наблюдается обратная картина – уровень оплаты труда в микро-

¹⁴ По данным социологического исследования, проведенного Доновой И.В. доля неформального найма в микро организациях (от 1 до 15 человек) составляла 42,6%, в малых предприятиях (до 100 человек) – 12,0%, в средних (до 250 человек) и крупных (более 250 человек) – 4,2% и 1,2% соответственно [68. С. 52].

организациях (численностью персонала до 15 человек) на 17% выше среднего, а в крупных организациях всего на 3,5%, исходя из чего следует, что небольшие бригады строителей имеют заработки выше среднего по отрасли, т.е. теоретически зарабатывают больше, чем их коллеги, работающие на формальной основе.

Неоднозначна ситуация в сфере сельского хозяйства, здесь в микро и малых организациях заработная плата на 1,5-2% выше среднего, в средних организациях на 10% ниже среднего, в то же время в крупных организациях уровень оплаты труда на 10% выше среднего, что может означать, что неформальный сектор здесь обеспечивает приемлемый уровень дохода, но выгоднее все-таки работать на крупных производителей, предлагающих, по всей видимости, трудоустройство на формальных основаниях и оплату труда выше среднего по рынку.

Результаты проведенного анализа также показывают, что уровень оплаты труда в целом по рынку в крупных предприятиях (численностью более 250 человек), которые наименее склонны к неформальному найму, превосходят размер оплаты труда в сфере малого и микробизнеса, что подтверждает особое значение формальной занятости как основы благосостояния общества.

Из всего вышесказанного можно сделать следующий вывод. Ситуация с оплатой неформального труда в целом по экономике неоднородна и варьируется в зависимости от отрасли. Кроме того, определяющими могут быть такие факторы как уровень квалификации, востребованность сотрудников определенных специальностей и набором компетенций. Так, можно предположить, что наиболее востребованные работники вне зависимости от своего статуса (наемные или самозанятые), которые обладают специфическими компетенциями, имеют больше шансов получать заработную плату выше среднего по рынку, а низкоквалифицированные или мало востребованные специалисты будут получать заработную плату ниже среднего по отрасли и рынку в целом.

Следует отметить, что недобросовестная конкуренция и широкое предложение неформальной рабочей силы на отечественном рынке труда лишает предприятия (работодателей) стимула расширять социально-экономическую базу для своих работников, это подтверждают данные о структуре расходов предприятий на персонал. По данным Росстата в структуре расходов работодателя на содержание персонала преобладают в основном заработная плата (75%) и расходы на социальную защиту в части обязательных отчислений и выплат (20,7%), при этом на такие статьи расходов как профессиональное обучение (0,3%), обеспечение жильем (0,1%) и культурно-бытовое обслуживание (0,3%) отводится менее 1% от совокупных затрат [48. С. 99]. Таким образом неформальная занятость и ее достаточно широкое распространение в России «тянет» за собой вниз социально-экономическое положение всех работников.

Закладываемые неформальной занятостью социально-экономические последствия сильно влияют в первую очередь на качество человеческого капитала. В свою очередь человеческий капитал является интенсивным производительным фактором экономического развития, от его качества напрямую зависит потенциал экономического роста государства. По данным Всемирного банка [193] доля участия человеческого капитала в национальном богатстве России составляет около 50% и это гораздо ниже, чем показатель в развитых странах – около 75% (в развивающихся не более 40%), который к тому же в последнее время растет [55]. Распространение неформальной занятости лишает нашу страну перспектив ускорения экономического роста, а ее граждан улучшений в сфере развития образования, здравоохранения и повышения доходов населения.

Логично, что поддержание низкого уровня доходов населения обостряет проблему бедности, которая для нашей страны является крайне актуальной и несмотря на определенные успехи в данной сфере (с 1992 г. уровень бедности сократился в более чем в 2,5 раза) количество бедных граждан в стране составляет почти 19 млн. человек (12,9% от населения

страны) [44. С. 138]. При этом такая оценка является только нижней оценочной границей, поскольку определяется как численность граждан, чьи доходы ниже уровня прожиточного минимума, методология подсчета которого и получаемый в итоге размер вызывает много вопросов относительно своей объективности. Так, в настоящее время соотношение размера средней заработной платы и величины прожиточного минимума в России составляет 27,5%, при этом в развитых странах это соотношение достигает 40% (США) и 50% (многие страны Европы) [103].

Несмотря на то, что вопрос уровня и характера взаимосвязи неформальной занятости и бедности населения до сих пор является достаточно дискуссионным МОТ приводит данные, что из 839 млн. работающих бедных в мире 80% заняты в неформальном секторе экономики. В то же время, основываясь на результатах межстранового анализа, МОТ указывает на отсутствие прямой зависимости между бедностью и занятостью в неформальном секторе экономики [149. С. 133].

Здесь следует отметить, что одной из основных проблем отечественного рынка труда является низкий уровень заработных плат не только в неформальном, но и в формальном секторе, что обуславливает существование в нашей стране категории «работающих бедных»¹⁵. Согласно данным статистики в России 70% малоимущего населения занято в экономике страны и только 1% являются безработными при этом 75% малоимущих хозяйств имеют в своем составе 1-2 работающих [34. С. 9-10]. По словам вице-премьера О. Голодец *«та бедность, которая в стране есть и фиксируется, –*

¹⁵ Законодательно определение понятия «работающих бедных», как и понятия «бедность», в России и за рубежом не установлено. При этом в Российской Федерации Федеральным законом от 17 июля 1999 г. № 178-ФЗ «О государственной социальной помощи» определено иное понятие — «малоимущие семьи, малоимущие одиноко проживающие граждане» — семьи и граждане, которые по не зависящим от них причинам имеют среднедушевой доход ниже величины прожиточного минимума, установленного в соответствующем субъекте Российской Федерации.

В то же время Росстат публикует показатель «удельный вес работников организаций с размером начисленной заработной платы ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения, в процентах», который можно интерпретировать как «работающие бедные». Следует отметить, что ключевым отличием между российским подходом и подходом развитых стран в определении уровня бедности является то, что при расчетах среднедушевого дохода не учитываются налоги и другие обязательные платежи, подлежащие уплате.

это бедность работающего населения. Это уникальное явление в социальной сфере – работающие бедные» [Там же. С. 5].

В России оба явления (бедность и занятость в неформальном секторе) имеют некоторые общие черты, например:

- ✓ ярко выраженный региональный аспект;
- ✓ возрастная категория от 30 до 55 лет;
- ✓ концентрация в сельской местности и малочисленных городах и населенных пунктах.

Являясь, по всей видимости, следствием идентичных проблем в социально-экономической и сфере занятости в нашем государстве.

Развитие бедности, особенно среди занятого населения, влечет за собой ряд негативных последствий, выражающихся в падении производительности труда и незаинтересованности «работающих бедных» в его росте; низкой платежеспособности населения, а так же депрофессионализации из-за отказа от квалифицированного труда в пользу неквалифицированного труда, но оплачиваемого.

При этом низкий уровень жизни затрудняет доступ к качественному образованию, что в итоге приводит все к той же неформальной занятости. Этот процесс мы характеризовали как «порочный» круг неформальности (рис. 2.10). Самым печальным в этом процессе с точки зрения социально-демографической ситуации это повторение этого круговорота через поколения, формирование привычки к бедности и недостойной работе.

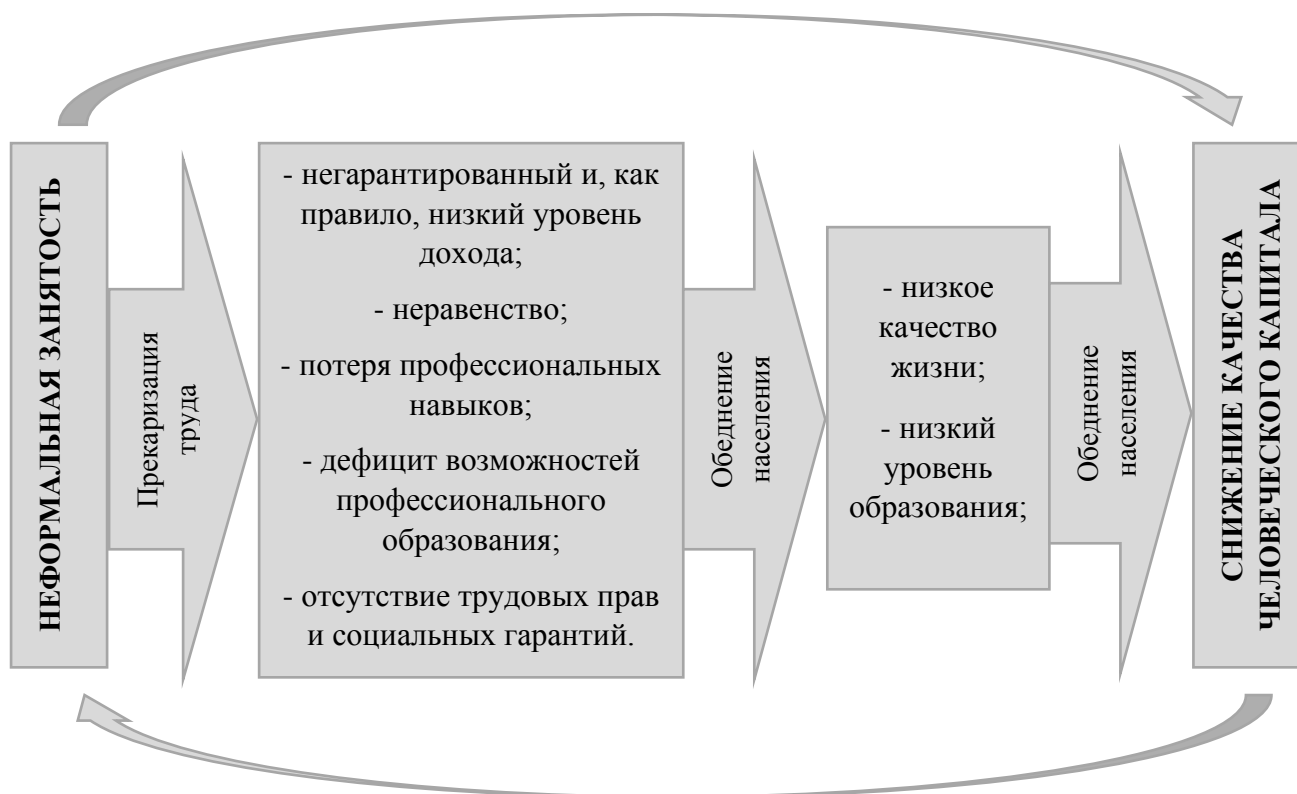


Рис. 2.9. «Порочный круг» неформальной занятости.

Согласно данным статистики в последнее время в России наметилась тенденция втягивания в неформальный сектор людей с более высоким уровнем образования (см. таблицу 2.15.).

Таблица 2.15.

Структура занятых в неформальном секторе экономики по уровню образования

Год	Занятые в неформальном секторе экономики, всего (тыс. чел.)	В том числе по уровню образования, в % об общей численности				
		Высшее	Неполное высшее	Среднее профессиональное	Среднее общее	Без образования (основного общего)
2006	12601	11,6	1,7	42,0	31,0	1,9
2007	12931	12,2	1,6	41,9	31,9	1,6
2008	13837	13,0	1,7	44,4	30,9	1,5
2009	13382	14,5	-	44,2	31,4	1,1
2010	11482	14,5	-	44,4	31,5	1,1
2011	12922	14,7	-	45,1	31,1	1,0
2012	13600	14,9	-	44,6	32,2	0,7
2013	14096	15,8	-	43,9	32,2	0,7

2014	14387	16,7	-	44,9	30,5	0,6
2015	14827	17,1	-	45,4	30,1	0,6
2016	15370	17,6	-	46,5	28,8	0,5
2017	14324	18,1	-	46,7	28,8	0,5
2018	14581	18,1	-	46,5	28,0	0,7
2019	14800	18,5	-	46,4	26,8	0,7

Источник: составлено автором по [47; 48].

Занятые в неформальном секторе экономики в России по уровню образования распределяются следующим образом: наибольшую долю составляют граждане со средним профессиональным образованием – 46,4%, далее по численности следуют те, у кого общее среднее образование – их доля составляет 26,8%; 18,5% занятых в неформальном секторе имеют высшее образование (по данным за 2019 г.). Наименьшие по численности группы с основным общим образованием и без образования – 7,5% и 0,7% соответственно. Отсутствуют среди занятых в неформальном секторе те, у кого неоконченное высшее образование. Проанализировав динамику структуры занятых в неформальном секторе по уровню образования можно выделить следующие основные тенденции: наблюдается рост специалистов с высшим и средним профессиональным образованием при одновременном снижении доли занятых со средним общим, неполным высшим и отсутствием образования (основного общего). Так, доля участия в неформальном секторе специалистов с высшим образованием выросла с 2006 по 2019 гг. на 6,9%, а доля специалистов со средним специальным образованием выросла на 4,5% за аналогичный период.

Возрастающую долю специалистов с высшим образованием в неформальном секторе можно объяснить несколькими факторами. Во-первых, падением спроса на их услуги в формальном секторе. Во-вторых, повышением спроса на руководящие кадры на предприятиях неформального сектора, поскольку, как отмечается во многих исследованиях, посвященных неформальному сектору, неформальные предприятия используют низкоквалифицированную рабочую силу только в производственном процессе, а к управлению привлекают квалифицированных специалистов. В-

третьих, методология учета занятости в неформальном секторе экономики, применяемая Росстат включает в неформальный сектор зарегистрированных индивидуальных предпринимателей и специалистов индивидуальной профессиональной практики (врачи, адвокаты, нотариусы и т.д.), квалификационные требования к которым обязывают их иметь высшее образование, в то же время они имеют зарегистрированный статус и с легалистской точки зрения не относятся к неформальной занятости.

Однако, какие бы объяснения мы не находили, общая тенденция роста высококвалифицированных кадров в неформальном секторе заставляет вполне правомерно задуматься над вопросом, поставленным в статье Бреева Б.О.: *«нужен ли в тех отраслях неформальной занятости, где преимущественно работают эти люди, такой же уровень образования, как и в экономике страны?»* [56].

ГЛАВА 3. МЕХАНИЗМЫ И НАПРАВЛЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ НЕФОРМАЛЬНОЙ ЗАНЯТОСТИ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

3.1. Формирование институциональных условий для достойной занятости в Российской Федерации.

Достойная занятость (decent work), это понятие введенное Международной организацией труда (МОТ), под которым понимается *«возможность для продуктивной работы, обеспечивающей справедливый доход, безопасность на рабочем месте и социальную защиту для семей, лучшие перспективы для личного развития и социальной интеграции, свободу для людей выразить свои проблемы, организовывать и участвовать в решениях, которые влияют на их жизнь и равенство возможностей и обращения для всех женщин и мужчин»* [149. С 3.].

Основной дилеммой государственной политики в области регулирования рынка труда является обеспечение необходимого уровня занятости и соблюдения трудовых прав при сохранении социального обеспечения, как работающих, так и неработающих (по различным причинам) граждан: временно безработных, пенсионеров, женщин в отпуске по уходу за детьми, студентов и т.д. Различные страны выбирают для себя оптимальные стратегии в достижении этого баланса, однако в мировой практике не существует ни одной идеальной модели. Как правило, при избрании курса, ориентированного на создание социальной стабильности и оказание максимальной поддержки работникам и незащищенным слоям населения (модель социального государства), государство вынужденно жестко воздействовать на сохранение рабочих мест и возлагать весомую налоговую нагрузку на бизнес и благосостоятельных граждан¹⁶. Значимую роль в поддержании необходимого уровня социальной защиты трудящихся играют

¹⁶ В большинстве развитых стран действует прогрессивная шкала налогообложения доходов – чем выше уровень доходов, тем выше ставка подоходного налога. Таким образом, в обществе более состоятельные граждане несут финансовую ответственность за менее обеспеченные слои населения.

институты рынка труда, такие как профсоюзное движение, МРОТ, коллективный договор, тарифные соглашения и т.д., которые с одной стороны действительно способствуют недопущению потери рабочих мест, сокращению уровня доходов и социальной защиты, обеспечиваемых работодателями, а с другой вызывают «давление» на работодателей, что создают для них определенные стимулы для увода части своей деятельности «в тень». Среди недостатков описанной системы можно выделить высокий уровень налоговой нагрузки на экономически активное население и развитие социального «иждивенчества». Несмотря на это, такого подхода придерживается большинство европейских стран, в том числе Германия, Швеция, Норвегия, Австрия и др., а сама модель называется европейской («европейская социальная модель») или континентальной. Существует и другой подход, при котором государство ограничивает свое участие в регулировании социально-трудовых отношений между работником и работодателем, предоставляя последнему широкую свободу в вопросах найма и увольнения. При такой модели трудовое законодательство близко по своей сути к гражданско-правовому, а на рынке труда наблюдается высокая трудовая мобильность. Описанная модель характерна для США, Англии и Японии и называется англосакской. К ее недостаткам можно отнести обострение социальной напряженности, вследствие недостаточной поддержки уязвимых групп населения, а также повышения конкуренции со стороны работников за рабочие места и рост безработицы.

В России при проведении рыночных реформ в начале 1990-х гг. и, соответственно, преобразования трудовой сферы, были интегрированы европейские институты регулирования рынка труда – принято достаточно жесткое трудовое законодательство, защищающее интересы работников, предусматривающее в частности, ограничение возможности увольнения без веских причин, социальное партнерство, профсоюзное движение, институт МРОТ, коллективный договор, пособие по безработице и другие меры поддержки. Но, несмотря на стремление к следованию западным «стандартам»

в России сформировалась система регулирования рынка труда во многом отличная от примеров развитых, европейских стран, в том числе и стран бывшего социалистического лагеря (Восточная Европа), также, как и наша страна, прошедших через переходный период экономических преобразований. К такому выводу приходят многие ученые, например Гимпельсон В.Е и Капелюшников Р.И. [19], Дружинина С.В. [69], Бобков В.Н. [31], Бреев Б. [56] и другие, занимающиеся вопросами изучения российской модели труда и особенностей его функционирования.

