

На правах рукописи



ДОНОВА ИННА ВЕНИАМИНОВНА

**НЕФОРМАЛЬНЫЙ НАЁМ НА РОССИЙСКОМ РЫНКЕ ТРУДА:
ПРИЧИНЫ И ПОСЛЕДСТВИЯ**

08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда)

Автореферат
диссертации на соискание ученой степени
кандидата экономических наук

Кемерово – 2017

Работа выполнена в Федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Кемеровский государственный университет»

Научный руководитель: **Курбатова Маргарита Владимировна**, доктор экономических наук, профессор, зав. кафедрой экономической теории и государственного управления ФГБОУ ВО «Кемеровский государственный университет»

Официальные оппоненты: **Нехода Евгения Владимировна**, доктор экономических наук, профессор, зав. кафедрой стратегического менеджмента и маркетинга Федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Национальный исследовательский Томский государственный университет»;

Воронцова Ирина Петровна, кандидат экономических наук, доцент, зав. кафедрой управления человеческими ресурсами Федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Сибирский федеральный университет».

Ведущая организация: Федеральное государственное бюджетное учреждение науки Институт экономики Российской академии наук, г. Москва

Защита состоится «26» декабря 2017 г. в 16-00 часов на заседании диссертационного совета Д 212.179.01 при ФГБОУ ВО «Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского» по адресу: 644053, город Омск, площадь Лицкевича, д.1, ауд. 111.

С диссертацией можно ознакомиться в читальном зале библиотеки Омского государственного университета им. Ф.М. Достоевского.

Автореферат размещен на сайте ВАК Министерства образования и науки РФ: <http://vak3.ed.gov.ru/catalogue> и на сайте Омского государственного университета им. Ф.М. Достоевского: <http://omsu.ru>

Автореферат разослан «___» _____ 2017 г.

Ученый секретарь диссертационного совета
доктор экономических наук, доцент



Л.А. Родина

1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования. В российской экономике с начала рыночных реформ существует значимый сегмент неформально занятых работников. По разным оценкам на условиях полной или частичной неформальности работают от 20 до 55 % занятых. По данным Росстата, численность занятых в неформальном секторе за последние 15 лет увеличилась с 8,1 до 14,8 миллионов человек, из них работающих по найму – 58,6%. На основе устной договоренности по месту основной работы работают 2,7 млн. наемных работников¹. При этом более изученной оказывается неформальная занятость в неформальном секторе (главным образом самозанятость) и неформальные работодатели. Между тем бесконтрактная занятость по найму представляет интерес как самостоятельный предмет исследования, без ее рассмотрения представление о ситуации на рынке труда является неполным. Необходимо понимать, какое место в трудовых стратегиях занимает согласие работника на «неформальность», какие социально-демографические группы работников занимают эти позиции и каковы характеристики рабочих мест, на которых они трудятся.

С теоретических позиций социальные и экономические последствия теневиизации отношений найма, причины ее расширенного воспроизводства и мотивы участников описаны главным образом нормативно, на примерах исследований развивающихся экономик, без учета специфики российского рынка труда и его неоднородности. Практический аспект изучения неформальных отношений занятости заключается в том, что в данной группе работников концентрируются многочисленные нарушения норм трудового права и социального страхования. В связи с этим понимание природы и оценка масштабов неформальной занятости необходимы для выработки решений в области социального страхования, налоговой системы, планирования бюджетов всех уровней.

Степень научной разработанности проблемы. Неформальность в сфере труда как объект исследования привлекает исследователей разных научных дисциплин: институциональной экономики, экономики труда, социологии, юриспруденции, статистики, государственного управления. Общие вопросы занятости и функционирования российского рынка труда рассматриваются в трудах Р.И. Капелюшникова, В.Е. Гимпельсона, О.В. Синявской, Ю.Г.Одегова, Н.Т. Вишневской, Т.С. Карабчук, О.Н. Мироненко, Е.Я. Варшавской. Подходы к определению неформальности, классификации неформальных институтов и неформальных практик рассматривались в работах таких зарубежных и отечественных ученых как Д. Норт, Дж. Ходжсон, К. Уильямсон, А. М. Либман, Э. Мингиони, Л. Стер, К. Ксен, Р. Собел, К. Койн, Г. Хелмке, С. Левицки, В.Л. Тамбовцев, А. Леденева, М.В. Курбатова.

¹ Рабочая сила, занятость и безработица в России (по результатам выборочных обследований рабочей силы). 2016: Стат.сб./Росстат. – М., 2016.

Первые ключевые работы и результаты исследований по неформальной экономике и неформальному сектору опубликованы рядом зарубежных (Р. Бромли, Д. Норт, Г. Филдс, У. Мэлоуни, А. Чонг, Дж. Сааведра) и отечественных авторов – Т.И. Заславской, М.А. Шабановой, Т.В. Ярыгиной, А.Ю. Чепуренко, Т.Б. Обыденновой, П.М. Кудюкиным, Е.Н. Синдяшкиной. В дальнейшем эмпирическому анализу различных аспектов неформальной занятости, неформальных трудовых отношений и неформальных трудовых практик на российском рынке труда были посвящены публикации С.Ю. Барсуковой, Р.В. Рывкиной, Л.Я. Косалс, Г.Я. Ракитской, Е.С. Кубишин, Т.М. Малевой, Э.Л. Панеях, Л.А. Хахулиной, О.П. Фадеевой, З.А. Хоткиной, В.А. Давыденко, Ю.В. Долженковой, О.В. Синявской, Р.И. Капелюшниковой, В.Е. Гимпельсона.

Основополагающие принципы современных подходов к статистической оценке и измерению неформальной занятости содержатся в методологических указаниях, подготовленных Международной Организацией Труда и Росстатом, а также в работах Р. Хуссманнса, Т.Л. Горбачевой, З.А. Рыжиковой. Правовые аспекты неформальной занятости и особенности трудового контракта рассматриваются в работах А.М. Лушниковой, М.В. Лушниковой, И.С. Якимовой, С.А. Соболева, С. Ю. Головиной, С.Е. Чаннова.

