

На правах рукописи

ТАРАСОВА Анна Николаевна

НЕФОРМАЛЬНАЯ ЗАНЯТОСТЬ НА РЫНКЕ ТРУДА

Специальность 22.00.03 – экономическая социология и демография

АВТОРЕФЕРАТ

диссертации на соискание ученой степени
кандидата социологических наук

Тюмень – 2004

Работа выполнена на кафедре социологии и социального управления
ГОУ ВПО «Тюменский государственный университет»

Научный руководитель: доктор социологических наук, профессор
Давыденко Владимир Александрович

Официальные оппоненты: доктор экономических наук, профессор
Зайцева Агнесса Николаевна

кандидат экономических наук
Денисова Тамара Прокопьевна

Ведущая организация: ГОУ ВПО «*Санкт-Петербургский
государственный политехнический
университет*»

Защита состоится 23 ноября 2004 года в 10 часов на заседании
диссертационного совета Д 212.274.05 при ГОУ ВПО «Тюменский
государственный университет» по адресу: 625003, Тюмень,
ул. Ленина, 16, ауд. 113

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке Тюменского
государственного университета

Автореферат разослан «22» октября 2004 г.

*Ученый секретарь
диссертационного совета*

Гербер Л.П.

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования. Рыночные реформы 1990-х годов не обошли стороной рынок труда. Были сняты многие запреты и ограничения, например, на безработицу, на совместительство, на дополнительную занятость. Снятие этих ограничений придало сфере занятости большую гибкость и динамичность. Вместе с тем, государство стало закрывать глаза на прямые нарушения прав работников, низкие размеры зарплаты и задержки ее выплат, ухудшение условий труда, вынужденные отпуска и т.п. В результате это вызвало рост теневых процессов на рынке труда: подработки в рабочее время с использованием имущества предприятия, неполная и фиктивная занятость и др. Общим следствием стало увеличение масштабов неформальной занятости, понимаемой как занятость, не оформленная письменным трудовым договором, признаваемым обеими сторонами. По различным оценкам уровень неформальной занятости составляет не менее 15-17%, хотя, возможно, ее масштаб еще больше. Люди работают, но это нигде не зафиксировано: никаких договоров или контрактов с работодателем они не имеют.

В связи с этим возникает множество вопросов, на которые до сих пор нет точных ответов. Хотя проблемы неформальной занятости стали в последние годы объектом пристального внимания специалистов (об этом свидетельствует нарастание числа публикаций по данной теме), они до сих пор недостаточно научно проработаны. Это связано, во-первых, с характером самого объекта, скрытого от глаз исследователя. Во-вторых, с размытостью границ сферы неформальной занятости. В-третьих, со сложностью определения масштабов и оценки параметров явления из-за недостатка достоверной информации и существенного расхождения результатов, получаемых различными оценочными методами, а также, с использованием различных подходов к определению понятия «неформальная занятость». Несмотря на рост числа работ, посвященных исследованию неформальной занятости на российском рынке труда, ее анализ далеко не исчерпан. Понять логику появления и распространения неформальной занятости на рынке труда, а также ее роль при становлении рыночных отношений между работодателем и работником – весьма непростая и достаточно актуальная научная задача. Учитывая масштабы неформальной занятости, возникает необходимость анализа ее роли, влияния на российскую экономику и российское общество в целом и на рынок труда, в частности, чем и обусловлена актуальность темы.

Состояние научных исследований и степень разработанности темы. Проблемы неформальной занятости на российском рынке труда стали

предметом интенсивных научных исследований лишь в последних десятилетиях XX века. Однако концептуальные основы исследования неформальности в экономике были заложены несколько раньше. Поэтому при подготовке и проведении исследования был использован широкий круг идей, затрагивающих различные аспекты настоящей работы.

Прежде всего, при изучении и структурировании основных подходов к анализу рынка труда был рассмотрен широкий круг экономических и социологических научных концепций. Как экономическая категория рынок труда представлен в работах К. Маркса, Дж. М. Кейнса, Э. Хансена, М. Фридмена, К. Р. Макконнелла и С. Л. Брю. Не отрицая экономические подходы, а развивая их, социологические теории рынка труда ставят под сомнение сведение мотивов нанимателя только к максимизации своей выгоды. Учитывая социальную специфику проблемы, данная работа выполнена в рамках социально-экономической парадигмы, которая представлена в фундаментальных работах Г. Беккера, М. Грановеттера, П. Дерингера и М. Пиоре, Я. Минсера, а также в работах известных российских социологов Т. И. Заславской, Р. И. Капелюшников, В. В. Радаева, Р. В. Рывкиной и др.

Продуктивные предпосылки для исследования неформальности (т. е. отклонении от официально установленного порядка организации и реализации экономических отношений) на рынке труда содержатся в работах Х. Бланеза, Д. Гершуни, М. Грановеттера, Г. Гроссмана, П. Гутманна, М. Кастельса, Э. Мингиони, К. Поланьи, А. Портеса, Р. Роуза, Э. де Сото, Д. Старка, В. Танзи, Э. Файге, К. Харта.

В России концептуальные основы неформальности заложены в трудах С. Ю. Барсуковой, Т. И. Заславской, Ю. В. Латова, В. В. Радаева, Н. Н. Седовой, Т. Шанина.

При анализе проблем неформальной занятости на российском рынке труда автор опирался на работы таких исследователей, как С. Ю. Барсукова, С. Бюссе, К. Гедди, В. Е. Гимпельсон, Т. И. Заславская и М. А. Шабанова, Р. И. Капелюшников, С. Кларк, Е. С. Кубишин, В. В. Радаев, Р. В. Рывкина, Н. Н. Седова, Д. Чернейко и др.

Региональные особенности и проблемы рынка труда г. Тюмени и Тюменской области представлены в работах М. А. Гильтман, А. Н. Зайцевой, Н. А. Курановой, Г. Е. Лейман, В. П. Шеломенцевой и других.