Во многом, именно сложившаяся специфика российского рынка труда способствует его тенизации. Существующие институты рынка труда при всей своей видимой жесткости обладают низкой эффективностью и не способны обеспечить достойную занятость работнику в стране, но при этом являются существенным препятствием в достижении необходимой гибкости рынка труда в условиях современных трансформаций, рассмотрим их основные недостатки.

Трудовое законодательство. Во времена структурных экономических преобразований в начале 90-х гг. прошлого века за основу Трудового Кодекса был взят действовавший в СССР КЗоТ¹⁷, при этом были сохранены многие обязательства работодателей перед работниками и государством, что в условиях новой рыночной экономики существенно ограничивало гибкость занятости, необходимую для эффективной конкуренции. Необходимая гибкость рынка труда стала достигаться за счет использования различных неформальных инструментов. В трудовую сферу прочно вошли – задержки официальных выплат заработных плат, административные отпуска, простои производства, работа в режиме неполного рабочего времени и т.д. Стали широко использоваться скрытые (заработная плата «в конверте») и альтернативные (например, выплаты в натуральном выражении) формы оплаты труда. До настоящего времени Трудовой Кодекс РФ все еще сохраняет

¹⁷ Кодекс законов о труде

очертания «советского» первоисточника, хотя постепенно он все же дополняется современными нормами, но происходит это крайне медленно и тяжело. Например, события начала 2020 г. заставили законодателей гораздо шире взглянуть на формы труда и рассмотреть внесение поправок в ТК РФ по закреплению форм дистанционной и удаленной занятости [126]. Очевидным является тот факт, что при стремительном развитии коммуникационных технологий необходимо своевременное обновление трудового законодательства в части расширения видов трудового сотрудничества работника и работодателя.

Заработная плата. Одной из важнейших категорий в занятости является оплата труда, которая выполняет прежде всего стимулирующую функцию, направляя интересы занятых на достижение требуемого трудового вклада и в последствии – общего производственного результата. Таким образом, заработная плата поддерживает взаимосвязь между работником и работодателем, поскольку через регулирование ее размера работодатель посылает работнику сигнал об удовлетворенности степенью его участия в производственном процессе, а работник, тем самым осознает уровень своей востребованности и социально-трудовой «ценности». Основным механизмом регулирования уровня оплаты труда в России является институт минимальной оплаты труда (МРОТ), который призван выполнять следующие функции: не допускать снижения уровня оплаты труда низкооплачиваемых категорий работников и снижения уровня их потребления и жизни, способствовать сокращению неравенства в уровне оплаты труда, регулировать структуру заработной платы (постоянную и переменную часть), служить инструментом в борьбе с бедностью, служить базой для целей социального страхования (для расчета размера пособий по временной нетрудоспособности, беременности и родам и т.д.). Согласно ч. 1 ст. 133 ТК РФ МРОТ не может быть ниже величины прожиточного минимума для трудоспособного населения. При этом только сравнительно недавно, с мая 2018 г., размер МРОТ доведен до уровня прожиточного минимума (ПМ) для трудоспособного населения. Безусловно

этот шаг можно отметить, как положительный со стороны государства в попытке влиять на относительное повышение качества жизни россиян и борьбу с бедностью населения. Кроме того, это положение с 2020 года закреплено в главном законе страны - Конституции РФ [1], что, по-видимому, обеспечивает более серьезные гарантии в части исполнения данного положения со стороны государства.

При этом, несмотря на социальную значимость целей МРОТ, некоторые авторы указывают на то, что *«его результаты могут быть обратными по отношению к заявленным целям»* [16. С. 34]. Так, повышение уровня МРОТ, во-первых, может влиять на рост безработицы среди низкоквалифицированных и низкооплачиваемых категорий работников, а, во-вторых, обуславливать сокращение спроса на занятость (количество рабочих мест) в формальном секторе, иными словами способствовать повышению трудовой мобильности между формальным и неформальным секторами экономики [32; 157], поскольку налагает дополнительные издержки на предпринимательство.

Очевидно, что определяющим при использовании института МРОТ в сфере регулирования занятости является его размер. В России МРОТ активно начинает индексироваться с 2007 г., увеличившись к 2020 г. более чем в 5 раз. По состоянию на 1 января 2020 г. размер, федерально установленного МРОТ по России, составляет 12 130 руб., при этом прожиточный минимум (ПМ) для трудоспособного населения в 1 квартале 2020 года составляет 11 731 руб. Здесь следует уточнить, что дискуссии относительно достаточности установленных сумм возникают постоянно.

Таблица 3.1.

Динамика роста МРОТ в России с 2002 по 2020 гг.

Год	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2009	2011
Установленный размер МРОТ, в руб.	300	450	600	800	1100	2300	4330	4611
Темп роста, в %	50,0	50,0	33,3	33,3	37,5	109,0	88,3	6,5

Продолжение таблицы 3.1.

Год	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Установленный размер МРОТ, в руб.	5205	5554	5965	7500	7800	9489	11280	12130
Темп роста, в %	12,9	6,7	7,4	25,7	4,0	21,7	18,9	7,0

Источник: составлено автором по [48. С. 104].

Опыт многих стран показывает, что скачкообразное повышение МРОТ ведет к стагнации и даже к сокращению занятости в первую очередь среди социально не защищенных слоев населения. Негативный эффект особенно заметен в компаниях использующих высокую долю трудовых издержек (низкопроизводительных). Считается, что повышение нагрузки на содержание низкоквалифицированных трудовых ресурсов, зачастую обладающих низким потенциалом к росту, способствует их высвобождению и перетоку в неформальный сектор, в рамках которого правило установленного МРОТ не применимо. Таким образом, наиболее распространенной гипотезой является то, что рост МРОТ должен приводить к расширению занятости в неформальном секторе.

Немногочисленные исследования, посвященные исследованию влияния уровня МРОТ на динамику неформальной занятости в целом, подтверждают эту гипотезу [27. С. 43.; 32; 61]. Например, Ощепков А.Ю. в своей работе обнаружил влияние повышения МРОТ на рост занятости в неформальном секторе с лагом в 3-4 месяца [32]. Как мы видим, по данным таблицы 3.1. наибольшее повышение МРОТ наблюдалось в 2007, 2009, 2016 и 2018-2019 гг. если сравнивать эти периоды с данными таблицы 2.1., то заметных существенных изменений в динамике показателей занятости в неформальном секторе экономики не наблюдается. Вероятнее всего отсутствие особого эффекта объясняется достаточно низким размером МРОТ. Так называемый индекс Кейтца (соотношение доли МРОТ и средней заработной платы) в России исторически не превышал 30%, а по состоянию на 2020 г., когда МРОТ достиг исторического максимума и доведен до уровня

прожиточного минимума индекс Кейтца составляет 25,7 %¹⁸, что также является историческим максимумом. Таким образом, скачкообразное повышение МРОТ за прошедшие годы существенным образом не отразилось на увеличении численности неформально занятых, однако характер этой зависимости будет определять дальнейшая политика правительства в области индексации МРОТ.

Несмотря на повышение МРОТ в экономике наблюдается достаточно низкий уровень оплаты труда. В целом следует отметить, что МРОТ как инструмент регулирования размера оплаты труда отличается слабой эффективностью. Прежде всего это обусловлено преимущественной функцией МРОТ в качестве социального стандарта, некой базой для начисления социальных пособий. При этом сам механизм индексации заработных плат в России развит крайне слабо. Лишь немногие предприятия, в основном крупные и средние, заключают коллективный договор или принимают положения о периодической индексации заработных плат. Обязательство по ежегодной индексации заработных плат на законодательном уровне закреплено в Трудовом Кодексе (ст. 134 ТК РФ) только по отношению к государственным служащим, но и такая мера так же считается не эффективной на фоне низкой оплаты труда в государственном секторе [65. С.85].

Профсоюзное движение. Эффективность работы и влияние профсоюзов в период постсоветского развития России значительно ослабли. Эксперты отмечают, что к этому привело нарушение базового принципа профсоюзного движения – независимость и следование защите прав работников. Профсоюзы из силы, призванной противостоять работодателю в интересах работников, попали в фактически зависимое положение от работодателей и неохотно используют свой главный инструмент воздействия – организацию забастовок. Федерация Независимых Профсоюзов России

¹⁸ Размер среднемесячной начисленной заработной платы в России по данным на дату расчетов составляет 47 257 руб., размер МРОТ – 12 130 руб. $((12\ 130 / 47\ 257) * 100 = 28,7\%)$

(ФНПР) на сегодняшний день – крупнейшее объединение профсоюзов, объединяет 120 членских организаций и 40 отраслевых профсоюзов, является одним из крупнейших работодателей, поскольку предоставляет работу 50 тысячам руководителей первичных ячеек. При этом Федерация не проводит акций протеста и не одобряет их, нет и соответствующего бюджета на их организацию. ФНПР является преемником Всесоюзного центрального совета профессиональных союзов (ВЦСПС) и, как и во времена существования СССР, в качестве основной функции своего существования сохранила перераспределение социальных благ (путевки в санатории, билеты на культурные мероприятия и т. д.). Вторым по значимости объединением «альтернативных» профсоюзов является Конфедерация труда России (КТР), созданная в 1995 г., она не имеет исторической связи с организациями советских времен, возможно, именно этим можно объяснить ее более активный стиль поведения в отстаивании прав трудящихся (проведение забастовок, организация митингов и т.д.).

Другая значимая функция профсоюзов – участие в правовой защите работников пересекается с функциями государственных трудовых инспекций, у которых, как видится, полномочий и рычагов воздействия на работодателя гораздо больше. Так, юридические службы профсоюзного движения участвуют не более чем в 3% трудовых споров разбирая менее 14-15 тыс. дел по вопросам трудового права в год [127]. Такой перекося в функциях и назначении профсоюзных организаций привел к утрате смысла их существования, поскольку членство в профсоюзе теперь не дает работнику значимых выгод. В связи с этим численность членов профсоюзных организаций в России по данным Федерации независимых профсоюзов России (ФНПР) сократилась с 54,0 млн. человек в 1990 г. до 20,7 млн. человек в 2016 г.¹⁹

¹⁹ По данным СМИ

Дополнительный вызов для профсоюзного движения заключается в условиях наметившихся тенденций все большей популяризации нестандартных видов занятости, в том числе ее индивидуализация. Между тем, профсоюзы предпочитают работать с крупными работодателями, что делает перспективы дальнейшего существования и роста эффективности профсоюзов в новых условиях весьма сомнительными. К сожалению, это не значит, что, например самозанятые не испытывают потребности в коллективном представлении своих интересов и защите своих трудовых прав, но, видимо, к этому нет весомых экономических стимулов. Таким образом, сегодня профсоюзы больше напоминают анахронизм с советских времен чем значимый и эффективный институт рынка труда [135].

Государственная служба занятости. Основной задачей государственной службы занятости является организация содействия занятости населению. При этом данные официальной статистики о количестве предоставленных услуг в области содействия занятости населения, оказанных органами службы занятости за последние годы в целом свидетельствуют о реализации пассивной политики государства в этом направлении (см. таблицу 3.2.).

Таблица 3.2.

Количество услуг в области содействия занятости населения, оказанных органами службы занятости в период с 2010 по 2018 гг. (в тыс.)

Наименование услуги	2010	2015	2016	2017	2018
Профессиональная ориентация граждан, ищущих работу	3746,7	2607,9	2547,9	2800,3	2783,3
Оплачиваемые общественные работы (заключенные трудовые договора)	792,9	301,3	281,6	247,7	218,4
Профессиональное обучение и дополнительное профессиональное	455,8	183,2	167,7	175,3	169,6

образование безработным					
Временное трудоустройство граждан (заключенные трудовые договора)	84,9	50,3	46,1	50,0	43,6
Содействие самозанятости	285,5	76,3	83,1	85,9	97,2
Итого	5 365,8	3 219,0	3 126,4	3 359,2	3 312,1

Источник: составлено автором по данным [48. С. 55]

Количество услуг, оказанных органами службы занятости в период с 2010 по 2018 гг. заметно сократилось (более чем в 1,5), в том числе по отдельным видам услуг: в сфере профессиональной ориентации граждан, ищущих работу почти на 25%, по количеству заключенных трудовых договоров на оплачиваемые общественные работы более чем в 3,5 раз, в сфере профессионального обучения и дополнительного профессионального образования безработным гражданам более чем в 2,5 раз, по количеству заключенных трудовых договоров на временное трудоустройство граждан на 50%, в сфере содействия самозанятости почти в 3 раза.

Такое снижение активности государственной службы занятости происходит на фоне снижения численности зарегистрированных безработных (с 1 875 тыс. человек в 2010 г. до 713 тыс. человек в 2018 г.) [48. С. 14], но устойчивом уровне общей безработицы – около 5%. Снижению численности зарегистрированных безработных прежде всего способствуют низкие пособия по безработице. Только с апреля 2020 г. в связи с особой ситуацией размер максимального пособия был доведен до уровня прожиточного минимума (12 130 руб.), а размер минимального поднят в 3 раза (с 1500 руб. до 4500 руб.), но только на кризисный период (май-июль 2020 г.). Однако даже повышение пособия не обеспечивает достойный уровень жизни соискателей на период поиска работы. Безусловно у данной меры есть положительное влияние – это поддержание достаточно низких стимулов к «социальному иждивению», но при этом у соискателей складываются дополнительные стимулы для вынужденного трудоустройства на любых, даже неформальных условиях.

О низкой эффективности работы службы занятости свидетельствует и тот факт, что среди безработных наиболее распространен канал поиска работы «через знакомых» (в 2692 тыс. случаев), чем обращение в службу занятости (956 тыс. случаев) [48. С. 44].

Коллективные переговоры. Инструмент коллективных переговоров в мировой практике является одним из самых эффективных в обеспечении достижения целей субъектов трудовых отношений. И, как отмечает Бочаров В.Ю. [58] коллективные переговоры являются важным инструментом социального института трудового найма. Однако в России наблюдается низкая вовлеченность работников в переговорный процесс и низкая степень способности к юнионизации и коллективному отстаиванию своих интересов. В целом работники, сталкивающиеся с нарушением своих трудовых прав, предпочитают не вступать в открытую конфронтацию или урегулировать спор юридическими методами, делая выбор в пользу сохранения репутации и рабочего места [123].

Система социального страхования. Вопрос обеспечения финансовой устойчивости социальных фондов является крайне актуальной задачей для государства. Так, в 2020 г. на покрытие дефицита бюджетов внебюджетных фондов государство направило 48,3 млрд. руб. (около 6% от общего бюджета ФСС), остальная часть средств формируется из страховых взносов работодателей и составляет 763,3 млрд. руб. [12]. Из-за дефицита денежных средств регулярно меняется политика в области размера взимания страховых взносов – она носит «скачкообразный» характер [83], что в свою очередь неблагоприятно влияет на предпринимательскую среду, поскольку затрудняет возможность долгосрочного планирования предприятиями своего развития.

Значительную нагрузку на систему социального обеспечения создает отсутствие связи между наличием статуса застрахованного лица, за которое производится отчисление взносов, и правом получать определенный набор социальных услуг (например, доступ к системе медицинского обеспечения или пособия по безработице).

Вместе с тем меняются условия для участия в пенсионном обеспечении граждан. За последние 15 лет такой порядок менялся несколько раз. Между тем формирование пенсионного капитала задача долгосрочная и для ее выполнения нужны прозрачные и гарантированные условия, в России «правила игры» постоянно меняются, что подрывает уровень доверия как к государственному, так и негосударственным пенсионным фондам.

Кроме того, Пенсионный фонд признавал, что существующая до 2015 г. формула расчета и начисления размера страховой пенсии устраняла справедливую дифференциацию между теми, кто долго работал и кто практически не работал, поскольку в расчетах не учитывался трудовой стаж. Несомненно и то, что необходимо повышать роль населения в формировании своих пенсионных накоплений. Одной из мер может стать введение паритетной уплаты пенсионных взносов как работодателем, так и работником.

Налогообложение оплаты труда. С 2001 г. в России принята плоская шкала подоходного налога (налог на доходы физических лиц – НДФЛ). По мнению большинства специалистов такая система налогообложения в наибольшей степени ориентирована на благосостоятельных граждан поскольку предусматривает предоставление налоговых вычетов в результате потребления [19. С. 256.; 38; 66]. При этом наименее доходные категории населения, с доходами до 1-3 МРОТ в зависимости от состава семьи, являются плательщиками НДФЛ на общих основаниях, а, следовательно, их социально-экономические интересы такая система не предусматривает.

Между тем, занятость является важным аспектом социальной жизни человека. Через сопоставление своего профессионального участия в экономике страны и получаемых взамен материальных и социальных благ у индивидуума формируется представление о своей значимости для общества и положении в социальной иерархии. Место в иерархии указывает на определенные привилегии и престиж данного статуса. Важными критериями социального статуса являются статус в занятости, связь с властными структурами, уровень и форма дохода. Развитие карьеры в условиях

определенной занятости является инструментом социального продвижения («социальный лифт»). Если индивидум не ощущает эту связь, это дает ему дополнительные стимулы для обретения неформального статуса.

При этом, как отмечает Бочаров В.Ю. [15] основной проблемой сложившегося дисбаланса является отсутствие в российской практике социального «института трудового найма», ассоциируемого с достойным уровнем жизни и устойчивым благосостоянием, а также с доступом к определенному набору институциональных «благ». По результатам оценки субъективного социального статуса формальных и неформальных работников Зудина А.А. заключает *«формальный сектор в восприятии работающего населения не связывается ни с возможностями улучшить свое благосостояние, ни с системой социальной защиты»* [71. С. 198].

В целом сложившаяся инфраструктура российского рынка труда в значительной мере не обеспечивает существенный уровень различия между формальным и неформальным статусом. Так, по данным социологических исследований субъективные социальные оценки статуса неформальных наемных работников существенно не отличаются по особенностям восприятия от формальных наемных работников. В итоге, пишет Бреев Б. отличия занятости в неформальном секторе от занятости в формальном *«не столь значительны и принципиальны»* [56. С. 324.].