Объектом исследования является неформальная занятость.

Предметом исследования выступают отношения неформального найма на российском рынке труда.

Область исследования. Пункт 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)» специальности «08.00.05 Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда)» номенклатуры специальностей научных работников (экономические науки).

Цель исследования - выявление причин, масштабов и характеристик неформального найма на российском рынке труда и определение на этой основе его социально-экономических последствий.

Достижение поставленной цели потребовало решения следующих **задач**.

- 1) дать характеристику неформальной занятости, и неформального найма как одного из ее видов;
- 2) охарактеризовать отношения неформального найма и его структуру;
- 3) дать характеристику динамики изменения масштабов и структурных характеристик неформального найма в российской экономике;
- 4) выделить основные социально-демографические, профессионально-должностные, отраслевые и другие факторы, детерминирующие вовлеченность индивида в незарегистрированные трудовые отношения;
- 5) оценить последствия неформального найма и охарактеризовать влияние на него мер государственного регулирования экономики.

Теоретическую и методологическую основу исследования составили концепция неформальности в рамках теории институтов и институциональной

динамики, концепции неформальной экономики и неформальной занятости, теории сегментации рынка труда, концепция нестандартной занятости, представленные в трудах современных отечественных и зарубежных экономистов и социологов.

При решении поставленных задач были использованы системно–структурный и дедуктивный подходы, методы сравнительного и системного анализа. В ходе вторичного анализа социологической информации применены методы регрессионного и дисперсионного статистического анализа. Для обработки данных использован программный пакет для статистического анализа IBM SPSS Statistics 20.

Информационно-эмпирическую базу исследования составили статистические и фактологические данные ОЭСР, данные Федеральной службы государственной статистики РФ (Росстата) по проблемам труда и занятости (2005-2015); законодательные акты РФ, регулирующие рынок труда и сферу занятости; методологические рекомендации МОТ и Международных конференций статистиков труда. Для расчетов использованы данные Мониторингов социально-экономических перемен, проведенных Левада-центром (1997-2012), Национального обследования бюджетов домашних хозяйств и участия в социальных программах (НОБУС, 2003), Европейского социального исследования (ESS, 2012) и Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения НИУ-ВШЭ (RLMS-HSE), проводимого Национальным исследовательским университетом «Высшая школа экономики» и ЗАО «Демоскоп» при участии Центра народонаселения Университета Северной Каролины в Чапел Хилле и Института социологии РАН (RLMS-HSE, 1998-2016), а также микроданные выборочного обследования населения по проблемам занятости (обследования рабочей силы), проводимых Росстатом (ОМПЗ, 2010-2015).

Научная новизна.

1. Неформальность и неформальная занятость определены как континуум социальных практик в сфере труда и трудовых контрактов, показано место в нем неформального найма. Дана развернутая характеристика и авторское определение неформального найма как разновидности неформальной занятости, отличительным признаком которой является наличие специфического контракта между работником и работодателем как совокупности по преимуществу неоформленных договоренностей. Описана структура неформального найма с выделением занятых в формальном и в неформальном секторах, на условиях первичной и вторичной занятости. В отличие от других исследований, занятые на условиях неформального найма рассмотрены как отдельная группа, а не в составе более широкого круга занятых. Показано, что причинами существования и воспроизводства неформальных отношений занятости на российском рынке труда являются несовершенные институты его регулирования и комплекс экономических и социальных факторов.

2. Вторичный комплексный анализ данных различных исследований позволил дать авторскую оценку уровня и факторов деформализации найма в

выделенных структурных составляющих неформальной занятости. Все показатели рассчитаны с максимально большой «глубиной» наблюдений (2000-2016 гг.). Характеристики неформальных наёмных работников и их рабочих мест впервые были рассмотрены отдельно для формальных и неформальных секторов. Впервые показаны как сходство, так и различия отношений неформального найма в формальном и неформальном секторах, в первичной и вторичной занятости. На основе анализа устойчивости наёмной неформальной занятости в формальном секторе выявлена ее переходная роль в трудовых стратегиях работников.

3. Дана комплексная оценка последствий отношений неформального найма для работников, включающая влияние на заработную плату, социальные льготы и социальное самочувствие. Впервые оценка объективных последствий неформального найма дана с применением аналитического разделения занятых по причинам неформальности найма (добровольный или вынужденный), что позволило сделать содержательные выводы о различиях в его последствиях для этих групп наемных работников. Показано, что наибольшие различия между группами формально и неформально занятых прослеживаются в части социальных льгот и гарантий. Выделена специфика оценок субъективного социального самочувствия для занятых с различным статусом найма. Обосновано, что неформальный наём, обеспечивая гибкость рынка труда, существеннее, чем другие виды неформальной занятости, ухудшает положение работников, в первую очередь в неформальном секторе и для вынужденных неформально занятых.

4. Определены социально-экономические последствия неформального найма для работников, работодателей и государства. Выявлены группы факторов (глобальные вызовы и современные тенденции развития рынка труда; изменения в трудовом и налоговом законодательстве и практики текущего регулирования; обсуждаемые предложения и инициативы), влияющие на масштабы неформального найма, показан характер их воздействия. Обоснованы пути снижения неформальной наемной занятости: формирование новых методологических подходов к оценке масштабов и регулированию неформальной занятости с учетом новых технологических, социальных реалий и вызовов глобальной экономики; стимулирование увеличения числа формальных рабочих мест; ограничение практик насильственной формализации рабочих мест; оценка регулирующего воздействия на стадии разработки нормативных актов, повышение роли экспертного сообщества.