Информационную базу данного исследования дополнили прикладные эмпирические социологические исследования, представленные в статьях

С. Ю. Барсуковой, Е. Варшавской и И. Доновой, Т. И. Заславской и М. А. Шабановой, Е. С. Кубишина.

Решая вопросы, связанные с методологией анализа данных проведенного социологического исследования, диссертант опирался на работы А. Бююля и П. Гидоеля, В. А. Ядова.

В то же время необходимо отметить, что сама тема неформальной занятости начала рассматриваться в экономической социологии лишь с середины 90-х годов XX в. В связи с этим большинство работ по неформальной занятости на российском рынке труда посвящены проблеме определения неформальной занятости и измерении ее масштабов. Однако поскольку используются различные оценочные методы, результаты разных исследований нельзя свести воедино. Оценки доли неформально занятых в общей численности занятых колеблются в весьма широком диапазоне.

Соответственно, ощущается определенный дефицит конкретных социологических исследований, которые раскрывали бы влияние различных факторов на распространение неформальной занятости. Кроме того, до сих пор не обозначена роль неформальной занятости в развитии рыночных отношений между работодателем и наемными работниками.

Проблема исследования. Неформальную занятость, как достаточно многослойное и противоречивое социально-экономическое явление, невозможно оценить однозначно. С одной стороны, трудовые права работающих в неформальной занятости никак не защищены законом. Работники оказываются в очень уязвимом и незащищенном положении, лишены многих трудовых прав и всех социальных льгот. С другой стороны, такая занятость и для общества, и для самих работников во многом предпочтительнее безработицы, она служит фактором выживания населения в условиях снизившегося уровня жизни.

В целом неформальная занятость отражает как негативные, так и позитивные процессы на российском рынке труда. В связи с этим возникает потребность выявить роль неформальной занятости на рынке труда, выяснить, насколько способствует или препятствует неформальная занятость развитию конкурентного рынка труда и установлению рыночных отношений между работодателем и работником.

Ключевая проблема заключается в том, что ее можно рассматривать и как дисфункцию рыночного процесса, и как некий его амортизационный механизм. Существующие на сегодняшний день социально-экономические теории занятости недостаточны для определения влияния неформальной

занятости на развитие отношений рыночного обмена между субъектами российского рынка труда.

Цель и задачи исследования. Целью диссертационной работы является исследование феномена неформальной занятости на рынке труда посредством изучения распространения и влияния различных неформальных практик в сфере занятости.

Достижение этих целей предполагает последовательное решение следующих задач:

- изучить научные представления о рынке труда, выделить основные подходы к исследованию такого явления, как неформальная занятость;
- проследить эволюцию понятий «неформальность», «неформальная занятость», конкретизировать и уточнить эти термины в современном контексте;
- исследовать неформальную занятость в России и определить ее место и роль на российском рынке труда;
- определить социально-демографические характеристики неформально занятого населения;
- выделить детерминанты, оказывающие влияние на распространение неформальной занятости, определить взаимосвязи между этими факторами и показателем участия в неформальной занятости;
- провести социологический анализ контрактных отношений между работодателями и работниками и определить характер различий между формальной и неформальной занятостью.

Объект и предмет исследования.

Объект исследования – рынок труда. Объектом эмпирического исследования являются жители г. Тюмени и юга Тюменской области как представители рынка труда. Случайная репрезентативная выборка составила 2410 человек, в том числе 387 предпринимателей, 1754 наемных работников и 269 неработающих.

Предметом исследования выступают неформальные практики на рынке труда как отличительные характеристики неформальной занятости.

Гипотезы. В рамках настоящего диссертационного исследования осуществлялась проверка и/или опровержение следующих гипотез:

1. В России в настоящее время существует и интенсивно развивается неформальная занятость. Если в развитых странах Запада без оформления

трудовых отношений работают преимущественно малоквалифицированные работники и мигранты, то в России неформальная занятость широко распространена практически среди всех социально-демографических и профессиональных групп, не исключая и высококвалифицированных. Предполагалось, что в неформальную занятость в разной степени вовлечены все социально-демографические группы. При этом ожидалось наличие взаимосвязи между уровнем участия в неформальной занятости и такими характеристиками как пол, возраст, образование, форма собственности;

2. Оценивая общие тенденции развития неформальной занятости в России, было сделано предположение, что она проявляется скорее не как дисфункция процесса рыночной трансформации, а как механизм амортизирующий этот переходный процесс и способствующий активному включению населения в рыночные отношения. Данная гипотеза считалась подтвержденной при установлении зависимости между показателем участия в неформальной занятости на рынке труда и показателями рыночного обмена между работодателем и работником;

3. Рассматривая «неформальность» на рынке труда не как ограниченный сегмент реальности, а как характер социально-экономических отношений, было сделано предположение, что она существует во всех без исключения формах занятости, в разной степени, в разных проявлениях. При этом неформальная занятость не противопоставлялась формальной, и различия между ними не должны были быть столь значительны, как представлялось на первый взгляд. В России формальная занятость сопрягается с неформальными практиками (трудоустройство по знакомству, выплаты из «черной кассы», использование рабочего времени и имущества в личных целях и т.п.). Проверка данной гипотезы осуществлялась на уровне выявления неформальных практик для всех форм занятости;

4. Была выдвинута гипотеза о неоднозначности влияния неформальной занятости на характер отношений работодателя и работника. Предполагалось, что регулярно работающие без трудового договора, имея более высокие показатели участия в неформальных практиках, вместе с тем демонстрируют большую активность при достижении согласия с работодателем, стараются договориться «по всем пунктам» и прийти к определенному компромиссу, чем формально занятые.