Помимо этого, основным трендом, определяющим вектор развития сферы труда не только в нашей стране, но и во всем мире является развитие нестандартных форм занятости, вызванный влиянием общемировых процессов глобализации и цифровизации экономики. В результате чего наблюдается трансформация привычной для индустриального общества модели занятости, которая характеризуется сосредоточением наибольшей численности работников на крупных промышленных предприятиях, а также стабильностью и долгосрочностью трудовых отношений. Она вытесняется получившими широкое распространение внештатными, временными, дистанционными, проектными и др. формами организации труда, среди

которых выделяется: *фриланс* (от англ. free «свободный» и lance «пика», в общепринятом смысле свободный, внештатный работник), *дистанционная* (удаленная или *надомная*) *работа*, *аутстаффинг* (от англ. out «вне» и staff «штат»), *аутсорсинг* (от англ. outsourcing – использование внешнего ресурса) и др. В зарубежной практике масштабно применяются различные формы заемного труда, к которым относится *лизинг персонала* и *аутстаффинг*. Различные исследователи объединяют их под названиями «гибкие», «нестандартные», «нетрадиционные», «нетипичные» и т.д.

С одной стороны этот процесс вызван объективными последствиями научно-технического прогресса (НТП) (развитие телекоммуникационных каналов связи, автоматизация производств и т.д.), с другой стороны он является следствием стремления работодателей сокращать производственные издержки в условиях постоянно растущей рыночной конкуренции, что вынуждает их искать новые, более гибкие формы сотрудничества с персоналом. В любом случае правовая основа таких взаимоотношений зачастую противоречит установленным социально-трудовым нормам вследствие чего они автоматически причисляются к неформальным и вносят весомый вклад в общемировое расширение неформальной занятости. И, судя по текущему положению дел, в дальнейшем этот тренд на индивидуализацию занятости будет только усиливаться. Перед его вызовами стоит не только Россия, но и развитые страны Западной Европы, действующая в них социально-ориентированная модель регулирования рынка труда начинает не справляться с вызовами конъюнктуры мировой экономики.

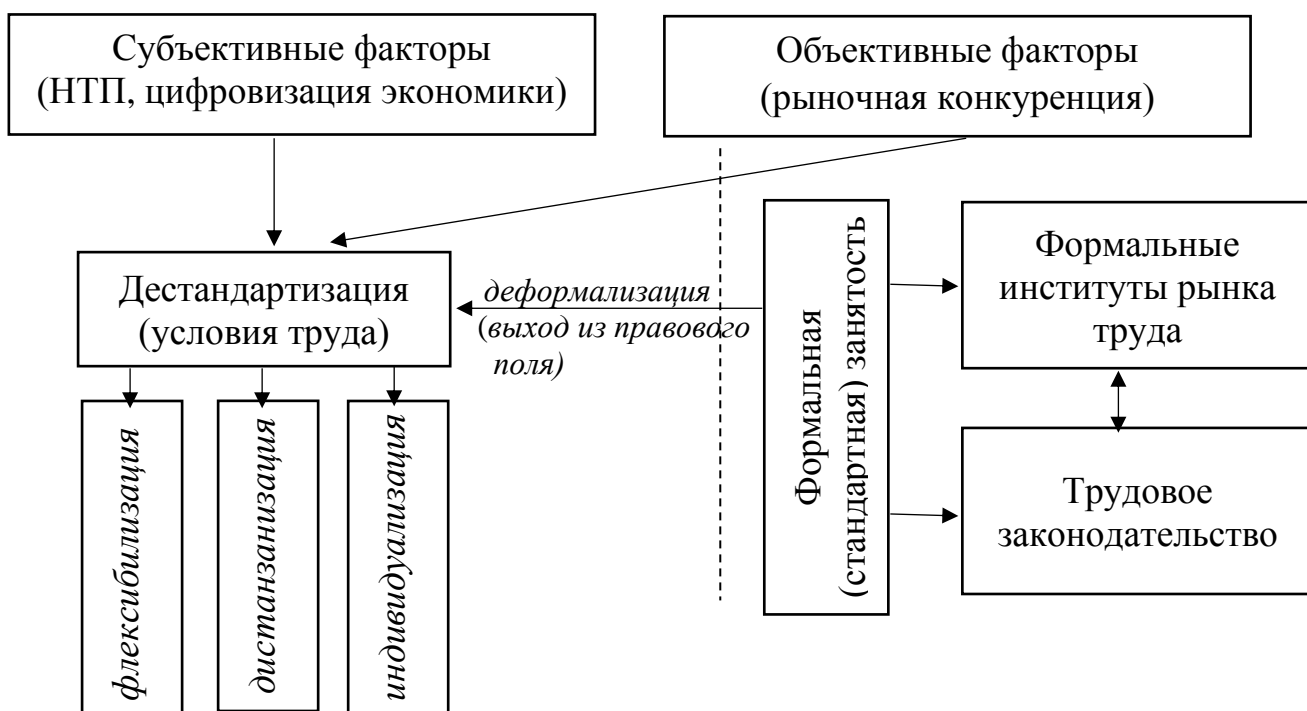


Рис. 3.1. Трансформация занятости под давлением объективных и субъективных факторов.

При этом, *флексибилизация* и *дистанцизация* занятости обеспечивает ряд как положительных, так и отрицательных последствий. Например, для работника открываются возможности для увеличения своего дохода, вследствие чего повышаются личные стимулы к работе, увеличиваются возможности профессионального самосовершенствования через доступ участия одновременно в нескольких проектах, а самостоятельное планирование и распределение индивидуумом своего рабочего времени повышает стимул к его эффективному использованию. Кроме того, гибкие формы занятости позволяют охватить и обеспечить основной или дополнительный доход различным социальным категориям населения, например пенсионерам, женщинам, занятым в домашнем хозяйстве и обеспечивающим уход за детьми, студентам и т.д. Однако эти выгоды соответствуют в основном высококвалифицированным работникам, для низкоквалифицированных работников существуют различные опции домашнего труда, но как правило они малочисленны и низкооплачиваемы.

Для работодателей дополнительные формы сотрудничества с работниками позволяют привлекать высококвалифицированный, а при

необходимости даже интернациональный персонал для проектной работы и решения конкретных задач, не неся существенные расходы на его содержание.

Однако все чаще эти процессы характеризуются в негативном ключе и в условиях незрелой рыночной не инновационной экономики несут скорее деструктивное воздействие на социально-экономическую устойчивость государства, чем конструктивное. В первую очередь это обусловлено стремлением работодателей снизить свою ответственность в части обеспечения гарантий рабочего места, стабильного уровня дохода и социального обеспечения работников как в трудовой, так и в пост трудовой период (пенсионное обеспечение). Таким образом, для регулятора достаточно остро встает вопрос сочетания повышения гибкости занятости, продиктованное современными тенденциями при одновременном обеспечении соблюдения трудовых прав занятых граждан и исполнения социальных обязательств перед незанятым населением.

Так же следует отметить такие характерные тенденции как *индивидуализация* занятости и, как следствие, повышение ценности интеллектуальной и профессиональной составляющей ведь успешность самозанятого определяется степенью его востребованности в сфере персональных услуг. Как правило, это приглашенные высококвалифицированные специалисты. Под индивидуализацией мы имеем в виду распространения самозанятости. Самозанятость рассматривается как начальная ступень предпринимательства. Вынужденный или добровольный выбор. Высококвалифицированный (финансы, программирование, дизайн и т.п.) или низкоквалифицированный самостоятельный труд (мелкий бытовой ремонт, образовательные услуги, услуги по уходу и присмотру, услуги по уборке и т.п.) Налоговое законодательство формализовало деятельность таких граждан, осуществляющих определенные виды деятельности и предоставило возможность покупать легальный статус в виде патента. Интеллектуализация это повышение спроса на высококвалифицированных специалистов.

Обращает на себя внимание и тот факт, что несмотря на то, что рыночная экономика в нашей стране существует уже более 30 лет, а технологии за это время шагнули далеко вперед российское трудовое законодательство остается ориентированным на индустриальную модель занятости, предусматривающую постоянного работодателя, оборудованное место работы на его территории, окладную систему выплаты заработной платы, весомые минимально-установленные стандарты социального обеспечения (оплачиваемый ежегодный отпуск, больничный и т.д.), и при этом ограничено в признании различных нестандартных форм занятости.

По мнению Бобкова В.Н. процессы деформализации и дестандартизации трудовых отношений неразрывно связаны с процессом прекаризации (от англ. precarious и лат. precarium – рискованный, нестабильный) занятости. По определению Бобкова В. Н. прекаризация - неустойчивая занятость (precarity of employment) означает *«вынужденную утрату работником стандартных трудовых отношений, основанных на бессрочном трудовом договоре с полной рабочей неделей»* [31. С. 5].

Среди первых исследователей проблем *прекаритета* - социального слоя людей, не имеющих постоянной работы, постоянного заработка и социальных гарантий были французские социологи Р. Кастель [23] и П. Бурдьё [141]. Г. Стэндинг характеризует *прекариат*, как новый «опасный» класс, характерной чертой которого является отсутствие профессиональной идентичности [43. С. 52]. Негативные последствия от прекаризации проявляются через ухудшение условий труда, утрату работником своих социально-трудовых прав, негарантированную оплату труда и неустойчивость трудовых отношений (временный, непостоянный характер, трудовые отношения могут быть расторгнуты в любой момент), которые в свою очередь сказываются на эмоциональном и моральном состоянии работника. Ощущая неустойчивость своего социально-экономического положения, индивидум склонен впасть в неустойчивое психологическое состояние, обусловленное ограниченностью для него жизненных перспектив. В некоторых значениях

прекариат может употребляться, характеризуя не только условия непостоянной занятости, но и нестабильный образ жизни, а также по отношению к безработным, утратившим надежду на социальную интеграцию [Там же].

На сегодняшний день на российском рынке труда сложились следующие институциональные предпосылки и возможности для неформальной занятости и, по нашему мнению, без преодоления этих обстоятельств процесс улучшения качества занятости в нашей стране будет существенно осложнен (см. таблицу 3.3.).

Таблица 3.3.

Совершенствование институциональной сферы регулирования
российского рынка труда

Наименование института российского рынка труда	Существующие недостатки	Пути устранения недостатков и повышения эффективности
Трудовое законодательство	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Относительная жесткость при слабом обеспечении его соблюдения (инфорсменте); ✓ Несоответствие стремительному процессу распространения нестандартных форм занятости. 	Совершенствование трудового законодательства в направлении одновременного поддержания гибкости рынка труда и обеспечения социально-трудовых прав работников.
Оплата труда (МРОТ)	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Низкий уровень оплаты труда; ✓ Утрата стимулирующей функции заработной платы; ✓ Низкий размер установленного МРОТ и прожиточного минимума. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Повышение стандартов качества занятости; ✓ Стимулирование работодателей к повышению оплаты труда; ✓ Принятие долгосрочной стратегии индексирования МРОТ.

Профсоюзное движение и переговорный процесс	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Слабая эффективность работы профсоюзов; ✓ Низкий уровень вовлеченности работников; 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Усиление влияния профсоюзного движения; ✓ Стимулирование работников к объединению и участию в производственном процессе;
Налогообложение оплаты труда (НДФЛ, социальные взносы)	<ul style="list-style-type: none"> ✓ «Скачкообразное» реформирование системы налогообложения труда ✓ Утрата доверия налогоплательщиков; ✓ Частая смена правил государственной программы пенсионного обеспечения; ✓ Безусловное предоставление ряда социальных услуг гражданам без привязки к статусу в занятости; ✓ Исключение работников из программы социального обеспечения. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Принятие и реализация долгосрочной и последовательной политики в сфере налогообложения труда и взимания социальных взносов ✓ Установление необлагаемого минимума ✓ Расширение налоговых льгот для социально уязвимых категорий населения и малообеспеченных домохозяйств; ✓ «Разморозка» накопительной части пенсии; ✓ Создание фонда страхования от безработицы; ✓ Принятие системы паритетного участия работников и работодателей в уплате страховых взносов.
Государственная служба занятости	Низкая эффективность в решении вопросов содействия обеспечению занятости населения, в целом пассивная политика в области занятости	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Совершенствование услуг в сфере содействия занятости населению; ✓ Развитие самозанятости; ✓ Охват иностранных трудовых мигрантов; ✓ Участие в региональном перераспределении потоков рабочей силы;

Интернет-агрегаторы (электронные биржи труда)	Широкое распространение, отсутствие обязательств налогового агента.	Придание статуса налоговых агентов.
---	---	-------------------------------------

Источник: составлено автором.

3.2. Содействие развитию и легализации самозанятости.

Термин «самозанятость» в последнее время получил широкое распространение в российской практике, однако при этом наблюдается отсутствие согласованной позиций относительно его значения. В англоязычном варианте самозанятость (self-employment) трактуется, как *«состояние работы для себя (или на себя) в качестве внештатного сотрудника или владельца бизнеса, а не работодателя»* [137]. Международная организация труда (МОТ) определяет самозанятость как *«работу за свой собственный счет с одним или несколькими партнерами без привлечения (найма) на постоянной основе каких-либо работников»* [133]. В российском законодательстве категория «лиц, самостоятельно обеспечивающих себя работой», впервые упоминалась в Федеральном законе от 19 апреля 1991 г. «О занятости населения в Российской Федерации», однако поправками, внесенными Федеральным законом от 17.07.1999 г. №175-ФЗ данный абзац был исключен. При этом Федеральным законом от 16 июля 1999г. «Об основах обязательного социального страхования» предусмотрено, что его действие распространяется, в том числе и на категорию лиц, самостоятельно обеспечивающих себя работой, как определенную часть трудоспособного населения, работающего не по найму. Ввиду отсутствия определения данной категории лиц, по всей видимости она охватывает индивидуальных предпринимателей без постоянных наемных работников; физических лиц, оказывающих различные услуги организациям и другим физическим лицам за вознаграждение (в независимости от наличия или отсутствия заключения договора); физических лиц, собственноручно производящих товары для бытового потребления и занимающиеся их реализацией. Такой вывод следует

из того, что с точки зрения налогообложения и регистрационных действий у физических лиц существовало две опции легализации своей деятельности. Первый вариант — это регистрация в качестве индивидуального предпринимателя, который подразумевает обращение в налоговый орган, необходимость ведения бухгалтерского учета и сдачи периодической отчетности, уплату фиксированного налогового и социального взноса вне зависимости от получения дохода, ограничения на ведение определенных видов деятельности и др. Второй вариант – это ведение своей деятельности как физическое лицо, без регистрации в качестве индивидуального предпринимателя. В этом случае самозанятому было необходимо оформлять договор на свои услуги (вне зависимости от количества заказчиков и операций), составлять акты выполненных работ и по итогам года отчитываться в налоговый орган по средством подачи налоговой декларации и производить уплату подоходного налога по ставке 13%. Очевидно, что у физических лиц, для которых этот вид деятельности не являлся, например, основным или не приносил постоянного и достаточного уровня дохода, отсутствовала мотивация для легализации своей деятельности.

С 2017 г. Правительством РФ реализуется комплекс мероприятий, направленных на легализацию и уточнение правового статуса самозанятых граждан. Так, на основании Федерального закона от 30.11.2016 г. № 401-ФЗ в Налоговый кодекс внесены изменения, предусматривающие освобождение от налогообложения доходов отдельной категории граждан на 2017 и 2018 гг., впоследствии данная мера была распространена и на 2019 г. В частности, с 2017 г. эта мера относится к доходам физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, полученных в виде вознаграждений от других физических лиц за оказание услуг по присмотру и уходу за детьми, больными, лицами достигшими возраста 80 лет, а также иными лицами, нуждающимися в постоянном уходе посторонних лиц согласно заключению медицинской организации; по репетиторству; по уборке жилых помещений, ведению домашнего хозяйства (п. 70 ст. 217 НК РФ).

Согласно данным ФНС России сначала действия данного послабления до апреля 2020 г. на такой учет встали 4 575 человек из них 438 иностранные граждане, при этом с 2017 г. до начала 2020 г. динамика прироста уведомлений была положительной, но по окончании действия режима налоговых «каникул», приобрела отрицательную тенденцию (см. таблицу 3.4.). Хотя, здесь следует отметить, что в данный период времени в качестве факторов влияния наблюдаются не только окончание льготного налогового периода, но и последствия напряженности на рынке труда, в том числе в сфере домашнего хозяйства, вызванные ухудшением состояния экономики в начале 2020 г. В связи с чем объективно оценить действие данного механизма и тенденцию легализации занятости физических лиц в секторе домашнего хозяйства пока не представляется возможным, нужны дальнейшие наблюдения.

Таблица 3.4.

Сведения о численности физических лиц, предоставивших в налоговый орган уведомление об осуществлении деятельности по оказанию услуг физическим лицам для личных, домашних и (или) подобных нужд

Период	Всего подано уведомлений	Из них, иностранными гражданами
С 01.01.2017 по 01.07.2017	213	57
На 01.01.2018	936	155
На 01.01.2019	1047	169
На 01.01.2020	4676	461
На 01.04.2020	4575	438

Источник: составлено автором на основе данных [130].

В 2018 г. был проведен следующий этап легализации самозанятости. В соответствии с Федеральным законом от 27.11.2018 г. № 422-ФЗ [11] для самозанятых граждан предусмотрен налог на профессиональный доход (НПД). Под профессиональным доходом понимается доход физических лиц от деятельности, при ведении которой они не имеют работодателя и не

привлекают наемных работников по трудовому договору, а также доход от использования имущества.

Данная мера была введена экспериментально с начала 2019 г. в рамках четырех регионов – Москва, Московская область, Калужская область и Республика Татарстан. В целом итоги реализации программы выглядят вполне успешно, поэтому в течение 2020 г. действие налога поэтапно распространилось практически на всю территорию РФ: с 01.01.2020г. к нему присоединились 19 регионов, с 01.07.2020 г. еще 49 регионов и к 01.08.2020г. специальный налоговый режим суммарно действует в 79 регионах РФ.