Практическая значимость проведенного исследования заключается в том, что его результаты могут использоваться при разработке программ поддержки занятости населения, при оценке последствий решений в области налогообложения, контроля и поддержки малого и среднего предпринимательства и т.п. Результаты исследования могут быть использованы в преподавании учебных дисциплин «Экономика труда», «Рынок труда», «Экономическая социология», «Управление занятостью региона» и др.

Апробация работы. Основные научные результаты, полученные в процессе исследования, докладывались на конференциях: Всероссийской

научно-практической конференции ««Социальные проблемы труда в условиях перехода к инновационному развитию общества» (Санкт-Петербург, 2008); Международной научной конференции «Институциональная трансформация: федеральный и региональный уровни» (Кемерово, 2009); II Международной научной конференции «Институциональная трансформация экономики на постсоветском пространстве» (Кемерово, 2011); VI конференции «Современный менеджмент : проблемы, гипотезы, исследования» (Москва, 2012); Всероссийской научно-практической конференции ««Современное общество и труд» (Санкт-Петербург, 2013); Втором Российском экономическом конгрессе (Суздаль, 2013); V Международной научной конференции «Институциональная трансформация экономики: пространство и время» (Кемерово, 2017).

В диссертации нашли отражение результаты исследований автора, полученные при работе над проектами: «Неформальная занятость как основная и дополнительная работа: масштабы, состав занятых, специфика» при поддержке Независимого института социальной политики (Грант №SP03-2-4, 2003 г., рук. проекта Е.Я.Варшавская); «Занятость в неформальном секторе экономики как феномен современного российского рынка труда» (грант РГНФ 04-02-00126а, 2004-2005 гг., рук. проекта Е.Я.Варшавская).

Структура и содержание работы predetermined основной целью исследования и задачами по ее достижению, а также логикой рассматриваемых вопросов. Диссертация состоит из введения, трех глав, заключения, библиографического списка и шестнадцати приложений.

По теме диссертационного исследования опубликовано 26 работ общим объемом 17,62 п.л. (из них авторские – 11,06 п.л.), 7 из которых в изданиях, входящих в Перечень рецензируемых научных изданий ВАК при Минобрнауки России.

Структура и логика работы. Диссертация состоит из введения, трех глав, заключения, списка литературы, включающего 243 источника, 16 приложений. Основной текст работы изложен на 208 листах (без приложений) и включает в себя 7 рисунков, 29 таблиц. Структура диссертационного исследования определена в соответствии с поставленными целью и задачами.

В первой главе «Отношения неформального найма: содержание и теоретические подходы» рассматриваются основные подходы к изучению неформальной занятости и их эволюция, представлены характеристики неформального найма, содержательное описание его источников и причины существования.

Во второй главе «Масштабы распространения и структурные характеристики неформального найма на российском рынке труда» представлены результаты анализа масштабов и динамики развития неформального найма в российской экономике, а также определены основные факторы, детерминирующие вовлеченность индивида в незарегистрированные трудовые отношения.

В третьей главе «Неформальный найм в российской экономике: социально-экономические последствия и пути снижения» приведены

результаты эмпирической оценки влияния неформальности найма на вознаграждение труда и социальное самочувствие работников, определены социально-экономические последствия отношений неформального найма и дана оценка влияния государственного регулирования.

В заключении приведены общие итоги диссертационного исследования, выводы и предложения.

2. ПОЛОЖЕНИЯ И РЕЗУЛЬТАТЫ, ВЫНОСИМЫЕ НА ЗАЩИТУ

1. Показано, что формальная и неформальная занятость – не дихотомия, а полюса континуума социальных практик. Дана характеристика неформальной занятости как совокупности сложившихся неформальных практик занятости, представляющих собой конфигурацию формальных и неформальных норм, механизмов принуждения к их соблюдению при разном их сочетании. В качестве разновидности неформальной занятости выделен неформальный наём, который, несмотря на отсутствие юридического оформления трудовых отношений, характеризуется наличием специфического контракта между работниками и работодателями. Осуществлена операционализация понятия «неформальный наём» в рамках легалистского подхода с использованием контрактного критерия. На основе разработанных классификационных признаков уточнены его характеристики. Среди занятых выделены его «группы-источники», дана их содержательная характеристика. Показано, что причинами существования и воспроизводства неформальных отношений занятости на российском рынке труда являются несовершенные институты его регулирования и комплекс экономических и социальных факторов.

В зависимости от правовых и организационных условий трудовой деятельности выделяют формальную и неформальную занятость. Отличительной особенностью неформальной занятости является ее формальная незарегистрированность, выпадение из системы регулирования и правовой защиты. Логика развития и исследований неформальных отношений и неформальной занятости шла от выделения неформального компонента экономики к признанию универсальности неформальных отношений, их неразрывной и естественной связи с формальной экономикой. В рамках этого подхода неформальная занятость не рассматривается в отрыве от занятости формальной, а предполагаются взаимопроникновение и взаимовлияние этих состояний. Большое число рабочих мест, существующих в современных экономиках, являются смешанными: формальными по одним признакам и неформальными по другим. Неформальная занятость при этом регулируется совокупностью неформальных правил как особого класса норм и конвенций, исполнение которых гарантируется неюридически и представляет собой совокупность устойчивых практик трудовых отношений.

Одной из составляющих неформальной занятости является неформальная занятость по найму. Особенность авторской позиции в отношении ее

определения заключается в учете двух критериев – характера труда (наёмный труд) и типа контракта (имплицитный, отсутствие трудового договора в письменной форме). Данный подход отличается от других исследований, в которых занятые на условиях устного найма изучались не как отдельная группа, а как часть более широкого круга занятых – либо в совокупности с работающими на условиях гражданско-правовых договоров, либо в составе занятых по найму в неформальном секторе (независимо от наличия контракта).