Методы исследования. В диссертации использованы общенаучные методы теоретико-прикладного исследования, в том числе сравнительный анализ, дедукция и индукция, анализ конкретных ситуаций. Для сбора

социологической информации использовался метод анкетного опроса, который был дополнен качественным анализом исследований других авторов по данной проблематике.

Информационная база исследования. В настоящей работе использованы данные Госкомстата РФ, результаты мониторинговых исследований ВЦИОМа и других социологических служб, а также данные Тюменского областного комитета государственной статистики.

Другим массивом данных, используемых в работе, стали результаты других эмпирических социологических исследований. Так, использовались данные опросов, проводившихся в рамках подобных проектов.

Научная и статистическая картина неформальной занятости в условиях российской переходной экономики представляет собой поле различных противоречивых предположений, прежде всего, в связи с отсутствием объективной информации. Явление неформальной занятости весьма специфично и скрыто от глаз исследователей, что затрудняет его достоверную и объективную оценку.

Эмпирическая база исследования. Эмпирическую базу исследования сформировали результаты конкретного социологического опроса по теме «Социология неформальных отношений», проведенного автором в составе исследовательской группы. Руководители проекта проф. В. А. Давыденко и проф. Г. Ф. Ромашкина.

Исследование проводилось в течение 2004 года в г. Тюмени. Всего было опрошено 2410 респондентов. Ошибка выборки рассчитана в 2,03%.

Поскольку по роду занятий среди респондентов была выделена группа предпринимателей, данное исследование позволяло провести анализ не только с позиции наемных работников, но и со стороны работодателей, а также определить их взаимоотношения и отношение к неформальной занятости.

Научная новизна диссертационного исследования. В данной диссертационной работе была поставлена и решена проблема определения роли неформальной занятости в развитии рыночных отношений между работодателями и работниками на уровне региона – Тюменской области.

Положения, которые в целом определяют научную новизну данной работы:

- выделены основные этапы, определяющие трансформацию понятий «неформальная занятость» и «неформальность», при этом последовательно конкретизировано и операционализировано понятие «неформальная занятость»;

- определены критерии неформальной занятости, на основании которых выделены три формы занятости: формальная, неформальная и домашняя, отличающиеся по наличию регистрации и вознаграждения;

- разработана структура занятости по формам и основным характеристикам, выявлены основные социально-демографические характеристики неформально занятых на рынке труда Тюмени;

- построено три модели неформальной занятости: личного участия, допустимости и общих представлений, а также рассчитаны корреляции между ключевыми признаками этих моделей;

- на основе полученных эмпирических данных г. Тюмени выявлена роль неформальной занятости при включении населения в рыночные отношения и показано, каким образом рынок труда наполняется неформальными практиками.

Положения, выносимые на защиту.

1. Роль неформальной занятости на рынке труда неоднозначна. С одной стороны, неформальная занятость ведет к таким явлениям, как: деформация трудовых отношений, возможность нарушения трудовых прав, недополучение государством социальных и налоговых платежей. Проведенное исследование показывает, что показатели участия в неформальной занятости статистически значимо коррелируют с показателями обмана работодателей, с показателями оплаты труда без выплаты налогов. С другой стороны, она выполняет и положительную роль на рынке труда. Во-первых, неформальная занятость способствует сокращению фактической безработицы и снижению напряженности на рынке труда. Так, среди официально безработных доля неформально занятых выше, чем среди работающих. Во-вторых, дает населению возможность заработать. Регулярно работающие на условиях неформальной занятости в среднем имеют доход несколько выше, чем официально трудоустроенные. В-третьих, способствует развитию конкуренции на рынке труда.
2. Доказано, что с показателем «частота участия в неформальной занятости» наиболее значимо коррелируют такие факторы, как: пол (мужчины чаще оказываются неформально занятыми, чем женщины), возраст (более высоки показатели участия в неформальной занятости у лиц до 30 лет и старше 60) и форма собственности предприятия, на котором работает респондент (неформальная занятость более распространена в частных фирмах). Малозначимы оказались уровень доходов и образование.

Совершенно не значим оказался фактор места жительства (г. Тюмень или юг Тюменской области), хотя социально-демографические характеристики неформально занятых в г. Тюмени и по югу области различны.

3. Выявлено, что неформальная занятость способствует включению населения в рыночные отношения. Регулярно работающие без трудового договора гораздо менее склонны оставлять вопрос оплаты и условий работы на усмотрение работодателя, им свойственна большая активность при обсуждении условий будущей трудовой деятельности с работодателем. Они чаще, чем формально занятые, исходят из альтернативности выбора, в большей степени ранжируют требования к месту работы. Рыночный торг и альтернативность выбора как составляющие рыночного обмена более характерны именно для неформально занятых.
4. Обнаружено, что стирается граница между формальной и неформальной занятостью. И официально трудоустроенные, и работающие без трудового договора, строя отношения с работодателем, во многом ведут себя очень похоже. Кроме того, формальная занятость наполняется разного рода неформальными практиками, например, активно используются личные связи и знакомства при трудоустройстве, имеют место выплаты заработной платы из «черной кассы», распространены ситуации, когда работники используют рабочее время и казенное имущество в личных целях, забирают с работы домой различные вещи и т.п. Таким образом, неформальность как отклонение от официально установленного порядка существует во всех без исключения формах занятости в разной степени и в разных проявлениях.

Теоретическая и практическая значимость исследования. Работа носит теоретико-прикладной характер. Ее теоретическая значимость заключается в том, что она обогащает социологическую теорию, раскрывая малоизученную тему неформальной занятости на рынке труда.

Сформулированные в диссертации теоретические положения и выводы эмпирического исследования могут быть широко использованы в науке и практике.

Практическая значимость работы заключается в построении структуры занятости на рынке труда г. Тюмени и выявлении взаимосвязей между участием в неформальной занятости и различными социально-демографическими факторами.