Введение нового налогового режима позволяет самозанятым легализовать свою деятельность на льготных условиях. НПД взимается по ставке 4% от доходов, полученных от физических лиц и в размере 6% от доходов, полученных от юридических лиц и ИП. При этом существенно упрощен порядок регистрации в качестве самозанятого, расчета и взимания НПД, личное обращение в налоговый орган не требуется, все процедуры производятся через бесплатное приложение «Мой налог», по средством которого также оформляются и чеки на соответствующие операции. Финансовым ограничением для налогового статуса самозанятого является сумма дохода не более 2,4 млн. руб. в год (200 тыс. руб. в месяц), начисление и взимание налога производится ежемесячно (начисление до 12 числа месяца, следующего за отчетным, а уплата до 25 числа того же месяца), что максимально упрощает для налогоплательщика процедуру начисления и уплаты налога.

По данным ФНС на 31.10.2019 г. зарегистрировано 260 тыс. плательщиков НПД, из них: в столице - 152 тыс. человек, в Московской области - 56 тыс. человек, в Татарстане - 47 тыс. и в Калужской области 6 тыс. человек. К концу 2019 года численность пользователей специального налогового режима составила уже 320 тыс. человек [112].

Самыми распространёнными услугами среди самозанятых являются: перевозка пассажиров, сдача в аренду квартир, консультирование, репетиторство, программирование, маркетинг и реклама.

При этом фактически для индивидуальных предпринимателей новая разновидность специального режима налогообложения была введена еще в 2016 г. В соответствии с Федеральным законом от 13.07.2015 г. № 232-ФЗ были внесены изменения в статью 12 части первой НК РФ в соответствии с которыми у индивидуальных предпринимателей с численностью наемного персонала не более 15 человек (ст. 346.43 НК РФ) появилась возможность применять патентную систему налогообложения (ПСН), заменяющую уплату подоходного налога, налога на имущество физических лиц (только на имущество, используемое в процессе осуществления предпринимательской деятельности) и налога на добавленную стоимость (НДС) (за исключением случаев, предусмотренных НК РФ), по единой ставке 6% от налогооблагаемой базы. При этом подача декларации не требуется, а учет доходов ведется по книге установленной формы (Приказ Минфина от 22.10.2012г. №135н). Также на региональном уровне предусмотрена возможность установления периода налоговых каникул для вновь зарегистрированных ИП, осуществляющих деятельность в определенных сферах (в производственной, социальной, научной сферах и в сфере бытовых услуг) продолжительностью до двух лет (до 2020 г.).

В рамках патентной системы налогообложения для ИП предусмотрен следующий порядок уплаты страховых взносов. Если сумма потенциально возможного дохода не превышает 300 000 руб., то не позднее окончания налогового периода ИП должен заплатить 32 448 руб. (данная сумма установлена в 2020 г.) на обязательное пенсионное страхование (ОПС). На обязательное медицинское страхование (ОМС) сумма к уплате в 2020 г. составляет 8 426 руб.

При этом для самозанятых не предусмотрено обязательное требование об уплате страховых взносов, они могут это делать в добровольном порядке

одним из двух способов: единовременный платеж в минимально установленной сумме – 32 448 руб., что является фактически платой за один календарный год для учета страхового стажа, либо частичная уплата взноса в любой произвольной сумме, тогда продолжительность трудового стажа для страховой пенсии исчисляется пропорционально внесенному платежу.

Для предотвращения использования этого режима работодателями в целях экономии на социальных взносах и сокращения обязательств самозанятому запрещено иметь договорные отношения с бывшим работодателем до истечения 2-х летнего срока, а кроме того, банковская сфера все больше ужесточает процедуру денежных переводов между физическими лицами и применяет «заморозку счетов».

В целом следует отметить, что предложенный со стороны государства механизм легализации деятельности самозанятых на данном этапе реализации программы обладает значительным количеством преимуществ и дает немало выгод: не требуется авансовых платежей, предусмотрена возможность получать справки о доходах (правда пока не известно на сколько доказательными могут являться эти справки, т.к. сумма дохода может существенно отличаться от месяца к месяцу), например, для получения банковского кредита, не требуется очное взаимодействие с налоговыми органами, установка и оплата специальных программ для отчетности, кассового аппарата, действует налоговый вычет в размере 10 тыс. руб., в 2020 г. предусмотрен дополнительный налоговый вычет в сумме, а так же субсидия в размере уплаченного за 2019 г. налога, которая оформляется без необходимости очного посещения налоговой службы и оформления многих документов. С целью повышения доверия самозанятых граждан к государству законодательно установлен и срок реализации программы – 10 лет, в течение которого государство берет на себя обязательства не менять условия и порядок уплаты налога.

Однако следующим важным шагом на пути легализации самозанятости, на наш взгляд, должно стать закрепление правового статуса

самозанятых. Так, на сегодняшний день Министерством юстиции РФ подготовлен и направлен на рассмотрение законопроект о внесении поправок в закон «О занятости населения Российской Федерации» в части определения статуса самозанятых граждан. Согласно предложенным изменениям к категории самозанятых будут относиться: «физические лица, самостоятельно осуществляющие на свой риск направленную на систематическое получение прибыли деятельность по оказанию услуг, выполнению работ для физических лиц, основанную исключительно на личном трудовом участии, в том числе во время, свободное от исполнения обязанностей по трудовому договору и:

- не зарегистрированные в качестве индивидуальных предпринимателей;

- достигшие 16-летнего возраста;

- представившие уведомления об осуществлении указанной деятельности в налоговый орган в соответствии с законодательством Российской Федерации о налогах и сборах» [125]. Однако до настоящего времени относительно этих внесений не достигнуто согласованной позиции с Министерством труда и социального развития.

В целом, по нашему мнению, внедрение специального налогового режима является перспективной инициативой, способствующей выводу из тени значительной части предпринимателей и самозанятых граждан, а так же побуждающей тех, кто только планирует попробовать себя в качестве предпринимателей сделать это с минимальными налоговыми издержками. В этой связи особый интерес представляет дальнейшее наблюдение над ходом реализации программы.

Согласно методологии Росстат по обследованию рабочей силы²⁰, самостоятельно занятые характеризуются как *«лица самостоятельно или с одним, или несколькими деловыми партнерами, осуществляющие деятельность, приносящую доход, и не нанимающих работников на*

²⁰ Данное определение соответствует методологическим указаниям Международной организации труда.

постоянной основе. Все деловые партнеры в этом случае являются лицами, самостоятельно занятыми. Партнеры могут быть или не быть членами одной семьи или одного домашнего хозяйства» [121].

Данные официальной статистики говорят о сравнительно невысоком уровне самозанятости в России, не превышающем 5-7% (см. Таблицу 3.5.) в действительности есть основания предполагать, что этот показатель гораздо выше. Так сложилось, что специфика деятельности самозанятых и особенности действующего режима налогообложения в нашей стране долгое время обуславливали склонность этой категории занятых граждан к уклонению от декларирования своих доходов. Поскольку самозанятость может являться как основным занятием и источником основного дохода, так и вторичным видом занятости, самостоятельно занятые могут осуществлять свою деятельность находясь в статусе занятого в формальном секторе экономики, безработного, пенсионера, студента, женщины в декретном отпуске или отпуске по уходу за ребенком, т. е. сочетать в себе несколько статусов, то степень участия самозанятых в экономике может быть значительно выше регистрируемых показателей.

Таблица 3.5.

**Численность самостоятельно занятого населения России
по данным Росстата**

Год	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Самостоятельно занятые, тыс. человек	3796	3988	3905	4012	4195	3542	3598	3521
Работодатели, тыс. человек	836	916	954	931	929	973	1049	1037
Члены производственных кооперативов, тыс. человек	31	25	24	8	9	13	8	9
Помогающие на семейном предприятии, тыс. человек	284	265	278	263	291	269	299	257
Всего, тыс. человек	4948	5195	5161	5214	5424	4796	4954	4824
Всего, в % от общей численности экономически активного населения	6,9	7,3	7,2	7,2	7,5	6,6	6,8	6,7

в том числе,									
фактически действующие индивидуальные предприниматели, человек	2602	2499	2413	н.д.	2523	2568	2630	2738	
тыс.									
занятые в собственном домашнем хозяйстве по производству продукции сельского, лесного хозяйства, охоты и рыболовства для продажи или обмена, тыс. человек	1678	1737	1627	1669	1734	1104	1119	1029	

Источник: составлено автором на основе данных [48].

Также существует тенденция к смешению определений самозанятости в научной литературе и на уровне государственного регулирования. Главным препятствием на пути к унификации этого понятия является его нахождение на стыке предпринимательства и найма [70]. Согласно действующему законодательству, правовой статус индивидуального предпринимателя носит двойственный характер, так как это физическое лицо, наделенное некоторыми правами юридического лица. При этом многие правоведы отмечают смешение гражданских и предпринимательских прав в статусе индивидуального предпринимателя. Согласно статье 2 ГК РФ *«предпринимательской является самостоятельная, осуществляемая на свой риск деятельность, направленная на систематическое получение прибыли от пользования имуществом, продажи товаров, выполнения работ или оказания услуг»* [3].

С одной стороны, самозанятый действительно осуществляет деятельность, близкую к предпринимательской, т.е. направленную на систематическое получение прибыли и несет по ней все риски самостоятельно. Однако, согласно приведенным определениям, существует все же ряд принципиальных моментов, отличающих статус самозанятого от статуса индивидуального предпринимателя.

Во-первых, самозанятый гражданин, в отличие от индивидуального предпринимателя *не имеет права нанимать работников* на постоянной основе, но, в то же время, может иметь одного или нескольких «деловых

партнеров», так же обладающих статусом самозанятых. Логика такова, что как только самозанятый берёт себе помощника на условиях трудового найма, он фактически покупает рабочую силу и присваивает прибавочную стоимость, — следовательно, переходит от личного труда или артельных отношений к эксплуатации труда, и более не является самозанятым, приобретая классические характеристики индивидуального предпринимателя. Во-вторых, самозанятый имеет право выполнять работы или оказывать услуги *только физическим лицам*. В-третьих, самозанятые *могут извлекать прибыль исключительно из реализации личной трудовой функции (личном трудовом участии)*, тогда как, индивидуальные предприниматели имеют право извлекать прибыль от использования имущества, продажи товаров, выполнения работ или оказания услуг.

В целом самозанятость можно рассматривать как начальную ступень предпринимательства, поскольку многие индивидуумы используют ее как переходный мостик между работой по найму и предпринимательством. Такой путь видится им наиболее безопасным.

Таким образом самозанятость является перспективным направлением в борьбе с безработицей [62; 102]. Программа развития самозанятости получила широкое распространение на волне борьбы с последствиями мирового финансово-экономического кризиса, как один из инструментов антикризисных мероприятий, направленных на снижение напряженности на отечественном рынке труда в 2008-2009 гг. Тогда эта мера по борьбе с безработицей среди населения, попавшего под сокращения персонала на предприятиях, в части стимулирования их к организации собственного дела, дала в целом положительные результаты. На программу развития самозанятости было направлено 38,1 млрд. руб., ей воспользовалось 2,8 млн. человек [116]. Будущему предпринимателю предоставлялась субсидия на открытие собственного дела на основании составленного им бизнес-плана и подтверждения регистрации в качестве индивидуального предпринимателя.

В реалиях отечественного рынка труда самозанятость во многом

является одним из самых малоизученных и дискуссионных объектов исследования. Работ, содержащих достоверную эмпирическую базу по самозанятым крайне мало, также они носят не системный, а скорее фрагментарный характер. Хотя в целом дают представление о том, что в России по сравнению с другими странами как развитыми, так, и, тем более развивающимися, уровень первичной или регистрируемой самозанятости один из самых низких в мире и не превышает 5-7 % от общей занятости. Осложняет задачу изучения этого сегмента рынка труда его неоднородность и широкое распространение на многие сферы деятельности, начиная от информационных технологий (программирование, разработка и поддержка веб сайтов), мультимедиа (создание аудио, видео, фото и текстового контента) и образования (репетиторство, он-лайн курсы и т.д.) до оказания разовых бытовых услуг (ремонт, помощь в домашнем хозяйстве, производство и реализация вещей широкого потребления и т.д.).

В наибольшей степени развитию самозанятости в нашей стране способствует распространение так называемых интернет-агрегаторов или электронных бирж труда, которые позволяют напрямую взаимодействовать работодателю в качестве заказчика услуг и работнику в качестве исполнителя в основном для разовой сделки. Вследствие чего происходит отождествление понятие самозанятости с понятием фриланса (от англ. Free – свободный и lance – копье, т.е. дословно «свободное копье», в современном значении свободный работник). Поскольку существуют разные подходы к пониманию самозанятости более широкий (специалисты широкого профиля) и более узкий, как к узкопрофильным высококвалифицированным специалистам.

Благодаря трем волнам опросов, проведенных Высшей школой экономики (ВШЭ) совместно с российской биржей фрилансеров Free-Lance.ru в 2008, 2011 и 2014 гг. [117] удалось установить социально-демографические, мотивационные, поведенческие характеристики пользователей биржи, а также оценить степень соблюдения правовых отношений между заказчиком и исполнителем. Отметим, что данное исследование охватывает только

электронных фрилансеров, т.е. тех, кто в своей работе преимущественно использует Интернет. Так, наибольшую долю опрошенных (78 %) составили люди, совмещающие фриланс с иной деятельностью: учебой, уходом за ребенком или работой в штате организации по найму и только пятая часть являются профессиональными или «чистыми» фрилансерами. К наиболее примечательным тенденциям российского рынка фриланса (по данным отчета ВШЭ) можно отнести так же:

1) изменения в структуре поло-возрастного состава: так, с 2009 по 2014 гг. доля женщин увеличилась на 9 п.п. с 33% до 42% соответственно; так же, если в 2009 г. преобладала доля молодых людей в возрасте до 30 лет (основная группа до 26 лет), то в 2014 году акценты сместились в сторону тех, кому от 30 до 40 лет и старше;

2) отток из центральных регионов (Москва, Санкт-Петербург) в другие регионы России;

3) рост квалификационных требований к свободным профессионалам, так за 5 лет доля фрилансеров с высшим образованием увеличилась на 6%, а со вторым высшим образованием или ученой степенью на 10%;

4) рост доли чистых профессиональных фрилансеров, сокращение доли студентов и совместителей, хотя численность последних по-прежнему остается высокой;

5) среди сфер работы наибольшее количество фрилансеров востребовано в информационных технологиях и творческих специальностях;

6) увеличение количества «чистых» фрилансеров, т.е. людей, для которых это основной источник дохода и вид занятости, в 2014 г. их доля составила уже более 30%. При этом более или менее стабильный уровень дохода имеют только 36% граждан данной категории, у более 40% размер дохода от месяца к месяцу может отличаться в 1,5-2 раза.

Стоит отметить, что с точки зрения неформальности фриланс вносит существенный вклад в деформализацию трудовых отношений. Согласно

данным опроса только 12% составляют с заказчиком официальный договор в письменном виде и за 5 лет наблюдений этот показатель не изменился ни в большую ни в меньшую сторону, единственным нововведением стало использование опции «безопасная сделка», введенной биржами фриланса. При этом многие «чистые» фрилансеры работающие удаленно на организации имеют официальные договоры [46. С. 171-172].

Кроме «безопасной сделки», где гарантом исполнения обязательств является сама биржа, самыми популярными формами взаимодействия заказчика и исполнителя является устная договорённость, при которой в лучшем случае условия сотрудничества фиксируются в переписке. Большая роль в этом сотрудничестве отводится социальным связям, фрилансеры зачастую находят своих заказчиков по уже проверенным каналам и предпочитают сотрудничать с теми, с кем уже имели опыт взаимодействия или имеют общих партнеров. Основным институтом продвижения на электронных биржах труда – система отзывов и рейтингов.

Помимо источника дополнительного дохода самозанятость выступает как школа предпринимательства, после стратегии дополнительного дохода, этот вид стратегии занимает второе место. Таким образом, фриланс с минимальными рисками и вложениями используют в качестве переходного моста между работой по найму и работой «на себя».

Анализ мотивационных предпочтений фрилансеров показывает, что данный вид занятости охватывает наиболее амбициозную, инициативную группу населения, способную рисковать и брать ответственность в свои руки, что подтверждает гипотезу о самозанятых как о потенциальных предпринимателях.

Однако сегодня, как показывает практика, в России самозанятость в наибольшей степени распространена как дополнительная занятость и неофициальный источник дохода, например для штатных работников организаций, индивидуальных предпринимателей, студентов и домохозяек. Этот вывод подтверждают и данные исследования компании YouDo.com

совместно с РАЭК, РАНХиГС при поддержке Google и ePayments «Поколение мобайл, или что происходит с рынком труда» численность самозанятых пользователей сервиса в период кризиса 2014-2016гг. возросла в 6 раз с 23 тыс. человек до 137 тыс. человек и по прогнозам указанного исследования может достигнуть 400 тыс. человек до конца 2017 года. Также по данным компании ePayments количество клиентов (веб мастеров/фрилансеров) с 2014г. по октябрь 2016 г. выросло с 18 тыс. человек до практически 62 тыс. человек, т. е. почти в 3,5 раза [113].

Согласно этому же исследованию, средний доход самозанятых, использующих сервис YouDo.com составляет у 3,2% около 70 000 руб., у 10,8% от 10 000 до 30 000 руб. и у 86% менее 10 000 руб. (в среднем 2 650 руб.). Данные сведения о размерах доходов самозанятых свидетельствуют об использовании сервиса в основном для получения дополнительного дохода, однако, в целом они отражают высокий интерес у граждан к самозанятости.

В связи с вышеизложенным считаем, что говорить об окончании формирования в нашей стране рынка первичной самозанятости преждевременно, скорее мы находимся на начальной стадии его формирования. Для создания цивилизованного рынка самозанятости в России, по нашему мнению, необходимо создание и развитие соответствующих институтов, например, союза фрилансеров и самозанятых, ведение реестра недобросовестных заказчиков и исполнителей, расширение возможностей доступа самозанятых к финансированию, разработка и принятие эффективных форм контрактного сотрудничества.

3.3. Реализация системного подхода к сокращению и регулированию неформальной занятости.

Очевидно, что серьезные социально-экономические последствия масштабного присутствия неформальной занятости в российской экономике, в том числе, отраженные нами в параграфе 2.3., обуславливают необходимость государственного вмешательства в сферу труда, которое обеспечивает защиту

социально-трудовых отношений, регулирует их, ограничивает свободу рыночных сил.