При этом «неформальность» понимается как совокупность сложившихся практик занятости, представляющих собой конфигурацию формальных и неформальных норм, механизмов принуждения к их соблюдению при разном их сочетании, взаимно дополняющих и замещающих друг друга. В рамках современных представлений существует два подхода к анализу неформальности на рынке труда – производственный и легалистский. Для первого ключевым понятием является сектор (формальный-неформальный), в качестве единиц наблюдения используются производственные единицы; для второго – рабочее место (формальное-неформальное) в качестве единицы наблюдения используется выполняемая работа. В данной работе используется гибридный подход, сочетающий в себе элементы производственного и легалистского. В фокусе находятся две группы неформально занятых по найму – в 1) формальном и 2) неформальном секторах. Особенность первой состоит в том, что неоформленные работники, занятые на предприятиях формального сектора, входят в состав неформальной занятости, но не учитываются при расчетах занятости в неформальном секторе.

Неформальность определяется автором с точки зрения того, в какой мере предприятия или работники следуют установленным формальным правилам и законодательным нормам, что характерно для легалистского подхода. При проведении границ между формальной и неформальной занятостью используется контрактный критерий, т.е. наличие/отсутствие у работника официально оформленных трудовых отношений. Понятие «неформальный наём» определяется автором как занятость, при которой наличие фактических отношений найма не задокументировано работодателем. Бесконтрактность найма определяется не в институциональном, а в юридическом смысле. Общим для всех занятых на условиях неформального найма является специфический тип контрактных отношений, при котором оформление и реализация трудовых отношений происходят в форме устной договоренности о предоставлении определенного рабочего места с выплатой теневой зарплаты. При этом неформальное соглашение, заключаемое между работником и работодателем, является взаимовыгодным обменом обязательствами (хотя и при асимметричном распределении экономических выгод). Взаимный интерес здесь формируется в первую очередь за счет третьей стороны – государства, как получателя налоговых и социальных отчислений, но также и за счет снижения ряда транзакционных издержек (в т.ч. времени и условий заключения и расторжения договора).

Исходя из особенностей неформального найма по различным признакам, в работе предложен упорядоченный перечень его характеристик. (Табл. 1).

Таблица 1 - Характеристики неформального найма

Признак	Характеристики неформального найма
Сектор экономики	Формальный Неформальный
Тип работодателя	Юридическое лицо Физическое лицо
Причина неформальности отношений найма со стороны работника	Добровольная Вынужденная
Инициаторы и выгодоприобретатели контракта	Преимущественно работодатель Преимущественно работник И работодатель, и работник
Причины неформальности отношений найма	Специфичность производственной единицы, на которой осуществляется занятость Особенности производственной деятельности Специфика госрегулирования и/или инфорсмента
Вид занятости	Как основная работа Как дополнительная работа

Показано, что в основе существования неформального найма лежат *неблагоприятные условия для ведения бизнеса*, которые вынуждают работодателей в целях выживания и развития их предприятий применять различные приемы минимизации затрат. Основным *экономическим* фактором, поддерживающим неформальный наём, является его взаимовыгодность для субъектов трудовых отношений, *социальным* - длительная история устного найма на российском рынке труда, его укорененность в трудовых практиках. В специфических *институциональных условиях* (жесткость законодательных норм и слабость инфорсмента) неформальность становится инструментом обеспечения гибкости рынка труда. Причины неформальности отношений найма находятся в тесной связи с характером трудовой деятельности и особенностями ее регулирования, а также видом занятости (основная или вторичная).

2. Оценки уровня и динамики неформального найма в формальном секторе показывают устойчивый рост уровня деформализации; на основе расчетов показателей доли занятых на условиях устного найма в неформальном секторе выявлены существенно большие масштабы деформализации наёмной занятости по сравнению с формальным сектором, особенно в сфере вторичной занятости. Сравнительный анализ социально-демографических характеристик неформальных наёмных работников по основному и дополнительному местам работы показал, что первичная и вторичная неоформленная занятость имеют различные функции: первая выступает в роли вынужденного поля применения труда работников с низким уровнем человеческого капитала, вторая – компенсирующей стратегией для широкого круга лиц, уже имеющих основную работу. Показано место неформального найма в трудовых стратегиях работников как переходное состояние между безработицей и

занятостью в неформальном секторе к работе с оформленным наймом на предприятиях и в организациях.

На микроданных социологических опросов (RLMS-HSE и Мониторинг социально-экономических перемен, проводимый Аналитическим центром Юрия Левады) в работе проведен сравнительный анализ масштабов и динамики незарегистрированной занятости по найму в *формальном секторе* (см. рис. 1). Рассчитанный показатель доли неформально нанятых (НН) на предприятиях и организациях на *основной работе* оценивается в 5-7%.

Доля неформально занятых по найму в формальном секторе с 2000 до 2006 гг. демонстрировала устойчивый рост, увеличившись с 3,3% до 7,3% работников. Далее рост доли работающих по устной договоренности в формальном секторе прекратился, и она стабилизировалась на отметке 5,5-6,9%. Исключения составляют 2009 и последние два года (2015 и 2016), когда были зафиксированы пиковые значения данного показателя (7,1% и выше), что связано с кризисными явлениями в российской экономике (кризис V-образной формы 2009 года и системный затяжной кризис последних трех лет).



Рис.1 - Уровень неформальной занятости по найму в формальном секторе на основной работе. Источник: данные RLMS-HSE, рассчитано автором.

Динамика уровня неформальности во *вторичной занятости* носит более выраженный характер: постоянный рост начиная с 2003 года со стабилизацией на отметке 35-36% в конце десятилетия, затем снижение в 2012 г до 30% с последующим ростом и пиковыми значениями (более 39%) за последние 3 волны опроса RLMS-HSE (2014-2016 гг). Таким образом, неформальный найм в формальном секторе представляет устойчиво воспроизводящийся сегмент российского рынка труда. Расчеты на микроданных ОНПЗ (2010-2015 гг) показали, что более высокий уровень неоформленности найма демонстрируют Северо-Кавказский федеральный округ, село по сравнению с городом.