Апробация исследования. Результаты данной диссертационной работы докладывались на научно-практических конференциях «Региональный потребительский рынок: проблемы и перспективы» (Киров, 2003), «Фундаментальные и прикладные исследования в системе образования» (Тамбов, 2004), «Культура Тюменской области: современное состояние, проблемы и перспективы» (Тюмень, 2004).

Теоретические положения и выводы настоящей диссертационной работы апробированы также в научных публикациях по теме исследования.

Диссертация обсуждена и одобрена на совместном заседании кафедр социологии и социального управления и экономической социологии Тюменского государственного университета.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во введении обосновывается актуальность темы, характеризуется степень ее теоретической разработанности, определяются проблема, цель и задачи исследования, выдвигаются гипотезы, раскрывается новизна работы, ее теоретическая и практическая значимость.

В первой главе «Теоретико-методологические основы исследования неформальной занятости на рынке труда» диссертант выявляет теоретические и методологические проблемы социологического исследования явления неформальности на рынке труда, анализирует эволюцию понятия «неформальная занятость» и проводит его операционализацию, изучает особенности неформальной занятости в условиях социальных трансформаций.

Проблематика рынка труда долгое время оставалась областью преимущественно экономического анализа, которую постепенно начала завоевывать и социология. Субъекты рынка труда (работодатели и работники) перестали восприниматься как рациональные, автономные, хорошо просчитывающие все варианты и относительно хорошо информированные индивиды. В появившихся социологических концепциях рынка труда учитывалось, что действия людей на рынке труда не всегда рациональны и последовательны, часто они совершаются под влиянием множества разнообразных, в том числе не утилитарных, мотивов, и, главное, в основе выбора мест и форм занятости лежат не только индивидуальные характеристики, но и социальные факторы и обстоятельства. Так рост неформальной занятости на рынке труда в России рассматривается как адаптационная реакция субъектов на системную трансформацию в обществе.

Несмотря на широкое распространение неформальной занятости и повышенный интерес исследователей к данной проблеме, неформальная занятость остается по-прежнему малоизученной. Это связано со спецификой данного явления, что затрудняет проведение его объективной и достоверной оценки. До сих пор нет единой концепции, единого понимания проблемы неформальной занятости.

Учитывая разнообразие исследований по проблемам неформальной занятости, условно были выделены две основные парадигмы (неоинституциональная и социально-культурная), которые предлагают свои трактовки причин воспроизводства и функционирования неформальной занятости. При проведении прикладных социологических исследований неформальной занятости оптимальным представлялось использование социально-структурного подхода, при котором исследуется влияние разнообразных факторов (внешней и внутренней среды) на неформальную занятость.

Термины «неформальность», «неформальная занятость» менялись параллельно исследованиям по неформальной экономике. Если изначально неформальная занятость связывалась с незарегистрированной samozанятостью, в том числе легальной и нелегальной, то чуть позже к ней стали также относить различные формы вторичной занятости, скрытой от официального контроля, занятость без трудового договора и т.п. Рассматривая эволюцию понятий «неформальность», «неформальная занятость», условно было выделено пять этапов:

- обнаружено явление неформальности в экономике (обозначается как разрыв между полученным реальным опытом и официально установленными правилами), начаты исследования по изучению этого феномена, но самого термина «неформальная занятость» нет;
- появляется понятие «неформальная занятость», которое определяется как занятость в неформальной экономике;
- хотя неформальная занятость по-прежнему рассматривается как занятость в неформальной сфере, но делаются попытки понять ее природу. Неформальность начинает рассматриваться с позиции соблюдения «правил игры». В понятие «неформальная занятость» включаются действия субъектов на рынке труда, которые не соответствуют установленным правилам;

- происходит разграничение понятий «неформальная занятость» и «занятость в неформальном секторе (неформальной экономике)», которые раньше определялись как синонимы;
- формальное и неформальное не противопоставляются как раньше, а взаимоувязываются.

В рамках настоящего исследования *неформальная занятость* была определена как занятость, осуществляемая без официального оформления трудовых отношений, на основе одной только «личной договоренности», так как, во-первых, это позволяет включить в анализ тех, кто имеет основную работу с формальной занятостью, а подрабатывает (на условиях совместительства или временной, случайной занятости) в неформальной экономике. Во-вторых, при использовании данного подхода учитывается та категория занятых, которая работает в формальном секторе, но не защищена институционально.

Разводятся понятия «неформальная занятость» и «занятость в неформальной экономике», которые до сих пор некоторыми авторами используются как синонимы. В первом случае в качестве критерия для идентификации выступает отсутствие юридически оформленных трудовых отношений, во втором – отсутствие государственной регистрации в качестве юридического лица. Таким образом, в данном исследовании в качестве основания для идентификации респондентов, относящихся к неформально занятым, выбраны условия получения работы, т.е. к лицам, имеющим неформальную занятость, отнесены работающие без трудового договора.

«Неформальность» понимается как отклонение от официально установленного порядка, обход или уклонение от законодательных норм. Эти отклонения, воплощенные на рынке труда в конкретных наборах действий, были названы *неформальными практиками* на рынке труда, т.е. *неформальные практики – это совокупность устойчивых и массовых социальных взаимодействий между работниками и работодателями, которые дополняют или замещают официально установленный порядок организации и реализации этих взаимосвязей*. В прикладном исследовании рынка труда г. Тюмени изучаются такие неформальные практики, как: использование рабочего времени, казенного имущества в личных целях, вынос с работы каких-либо мелких и крупных вещей, выплата зарплаты из «черной кассы» (не по документам), не оформление трудовых отношений, использование знакомств при трудоустройстве, использование служебного положения для помощи родственникам или знакомым, использование личных связей и знакомств при

решении трудовых конфликтов. Таким образом, неформальная занятость является одной из неформальных практик на рынке труда.