Самым современным и актуальным стандартом качества занятости является понятие достойной занятости. Концепция достойной занятости разработана Международной организацией труда и [149] включает в себя следующие компоненты:

- ✓ *гарантия занятости;*
- ✓ *соблюдение трудовых прав (защита от незаконного увольнения, регулирование процедуры приема и увольнения, стабильность занятости);*
- ✓ *карьерный рост и расширение компетенций;*
- ✓ *качественные и безопасные условия труда, определенная продолжительность рабочего времени;*
- ✓ *обучение и повышение квалификации;*
- ✓ *определенный уровень дохода, обеспечивающий достойное проживание работнику и членам его семьи;*
- ✓ *представление и защита интересов трудящихся.*



Источник: [196. С. 13].

Рис. 3.2. Стратегия достойного труда в отношении неформальной экономики.

Однако в сложившихся особенностях отечественного рынка труда критериям достойной занятости зачастую не соответствуют не только неформальные, но и формальные рабочие места. Кроме того, неформальная занятость обеспечивает ряд преимуществ субъектам рынка труда, которые по своей «полезности» превосходят отрицательные последствия от нее, по крайней мере в текущий момент времени – «здесь и сейчас». Можно сказать, что основной негативный эффект на себя принимает государство, однако, как мы видим из таблицы 3.6., и для государства присутствие неформального сектора облегчает выполнение своих обязательств перед гражданами. Совокупный анализ положительных и отрицательных эффектов от неформальной занятости для субъектов трудовых отношений отражен в таблице 3.6.

Таблица 3.6.

Положительные и отрицательные следствия неформальной занятости для субъектов рынка труда

Субъект трудовых отношений	Положительный эффект	Отрицательный эффект
Государство	<ol style="list-style-type: none">1. Решение проблемы обеспечения населения занятостью и доходами;2. Вклад в ВВП;3. Расширение рынка товаров и услуг;4. Формирование базы для развития малого бизнеса;5. Вовлечение в занятость дополнительных слоев населения.	<ol style="list-style-type: none">1. Снижение налогооблагаемой базы и доходной части бюджета;2. Снижение качества человеческого капитала;3. Снижение производительности занятости;4. Искажение сведений о социально-экономическом положении населения;5. Стимулирование развития коррупции;

		6. Маргинализация общества.
Работодатель	<ol style="list-style-type: none"> 1. Экономия на производственных издержках; 2. Возможность оперативного регулирования количественной численности занятости на предприятии; 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Невозможность требовать исполнения трудовых обязанностей на законных основаниях; 2. Риск невыполнения определенной работы качественно и в определенные сроки; 3. Риск быть оштрафованным за нарушение законодательства; 4. Риск восстановления прав работников в судебном порядке и несения дополнительных издержек;
Работник	<ol style="list-style-type: none"> 1. Возможность получения дохода в условиях ограниченного спроса на его труд; 2. Возможность повышения своего благосостояния за счет вторичной неформальной занятости; 3. Снижение рисков экономических потрясений; 4. Возможность самостоятельно регулировать график и продолжительность рабочего времени (проще и быстрее согласовывать особые условия с работодателем); 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Отсутствие гарантии получения заработной платы и ее регулярности; 2. Бесправное положение; 3. Угнетенный общественный статус; 4. Нарушение социальных прав: предоставления отпуска, оплата больничного и т.д. 5. Вероятность ненормированного и сверхурочного (без соответствующей оплаты) исполнения своих обязанностей;

Источник: составлено автором.

С точки зрения мотивации в неформальной занятости выделяются две большие группы – это «добровольные» неформалы и «вынужденные»

неформалы (см. таблицу 3.7). Если в основе выбора добровольных неформалов лежит рациональный подход на базе сравнения выгод и издержек неформального статуса, то вынужденные неформалы делают свой выбор из-за сложившейся конъюнктуры рынка труда или из-за отсутствия конкурентных преимуществ. При этом условия и качество занятости в условиях вынужденной и добровольной неформальностью отличаются [155]. В то время как возможность выбора добровольных неформалов поддается корректировке с помощью настраивания институциональной системы таким образом, чтобы выгоды от формального статуса превосходили возможные издержки от неформального статуса, решение проблемы вынужденных неформалов возможно только путем стимулирования спроса на рабочую силу, стимулирования новых рабочих мест, соответствующих критериям достойной занятости или координации межрегиональной трудовой мобильности населения.

Таблица 3.7.

Субъекты неформальной занятости в зависимости
от типа мотивации

Тип мотивация	Работники	Работодатели и самозанятые
Добровольная	Осуществляют выбор рационально на основе сопоставления выгод и издержек от неформального статуса	Сознательно становятся «неформальными» для получения дополнительной прибыли за счет экономии на налогах и других обязательных платежах
Вынужденная	Осуществляют выбор в условиях ограниченного спроса на труд	«Вытесняются» непреодолимыми условиями институциональной среды, создающей непомерно высокие издержки

Источник: составлено автором.

Иными словами предполагается, что добровольные неформалы делают выбор в пользу неформальной занятости только тогда, когда выгоды от нее превышают выгоды от формальной занятости. Артемьев Н.В. и Латов Ю.В. отмечают что *«если чистый доход (R) уклоняющегося от налогов предпринимателя будет положителен, то любой рациональный индивид будет стараться уклоняться (издержки «угрызений совести» при этом не принимаются во внимание). Напротив, если «преступление не окупается» (чистый доход нарушителя отрицателен), то по рациональным соображениям большинство граждан (люди с рациональным поведением и, как правило, не склонные к риску) предпочтут честно заплатить налоги»* [52. С. 53].

Как показал анализ, проведенный нами во второй главе, большая часть неформально занятых в России – это занятые по найму. Среди них, как показывает практика, около половины тех, для кого эта мера является вынужденной, поскольку на рынке труда отсутствует альтернатива и работодатель имеет превосходящую позицию и диктует условия найма. Для данной категории очевидно необходимо стимулирование создания новых рабочих мест, содействие занятости и обучения (повышения квалификации) через государственную службу занятости. Вторая по численности группа - это добровольные неформально занятые либо по найму, либо самозанятые, для которых стимулирование формализации статуса лежит в плоскости создания институциональных условий для официальной занятости и формирование устойчивой связи «формальный статус = благосостояние и исключительные социальные блага».

Поскольку неформальная занятость является многогранной, подвержена влиянию множества различных факторов и отличается многообразием форм проявлений, это обуславливает заведомую неэффективность любого примитивизма в попытке решить эту задачу. Метод должен охватывать и одновременно воздействовать на различные группы неформально занятых, которые, как показал анализ, проведенный в данной

работе, весьма разнородны. Существующий международный опыт в этой области показывает, что универсальных рецептов сокращения неформальной занятости не существует, а успешный результат зависит от реализации комплексных и системных мероприятий, охватывающих все сферы институциональной, экономической, социальной и правовой среды [84].

Однако абсолютное искоренение регулятивной среды невозможно. В этой ситуации представляется, что положительного результата можно добиться исключительно при разумном сочетании мер стимулов и ограничений. Здесь основным вызовом является разнородность группы неформалов, стимулы для одной группы могут оказаться малоэффективными для другого сегмента неформалов. При этом нужно объективно понимать, что абсолютного искоренения этого явления достичь не представляется возможным. Наиболее вероятной и достижимой является цель – минимизация неформальной занятости и стабилизация показателя на уровне не более 10%²¹ от всех занятых в экономике. Достижение этой цели возможно только через создание достаточно сильных стимулов для формализации занятости (для наемных работников, работодателей и самозанятых). Со своей стороны мы предлагаем комплекс системных мер, направленных на регулирование (сокращение) неформальной занятости на российском рынке труда и повышение качества занятости в целом (см. таблицу 3.8.).

Таблица 3.8.

Предлагаемые меры, направленные на сокращение неформальной занятости и повышение качества структуры российского рынка труда

Направление	Объект воздействия	Предлагаемые меры	
		Стимулы	Ограничения

²¹ По методологии концепции «неформальной занятости».

²² За ориентир взят показатель наиболее развитых стран Западной Европы.

Совершенство вание системы социального страхования	Работодатели	<ul style="list-style-type: none"> - уменьшение порога регрессии по ставкам социальных взносов до уровня, сопоставимого со средней заработной платой по стране за год, для повышения ее стимулирующей функции; - распределение ответственности за формирование страховых взносов по принципу солидарности между работником и работодателем; - установление льготного периода предусматривающего взимание страховых взносов по минимальным ставкам для вновь созданных предприятий малого и микробизнеса (в т.ч. ИП) при соблюдении определенных критериев в создании условий для достойной занятости; 	<ul style="list-style-type: none"> - проведение оценки эффективности и возможная отмена льгот по социальным взносам для неэффективных участников экономики - страхователей;
	Наемные работники	<ul style="list-style-type: none"> - расширение возможностей добровольного вступления в правоотношения по обязательному пенсионному страхованию (внесение соответствующих изменений в ст. 29 Федеральный закон от 15.12.2001 №167-ФЗ); 	<ul style="list-style-type: none"> - привязка статуса в занятости (наемный работник организации, индивидуальный предприниматель, самозанятый, собственник предприятия, безработный и т.д. при наличии соответствующего подтверждения) к обращению за любым видом социальных услуг (получение полиса ОМС, обращение за различными видами пособий, подача документов на обучение за бюджетные средства и т.д.); - распределение ответственности за формирование страховых взносов по принципу солидарности между работником и работодателем;

	Самозанятые	- распространения пакета социальных гарантий на данную категорию граждан при потере основного источника дохода и других тяжелых жизненных ситуациях;	- закрепление обязанности предоставлять подтверждение своего налогового статуса при обращении в органы государственной власти, в том числе за оказанием социальной поддержки;
Совершенствование системы налогообложения	Работодатели	- существенное снижение налоговой нагрузки на предприятия, отчитывающиеся о создании определенного количества рабочих мест, соответствующих параметрам «достойной занятости» (размер оплаты труда, качество условий труда, финансирование обучения и иных социальных программ для работников);	- ужесточение ответственности за фактическое занижение размера оплаты труда до необлагаемого минимума;
	Наемные работники	- установление необлагаемого минимума (2-3 МРОТ); - отражение в кабинете налогоплательщика информации об уплате НДФЛ (размере и сроке) для повышения уровня финансовой осознанности;	- ужесточение ответственности за уклонение от подачи налоговой декларации и уплаты налогов; - внедрение контроля за доходами и расходами: введение необходимости подачи налоговой отчетности о доходах и крупных расходах для всех без исключения физических лиц.
	Самозанятые	- предоставление возможности получения налоговых вычетов (стандартный, социальный, инвестиционный и имущественный);	- ужесточение ответственности за ведение незарегистрированной деятельности и любое уклонение от подачи налоговой декларации и уплаты налогов; - внедрение финансового контроля за доходами и расходами самозанятых;

Регулирование рынка труда	Работодатели	<ul style="list-style-type: none"> - принятие на государственном уровне концепции «Достойной занятости»; - возведение в ранг государственной политики необходимость создания новых рабочих мест, в особенности на региональном уровне; - реформирование трудового законодательства в части расширения механизмов сотрудничества работника и работодателя (закрепление дистанционной, удаленной и проектной занятости); 	<ul style="list-style-type: none"> - законодательное установление обязательства индексирования заработных плат; - способствование повышению уровню оплаты труда; - создание отраслевых комиссий по всем направлениям экономической деятельности (отраслям) с целью установления оптимального размера оплаты труда и контроля за его соблюдением;
	Наемные работники	<p>Повышение эффективности работы государственной службы занятости (как на региональном, так и на федеральном уровне):</p> <ul style="list-style-type: none"> -финансирование программ обучения низкоквалифицированных работников; - дотирование рабочих мест для низкоквалифицированных групп работников; - принятие программы содействия самозанятости; 	<p>Введение необходимости подтверждения своего статуса в занятости при обращении в органы государственной власти.</p>
	Самозанятые	<ul style="list-style-type: none"> - предоставление возможности бесплатного в том числе дистанционного обучения финансовой грамотности и основам предпринимательства; - предусмотрение получения социальных грантов на развития бизнеса при успешной работе; - проведение конкурсов на лучший проект; - расширение возможностей сотрудничества самозанятых с бюджетными образовательными, медицинскими и др. организациями по оказанию им соответствующих услуг) 	<ul style="list-style-type: none"> - при получении гранта или иной помощи введение обязанности финансового отчета по целевому расходованию денежных средств;

Содействие развитию предпринимательства и созданию достойных рабочих мест	Работодатели	<ul style="list-style-type: none"> - расширение перечня видов деятельности для специальных налоговых режимов; - предоставление налоговых льгот, вплоть до полного освобождения субъектов малого и микро (в том числе ИП) предпринимательства от необходимости уплаты налога, при достижении им определенных показателей в сфере занятости (количество рабочих мест, уровень заработных плат, безопасные условия труда, оплата обучения работников); 	<ul style="list-style-type: none"> - принятие системы оценки качества созданных или существующих рабочих мест, предусматривающую определенный уровень оплаты труда, улучшение качества условий труда, дополнительные расходы на социальную поддержку работников);
	Наемные работники	<ul style="list-style-type: none"> - повышение уровня финансовой грамотности работников, привлечение их к инвестиционному участию в экономике; - создание программ обучения основам предпринимательства; 	<ul style="list-style-type: none"> - информирование об ответственности за нелегальное ведение предпринимательской деятельности, уклонение от уплаты налогов;
	Самозанятые	<ul style="list-style-type: none"> - расширение возможностей для кредитования и субсидирования развития бизнеса самозанятыми гражданами, успешно действующим на рынке; - полное освобождение на первый год работы от уплаты налогов и сборов, для регистрирующихся впервые в качестве самозанятого или ИП, утверждение видов деятельности и взимание налогов только со второго года работы; 	<ul style="list-style-type: none"> - информирование об ответственности за нелегальное ведение предпринимательской деятельности, уклонение от уплаты налогов;

Источник: составлено автором.

Кроме того, основными задачами политики, реализуемой государством в области занятости, должны стать:

- Принятие концепции достойной занятости и реализация активной политики в области занятости для ее достижения (*краткосрочно*);

- Формирование социально-ориентированной налоговой политики (*краткосрочно*);
- Принятие и реализация системной и последовательной (без спонтанных скачков) политики в области социального страхования и обеспечения (*краткосрочно*);
- Окончательное принятие распределительно-накопительной пенсионной системы с целью формирования долгосрочных накоплений граждан (*среднесрочно*);
- Формирование трудового менталитета граждан, основанного на представлении о достойной занятости как единственном источнике благосостояния и институциональных благ, повышение финансовой грамотности населения (*долгосрочно*).

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

По итогам проведенного диссертационного исследования нами сформулированы следующие выводы и предложения.

1. Отношение к неформальной занятости, как к объекту исследования, крайне противоречиво, и варьируется от эквивалента «маргинального труда» до «резерва предпринимателей». Различие подходов объясняется специфическими характеристиками эмпирической базы исследований, связанной в основном с географическими и национальными особенностями. В целом следует отметить существенную разнородность сегмента неформальной занятости, что затрудняет применение к ней унифицированного подхода.

2. Неформальная занятость в проведенном исследовании рассматривается как вид трудовых отношений без заключения между работником и работодателем трудового договора в письменном виде с соблюдением трудового законодательства РФ, а также самозанятость или иная индивидуальная предпринимательская деятельность без регистрации в налоговом органе. При этом важной характеристикой неформальной занятости, отличающей ее от противозаконной или криминальной деятельности, является то, что в ее основе лежит производство и обмен товаров или услуг не противоречащих морально-этическим принципам, установленным в обществе. Таким образом, выявлены основные признаки неформальной экономической активности, позволяющие дифференцировать ее от других видов. К таким признакам относятся: правовой (наличие регистрации или договора), морально-этический и мотивационный (для целей экономического анализа) аспекты, исходя из основных признаков следуют такие, как нарушение трудовых прав работников, уклонение от уплаты налогов и сдачи статистической отчетности, нерегулярная и негарантированная оплата и т.д. В отдельную категорию, по мнению автора, следует выделять «квази-формальную» занятость, к которой относится любая экономическая активность сверх зарегистрированной или оформленной в

рамках трудовых отношений, а так же правовое искажение действительной формы занятости. Например, заключение гражданско-правового договора вместо трудового. При этом предложенный подход, по нашему мнению, является универсальным как для научных, так и для методологических целей.

3. В работе обоснована необходимость актуализации методологии учета неформальной занятости в России в соответствии с международными стандартами, поскольку существует острая необходимость в получении наиболее достоверной и полной эмпирической базы, отражающей качественный и количественный состав анализируемого сегмента экономики. Существующие данные во многом позволяют давать только косвенные оценки тенденциям и делать косвенные выводы.

4. Проведена структуризация неформальной занятости на российском рынке труда. Выявлено преобладание неформальной занятости по найму, при этом самозанятость развита крайне слабо, что может свидетельствовать о преобладании вынужденной мотивации занятых при избрании ими неформального статуса вследствие отсутствия спроса на их труд или уровень квалификации.

5. Неформальный сектор аккумулирует все больше работников с высокой квалификацией и уровнем образования, которые по всей видимости, являются превосходящими необходимым для данного сектора уровнем. В связи с чем возникает высокий риск деквалификации работников и потеря ценности высшего и профессионального образования.

6. Экономические последствия от неформальной занятости поддаются относительной оценке в текущем периоде. Так, по нашим расчетам потери от неуплаты подоходного налога в региональные и местные бюджеты в 2018 г. составили 149,4 млрд. руб. Потери внебюджетных социальных фондов в совокупности – 344,5 млрд. руб. При этом социальные последствия от неформальной занятости имеют гораздо более долгосрочные по своей природе проявления и последствия, которые прежде всего выражаются в

снижении качества человеческого капитала и, как следствие, снижении его участия в экономическом росте.

7. Доминирующим фактором, определяющим тенденции развития неформальной занятости, является снижение спроса на труд в формальном секторе экономики, что вероятнее всего, происходит из-за ухудшения предпринимательского климата в стране, вследствие чего, многие предприятия вынуждены останавливать свою деятельность или уходить «в тень». Таким образом неформальная занятость выполняет роль «амортизатора» сглаживающего последствия от неблагоприятной ситуации в экономике и высвобождения рабочей силы.