На основе данных RLMS-HSE за 2000-2016 гг., а также микроданных федерального статистического наблюдения за занятостью населения,

проводимого Росстатом (ОМПЗ) за 2010-2015 гг. в работе рассчитаны показатели, характеризующие распределение формальных и неформальных работников формального сектора по основным социально-демографическим группам. Типичный неформальный наемный работник – это мужчина молодого возраста с невысоким уровнем образования, недавно проживающий в данном населенном пункте – т.е. работник, обладающий относительно небольшими запасами человеческого и социального капитала. Именно молодой возраст и отсутствие профессионального образования повышают риск неформальности и затрудняют вход на формальные рабочие места формального сектора. Социально-демографические «портреты» неформальных наёмных работников, занятых на предприятиях и в организациях, существенно различаются в зависимости от того, является их работа основной или дополнительной. Бесконтрактно занятый на основной работе - это мужчина молодого возраста с невысоким уровнем образования, недавно проживающий в данном населенном пункте, занятый на микропредприятии торговли, бытового обслуживания или в строительстве. Типичный неформальный наемный работник на дополнительной работе - женщина среднего и старшего возраста, с высоким уровнем образования либо, напротив, имеющая лишь среднее общее образование. Выявленные различия свидетельствуют о различных функциях первичной и вторичной неформальной занятости: первая выступает в роли вынужденного поля применения труда работников с низким уровнем человеческого капитала, вторая – компенсирующей стратегией для широкого круга лиц, уже имеющих основную работу.

Сравнительный анализ характеристик формальных и неформальных рабочих мест в формальном секторе показал, что значительная часть неформальных рабочих мест сконцентрирована на малых и микропредприятиях. Это объясняется тем, что малый бизнес в максимальной степени нуждается в возможностях адаптации своей деятельности к меняющимся условиям внешней среды. В условиях жесткого законодательства о защите занятости неформальный найм выступает как механизм обеспечения гибкости практически с нулевыми для работодателей финансовыми и временными издержками. Кроме того, расчеты автора на микроданных RLMS-HSE показали, что наибольший уровень неформального найма достигает в отраслях с высокоэластичным спросом на труд (в торговле, бытовом обслуживании, строительстве, в легкой и пищевой промышленности). Сталкиваясь с существенными колебаниями спроса на свои товары и услуги, они нуждаются в количественной гибкости, одним из механизмов которого выступает неформальный наём.

На материалах нескольких волн опроса RLMS-HSE произведены *расчеты устойчивости статусов респондентов на рынке труда*. Расчет устойчивости статуса выполнялся по формуле (1).

$$Stab_i = (Q_{i(n+1)} / Q_{i(n)}) \times 100 \quad (1)$$

где $Stab_i$ – показатель устойчивости i -го статуса на рынке труда,

$Q_{i(n+1)}$ – численность респондентов, сохранивших i -й статус на рынке труда в $n+1$ году,

$Q_{i(n)}$ – численность респондентов, имевших i -й статус на рынке труда в n году.

Расчеты показали, что наиболее стабильными являются состояния формального наёмного работника формального сектора и экономической неактивности. Неформально занятый по найму на предприятиях и в организациях является самым неустойчивым трудовым статусом: более чем для 60% неформальных работников это состояние ограничивается временным промежутком в 1 год и меньше. Это означает, что для большинства россиян работа по устной договоренности на предприятиях и в организациях является временной адаптационной стратегией, в краткосрочном периоде повышающей уровень текущих доходов. Однако обращает на себя внимание наметившаяся в конце 2000-х гг. тенденция роста доли респондентов, сохранивших незарегистрированную работу по найму на протяжении 2х лет подряд – с 26-32% в начале 2010-х гг. до 39-42% в 2013-2016 гг. Это можно оценить как признак усилившейся сегментации рынка труда: переход от неоформленной к формальной занятости становится всё более затруднительным. Кроме того, внутри группы занятых по устной договоренности идут процессы дифференциации и сегментации. Постепенно образуется группа устойчивых («застойных») неформальных работников. К ней можно отнести более четверти занятых по устной договоренности, которые работают таким образом как минимум три года (рис. 2). Вывод о сегментации косвенно подтверждается и данными о специальном стаже формальных и неформальных работников.

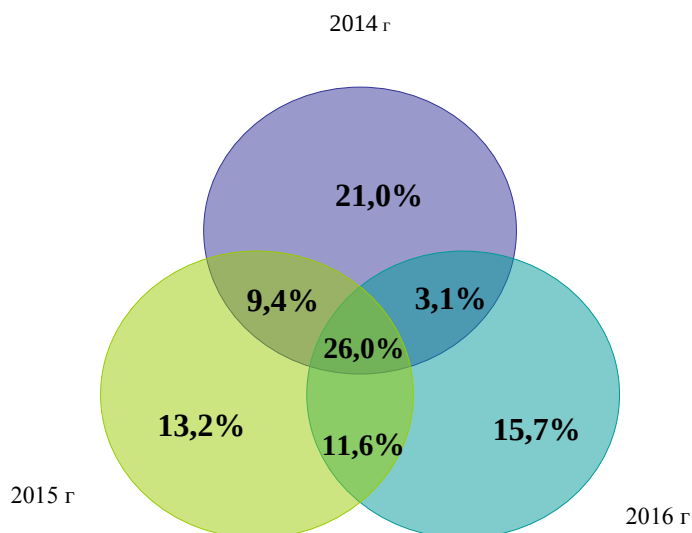


Рис.2. - Неформально занятые по найму в формальном секторе в течение одного, двух и трех лет (за период 2013-2015 гг.) Источник: данные RLMS-HSE, рассчитано автором.

