

## Теневые и нестандартные формы занятости в реализации трудового потенциала населения в России

**О.И. Шестак,**

канд. ист., наук, доц., доцент кафедры экономики и менеджмента, Владивостокский государственный университет экономики и сервиса, (690014, Россия, г. Владивосток, ул. Гоголя, 41; e-mail: olga.shestak@vvsu.ru)

*Аннотация. В статье, на основе проведенного автором исследования, на материалах Приморского края России, и данных государственного комитета статистики Российской Федерации показаны некоторые теневые и нестандартные практики и формы занятости населения. Результаты анализа позволяют увидеть реальные тенденции развития сферы занятости и понять проблемы, лежащие в основе распространенных ошибочных представлений о структуре занятости населения в России.*

*Abstract. In article, on the basis of the research, carried out by the author, on materials of Primorye Region of Russia, and on materials of the statistics committee of Russian Federation are shown of some illegal and unstandard practice and form of employment of the population. The results of the analysis allow to see the real tendencies of development of sphere of employment and to understand the problems underlying widespread erroneous representations about structure of employment of the population in Russia.*

*Ключевые слова: рынок труда, занятость, система трудовых отношений, трудовой потенциал населения, теневые практики занятости, нестандартные формы занятости.*

*Keywords: market of labour, employment, system of the labour relations, labour potential of the population, illegal practices of employment, unstandard forms of employment.*

Экономические трансформации в России, имевшие место в последние 20 лет, привели к кардинальным структурным изменениям в обществе, в том числе – к усилению имущественной и доходной дифференциации, в конечном итоге, приведшей к крайним формам социальной поляризации. Имущественная поляризация, значительный разброс в заработной плате на различных рынках труда – региональных, отраслевых, квалификационных, привели к развитию нестандартных и зачастую противоправных практик в системе трудовых отношений, одной из причин которых стали, не в последнюю очередь, правовые барьеры, выразившиеся в недостаточности правового поля, не соответствующего постоянно меняющимся формам трудовых отношений и препятствующего формированию эффективной модели рынка труда, основанной на системе оплаты труда в соответствии с его реальной рыночной стоимостью.

Теневизация трудовых практик в системе трудовых отношений и развитие нестандартных форм занятости, дала возможность дополнительного экономического маневра для двух типов социальных групп: 1) экономически активных, быстро адаптирующихся к постоянно изменяющимся условиям рыночной экономики, определившихся с видом деятельности, приносящей высокие доходы; 2) экономически слабых, не сумевших занять выгодной рыночной позиции, для которых нестандартные и теневые экономические практики стали стратегией преодоления бедности. Если теневые практики социальных групп первого типа, куда можно отнести представителей малого и среднего предпринимательства и фрилансеров, в основном распространялись в сфере налогообложения, в международной торговле и финансовом обороте [1], в проектной деятельности, то теневые практики и нестандартные формы занятости групп второго типа наибольшее распространение получили при реализации их личного профессионально-квалификационного трудового потенциала. Под *теневыми практиками* в данном случае следует понимать действия отдельных индивидов, на-

правленные на получение определенной прибыли или другой выгоды в обход существующих правовых норм и устоявшихся формальных правил экономической и иной деятельности. Под *нестандартными формами* занятости следует понимать индивидуальные практики частных лиц в системе занятости, не получившие массового распространения, однако практикующиеся в отдельных, но не единичных случаях, которые могут осуществляться как в обход, так и в рамках существующих правовых норм и устоявшихся формальных правил в сфере трудовых отношений. Под *трудовым потенциалом* в данной статье следует понимать профессионально-квалификационный (образовательный уровень, востребованность образования, профессиональный опыт и квалификационные навыки) и мотивационный (активность, предприимчивость, способность адаптироваться к разным ситуациям, возможности самореализации личности) потенциал отдельных социальных групп населения и индивидов.

В статье, на основе проведенного автором исследования, на материалах Приморского края России, показаны некоторые теневые и нестандартные практики и формы занятости.