8. Судя по структуре неформальной занятости в России, преобладают «вынужденные неформалы», чей статус характеризуется крайней степенью зависимости от работодателя, как правило, низкой оплатой труда и ненормированной продолжительностью рабочего времени.

9. В целом низкие стандарты формальной занятости и неэффективные институты рынка труда способствуют обесцениванию статуса занятого населения, в сознании граждан отсутствует устойчивая взаимосвязь «работа на формальных условиях = высокий уровень жизни и благосостояния», поэтому нередки случаи добровольного ухода в неформальную занятость со стороны наемных работников.

10. Большим потенциалом с точки зрения обеспечения занятости населения и развития предпринимательства обладает самозанятость. Предпосылки к ее развитию сформированы стремительной цифровизацией экономики и развитием интернет-экономики. Программа содействия самозанятости дала весомые положительные результаты во время кризиса 2008-2009 гг., однако в дальнейшем фактически была свернута.

11. В основе механизма регулирования неформальной занятости, по нашему мнению, должен быть реализован комплексный, системный подход, основанный на рациональном сочетании стимулов и ограничений для всех участников трудовых отношений. Однако на сегодняшний день в наибольшей

степени необходимо уделить внимание условиям занятости: совершенствованию институтов труда; повышению эффективности работы государственной службы занятости; устранению административных, бюрократических и налоговых барьеров для ведения бизнеса; ослаблению влияния силовых ведомств на предпринимательскую среду.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

Нормативно-правовые акты

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020).
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 25.05.2020, с изм. от 14.07.2020).
3. Гражданский Кодекс Российской Федерации. Часть первая: Федеральный закон от 30.11.1994 № 51-ФЗ (ред. от 26.07.2017).
4. Налоговый Кодекс Российской Федерации (часть первая) от 31.07.1998 №146-ФЗ (ред. от 01.04.2020).
5. Налоговый Кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 05.08.2000 №117-ФЗ (ред. от 13.07.2020).
6. Закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» (ред. от 07.03.2018).
7. Федеральный закон «О государственной социальной помощи» от 17.07.1999 № 178-ФЗ (ред. от 24.04.2020).
8. Федеральный закон «О минимальном размере оплаты труда» от 19.06.2000 № 82-ФЗ (ред. от 27.12.2019).
9. Федеральный закон «Об основах обязательного социального страхования» от 16.07.1999 № 165-ФЗ (ред. от 03.08.2018).
10. Федеральный закон «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» от 25.07.2002 №115-ФЗ (ред. от 24.04.2020).
11. Федеральный закон о проведении эксперимента по установлению специального налогового режима «Налог на профессиональный доход» от 27.11.2018 № 422-ФЗ (ред. от 08.06.2020).
12. Федеральный закон от 02.12.2019 N 384-ФЗ «О бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации на 2020 год и на плановый

период 2021 и 2022 годов». Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_339059/. Дата обращения: 20.04.2020.

13. Указ Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 года № 596 «О долгосрочной государственной экономической политике», [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://base.garant.ru/70170954/>. Дата обращения: 08.08.2020.

Книги, сборники, монографии

14. Барсукова С. Ю. Неформальная экономика: экономико-социологический анализ / С.Ю. Барсукова // Гос. ун-т — Высшая школа экономики. — М.: Изд. дом ГУ ВШЭ. — 2004. — 448 с.

15. Бочаров В.Ю. Наемный труд в современной России: пространство матрицы отчаянья // Saarbrücken, Germany: LAP Lambert Academic Publishing. — 2012. — 589 с.

16. Вишневская Н. Т. Институт минимальной заработной платы в странах ОЭСР / Н. Т. Вишневская // Гос. ун-т — Высшая школа экономики. — М. : Изд. Дом ГУ ВШЭ, 2005. — 47 с.

17. Вишневская Н.Т., Капелюшников Р.И. Информент трудового законодательства в России: динамика, охват, региональная дифференциация // М.: ГУ ВШЭ. — 2007. — 80 с.

18. Вакуленко Е.С., Гурвич, Е.Т. Моделирование механизмов российского рынка труда // Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». — М. : Изд. дом Высшей школы экономики. — 2014. — 33 с.

19. Гимпельсон В.Е., Капелюшников Р.И. В тени регулирования: неформальность на российском рынке труда // Нац. Исслед. Ун-т «Высшая школа экономики». — М.: Изд. дом Высшей школы экономики. — 2014. — 535 с.

20. Жребин В.М., Романов А.Н. Самостоятельная занятость населения: основные представления и опыт кризисного периода // М.: Вузовский учебник: Инфра – М. – 2010. – 200 с.
21. Зайончковская Ж.А., Тюрюканова Е.В. Миграция и демографический кризис в России// Центр миграционных исследований. – 2020. – 95 с.
22. Капелюшников Р.И. Неформальная занятость в России: что говорят альтернативные определения? // Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М.: Изд. дом «Высшей школы экономики». – 2012. – 84 с.
23. Кастель Р. Метаморфозы социального вопроса. Хроника наемного труда // СПб.: Алетейя. – 2009. – 574 с.
24. Клямкин И.М., Тимофеев Л.М. Теневая Россия // М.: РГГУ. – 2000. – 595 с.
25. Корягина Т.И., Рутгайзер В.М., Силласте Ю.Х. Индивидуальный труд в сфере услуг // Моногр. – М.: Легпромбытиздат. – 1989. – 104 с.
26. Латов Ю.В. Теневая экономика: Учебное пособие для вузов. / Ю.В. Латов, С.Н Ковалев // М.: Норма. – 2006. – 336 с.
27. Лопатина М.В., Ляшок В.Ю. Влияние минимального размера оплаты труда на рынок труда и уровень бедности в России // ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации», Москва. – 2019. – 53 с.
28. Мукомель В.И. Мигранты, мигрантофобии и миграционная политика // М.: Московское бюро по правам человека, Academia. – 2014. – 246 с.
29. Мухина И.И., Синдяшкина Е.Н., Кузнецов С.Г. Структурные сдвиги в занятости населения: новые реалии и национальные приоритеты. – Научный доклад. – ВАВТ ИМЭИ. – М. – 2019. – 65 с.
30. Наумов Ю.Г., Латов Ю.В. Экономическая безопасность и теневая экономика: Учебник.// М.: Академия управления МВД России. – 2016. – 246 с.

31. Неустойчивость занятости: международный и российский контексты будущего сферы труда: Монография / Главный научный редактор д.э.н., проф. В.Н. Бобков. Редакционный коллектив: Альхименко О.Н., Квачев В.Г., Колмаков И.Б., Локтюхина Н. В., Мешков В.Р., Новикова И.В., Одегов Ю. Г., Одинцова Е.В., Павлова В.В., Шичкин И.А. // М.: Издат-во РеалПринт. – 2017. – 560 с.

32. Ощепков А.Ю. Влияние минимальной заработной платы на неформальную занятость // Нац. исслед. Ун-т «Высшая школа экономики». - М. : Изд. дом Высшей школы экономики. – 2013. – 49 с.

33. Полный курс уголовного права. Том 3. Преступления в сфере экономики // Юридический центр Пресс. – 2008. – 786 с.

34. Работающие бедные в России и зарубежом // Социальный бюллетень. Аналитический центр при Правительстве Российской Федерации. – Октябрь, 2017. – Выпуск № 10. – 36 с.

35. Рабочая сила, занятость и безработица в России (по результатам Р13 выборочных обследований рабочей силы) // 2016: Стат.сб./Росстат. – М. – 2016. – 146 с.

36. Рабочая сила, занятость и безработица в России (по результатам выборочных обследований рабочей силы) // 2018: Стат.сб./Росстат. – М. – 2018. – 142 с.

37. Ракоти В.Д. Наемный труд: стоимость, цена, прибавочная стоимость / В.Д. Ракоти. - Москва : Финансы и статистика, 2015. – 288 с.

38. Реформа налогообложения доходов населения в России: результаты в 2000–2007 гг. / Анисимова Л. и др. // Ин-т экономики переход. периода. – М.: ИЭПП, 2008. – 256 с.

39. Роик В. Труд и качество трудовой жизни. Практика и теория регулирования в западных странах и России / В. Роик. – М.: Проспект. – 2017. - 488 с.

40. Рынок труда и доходы населения: учеб. пособие / под ред. Н. А. Волгина // Издательство: Филинъ. М. – 1999. – 280 с.

41. Санги А., Фрейхе-Родригес С., Пошарац А. Проблема неформальной занятости в России // The World Bank, 2019. – 66 с.
42. Сото Э. де. Иной путь. Невидимая революция в третьем мире / Э. де Сото. – М.: Catallaxu, 1995. – 320 с.
43. Стэндинг Г. Прекариат. Новый опасный класс // М.: Ад Маргинем Пресс, 2014. – 328 с.
44. Социальное положение и уровень жизни населения России. 2019: Стат. Сб. // Росстат – М., 2019. – 352 с.
45. Стратегия-2020: Новая модель роста – новая социальная политика. Итоговый доклад о результатах экспертной работы по актуальным проблемам социально-экономической стратегии России на период до 2020 года / под ред. В.А. Мау, Я.И. Кузьмина // М.: Издательский дом «Дело» РАНХиГС. – 2013. – Т. 1. – 430 с.
46. Стребков Д.О., Шевчук А.В., Спирина, М.О. Развитие русскоязычного рынка удаленной работы, 2009–2014 гг. (по результатам Переписи фрилансеров) / отв. ред. сер. В. В. Радаев // Изд. дом Высшей школы экономики. – 2015. — 225 с.
47. Труд и занятость в России. 2015: Стат.сб.//Росстат – М., 2015. – 274 с.
48. Труд и занятость в России. 2019: Стат.сб.//Росстат – М., 2019. – 135 с.
49. Чернышев И. Измерение занятости в неформальной экономике: Рекомендации по применению в статистической практике методологических положений по измерению неформальной занятости и занятости в неформальном секторе (Межгосударственный статистический комитет Содружества Независимых Государств и Всемирный Банк) // Методологическое руководство – Москва, 2018 г. – 161 с.

Научные статьи и публикации

50. Агабекян Р.Л. Феномен неформальной занятости в российской экономике // Теория и практика общественного развития. – 2013. – № 1. – С. 7 - 11.
51. Аистов А.В., Ларин А.В., Леонова Л.А. Неформальная занятость и удовлетворенность жизнью: эмпирический анализ с учетом эндогенности // Прикладная эконометрика. – 2012. – №11. – С. 65 – 88.
52. Артемьев Н.В., Латов Ю.В. Институционально-экономические причины «тенивизации» малого бизнеса России // Н.В. Артемьев, Ю.В. Латов // Terra economicus. – 2015. – Том 13. – №1. – С. 61-72
53. Ахмадеев Д. Р. Анализ факторов, влияющих на развитие неформальной занятости в субъекте федерации / Д.Р. Ахмадеев // Journal of Economic Regulation (Вопросы регулирования экономики). – 2014. – Т.5. – № 4. – С. 92 – 104.
54. Блинова Т.В., Вяльшина А.А. Структура неформальной занятости молодежи на российском рынке труда // Социологические исследования. – 2018. – №4. – С. 61 – 72.
55. Блохина Т.К., Блохин К.В. Влияние неформальной занятости на развитие человеческого капитала [Электронный ресурс] // Интернет-журнал «НАУКОВЕДЕНИЕ». – 2016. – Том 8 (№6). Режим доступа: <http://naukovedenie.ru/PDF/113EVN616.pdf>. Дата обращения: 10.01.2020 г.
56. Бреев Б. О качестве занятости населения России // Общество и экономика. – 2005. – № 7 – 8. – С. 305 – 325.
57. Бочаров В.Ю. Роль российских профсоюзов в модернизации института наемного труда // Вестник Санкт-Петербургского университета. Серия 12. Психология. Социология. Педагогика. – 2017. – Т. 10. – № 1. – С. 4 – 22.
58. Бочаров В.Ю. Условия формирования социального института трудового найма в России: перспективы и препятствия // Общество: политика, экономика, право: научный ежегодник. – 2008. – № 1 – С. 26 – 31.
59. Варшавская Е.Я., Донова И.В. Неформальный найм в

корпоративном секторе (где и чем заняты те, кого не видно сверху) // Мир России. – 2013. – №4. – С. 148-173.

60. Вередюк О.В. Неформальная занятость: структура и факторы риска в России // Вестник Санкт-Петербургского Университета – 2016 г. – Сер. 5. – Вып. 4 – С. 33 – 48.

61. Вишевская Н.Т. Политика минимальной заработной платы цели, ограничения, последствия // Экономический журнал ВШЭ. – 2005. – №4. – С. 479 – 504.

62. Воловская Н. М., Плюснина Л. К., Русина А. В., Иноземцева А. В. Незанятое население и самозанятость в регионе // Социологические исследования. – 2015. – № 5. – С. 52-60.

63. Глинкина С.П. К вопросу о криминализации российской экономики // Politeconom. – 1997. – №1. – С. 56-63.

64. Глинкина С.П. Теневая экономика в глобализирующемся мире // Проблемы прогнозирования. – 2001. – № 4. – С. 64-73.

65. Голенкова З.Т., Игитханян Е.Д. Социальная динамика наемных работников в России // Вестник РУДН. Серия Социология. – 2015. – №2. – С. 80-92.

66. Гринкевич Л.С. Налогообложение труда: к вопросу о выборе российской налоговой политики // Вестник Томского государственного университета. Экономика. – 2017. – № 40. – С. 99 – 112.

67. Долженкова Ю.В. Дистанционная занятость в России: современное состояние и перспективы развития / Ю.В. Долженкова, С.В. Сидоркина // Вестник НГУЭУ. – 2015. - №1. – С. 156-161.

68. Донова И.В. Социально-экономические последствия неформального найма и пути его снижения // Вопросы регулирования экономики – 2017. – Том 8. – № 2. – С. 47 – 60.

69. Дружинина С.В. Специфика функционирования рынка труда в России в 21 Веке // Научный журнал НИУ ИТМО. Серия «Экономика и экологический менеджмент». – 2014. – №4. – С. 127-136.

70. Заславская Т.И. О социальных факторах расхождения формально-правовых норм и реальных практик [Электронный ресурс] // НИУ «ВШЭ». Режим доступа: <http://ecsocman.hse.ru/data/049/680/1219/001.ZASLAVSKAYA.pdf>. Дата обращения: 21.09.2020.
71. Зудина А.А. Формальные и неформальные работники на российском рынке труда: сравнительный анализ самооценок социального статуса // Мир России. – 2013. – №4. – С. 174-202.
72. Катульский Е.Д. Особенности миграционной политики Российской Федерации в условиях глобализации конкурентной среды / Е.Д. Катульский // МИР (Модернизация. Инновации. Развитие). – 2015. – Т. 6. - № 2. – С. 50–59.
73. Каценелингбойген А. Цветные рынки и советская экономика [Электронный ресурс] // Журнал «Экономическая теория преступлений и наказаний». – 1977. – № 4. - С. 62 – 85. Режим доступа: <http://corruption.rsuh.ru/magazine/4-2/n4-02.html>. Дата обращения: 12.03.2019.
74. Клеман К. Неформальные практики российских рабочих // Социологические исследования. – 2003. – № 5. – С. 62-72.
75. Кубишин Е.С. Неформальная занятость населения России // Журнал «ЭКО». – 2003. – №2. – С. 160 – 176.
76. Левушкина С.В. Предпринимательская среда как условие устойчивого развития малого и среднего бизнеса/ Terra economicus. Том 11. №1. Часть 3. – 2013. - с. 52-57.
77. Меньшикова О.И. Занятость населения как фактор эффективного использования трудового потенциала [Электронный ресурс] / О.И. Меньшикова // Наука и социальное качество – Электронный журнал. – 2014. – Выпуск 3 (3). – С.149-158. – Режим доступа: <http://naukask.ru/iss/iss003-09.pdf>. Дата обращения: 12.03.2020.
78. Монусова В.А. Заработная плата: реакция на кризис // Мировая экономика и международные отношения. – 2012. – №5. – С. 51 – 64.

79. Мухина И.И., Синдяшкина Е.Н. Резервы расширения участия населения в рабочей силе. – Ж. «Население и экономика». – том 2. – № 3 (2018). – С. 114 - 140.

80. Некипелова Д.В. Теоретико-методологические аспекты учета неформальной занятости. Часть 1. Теоретические основы определения неформальной занятости (основные научные подходы). – Труд и социальные отношения. – 2020. – Том 31. – № 1. – С. 43 – 55.

81. Некипелова Д.В. Теоретико-методологические аспекты учета неформальной занятости: эволюция представлений. Часть 2. МОТ: от теории неформального сектора (занятость в неформальном секторе экономики) к теории неформальной экономики (неформальная занятость). – Труд и социальные отношения. – 2020. – Том 31. – № 2. – С. 65 – 74.

82. Некипелова Д.В. Теоретико-методологические аспекты учета неформальной занятости: эволюция представлений. Часть 3. Совершенствование методологии учета неформальной занятости в России. – Труд и социальные отношения. – 2020. – Том 31. – № 3. – С. 33 – 43.

83. Некипелова Д. В. Влияние реформ в сфере налогообложения труда на динамику неформальной занятости в России // Вестник Российского экономического университета имени Г. В. Плеханова. – 2020. – № 2. – С.103 – 114.

84. Некипелова Д. В. Подходы к регулированию неформальной занятости: теория и практика // ЭКО. – 2020. – №7. – С. 75-99.

85. Норт Д. Институты, институциональные изменения и функционирование экономики. Перевод на русский язык: А. Н. Нестеренко. — М., 1997. // [Электронная публикация]: Центр гуманитарных технологий. — 2013. Режим доступа: <https://gtmarket.ru/laboratory/basis/6310>. Дата обращения: 29.08.2019.

86. Нуреев Р. М. Формальная и неформальная занятость как близнецы-братья / Р. М. Нуреев, Д.Р. Ахмадеев // Terra Economicus. – 2015. – Том 13. – №3. – С. 16 – 33.