Выделено три основные формы занятости:

- *формальная занятость* – это занятость, закрепленная юридически и защищенная государством, при которой люди передают свою способность работать за заработную плату и жалование;

- *неформальная занятость* – это занятость, при которой выполняют работу без юридического оформления и, следовательно, «вне бухгалтерии», т.е. получают наличные деньги, но не декларируют их. Такая деятельность не регулируется и не контролируется государством, и поэтому занятые здесь оказываются в очень уязвимом и незащищенном положении, их трудовые права никак не защищены;

- *домашняя занятость* – это занятость в домашнем хозяйстве, труд в семье. На рисунке 1 представлено соотношение типов занятости по характеру вознаграждения и официальной регистрации.



Рис. 1. Разделение типов занятости по наличию вознаграждения и регистрации.

Таким образом, неформальная занятость характеризуется не только отсутствием официального оформления трудовых отношений, но и тем, что это деятельность приносит определенный доход. Неформальная занятость на рынке труда может воплощаться в следующих видах неформальных практик:

- *фиктивная занятость* – это «мертвые души» в штате предприятия, т.е. когда работник лишь числится на предприятии, реально на нем не работая (фактически занятостью не является);
- *не регистрируемая занятость* – занятость без оформления трудового договора;
- *не декларируемая занятость* – занятость, при которой наблюдается расхождение между фактической и формальной оплатой труда, т.е. это выплата заработной платы из «черной кассы» с целью сокрытия налогов.

На рынке труда эти неформальные практики оказываются взаимосвязанными. Не регистрируемая занятость чаще всего является также и не декларируемой.

О советском рынке труда общее мнение состояло в том, что предложение труда в СССР имело жесткий характер и даже нормировалось, не допуская неформальной занятости. Только в конце 80-х – начале 90-х годов специалисты определили, что в СССР тоже имелись различные способы сделать предложение труда более гибким: прогулы, отпуска, сверхурочные, работа по совместительству, использование рабочего времени в личных целях и т.п. То есть фактически речь идет о широком распространении неформальных практик на советском рынке труда, несмотря на формальность занятости.

С началом рыночных реформ в России процессы, происходящие на рынке труда, становятся предметом пристального внимания. Можно выделить ряд особенностей, характерных для России, но не свойственных другим странам с переходной экономикой: устойчивость занятости; отсутствие резких скачков в динамике безработицы; сокращение продолжительности рабочего времени; значительное снижение реальной заработной платы и другие. Наиболее важной, с точки зрения исследования неформальной занятости, особенностью российского рынка труда стали разнообразные (в том числе неформальные) способы адаптации: вынужденные административные отпуска, задержки зарплаты, теневая оплата труда, неформальная занятость и т.д. Господство неформальных отношений между работником и работодателем смягчало издержки переходного процесса, снижая одновременно его темпы.

Наиболее массовой из новых видов занятости стала неформальная занятость. Первый этап исследований неформальной занятости характеризовался ориентацией на количественный анализ. Однако при этом возникали определенные сложности: применялись различные трактовки неформальной занятости; использовались различные оценочные методы; был очевиден недостаток достоверной информации о неформальной занятости в России.

Занятость без оформления трудового договора объяснялась разнообразными причинами: дезорганизацией населения относительно кадрового учета; инфляцией, которая резко актуализировала вопрос заработка; отсутствием навыков вторичной регистрации и т.п. Основными мотивами распространения неформальной занятости называют: стремление заработать и повысить уровень жизни, стремление снизить издержки и увеличить объемы

производства за счет экономии на социальных выплатах, возможность сокрытия доходов от налогообложения.

Рассматривается влияние неформальной занятости на рынок труда. Негативное влияние заключается в следующем. Происходит деформация трудовых отношений; игнорирование норм трудового права, отсутствие для работников социальных гарантий и правовой защиты; недополучение государством социальных и налоговых платежей. Позитивные моменты: неформальная занятость способствует сокращению фактической безработицы и снижению напряженности на рынке труда, дает населению возможность заработать, способствует заполнению непристижных рабочих мест, открывает широкие возможности гибкого использования рабочей силы, способствует развитию конкуренции на рынке труда.

В последние два–три года неформальная занятость стала рассматриваться с новых позиций. Было исследовано и подтверждено, что формальные и неформальные практики сближаются. Формальное трудоустройство все более наполняется неформальным содержанием. А в сфере неформальной занятости вырабатываются устойчивые и массовые модели поведения, своеобразные «правила игры», которым следуют все участники неформальной сделки.

Во второй главе диссертации – «Особенности неформальной занятости на рынке труда г. Тюмени» - содержатся результаты прикладного социологического исследования неформальной занятости в г. Тюмени, описываются особенности структуры занятости по формам и основным характеристикам, раскрывается влияние социально-демографических факторов на участие в неформальной занятости, определяется влияние неформальной занятости на развитие рыночных отношений на рынке труда.

Одна из черт постсоветской эпохи – это появление новых форм занятости, которые явились способом выживания и адаптации населения к экономическим и социальным трудностям. Наиболее массовой из новых видов занятости является неформальная занятость, когда работник трудится без какого-либо оформления своего трудового статуса на основе одной лишь устной договоренности. Согласно проведенному нами в г. Тюмени исследованию, опыт работы без официального оформления (т.е. неформальную занятость) имели 43,6% опрошенных, из них 14% регулярно вступают в нерегистрируемые контрактные отношения.

Основная причина столь значительных масштабов неформальной занятости состоит в распространении «множественной» занятости, когда люди

выполняют несколько работ одновременно и, зачастую, на другой работают без оформления. По данным Госкомстата России: имеют одну работу 98,3% занятого населения России, две работы и более – 1,7%, ищут дополнительную работу 5,3%. Но если сравнить официальное количество имеющих две работы и более – 1,7% занятого населения – с данными опроса в Тюмени (см. рисунок 1), то выявляется резкое расхождение.