С усилением экономических трансформаций 2000-х – 2010-х годов и сопутствующих им постоянных изменений в спросе и предложении рабочей силы на рынке труда, изменений в размерах и формах оплаты труда специалистов различных квалификаций, в невыгодной экономической позиции оказалось значительное количество населения России, в особенности работники бюджетных предприятий и организаций, не имеющие опыта работы выпускники вузов, жители сельской местности, люди предпенсионного возраста 50-и – 55-лет, которые нашли собственную стратегию выживания и повышения своего благосостояния через специфические схемы занятости. Таких схем в России сложилось достаточно, сюда можно отнести частичную и неполную занятость с получением «черных» и «серых» заработных плат, и дополнительные неофициальные, а зачастую и теневые, не обла-

гаемые налогами, подработки в свободное от основной работы время ((широко распространены в *строительстве* (услуги, оказываемые частными лицами по ремонту сантехники, канализаций, электрики, по проведению штукатурно-малярочных работ, установке замков, сигнализаций, дверей и т.п.), *на автотранспорте* (оказание услуг частных такси, причем, рынок этих услуг оказался нормативно нерегулируемым и не регламентированным), *в сервисе* (клининговые услуги, услуги нянь, гувернеров, сиделок, услуги по ремонту бытовой техники и т.д.)). Сюда же можно отнести и получившую широкое распространение, в особенности в сельской местности, самозанятость, которая, однако, является формой нестандартных практик использования своего трудового потенциала, отличающейся от теневых практик, как было отмечено выше, тем, что деятельность самозанятых в большинстве случаев осуществляется в рамках нормативно регулируемых трудовых отношений и налоговых требований [2].

Наиболее подробно следует остановиться на отдельных теневых практиках, получивших широкое распространение в современной России.

Первая схема – *вторичная занятость в бюджетной сфере*.

Эта схема получила распространение среди квалифицированных специалистов бюджетной сферы с ненормированным рабочим днем – в основном среди преподавателей вузов, юристов и бухгалтеров на предприятиях. Наиболее ярко она прослеживается в высших учебных заведениях.

Так, средняя заработная плата доцента вуза в Приморском крае составляет 30 – 38 тыс. руб. в месяц (на 1 ставку в зависимости от вуза), старшего преподавателя – 22 – 26 тыс. руб., ассистента – 15 – 18 тыс. руб.<sup>1</sup>, при величине прожиточного минимума (на 17.10.2014 г.) – 10 885 руб. для трудоспособного населения [3]. В силу недостаточности заработной платы и наличия свободного времени (при расписании занятий средней загруженности в 14 – 18 рабочих часов в неделю) среди преподавателей вузов получила распространение вторичная занятость через систему совместительства трех типов.

Первый тип – официальный, соответствующий нормам трудового права. Большого дохода официальное совместительство, особенно внешнее, не приносит, поскольку в этом случае не выплачиваются установленные ректорами внебюджетные надбавки по итогам рейтинговой системы оценки результатов деятельности преподавателей и различные выплаты для «ставочных» работников и люди могут рассчитывать только на бюджетную часть зарплаты. Обычный преподаватель занят на 2 – 3-х местах работы (по 0,5 или 0,25 ставки на каждом, помимо основного), имея средний доход 40 – 45 тыс. руб. в месяц (для старших преподавателей и доцентов). Возможности такой занятости ограничены незначительным количеством вузов, и тем, что ректора не приветствуют работу своих сотрудников на «конкурентов».

Второй тип – официальный, но не одобряемый нормативными установлениями. Это

внутреннее совместительство в пределах одного вуза. Законодательством о труде предусмотрена возможность работы в одной организации на 1,5 ставки. Однако, на практике люди получают заработную плату за две, а то и за три занимаемых в одном вузе должности, которая суммарно, с учетом внебюджетных доплат доходит до 65 – 70 тыс. руб., а иногда и выше. Результаты проведенного авторами интервью среди преподавателей 3-х вузов Приморского края показали, что 17,5% респондентов пользуются таким типом совместительства. Так, респондент № 1 («Р-1») – женщина 37 лет, кандидат наук, работающая в одном из вузов г. Владивостока, занимает (1) должность доцента кафедры на 1 ставку, (2) заведующего другой кафедрой на 0,25 ставки «с доплатой в размере 100% от основного оклада за дополнительный объем работы за счет вакантной 0,75 ставки заведующего кафедрой», (3) заведующего научно-исследовательской лабораторией на 0,25 ставки с доплатой на том же основании. Среднемесячный доход респондента «Р-1» составляет 85 – 92 тыс. руб. Эта схема, с ведением ректоров и к удовлетворению преподавателей, получила довольно широкое распространение. Однако, налицо нарушение режима рабочего дня: исполнение функций по трем должностям суммарно на 1,5 ставки осуществляется в течение 6-8 часового рабочего дня преподавателя.