87. Нуреев Р.М. Классификация неформальной занятости и методы ее оценки / Р. М. Нуреев, Д. Р. Ахмадеев // Terra Economicus – 2015. – Т. 13. – №1. – С. 14-29.
88. Одегов Ю. Г., Бабынина Л. С. Неустойчивая занятость как возможный фактор использования трудового потенциала молодежи России // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. – 2018. – № 4. – С. 386 — 409.
89. Пансков В.Г. Теневая экономика и налогообложение // ЭТАП: экономическая теория, анализ, практика. – 2017. – №5. – С. 77-91.
90. Пашин Н. П. Активная и пассивная политика занятости в России и зарубежных странах: соотношение затрат / Н.П. Пашин, С. Б. Калмыков // Научные технологии. – 2018. – Т. 19. – № 1. – С. 48-56.
91. Попов В.В. Методы измерения теневой экономики и их использование в постсоветской России [Электронный ресурс] // Экономическая теория преступлений и наказаний. Теневая экономика в советском и постсоветском обществах. – 2002. – Часть 2. – № 4. Режим доступа: <http://corruption.rsuh.ru/magazine/4-2/index.shtml>. Дата обращения: 01.08.2019.
92. Радаев В. Теневая экономика в России: изменение контуров / В. Радаев // Pro et Contra. – 1999. – № 1. – С. 5 – 24.
93. Разумова Т.О. Влияние новой технологической революции на сферу труда // Научно-практический журнал Социально-трудовые исследования. – 2018. – №4 (33). – С. 63 – 72.
94. Рыбаковский Л. Л. Трудовые мигранты и их вклад в пополнение трудового потенциала России // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Общественные науки. – 2011. – № 1 (17). – С. 47–55.
95. Рывкина Р.В. Теневизация российского общества: причины и последствия // Социс. – 2000. – №12. – С. 3-13.

96. Рязанцев С.В. Вклад трудовой миграции в экономику России: методы оценки и результаты // Гуманитарные науки. Вестник Финансового университета. – 2016. – №2 (22). – С. 16-28.

97. Сафонов А.Л., Некипелова Д.В. Неформальная занятость: влияние экономического кризиса на формы проявления и экономическую динамику // Международная научно-практическая конференция «История и научное прогнозирование развития трудового права и права социального обеспечения» (Третьи Гусовские чтения) : материалы конференции / под общ. ред. Н. Л. Лютова Ф. О. Сулеймановой; сост. Н. Л. Лютов, Ф. О. Сулейманова. — Москва: РГ-Пресс, 2018. — С. 25-36.

98. Сафонов А.Л., Некипелова Д.В. Социальное страхование самозанятых граждан. Новые организационно-правовые формы социального страхования: сборник статей по материалам научно-практической конференции (Москва, 25 октября 2018 г.) / отв. ред. Ю.В. Воронин, Н.А. Поветкина. — М.: Институт законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве Российской Федерации, 2018. – С. 166 – 177.

99. Седова Н.Н. Неформальная экономика в теории и российской практике // Общественные науки и современность. – 2002. – №2. – С. 49 – 58.

100. Синявская О.В. Неформальная занятость в России: измерение, масштабы, динамика // Экономическая социология. – 2005. – Т. 6. – № 2. – С. 12 – 28.

101. Тихонова Н.Е., Каравай А.В. Влияние экономического кризиса 2014-2016 годов на занятость россиян // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. – 2017. – №2. – С. 1-17.

102. Удальцова М.В. Социально-трудовые ожидания незанятых людей и их отношение к самостоятельной занятости / М.В. Удальцова, Н.М. Воловская, Л.К. Плюснина // СОЦИС. – 2003. – № 7. – С. 16-25.

103. Чиркин В.Е. Социальная справедливость как фактор устойчивого развития общества (конституционные вопросы) // Актуальные проблемы экономики и права. – 2017. – Т.11. – №1 – С. 89 – 97.

104. Шанин Т. Почему до сих пор не умер русский народ: Эксплоярные структуры и неформальная экономика современной России [Электронный ресурс] // Журнал «Эксперт». – 2000. – № 1-2 (213). Режим доступа: <https://www.yabloko.ru/Themes/History/Shanin/narod.html>. Дата обращения: 20.03.2020.

105. Щербакова Е. М. Мировая урбанизация, оценки 2014 года [Электронный ресурс] // Демоскоп Weekly. – 2015. – № 645 – 646. Режим доступа: <http://demoscope.ru/weekly/2015/0645/barometer645.pdf>. Дата обращения: 15.12.2019.

Диссертации и авторефераты диссертаций

106. Ахмадеев Д.Р. Институциональные условия неформальной занятости в современной России: диссертация кандидата экономических наук. ФГОУБУ ВО «Финансовый Университет при Правительстве Российской Федерации», Москва, 2016.

107. Зудина А.А. Влияние неформальной занятости на самооценки социального положения: диссертация кандидата социологических наук. ФГАОУ ВПО «Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Москва, 2014.

108. Конобевцев Ф.Д. Регулирование неформальной трудовой занятости в Российской Федерации: автореферат диссертации кандидата экономических наук. Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Государственный университет управления», Москва, 2012.

109. Маслова Е. В. Регулирование нестандартной занятости населения в Российской Федерации: теоретико-методологические и практические вопросы: диссертация доктора экономических наук. Федеральное государственное бюджетное учреждение «Всероссийский научно-исследовательский институт труда» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, Москва, 2019.

Электронные ресурсы

110. Банкиры предложили стать бизнесу более открытыми для кредитов РБК Режим доступа: <https://www.rbc.ru/economics/21/10/2015/56267af19a794751a5435267>. Дата обращения: 04.05.2020.

111. Голикова оценила потери соцфондов из-за теневой экономики в 2,3 трлн руб. Режим доступа: <https://www.rbc.ru/society/10/06/2019/5cfdd2bc9a79473d913c5dcc>. Дата обращения: 16.04.2020.

112. Госдума приняла закон о введении налога на самозанятых еще в 19 регионах РФ. Режим доступа: <https://www.interfax.ru/russia/686788>. Дата обращения: 10.01.2020.

113. Гидирим А. Поколение мобайл или что происходит с рынком труда? Исследование YouDo.com, РАЭК, РАНХиГС, при поддержке Google, ePayments. Режим доступа: <https://blog.youdo.com/report2016>. Дата обращения: 18.03.2018.

114. Данные опроса населения о восприятии роботизации рабочих мест «Боятся ли россияне потерять работу из-за роботов?» Режим доступа: <https://issek.hse.ru/news/311950906.html>. Дата обращения: 06.05.2020.

115. Ежеквартальный статистический бюллетень «Итоги выборочного обследования рабочей силы во IV квартале 2019 года» электронная версия. Режим доступа: <https://gks.ru/folder/11110/document/13265>. Дата обращения: 18.11.2019.

116. Заместитель Председателя Правительства России А.Д. Жуков провел видеоконференцию с руководителями органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации по вопросу о мониторинге ситуации на рынке труда. Режим доступа: <http://archive.government.ru/docs/9300/print/>. Дата обращения: 04.04.2020.

117. Итоги «Первой всероссийской переписи фрилансеров» в диаграммах и графиках. ВШЭ совместно с Free-lance.ru. Режим доступа: <https://habr.com/ru/post/84019/>. Дата обращения: 14.03.2018.

118. Налоговая аналитика Федеральной налоговой службы. Режим доступа: <https://analytic.nalog.ru/portal/index.ru-RU.htm>. Дата обращения: 04.01.2020.

119. Налоговая «удавка» для промышленного капитала Кашин В. Режим доступа: <https://www.klerk.ru/buh/articles/412787/>. Дата обращения: 16.07.2019.

120. О межрегиональной трудовой миграции в 2018 году. Режим доступа: https://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/trud/migrac/mtm_2018.pdf. Дата обращения: 05.05.2020.

121. Основные методологические организационные положения по проведению выборочного обследования рабочей силы, утвержденные приказом Росстат от 30.06.2017 №445. Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_219641/. Дата обращения: 15.12.2019.

122. Паспорт Федерального проекта «Поддержка занятости и повышение эффективности рынка труда для обеспечения роста производительности труда». Режим доступа: производительность.рф. Дата обращения: 20.03.2020.

123. Почему две трети жалоб на работодателей не дают результата. Ведомости. Режим доступа: <https://www.vedomosti.ru/management/articles/2018/04/03/755661-zhalob-rabotodatelei>. Дата обращения: 10.04.2020.

124. Председатель Правительства Российской Федерации В.В. Путин провёл рабочую встречу с главой Федеральной миграционной службы России К.О. Ромодановским. Режим доступа: <https://archive.is/20120718213927/premier.gov.ru/events/news/12087/#selection-161.0-161.146>. Дата обращения: 06.05.2020.

125. Проект Федерального закона «О внесении изменений в статью 2 Закона Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации». Режим доступа: <http://regulation.gov.ru/projects#npa=66723>. Дата обращения: 30.03.2018.

126. Проект Федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной и удаленной работы» Режим доступа: <https://rg.ru/2020/06/16/proekt-udalenska-site-dok.html>. Дата обращения: 01.07.2020.

127. Профсоюзы в России: имитация работы или реальная защита трудовых прав? Режим доступа: <https://bankstoday.net/last-articles/profsoyuzy-v-rossii-imitatsiya-raboty-ili-realnaya-zashhita-trudovyh-prav>. Дата обращения: 04.04.2020.

128. Результаты опросов общественного мнения о политике, экономике и повседневной жизни россиян. Режим доступа: <https://fom.ru/Ekonomika/14237>. Дата обращения: 03.05.2020.

129. Федеральная служба по труду и занятости (Роструд). Статистическая информация. Режим доступа: https://rostrud.gov.ru/rostrud/deyatelnost/?CAT_ID=120. Дата обращения: 07.07.2020.

130. Статистика ФНС по самозанятым гражданам. Режим доступа: https://www.nalog.ru/rn77/related_activities/statistics_and_analytics/selfemployed/ Дата обращения: 24.03.2018.

131. Статистика Центрального Банка РФ. Режим доступа: https://cbr.ru/press/PR/?file=23012020_115009if2020-01-23T11_48_59.htm. Дата обращения: 04.05.2020.

132. Сайт Всемирного Банка (World Bank). Режим доступа: <http://www5.worldbank.org/eca/russian/data/>. Дата обращения: 15.04.2018.

133. Сайт Международной организации труда – МОТ (International Labour Organization – ILO). Режим доступа: <https://www.ilo.org/global/lang-en/index.htm>. Дата обращения: 15.04.2018.

134. Сайт общественной организации Женщин, занятых на неформальной основе: глобализация и единение (Women in Informal Employment: Globalizing & Organizing (WIEGO)). Режим доступа: <https://www.wiego.org/>. Дата обращения: 15.04.2018.

135. «Сегодня любой профсоюзный лидер знает, что не надо нарываться и идти на конфликт» Режим доступа: <https://realnoevremya.ru/articles/175603-pochemu-bеспomoschny-profsoyuzu-v-rossii>. Дата обращения: 10.04.2020.

136. Условия для предпринимательства в России. Режим доступа: <https://fom.ru/Ekonomika/14237>. Дата обращения: 15.11.2019.

137. Oxford Lexica Dictionary. Режим доступа: <https://www.lexico.com/>. Дата обращения: 05.04.2020.

138. System D: The Shadow Economy is the Second Largest in the World Режим доступа: <https://freakonomics.com/2011/11/01/the-black-market-is-the-second-largest-economy-in-the-world/>. Дата обращения: 05.04.2020.

139. World Competitiveness Rankings 2020 Results. Режим доступа: <https://www.imd.org/wcc/world-competitiveness-center-rankings/world-competitiveness-ranking-2020/>. Дата обращения: 05.04.2020.

Иностранные источники

140. Boeke J.H. Economics and economic policy of dual societies as exemplified by Indonesia / J.H. Boeke // New York: Institute of Pacific. – 1953. – 324 p.

141. Bourdieu P. Counterfire: Against the Tyranny of the Market // London: VersoBooks, 2003. – 108 p.

142. Bromley R., Gerry C. Who are the Casual Poor? // Casual Work and Poverty in Third World Cities. New York: Wiley. – 1979. – pp. 3– 26.

143. Bromley R. Introduction — the Urban Informal Sector: Why Is It Worth Discussing? // World Development. – 1978. – № 6 (9– 10). – pp. 1033– 1039.

144. Castells M., Portes A. World Underneath: The Origins, Dynamics, and Effects of the Informal Economy / In A. Portes, M. Castells & Lauren A. Benton, eds. // The Informal Economy: Studies in Advanced and Less Advanced Developed Countries. Baltimore, MD, USA: John Hopkins University Press. – 1989. – pp. 11–37.

145. Chen M. Rethinking the informal economy: linkages with the formal economy and the formal regulatory environment / Research paper No. 2005/10 // Helsinki: World Institute for Development Economics Research, United Nations University. – 2005. – 17 p.

146. Chen M. A. The Informal Economy: Definitions, Theories and Policies // WIEGO. – 2012. – 26 p.

147. Chersi E. The Informal Economy in Latin America // Cato Journal. – 1997. – Vol. 17 – № 1. – pp. 99 – 108.

148. Cross J. Street Vendors and Postmodernity: Conflict and Compromise in The Global Economy // International Journal of Sociology and Social Policy – 2000. – Vol. 20 № ½ – pp. 29 - 51.

149. Decent Work and the Informal Economy / International Labour Conference, 90th Session. Report VI. // International Labour Office, Geneva. – 2002. – 133 p.

150. Dobozi I., Pohl G. Real Output Declines in Transition Economies – Forget GDP, Try Power Consumption Data // Transition. – 1995. – Vol. 6. – № 1–2. – pp. 17-18.

151. Doing Business Report 2007 [Электронный ресурс] // World Bank. Режим доступа: <https://www.doingbusiness.org/en/reports/global-reports/doing-business-2007>. Дата обращения: 04.05.2020.

152. Doing Business Report 2013 [Электронный ресурс] // World Bank. Режим доступа: <https://www.doingbusiness.org/en/reports/global-reports/doing-business-2013>. Дата обращения: 04.05.2020.

153. Doing Business Report 2019 [Электронный ресурс] // World Bank. Режим доступа: <https://www.doingbusiness.org/en/reports/global-reports/doing-business-2019> Дата обращения: 28.10.2019.

154. Employment, Incomes and Equality: A Strategy for Increasing Productive Employment in Kenya // International Labour Office. Geneva: ILO. – 1972. – 593 p.

155. Fields G. Labour Market Modeling and the Urban Informal Sector: Theory and Evidence / ed. by D. Turnham, B. Salomé, A. Schwarz // The Informal Sector Revisited. Paris: OECD. – 1990. – pp. 49 – 69.

156. Fields G. Rural-urban migration, urban unemployment and underemployment and job-search activity in LDCs // Journal of Development economics. – 1975. – № 2(2). – pp. 165 – 187.

157. Fields G. The Unemployment Effects of Minimum Wages // International Journal of Manpower. – 1994. – Vol. 15 (2). – pp. 74 – 81.

158. Feige E. L. Defining and estimating underground and informal economies: the new intuitional economics approach // World Development. – 1990. – Vol 18. – № 7. – 990 p.

159. Feige E.L. How big is the irregular economy? / E.L. Feige // Challenge. – 1979. – Vol. 6. – № 22. – pp. 5 – 13.

160. Frye T. The Invisible Hand and the Grabbing Hand / T. Frye, A. Shleifer // American Economic Review. – 1997. – №87 (2). – pp. 354 – 358.

161. Geertz C. The Bazaar Economy: Information and Search in Peasant Marketing // American Economic Review. – 1978. – pp. 28 – 32.

162. Gershuny J. Social innovation and the division of labor / J. Gershuny. // Oxford: Oxford University Press. – 1983. – 191 p.

163. Giles D.E.A. Measuring the Hidden Economy: Implications for Econometric Modelling, Economic Journal, 109/3, 1999. - p. 370–380.

164. Grossman G. The «Second Economy» of the USSR / G. Grossman // Problems of Communism. – 1977. – №26 (5). – pp. 25-40.

165. Gutmann P. M. The Subterranean Economy // Financial Analysts Journal – 1977. – pp. 24-27.

166. Harris J. R., Todaro M. P. Migration, Unemployment and Development: A Two-Sector Analysis // American Economic Review. – 1970. – № 60. – pp. 126 – 142.

167. Hart K. Informal Income Opportunities and Urban Employment in Ghana // The Journal of Modern African Studies. – 1973. – Vol. 11. – No. 1. – pp. 61 – 89.

168. Hart K. Market and State after The Cold War / K. Hart // The Informal economy reconsidered. Contesting Markets. Analyses of Ideology, Discourse and Practice. – 1992. – pp. 217-219.

169. Henry, S. Can the Hidden Economy Be Revolutionary? Toward a Dialectical Analysis of the Relations between Formal and Informal Economies / S. Henry // Social Justice. – 1988. – № 3-4. – pp. 29-54.

170. Hussmann R. Statistical definition of informal employment: Guidelines endorsed by the Seventeenth International Conference of Labour Statisticians (2003) // ILO. – 2004. – 17 p.

171. Hussman R. Measuring the informal economy: From Employment in the informal sector to informal employment // ILO. – 2004. – 42 p.

172. Johnson S., Kaufmann D., Shleifer A. The unofficial economy in transition // Brookings Papers on Economic Activity. Fall, Washington D.C. – №2. – 1993. – pp. 159 – 239.

173. Kaufmann D., Kaliberda A. Integrating the unofficial economy into dynamics of post-socialist economies: A framework for analysis and evidence // Development Discussion Paper. Harvard Institute for International Development. - 1996. – № 558. – pp. 81–120.

174. Kaufmann D., Zoido-Lobaton P., Friedman E., Johnson S. Dodging the Grabbing Hand: The Determinants of Unofficial Activity in 69 Countries. – 1999. – 47 p.