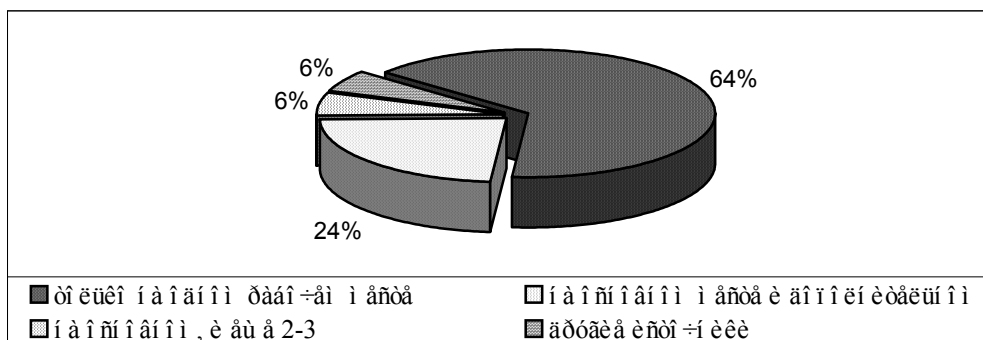


Рис. 2. Структура материальных источников существования опрошенных.

По данным нашего исследования, масштабы вовлеченности жителей г. Тюмени в дополнительную занятость оказались значительно больше, примерно на уровне 30% - это доли имеющих дополнительную занятость среди всего населения г. Тюмени, включая незанятое: пенсионеров, студентов, неработающих. При этом выявлено, что среди наемных работников с высшим образованием доля имеющих дополнительную занятость выше (33,8%), чем среди работников, не имеющих высшего образования (27,1%). Таким образом, дополнительная занятость становится основным фактором распространения неформальной занятости. Большинство имеющих дополнительную работу подрабатывают без официального оформления (т.е. речь идет о неформальной занятости). Практически никогда не оформляют трудовые отношения те, кто подрабатывает от случая к случаю.

Считается, что одной из причин распространения неформальной занятости является потребность в заработках, т.е. люди нуждаются в деньгах, а сокрытие занятости позволяет уйти от налогов и тем самым увеличить заработок. Но анализ ответов респондентов на ряд вопросов показал, что неформальная занятость объясняется не столько стремлением к более высоким заработкам, сколько более низкой ценностью в глазах респондентов будущих социальных гарантий.

Принимая во внимание скрытый и динамичный характер неформальной занятости, а также учитывая специфику поставленной цели, в работе не производится подсчет числа неформально занятых, а рассматривается, как

часто респонденты сталкиваются с таким явлением, как неформальная занятость, т.е. как часто они работают без оформления своих трудовых отношений, без трудового договора (вводится понятие «частота неформальной занятости»). Учитывая частоту участия в неформальной занятости, респонденты разделены на три группы: регулярно работающие на условиях неформальной занятости (10,9%); имеющие небольшой опыт неформальной занятости, как правило, на временных подработках (33,6%); никогда не работающие с неформальной занятостью, официально трудоустроенные (55,5%). Сравнив модель личного участия в неформальной занятости с моделью допустимости такого участия и моделью представлений о неформальной занятости, можно увидеть, что реально такое явление, как неформальная занятость происходит значительно реже, чем представляется респондентам. Для сравнения: лишь 6,8% опрошенных жителей Тюмени считают, что люди никогда не работают без трудового договора, в то время как на самом деле никогда не участвовало в неформальной занятости более половины (55,5%).

Исследуя влияние различных факторов на показатель частоты участия в неформальной занятости, были выделены наиболее значимые. Это пол, возраст и форма собственности предприятия, на котором работает респондент. Коэффициент отношения шансов стать неформально занятым у мужчин и женщин составляет 1,911, т.е. у мужчин почти в 2 раза больше шансов стать неформально занятым. Рассматривая опыт работы без трудового договора среди лиц трудоспособного возраста, можно отметить, что регулярнее всех в неформальную занятость вовлекаются люди до 30 лет: 15,7% 26 – 30-летних и 13,3% 18 – 25-летних (для сравнения: 8,2 % 31 – 35-летних регулярно работают без трудового договора). Соответственно, это уже сигнал о том, что очень часто молодежь, начиная работать, вынуждена прибегать к неформальной занятости, чтобы хоть как-то закрепиться на рынке труда. Примечателен факт, что среди респондентов старше 60 лет также очень высок показатель регулярной неформальной занятости (16,1%), причем неформальная занятость более распространена среди неработающих пенсионеров (в то время как среди работающих ее почти нет). Таким образом, для обеспечения более приемлемого уровня жизни, пенсионеры часто идут на разного рода временные нерегистрируемые подработки. Четко прослеживается тенденция: работники частных фирм гораздо чаще вступают в отношения неформальной занятости, чем работники государственных предприятий. Так, среди первых опыт работы без трудового договора имеют 54,1% (причем свыше 15% регулярно), а среди вторых – 34,5% (лишь 6% регулярно).

Менее значимы оказались такие факторы, как образование и уровень доходов. Е. Варшавская и Е. Донова в своих исследованиях неформальной занятости в России выделили закономерность: чем выше уровень образования, тем ниже доля имеющих неформальную занятость. Исследование в г. Тюмени показало, что некоторая тенденция подобного типа существует, но она не принимает достаточно четких форм. Так, в Тюменской области среди людей, имеющих специальное образование, доля регулярно работающих без трудового договора составляет 9,6%, а среди не имеющих образования - 12,6%. При этом оказывается значимым не уровень образования (высшее или среднее специальное), а само его наличие. Например, среди имеющих среднее специальное образование доля часто вступающих в неформальную занятость меньше, чем среди людей, имеющих неоконченное высшее образование (9,6% против 11,7%). Рассчитан коэффициент корреляции по Спирману. Он равен 0,33, что свидетельствует о наличии слабой обратной зависимости, т.е. чем выше уровень образования, тем меньше частота участия в неформальной занятости. Оценивая взаимосвязь между среднемесячным доходом на одного члена семьи и частотой неформальной занятости, можно отметить, что из тех, кто имеет среднемесячный доход меньше 500 или выше 20000 рублей, доля часто работающих без трудового договора (>15%) выше, чем среди тех, кто имеет доход в пределах от 501 до 20000 рублей на одного члена семьи ($\approx 10\%$) (см. рисунок 2).