Для респондентов, участвовавших в трех последних волнах опроса RLMS-HSE, был проведен анализ их переходов из одного состояния занятости и места работы в другое. Наибольший отток из неформального найма происходит в оформленную занятость в формальном секторе (в среднем каждый четвертый). Лидером же среди «поставщиков» на неформальные рабочие места в формальном секторе выступают 2 категории – занятые в неформальном секторе и безработные. Таким образом, неформальный наём для части работников выступает переходным «мостиком» между безработицей и занятостью в неформальном секторе к работе с оформленным наймом на предприятиях и в организациях.

3. Эмпирическая оценка последствий неформального найма для российских работников позволяет сделать вывод о негативном влиянии неформальности на объем социальных льгот и выплат, а также уровень материальных вознаграждений для вынужденных неформальных работников. Регрессионный анализ показал, что в последние годы появились тенденции к нарастанию «штрафа» за неформальность, и впервые за весь период наблюдения он проявился и для добровольных неформальных работников. В то же время показатели субъективного социального самочувствия для занятых с различными видами контрактов не имеют выраженной дифференциации.

В работе проведен анализ влияния неформальности на величину дохода работника, отдельно по группам выбравших ее вынужденно и добровольно. Расчеты средних месячных и часовых значений заработной платы формальных и неформальных работников на основной работе за 2003-2016 гг. (величины премии/штрафа за неформальность относительно формального найма на предприятиях и в организациях) свидетельствуют о наличии разрыва в заработках (и месячных, и часовых) в пользу формально нанятых работников. Причем «штраф» за неформальность платят главным образом вынужденные неформально занятые по найму. Добровольно неформально нанятые чаще имеют «премию» за свой статус, либо «штраф», величина которого меньше. Результаты МНК-регрессий также свидетельствуют о том, что неформально нанятые работники в среднем на протяжении 2004-2009 гг. имели такие же заработки, как и их формально трудоустроенные коллеги. «Оштрафованными» оказывались в первую очередь вынужденные неформально занятые работники. Начиная с 2013 года можно наблюдать, что «штраф» для всех неформальных работников стал устойчивым, для вынужденных неформалов - достиг весьма высоких значений (17-20%). Расчеты показателей зарплаты *для основной и дополнительной работ* показывают наличие разрыва в заработках в пользу формально нанятых работников (по основному месту работы). Наличие же аналогичного «штрафа» за неформальность для вторично занятых не столь очевидно и имеет выраженную связь с текущей экономической ситуацией. С учетом неоднородности этих рабочих мест, можно утверждать, что сфера неформальной вторичной занятости играет важную роль в механизмах поддержания гибкости российского рынка труда.

В работе проведен анализ влияния неформальности найма на наличие социальных льгот и выплат (на данных RLMS-HSE). Выявлено, что неформально занятые практически не имеют доступа к социальным льготам, предоставление которых гарантируется трудовым законодательством (оплата очередных отпусков, больничных листов, отпусков по беременности, родам, по уходу за ребёнком до 3 лет). Так, лишь 12% неформально занятых в формальном секторе имели за последние 12 месяцев оплачиваемый отпуск (из формально занятых – 74%).

Последствия неформальности, кроме объективной составляющей, имеют *субъективное измерение*. На основе данных Европейского социального исследования за 2012 г. в работе осуществлен сравнительный межстрановой анализ показателей социального самочувствия наёмных работников с различными типами контракта (бессрочный договор, срочный трудовой контракт, устный договор). Выполнены расчеты дескриптивных показателей удовлетворенности трудовой ситуацией и субъективного социального самочувствия на референсных странах (включая Россию). На данных по 23 странам-участницам опроса проведен дисперсионный анализ, который показал наличие значимой связи оценок удовлетворенности работой, жизнью в целом, социального уважения и положения в обществе со статусом найма именно в странах с наименьшими показателями ВВП на душу населения (в том числе в России). При этом российские наемные работники (и формальные, и неформальные) чувствуют себя по сравнению с зарубежными респондентами не лучшим образом. Это отражает как уровень социальной напряженности в обществе, так и состояние институтов формального сектора, качество формальных рабочих мест.

4. Показано, что последствия неформального найма для различных сторон трудовых отношений имеют различный характер. Среди факторов, влияющих на его уровень, выделены: глобальные вызовы и современные тенденции развития рынка труда; изменения в трудовом и налоговом законодательстве и практики текущего регулирования; обсуждаемые предложения и инициативы. Сформулированы возможные пути снижения уровня неформальной занятости по найму на российском рынке труда: формирование новых методологических подходов к оценке масштабов и регулированию неформальной занятости с учетом новых технологических, социальных реалий и вызовов глобальной экономики; стимулирование увеличения числа формальных рабочих мест; ограничение практик насильственной формализации рабочих мест; оценка регулирующего воздействия на стадии разработки нормативных актов, повышение роли экспертного сообщества.

Для различных сторон трудовых отношений и государства складывается комплекс позитивных и негативных последствий неформальности найма.

Позитивные последствия:

Для работодателей: расширение возможностей снижения издержек на труд (экономия на социальных отчислениях и затратах, связанных с увольнением); возможность более оперативно реагировать на изменения

рыночной конъюнктуры; повышение конкурентоспособности предприятия в кратко- и среднесрочной перспективе.

Для работников: альтернатива безработице и/или экономической неактивности; возможность получения основного и дополнительного дохода; повышение шансов на последующее трудоустройство на формальных рабочих местах; для лиц, по разным причинам не имеющих права на официальное трудоустройство, работа без договора - единственный способ заработка.

Для государства: неформальная занятость - резервуар рабочей силы для удовлетворения потребностей динамично развивающихся отраслей и обеспечения экономического роста; снижение нагрузки на бюджет в части мер социальной поддержки безработных; доходы неформально занятых - элемент совокупного спроса.

Негативные последствия:

Для работодателей: отсутствие стимулов к инвестициям в специфический человеческий капитал; консервация малопроизводительных технологий, примитивных методов управления; ослабление конкурентоспособности в долгосрочном периоде.