175. La Porta R., Shleifer, A. The Unofficial Economy and Economic Development // Working paper. – 2008. – № 14520. – 67 p.
176. La Porta R., Shleifer, A. The Unofficial Economy in Africa NBER // Working Paper. – 2011. – №. 16821. – 45 p.
177. Lacko M. Electricity Intensity and Hidden Economy in Post-Socialist Countries // Labour Research Department, Institute of Economics, Hungarian Academy of Sciences Department of Human Resources. – 1999. – 32 p.
178. Lewis W. Arthur Economic Development with Unlimited Supplies of Labor.// [The Manchester School](#). – 1954. – № 22 (2). – pp. 91–139.
179. Loayza N. V. The economics of the informal sector: a simple model and some empirical evidence from Latin America // Carnegie-Rochester Conference Series on Public Policy. – 1996. – № 45. – pp. 129 –162.
180. Maldonado C. The informal sector: legalization or laissez-faire? // International Labour Review. – 1995. – 134. – pp. 705-728.
181. Maloney W. F. Informality Revisited // World Development. – 2004. – № 32 (7). – 1159 – 1178 p.
182. Mazumdar D. The urban informal sector // World Development. – 1976. – № 4 (8). – pp. 655 – 679.
183. Mead D. The informal sector elephant / D. Mead, C. Morrisson // World development. – 1996. – Vol. 24. – № 10. – pp. 1611-1619.
184. Moser C. Informal sector petty commodity production: Dualism or dependence in urban development? // World Development. – 1978. – Vol.6. – pp. 1041 – 1064.
185. Portes A., Haller W. The Informal Economy / Smelser N. and Swedberg R. (eds.) // Handbook of Economic Sociology. New York: Russell Sage Foundation. – 2005. – pp. 403-425.
186. Resolution concerning statistics of employment in the informal sector, adopted by the Fifteenth International Conference of Labour Statisticians (January 1993) // International Labour Office: Geneva. – 1993. – 14 p.

187. Schneider F., Enste D. H. *The Shadow Economy: An International survey* // Cambridge University Press. – 2013. – 215 p.
188. Schneider F. *Shadow Economies of 145 Countries all over the World: Estimation Results over the Period 1999 to 2003* // Economics. – 2005. – 43 p.
189. Sethuraman S.V. *The Urban Informal Sector in Developing Countries: Employment, Poverty and Environment* // International Labour Office, Geneva. – 1981. – 225 p.
190. Slonimczyk, F. *Informality and Mobility: Evidence from Russian Panel Data* / F. Slonimczyk, V. Gimpelson // IZA– 2013. – Discussion Paper № 7703. – 29 p.
191. Smith J. D. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science* // *The Informal Economy*. – 1987. – pp. 83 – 99.
192. Tanzi V. *The Underground Economy in the United States: Annual Estimates, 1930-80* // *Staff Papers (International Monetary Fund)*. – 1983. – Vol. 30. – No. 2. – pp. 283 – 305.
193. *The Changing Wealth of Nations* // World Bank Group. – 2018. – 255 p.
194. Thomas JJ. *Surviving in the city: The Urban informal sector in Latin America* // Pluto Press. – 1995. – 176 p.
195. Tokman V. E. *An exploration into the nature of informal—formal sector relationships* // *World Development*. – 1978 – pp. 1065-1075.
196. *Transitioning from the informal to the formal economy*// International Labour Organization. – 2014. – 86 p.
197. Wallis J. J., North, D. *Measuring the transaction sector in the American economy: 1870-1970* / Engerman S. and Gallman R.E. (ed.) // *Long Term factors in American Economic Growth*, University of Chicago Press. – 1986. – pp. 95-161.
198. Weeks J. *Policies for expanding employment in the informal urban sector of developing economies* // *International Labour Review*. – 1975. – pp. 76 – 104.

199. Williams C. Formal and informal employment in Europe: beyond dualistic representations // *European Urban and Regional Studies*. – 2009. – № 16 (2). – pp. 147 – 159.

200. Williams C., Windebank J. *Informal employment in the advanced economies: Implications for work and welfare* // London, Routledge. – 1998. – 222 p.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

Основные теоретические подходы к изучению неформальной экономики

Наименование подхода и авторство	ДУАЛИСТИЧЕСКИЙ, Всемирная миссия МОТ по вопросам занятости в Кении, 1972 г.	СТРУКТУРАЛИСТСКИЙ, М. Кастельс и А. Портес, 1989 г.	ЛЕГАЛИСТСКИЙ, Э. де Сото, 1989 г.	ВОЛЮНТАРИСТСКИЙ, У. Мэлони, 2004 г.
Кто составляет ядро неформальной экономики?	Те, кто занимается традиционными видами деятельности и выживанием	Мелкие торговцы и производители; субподрядные рабочие; временные работники	Предприятия и предприниматели, ведущие свою деятельность вне рамок установленных государством правил (законодательство, налогообложение и т.д.)	Самозанятые предприниматели, особенно предприниматели-мужчины и их неформальные предприятия
Что представляет собой неформальная экономика (сектор)?	Автономная деятельность с небольшими (если они вообще есть) связями с остальной экономикой; деятельность обеспечивает доход бедным и страховую защиту во время кризиса	Подчиненные экономические единицы (неформальные предприятия) и работники, которые служат для снижения производственных затрат и затрат на рабочую силу крупных капиталистических фирм и повышения их конкурентоспособности	Предприниматели, которые предпочитают избегать ненужных и обременительных затрат, времени и усилий на официальную регистрацию и которым необходимы юридические права для преобразования активов в официальную собственность	Предприниматели, которые предпочитают работать неформально, чтобы избежать налогов, коммерческого регулирования, платы за электричество и аренду, а также других расходов на официальную деятельность
Причина возникновения	Неформальные операторы исключены из современных экономических возможностей из-за:	Неформальность обусловлена природой капитализма и капиталистическим ростом: в частности, попытками формальных	Враждебная правовая система ведет к неформальной деятельности и применению нелегальных норм. Обременительные	Неформальные операторы, которые предпочитают действовать неформально - или даже преступно - после того, как взвесили

	<p>а) дисбаланса между темпами роста населения и современной производственной занятости;</p> <p>б) несоответствия между навыками людей и структурой современных экономических возможностей.</p>	<p>фирм снизить затраты на рабочую силу и повысить конкурентоспособность; реакция официальных фирм на силу организованного труда, государственное регулирование экономики (в частности, налоги и социальное законодательство), глобальную конкуренцию; и процесс индустриализации (например, оффшорные отрасли, субподрядные цепочки, гибкая специализация).</p>	<p>государственные правила и процедуры создают препятствия для формализации и тем самым подавляют производственный потенциал неформальных предпринимателей.</p>	<p>издержки и преимущества неформальности по сравнению с формальностью. В отличие от легалистской школы, эта школа не винит громоздкие процедуры регистрации, но заявляет, что неформальный бизнес - это сознательный выбор предпринимателей, желающих воспользоваться преимуществами неформальности.</p>
<p>Характеристики</p>	<p>Характеристики:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ простота входа; ✓ зависимость от местных ресурсов; ✓ семейная собственность на предприятия и средства производства; ✓ небольшие масштабы; ✓ трудоемкие и адаптированные технологии; ✓ навыки, приобретенные вне 	<p>Производственные отношения + деятельность, не регулируемая институтами общества.</p> <p>Неформальность рассматривается как:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ универсальная; ✓ неоднородная; ✓ растущая; ✓ системно связанная с капиталистическими / формальными фирмами. 	<p>Враждебный прием, особенно со стороны правовой системы, ведет к неформальной деятельности и нелегальным нормам. Затраты на получение официального статуса: регистрация + лицензия. Затраты на сохранение формального статуса: налоги + соблюдение нормативных требований или законов + более высокие тарифы на</p>	<p>Издержки формальности (избегаемые): налоги на заработную плату и отчисления на социальную защиту. Преимущества неформальности: способ получать доход, избегая при этом затрат на соблюдение формальностей.</p>

	<p>формальной школьной системы; ✓ нерегулируемые и конкурентные рынки.</p>		<p>коммунальные услуги. Затраты на нелегальный статус: избежание сборов и штрафов + уклонение от налогов и трудового законодательства. Затраты в связи с отсутствием объективного трудового законодательства: отсутствие прав собственности + отсутствие инфорсmenta контрактов + отсутствие выгод от формального сектора.</p>	
<p>Политика регулирования</p>	<p>Правительствам следует создавать больше официальных рабочих мест и предоставлять неформальным предприятиям финансовые услуги и услуги по развитию бизнеса.</p>	<p>Правительствам следует регулировать как коммерческие, так и трудовые отношения, чтобы устранить неравноправные отношения между «крупным бизнесом», подчиненными производителями и рабочими.</p>	<p>Правительствам следует ввести упрощенные бюрократические процедуры для поощрения неформальных предприятий к регистрации и расширению законных прав собственности на активы, принадлежащие неформальным операторам, с целью раскрытия их производственного потенциала и преобразования своих</p>	<p>Правительствам следует подчинить неформальные предприятия официальной нормативной базе, чтобы увеличить налоговую базу и сократить недобросовестную конкуренцию со стороны неформальных предприятий.</p>

			активов в реальный капитал.	
--	--	--	-----------------------------	--

Источник: [134].

Методы оценки неформальной экономики

Тип метода	Название и описание	Достоинства	Недостатки	Авторы
Прямые	Опрос, выборочное обследования население	Непосредственное, прямое взаимодействие с респондентами. Доступ к первоисточникам.	Вероятность утаивания или искажения респондентами действительной информации о своей деятельности.	-
	Налоговые проверки, аудит, государственный контроль		Данные могут сознательно укрываться или искажаться.	-
Косвенные	<p>Монетарные</p> <p>1. <i>Метод Э. Фейджса, (Transaction Method)</i> - базируется на количественной теории денег И. Фишера²³. Доля неформальной экономики вычисляется на основе соотношения общего количества и стоимости транзакций с наблюдаемым официальным доходом, измеренным в ВВП.</p> <p>2. <i>Метод П. Гутмана, 1977г. (Cash/Deposit Ratio Method)</i> – оценивает объем скрытой экономики по изменению объема и спроса на наличные денежные средства, метод основан на предположении П. Гутмана о том, что неформальный сектор использует только наличные денежные средства в своем обороте</p>	Позволяют избежать риск искажения или утаивания сведений. Данные о денежной массе, особенно в развитых экономиках хорошо контролируются банками.	На денежную массу влияет множество факторов, которые сложно учесть. Например, валюта страны может находиться за ее пределами, что делает необъективным ее сопоставление с ВВП анализируемой страны.	Э. Фейдж [159], П. Гутман [165], В. Танзи [192]

²³ Уравнение Фишера: $M * V = P * T$, где, общий запас денег (M), умноженный на скорость обращения (V), равен общему количеству транзакций, оплаченных этими деньгами (T), умноженное на цену этих транзакций (P).

	<p>с целью невозможности государственного и банковского контроля за транзакциями.</p> <p>3. <i>Метод В. Танзи, 1983г. (Cash Demand Method)</i> – основан на методе П. Гутмана, но избыточный спрос на наличные деньги компенсируется вневременной корректировкой рядов.</p>		<p>В основу расчетов закладывается некий «нулевой период», в который предполагается, что скрытая деятельность не велась вовсе. На практике очевидно, что это невозможно.</p>	
	<p>Метод специфических индикаторов – макро-электрический метод.</p> <p>На основе потребления электроэнергии производится расчет фактического показателя произведенного ВВП и сопоставляется со статистическим показателем, разница между которыми, представляет собой оценку размера скрытой экономики.</p>	<p>Применяется на основе базы, не подверженной сознательному искажению, потребление электроэнергии, является лучшим физическим показателем, отражающим реальную экономическую активность.</p>	<p>Связь между потреблением электроэнергии и объемом промышленного производства не является линейной, даже в энергоемких отраслях, потому что значительная часть потребления (до трети) – это постоянные издержки, не связанные с объемом производства.</p>	<p>Д. Кауфман и А. Калиберда [173] И. Добожи и Г. Поль [150] М. Лакко²⁴ [177]</p>

²⁴ М. Лакко [177] так же использовала в своих расчетах показатель фактического потребления электроэнергии, однако за основу было принято только изменение в потреблении электроэнергии домохозяйствами, предполагая, что основная часть неформальной экономики скрыта в секторе домохозяйств (особенно в восточно-европейских странах с переходной экономикой). Однако расчеты по Венгрии у авторов оказались схожими - 32,9% у А. Кауфмана и 32,4% у М. Лакко, а по Польше есть расхождения 23,5% и 29,7% соответственно [Там же. С. 27].

			<p>В период проведения исследования в бывших странах СССР действовали директивные тарифы на электроэнергию, которые были искусственно занижены, кроме того, большинство предприятий находилось в неэффективном управлении из-за неопределенного статуса собственности. Все это не способствовало рациональному потреблению энергоресурсов в соответствии с объемом производства и могло покрывать подпольную деятельность на этих предприятиях. Метод охватывает только деятельность крупных потребителей, но не</p>	
--	--	--	--	--

			учитывает деятельность мелких производителей и самозанятых, чья операционная деятельность укладывается в бытовое потребление или может обеспечиваться альтернативными источниками энергии (газ, дизель и т.д.), соответственно не обеспечивает полный охват скрытой экономики. Могут не учитываться потери при передаче данных на электростанциях, обусловленные сезонными нагрузками.	
	Метод расхождения показателей (балансовый):	Сведения о расходах наиболее	Кажущаяся на первый взгляд	Дж. Смит ²⁶ [191]

²⁶ Используя данную методику, американский исследователь Дж. Смит в 1981 г. провел опрос среди 2100 американских семей целью которого было выяснить объем потребления товаров и услуг неформального сектора домохозяйствами и на основе этих данных попытаться определить всю его емкость. По итогам исследования размер неформальной экономики США составил 42 млрд. долл. США, из них наибольшая доля потребления приходилась на услуги строительства и ремонта, а также приобретение продуктов питания. Получалось, что из 5 американских семей 4 регулярно пользовались услугами неформальных поставщиков товаров и услуг. Сам автор, в качестве существенного недостатка использованного метода отмечает отсутствие четкого понимания обывателями методологических рамок понятия «неформальные поставщики», а также низкую информированность и беспокойность потребителей о статусе поставщиков товаров и услуг, что порождает недостоверную информацию.

	<p>- по расходам и доходам домохозяйств - при использовании данного метода в первую очередь выявляются группы домохозяйств со значительным превышением расходов над доходами. Вычисляя долю таких домохозяйств и средний разрыв рассчитывают долю скрытой экономической деятельности. Второй способ основан на сопоставлении расходов на определенные группы товаров самозанятых граждан²⁵ с расходами на те же группы товаров занятых по найму официально.</p> <p>- по структуре потребления. Данный метод основан на утверждении, что, если домохозяйства не получают доход от неформальной деятельности, но являются потребителями товаров и услуг неформальной экономики им нет смысла скрывать такие сведения от обследования, никакие последствия им не грозят и они могут наиболее охотно делиться такой информацией с официальной статистикой. Кроме того, данный метод позволяет сразу получить сведения об отраслевой структуре неформальной экономики и мотивах потребителей, делающих выбор в пользу неформальных поставщиков.</p>	<p>подконтрольны государственным службам, т.к. домохозяйства, получающие неформальный доход, являются потребителями товаров и услуг и формального рынка, соответственно, получить сведения об объеме расходов путем опросов домохозяйств или агрегирования сведений формальных институтов товарного рынка является не самой сложной задачей.</p>	<p>простота метода накладывается на многогранность экономической активности домохозяйств, различные особенности потребительского поведения, а также на все те же методологические рамки – конечный результат будет зависеть от определения минимальной границы отбора. Кроме того, в неформальной экономике наибольшая доля расчетов приходится на наличные денежные средства и бартерные схемы, что делает многие операции неуловимыми с точки зрения контроля.</p>	
--	---	--	--	--

²⁵ Здесь в основе лежит предположение, что самозанятые в наибольшей степени втянуты в неформальную экономику, чем кто-либо другой.

	<p>Метод расчета по показателю уровня занятости (итальянский метод). Основан на сопоставлении данных о фактически заявленных рабочих местах организациями в государственные налоговые и статистические органы с данными, полученными на основе опросов работников о фактических рабочих местах в экономике. При этом предполагается, что общее участие рабочей силы является постоянным, а снижение официального участия в рабочей силе можно интерпретировать как рост неформальной активности. Дополнительные данные о производительности труда на одного рабочего могут использоваться для расчета занижаемой производителями добавочной стоимости.</p>	<p>Исходные данные поступают из разных источников, не имеющих связи между собой.</p>	<p>Итоговые данные расчетов зависят от полноты и достоверности исходных данных, таких как репрезентативность выборки и открытость респондентов в сообщении сведений о своей занятости. Так же в ходе опросов могут не учитываться различные промежуточные состояния в занятости, такие как получение дополнительного образования, выход на пенсию, перерывы между сменами места работы, а также совмещение нескольких статусов в занятости.</p>	
	<p>Метод мягкого моделирования (MIMIC-model и DYMIMIC-model) Позволяет проанализировать масштаб неформальной экономики с позиции нескольких факторов. В анализе</p>	<p>Несомненным преимуществом метода является его возможность</p>	<p>Несмотря на более комплексный подход, результаты моделирования</p>	<p>Б. Фрей [160] и Х. Вик [198], Ф. Шнайдер [188], Н.</p>

	<p>используются как <i>факторы роста</i>, оказывающие влияние на масштаб неформальной экономики, это могут быть:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ налоговое бремя; ✓ жесткость трудового законодательства; ✓ эффективность формальных институтов; ✓ степень регулирования финансовых и товарных рынков; ✓ превалирование сельского хозяйства; ✓ эффективность государственной системы управления (бюрократия, коррупция, законодательная база) и т.д., так и <i>показатели роста</i>, например, рост ВВП, изменения в соотношениях рабочей силы и денежной массы. 	<p>охватить и проанализировать динамику неформальной активности сразу по нескольким направлениям – денежный рынок, рынок труда и производство, а также спрогнозировать развитие ситуации с учетом вариации ключевых детерминант.</p>	<p>зависят от вариации причинных переменных, коэффициент которых бывает достаточно сложно рассчитать (за исключением коэффициента налоговой нагрузки, где в основе фиксированные ставки) ввиду его нестабильности, а также многое зависит от группировки показателей по причинам и следствиям.</p>	<p>Лояза [179] и Д. Гилес [163]</p>
--	---	--	--	-------------------------------------

Источник: составлено автором.