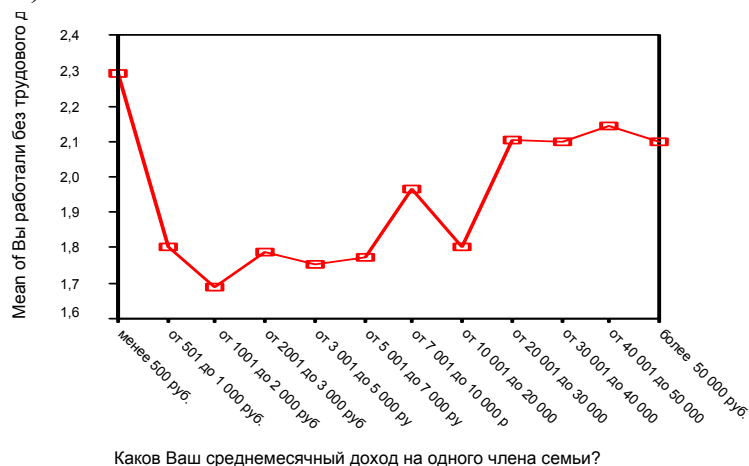


Рис. 3. График зависимости средней частоты неформальной занятости от среднемесячного дохода на одного члена семьи.

Учитывая такой разброс, был проведен дополнительный анализ среди выделенных групп. Выяснилось, что часто работающие без трудового договора и имеющие среднемесячный доход менее 500 рублей - преимущественно неработающие пенсионеры и студенты (около 50%), по возрасту младше 25 и старше 55 лет (80%) и не имеющие высшего образования (100%), пол значения

не имеет. Вторая группа (т.е. с доходом свыше 20000) представлена в основном предпринимателями (свыше 60%), возраст - до 45 лет (почти 90%), многие (61,6%) имеют высшее образование и преимущественно мужчины (74,4%). Но в целом различия между группами с разным уровнем доходов по частоте неформальной занятости все же весьма несущественны. Тест на гомогенность дисперсий показал, что все группы с разным уровнем доходов не обнаруживают значимого различия между собой по признаку участия в неформальной занятости.

Совершенно не значим оказался фактор места жительства. Непараметрический тест по методу Манна и Уитни показал, что разница показателей частоты участия в неформальной занятости в г. Тюмени и по югу Тюменской области не является статистически значимой. Вместе с тем, было выделено несколько отличительных особенностей. Если в г. Тюмени регулярно участвующие в неформальной занятости преимущественно мужчины (55,3%), то по югу области несколько преобладают женщины (54,8%). В Тюмени около 80% регулярно работающие без трудового договора - люди до 45 лет, а по югу наблюдается относительно большая доля лиц старше 45 лет (25,9%). Кроме того, в Тюмени неформально занятыми оказываются чуть чаще люди с высшим образованием, по югу области – без высшего образования, но это является не только собственно характеристикой неформально занятых, но и становится следствием различия образовательного уровня в городской и сельской местностях. Отмечены отличия в величине среднего дохода на одного члена семьи между этими группами. Но, опять же, отличия эти обусловлены не только участием в неформальной занятости, но и тем, что в сельской местности уровень доходов в целом ниже (и при формальной, и при неформальной занятости), чем в Тюмени.

Значимость отмеченных выше факторов может изменяться в зависимости от занимаемой на рынке труда позиции: работодатель, наемный работник с высшим образованием, наемный работник без высшего образования, официально неработающий.

Учитывая, что при неформальной занятости договоренности между работодателем и наемным работником носят неофициальный характер и не могут предоставлять каких-либо гарантий, строясь исключительно на взаимодоверии сторон, можно ожидать, что частота неформальной занятости будет оказывать некоторое влияние на характер отношений между работником и работодателем. Рассмотрены некоторые аспекты этих взаимоотношений.

Прежде всего, выход на рынок труда и установление отношений работодатель – работник начинается с процесса *поиска работы*. Часто уже на этапе поиска и приема на работу распространены неформальные практики. При этом неформальные способы (использование личных связей и знакомств) активно используются и при официальной, и при неофициальной, неформальной занятости. Была выявлена значимая, но очень слабая зависимость (коэффициент корреляции Спирмена = 0,236): те, кто работает без трудового договора, при поиске работы чуть чаще прибегают к использованию своих знакомств и связей, чем те, кто работает с официальным оформлением. Например, из официально занятых к помощи связей при поиске работы обратились 23,42%, а из неформально занятых – 28,25%. Однако видно, что зависимость эта очень слаба, что не позволяет провести границы между формальной и неформальной занятостью. В целом поисковые стратегии работников, ориентированных на официальную или неофициальную занятость, довольно близки, и для всех групп наиболее распространенным способом поиска работы являются знакомства, связи.