Для работников: лишение доступа к базовым институтам социальной защиты, в том числе возможности защитить свои трудовые права легальными способами; отсутствие доступа к социальным льготам и выплатам; существенные риски деквалификации, нецелевое инвестирование и переинвестирование в человеческий капитал; отсутствие перспектив карьерного роста, снижение трудовой мотивации; утрата прав, которые обеспечиваются трудовым стажем.

Для государства: снижение налоговых поступлений в бюджет и социальные фонды; сдерживание экономического роста вследствие отвлечения значительных ресурсов на малопроизводительные работы, риски нарушений норм безопасности труда; искажение представления о реальном спросе и предложении рабочей силы, о структурных сдвигах в занятости и размере общей безработицы; повышение рисков неопределенности при принятии политических и экономических решений; увеличение неравенства доходов, большой дискриминационный потенциал, недоиспользование человеческого капитала; рост взаимного оппортунистического поведения сторон трудовых отношений.

Анализ факторов и направлений их воздействия на уровень неформального найма на российском рынке труда показал, что значительное количество как уже действующих норм и практик регулирования, так и обсуждаемых решений ведет к расширению неформальности в сфере наёмного труда. Среди путей снижения уровня неформальной занятости по найму на российском рынке труда можно выделить:

1) Стимулирование увеличения числа формальных рабочих мест – в том числе в сфере индивидуального предпринимательства как месте сосредоточения неформальной наёмной занятости.

2) Отказ от попыток насильственной формализации наёмного труда в ручном и «компанейском» режиме. Это особенно актуально в условиях

высоких транзакционных издержек административного контроля. Рост издержек на труд при ограниченном спросе на него чреват ростом социальной напряженности и даже расширением неформальной занятости.

3) В целях повышения качества регулирования сферы занятости необходимо проводить открытую, с привлечением экспертов оценку регулирующего воздействия проектов нормативных правовых актов (в том числе уже принятых Государственной Думой во втором чтении) и ведомственных решений, касающихся кадрового учета, регулирования трудовых отношений в организациях и условий ведения бизнеса. При этом необходимо уделять особое внимание оценке баланса выгод и потерь, связанных с неформальностью, для всех участников социально-трудовых отношений, а также издержек информсента.

4) С учетом возрастной и образовательной структуры неформальных наемных работников, в государственных программах содействия занятости населению занятости населения следует предусмотреть специальные меры по информационной и организационной поддержке занятости выпускников ССУЗов, облегчая им «вход» на рынок труда.

5) Необходимо разрабатывать новые методологические подходы к оценке масштабов и структуры неформальной занятости с учетом новых технологических, социальных реалий и вызовов глобальной экономики.

СПИСОК РАБОТ, ОПУБЛИКОВАННЫХ АВТОРОМ ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИИ

*Научные статьи, опубликованные в изданиях, рекомендуемых ВАК при
Министерстве образования и науки Российской Федерации:*

1) Варшавская, Е.Я. Неформальная занятость: к портрету «известной незнакомки» / Е.Я. Варшавская, И.В.Донова // Человек и труд. – 2003. – №11. – С.65–66. (0,3 п.л., в т.ч. автора – 0,15 п.л.)

2) Варшавская, Е.Я. Занятость в неформальном секторе / Е.Я. Варшавская, И.В.Донова // Человек и труд. – 2004. – №10. – С.47–50. (0,4 п.л., в т.ч. автора – 0,2 п.л.)

3) Варшавская, Е.Я. Сверхурочная занятость: международная практика и российский феномен / Е.Я. Варшавская, И.В.Донова // Человек и труд. – 2005. – №6. – С.54–58. (0,5 п.л., в т.ч. автора – 0,2 п.л.)

4) Варшавская, Е.Я. Неформальная занятость по найму: грани явления / Е.Я. Варшавская, И.В.Донова // Известия Иркутской государственной экономической академии (Байкальский государственный университет экономики и права) – 2012. – № 6 (86). – С. 130–135. (0,48 п.л., в т.ч. автора – 0,24 п.л.)

5) Варшавская, Е.Я. Неформальный наём в корпоративном секторе (где и чем заняты те, кого не видно сверху) / Е.Я. Варшавская, И.В.Донова // Мир России. – 2013. – №4. – С.148–174. (1,44 п.л., в т.ч. автора – 0,72 п.л.)

6) Донова, И. В. Социальное самочувствие российских неформальных работников на европейском фоне / И.В.Донова // Вестник Омского университета. Серия «Экономика». – 2016. – № 4. – С. 159–169. (0,9 п.л.)

7) Донова, И. В. Социально – экономические последствия неформального найма и пути его снижения / И.В.Доновна // Вопросы регулирования экономики. – 2017. - № 2. – С.47-60 (1,0 п.л.)

Научные статьи в других изданиях:

1) Бизюкова, В.А. Проблемы изучения социальных механизмов формирования рынка труда / В.А. Бизюкова, И.В.Доновна // Современные проблемы гуманитарных дисциплин. Сборник статей молодых ученых Кузбасса. Вып. II. Кемерово. – Кузбассвуиздат, 1996. – С. 131 – 139. (0,2 п.л., в т.ч. автора – 0,1 п.л.)

2) Donova, I. Secondary Employment of Employees of Industrial Enterprises./ L.Varshavskaya, I. Donova // Clarke S. (ed.) The Restructuring of Employment and the Formation of a Labour Market in Russia. Coventry: University of Warwick, Centre for Comparative Labour Studies, 1996. – pp.35–48. (1 п.л., в т.ч. автора – 0,5 п.л.)

3) Кабалина, В.И. Реструктурирование занятости на предприятиях и развитие рынка труда в России / В.И. Кабалина, И.М.Козина, И.В.Доновна // Общество и экономика. – 1996 г.– № 9–10. – С.112–142. (1 п.л., в т.ч. автора – 0,3 п.л.)

4) Донова, И. Роль внутренней мобильности в реструктуризации занятости на предприятиях / И.Доновна // Рабочая политика. – 1997. – № 2. – С.25–45. (1,0 п.л.)