Основным моментом, который обсуждается при трудоустройстве в первую очередь – это *оплата труда*. Рассматривая группы респондентов по частоте неформальной занятости, отмечено, что они примерно одинаково подходят к рассмотрению вопроса оплаты труда. Вместе с тем, регулярно работающие без трудового договора гораздо менее склонны оставлять вопрос оплаты на усмотрение работодателя. Так, никогда не обсуждают и не собираются обсуждать вопрос о зарплате 11,2% официально трудоустроенных и почти в два раза меньше (5,8%) регулярно работающих с неформальной занятостью. Среди регулярно работающих без трудового договора также выше доля тех, кто начал обговаривать размер и форму оплаты только в последнее время (25,9% против 16,5% официально занятых). Это предопределено современной социальной действительностью, когда размер оплаты в частных фирмах не фиксирован, а определяется личной договоренностью с работодателем, особенно это касается неформально занятых. Важным моментом является способ выплаты зарплаты. Считается, что зарплата из «черной кассы» - это удел неформально занятых. Действительно, такая зависимость имеется, но она несильна (коэффициент корреляции Спирмена = 0,491). И при формальной занятости лишь 77,2% всю зарплату всегда получают официально, 17,1% опрошенных иногда получают зарплату из «черной кассы» и 5,8% регулярно получают неофициальную зарплату, последние фактически

пополняют ряды неформально занятых (речь идет о недекларируемой занятости).

Проведя сравнение поведения неформально и формально занятых при вступлении в *контрактные отношения* с работодателем, видно, что неформально занятые более активны в их обсуждении. Регулярно работающие без трудового договора чаще, чем формально занятые исходят из альтернативности выбора, т.е. для них характерно более рыночное поведение, когда наемный работник выбирает будущие условия (а не соглашается на предложенные). Они в большей степени ранжируют требования к месту работы: если не получается прийти к общему мнению по наиболее значимым вопросам (оплата и режим труда), то неформально занятые более склонны вообще отказаться от этой работы и заняться поиском другой, готовность идти на уступки минимальна. По менее важным пунктам (условия проживания, оплата больничных, техника безопасности) они проявляют гораздо большую уступчивость (причем стараются, чтобы уступки были обоюдными). Формально же занятые по всем пунктам более склонны идти на уступки работодателю (возможно воспринимая их как плату за формальность, за предоставляемые социальные гарантии). Исходя из этого, можно сказать, что рыночный торг и альтернативность выбора как составляющие рыночного обмена более характерны именно для неформально занятых.

Важным аспектом взаимоотношений работодателя и работника является уровень *доверия и обмана между работодателем и работником*. Прослеживается связь между частотой неформальной занятости и показателями доверия и обмана работодателей (см. таблицу 1).

Таблица 1.

Участие в неформальной занятости и показатели доверия и обмана

Показатели доверия и обмана	Формально занятые	Регулярно работающие на условиях неформальной занятости
Скорее доверяют руководителю предприятия	25,3%	21,7%
Скорее не доверяют	26,5%	38,1%
Скорее верят в выполнение работодателем своих обязательств	26,8%	19,0%
Скорее не верят	37,1%	41,7%
Считают возможным обман своих работодателей	8,0%	19,6%
Считают, что скорее нельзя обманывать работодателей	76,4%	57,5%

Регулярно работающие на условиях неформальной занятости более недоверчивы к работодателю, чем работающие по трудовому договору. Это, вероятно, объясняется их большей зависимостью от прихоти работодателя, ведь

устный найм «лидирует» по многим видам нарушений трудовых прав. Нарушения своих трудовых прав наемные работники компенсируют нарушением прав работодателей, т.е. используется рабочее время и казенное имущество в личных целях, забираются с работы различные вещи (начиная от мелких канцелярских принадлежностей и заканчивая крупной техникой). Прослеживается взаимосвязь между частотой неформальной занятости и показателями нарушения прав работодателей. Но, опять же, подобные неформальные практики присутствуют и при формальной занятости, хоть и в меньших масштабах.

При этом опасения наемных работников в общем – то не напрасны. Лишь 63,8% собираются придерживаться своих обещаний, остальные выполняют их лишь при благоприятных обстоятельствах или когда им это будет выгодно. Почти для половины предпринимателей характерно сокрытие полной информации о бизнесе, что впоследствии также оказывает влияние на рост недоверия и обмана со стороны наемных работников. Некоторые работодатели (22,7%) скрывают трудности ожидаемой работы, что говорит о потенциальной возможности конфликта между ними и их наемными работниками, что опять же отрицательно скажется на доверии к ним со стороны работников.

Вероятность соблюдения условий договора практически не зависит от формы занятости. Рассматривая группы респондентов по частоте неформальной занятости, отмечено, что они примерно одинаково готовы защищать свои трудовые права. Не будут связываться лишь 13% работающих по трудовому договору и 14% неформально занятых. Они также выбирают примерно одинаковые стратегии защиты. Это обращение с официальной жалобой (38 и 35% соответственно), в суд (29 и 31%), помощь друзей, знакомых, родственников (12% и 18%).

В заключении автор подводит итоги проведенного исследования и формулирует основные его результаты.

СОДЕРЖАНИЕ ДИССЕРТАЦИОННОГО ИССЛЕДОВАНИЯ НАШЛО СВОЕ ОТРАЖЕНИЕ В СЛЕДУЮЩИХ ПУБЛИКАЦИЯХ:

1. Тарасова А. Н. Развитие рынка рекрутинговых услуг в городе Тюмени // Региональный потребительский рынок: проблемы и перспективы развития: Сборник материалов Международной научно-практической конференции. Киров: Изд-во ВятГУ, 2003. С.157 - 161.
2. Тарасова А. Н. Социальные связи и трудоустройство выпускников // Фундаментальные и прикладные исследования в системе образования:

Материалы 2-й Международной научно-практической конференции. В 5 ч. Тамбов: Изд-во ТГУ им. Г. Р. Державина, 2004. Ч.2. С. 82 - 85.

3. Тарасова А. Н. Трудоустройство выпускников: перспективы взаимодействия молодежи, учебного заведения и службы занятости //Социальное партнерство в сфере профессионального образования: Материалы межрегиональной, межотраслевой научно-практической конференции. Тюмень, 2004. С. 77 - 78.