5) Clarke, S. The Restructuring of Employment and the Formation of a Labour Market in Russia / S.Clarke, V.Kabalina, I.Kozina, I.Donova, M.Karelina// //Clarke S. (ed.) // *Structural Adjustment without Mass Unemployment? Lessons from Russia*. Cheltenham, UK – Brookfield, USA: Edward Elgar, 1997. – pp. 87–146. (1,2 п.л., в т.ч. автора – 0,2 п.л.)

6) Варшавская, Е.Я. Человек в сфере вторичной занятости / Е.Я. Варшавская, И.В.Доновна // Социально–трудовые исследования. Вып. XII. Новые формы занятости. – М.: ИМЭМО РАН, 1998. – С. 47–59. (0,8 п.л., в т.ч. автора – 0,3 п.л.)

7) Clarke, S. Internal Mobility and Labour Market Flexibility in Transition / S.Clarke, I. Donova // Europe–Asia Studies. – 1999. – Volume 51. – Number 2.– pp. 213–245. (1 п.л., в т.ч. автора – 0,5 п.л.)

8) Варшавская, Е.Я. Вторичная занятость населения / Е.Я. Варшавская, И.В.Доновна // Занятость и поведение домохозяйств: адаптация к условиям перехода к рыночной экономике в России/ Под ред. В. Кабалиной В. и С. Кларка. – М.: РОССПЭН, 1999. – С.108–126. (1,0 п.л., в т.ч. автора – 0,5 п.л.)

9) Варшавская, Е.Я. Незарегистрированная занятость на российском рынке труда: некоторые количественные параметры явления / Е.Я. Варшавская, И.В.Доновна // Наука и образование. В 4 ч. : материалы V Междунар. науч. конф. Ч. 1. / Кемеровский государственный университет. Беловский институт (филиал). – Белово : Беловский полиграфист, 2004. – С. 286–289. (0,2 п.л., в т.ч. автора – 0,1 п.л.)

10) Варшавская, Е.Я. Занятость в неформальном секторе российской экономики : количественные параметры явления / Е.Я. Варшавская, И.В.Доновна // Служба занятости. – 2005. – №2. – С.28–31. (0,4 п.л., в т.ч. автора – 0,2 п.л.)

11) Варшавская, Е.Я. Сверхурочный труд в России : характер, масштабы, особенности/ Е.Я. Варшавская, И.В.Доновна // Служба занятости. – 2006. – №1. – С.68–74. (0,5 п.л., в т.ч. автора – 0,2 п.л.)

12) Донова, И.В. Неформальная занятость как коллективная стратегия / И.В.Доновна // Социально-экономические преобразования в России: сборник научных трудов. Выпуск 4 / Под ред. проф. В.А.Шабашева. – Кемерово, КемГУ, 2007. – С.217–223. (0,4 п.л.)

13) Донова, И.В. Эволюция концепций и оценок «неформальности» отношений занятости в советской и российской экономике / И.В.Доновна // Наука и образование: Материалы VII Международной научной конференции (14–15 марта 2008.) : В 4 ч. / Беловский институт (филиал) ГОУ ВПО «Кемеровский государственный университет». – Белово: ООО «Канцлер», 2008. – ч.1. – С. 143–147. (0,4 п.л.)

14) Донова, И.В. Неформальные отношения найма на российских предприятиях: тень знает свое место / И.В.Доновна // Социальные проблемы труда в условиях перехода к инновационному развитию общества. Материалы всероссийской научно-практической конференции. Санкт-Петербург, 24–26 апреля 2008 года / Под общ.ред. : Р.В.Карапетяна, А.А. Русалиновой, Б.Г.Тукумцева. СПб., 2008. – С. 437–442. (0,8 п.л.)

15) Донова, И.В. Неоформленная занятость : предкризисный портрет / И.В.Доновна// Институциональная трансформация экономики на постсоветском пространстве: Сборник статей международной научной конференции «Институциональная трансформация: федеральный и региональный уровни» (Кемерово, 29–30 ноября 2009 года) /под ред. С.Н.Левина. – Кемерово : КемГУ, 2009. – С. 208–213. (0,6 п.л.)

16) Донова, И.В. Социальное самочувствие неформально нанятых / И.В.Доновна // Институциональная трансформация экономики на постсоветском пространстве: Сборник статей Международной научной конференции «Институциональная трансформация экономики на постсоветском пространстве» (Кемерово, 17–18 ноября 2011 года) /под ред. Левина С.Н. – Кемерово : ООО ПК «Офсет», 2011. – С. 320–325. (0,5 п.л.)

17) Донова, И.В. Вторичная неформальная занятость по найму в корпоративном секторе: сравнительный анализ / И.В.Доновна // Современное общество и труд: сборник научных статей/ ред. кол. Р.В. Карапетян (отв. ред.), А.А. Русалинова, О.А. Таранова. – СПб.: Издат. центр экономич. ф–та СПбГУ, 2014. – С.211– 221. (0,5 п.л.)

18) Варшавская, Е.Я. Характеристики неформального найма работников корпоративного сектора / Е.Я. Варшавская, И.В.Доновна // Современный менеджмент: проблемы, гипотезы, исследования: сб. ст. Вып. 5 / Нац. исслед. ун–т «Высшая школа экономики», ф–т менеджмента ; науч. ред. М. Ю. Шерешева; сост. У. В. Ломакова. – М. : Изд. дом Высшей школы экономики, 2014. – С 312–319. (0,6 п.л., в т.ч. автора – 0,3 п.л.)

19) Донова И.В., Курбатова М.В. Устойчивость неформальной занятости по найму // Институциональная трансформация экономики : пространство и время. Сборник докладов V Международной научной конференции. Том 2. – К.: Кемеровский государственный университет, 2017. – С.181-185. (0,5 п.л., в т.ч. автора – 0,25 п.л.)