Третий тип – теневой, порожденный институтом трудовых книжек, ограничивающим «трудовые маневры» на рынке труда. Рассмотрим этот тип на примере респондента № 2 («Р-2»). «Р-2» – кандидат наук, мужчина в возрасте 42 лет, является сотрудником 3-х владивостокских вузов и имеет три (!!) трудовых книжки. Из трех вузов, в двух респондент работает на 1 ставку, а в третьем, как отметил респондент, основном для него месте работы – на 1,5 ставки на условиях внутреннего совместительства. Среднемесячный доход респондента составляет 108 – 115 тыс. руб., и отказываться от этой практики в ближайшее время он не собирается. Как показали проведенные интервью, такая практика распространена среди 26,3% преподавателей, имеющих ученые степени и звания. Наличие степеней и званий ограничивает объем аудиторной нагрузки преподавателей и делает подобные маневры возможным. Добавим, что по оценке респондента «Р-2», администрация кафедр, на которых он работает, прекрасно знает о подобной практике совмещения и не высказывает каких либо возражений, поскольку в каждом из вузов лежит трудовая книжка респондента, соответственно он считается штатным преподавателем и повышает уровень оспенности штатного состава кафедр в каждом из вузов.

Подобное приведенным примерам совместительство по тем же схемам распространено среди юристов и бухгалтеров, имеющих значительный опыт работы, что делает их на рынке труда высококостребованными специалистами. Эти же специалисты оказывают и консультационные услуги по договоренности с руководителями коммерческих предприятий с оплатой «в конверте», без ведома руководства с основного места работы.

Вторая схема – *теневая занятость при формальном статусе безработного*.

<sup>1</sup> В значениях на 2014 год.

Эта схема получила распространение среди выпускников вузов и иных, в социальном плане слабозащищенных групп населения, преимущественно в сельской местности. Максимальный размер пособия по безработице составил в 2014 г. 4800 руб.[4] С одной стороны сумма крайне незначительна, с другой позволяет получить какой-либо доход, чем и пользуются выпускники вузов не стремящиеся трудоустроиться. Респондент № 3 («Р-3»), мужчина 23-х лет, закончив юридический факультет в 2013 году, не смог трудоустроиться на желаемую заработную плату (от 60 до 100 тыс. руб.) и встал на учет в службу занятости. Являясь официально безработным и получая пособие, он начал оказывать юридическую помощь предпринимателям в лицензировании их деятельности, перерегистрации предприятий, по уплате налогов и т.д.. Его среднемесячный уровень доходов стал достигать 60 – 80 тыс. руб. с учетом пособия, и на сегодняшний день «Р-3» уже в третий раз после очередного увольнения с низкооплачиваемой работы (на которой он также продолжал оказывать услуги на стороне), состоит на учете в службе занятости. Отметим, что согласно законодательству о занятости населения в Российской Федерации, безработными признаются трудоспособные граждане, которые не имеют работы и заработка, зарегистрированы в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы, ищут работу и готовы приступить к ней. Однако, наш респондент («Р-3») отметил, что он не собирается и в дальнейшем отказываться от этого, хоть и небольшого, но не обременительного дохода. Как прокомментировал сотрудник Федеральной государственной службы занятости населения по Приморскому краю, количество таких «безработных» колеблется в пределах 12-14% от их общего числа, и порядка 23-28% среди выпускников вузов, однако, официально зафиксировать и доказать подобные нарушения не представляется возможным.

В 2013 г. автором было проведено социологическое исследование среди выпускников приморских вузов, через 1 год после их выпуска. Была выявлена еще одна практика распространенная в сфере занятости среди выпускников вузов.

В 2013 году более 5000 зарегистрированных безработных были направлены Приморской краевой службой занятости населения на переобучение и повышение квалификации за счет бюджетных средств [5]. Они не только получили новые профессии и навыки, но и обучились компьютерным программам, востребованным на рынке. По данным проведенного социологического исследования, 77,8% от зарегистрированных в качестве безработных выпускников вузов и 56,7% высвобожденных по факту сокращения имели целью при постановке на учет в службе занятости воспользоваться возможностями бесплатного переобучения и повышения квалификации с изучением востребованных компьютерных программ. Это бухгалтера, экономисты, дизайнеры, психологи, социальные работники и др., которые либо не владели такими программами, либо не изучали их в вузе. Они изначально не были ориентированы на трудоустройство. 26,8% из зарегистрированных в качестве безработных выпускников также не были ориентированы на поиск работы и встали на учет в службу заня-

тости для того, чтобы получать денежное пособие в период беременности и после родов. На получение пособия, а не на трудоустройство, оказалось ориентировано до 83% безработных респондентов, проживающих в местности, где нет работы, а пособие немногим меньше заработной платы (сельская местность, где уровень доходов зачастую не превышает официального прожиточного минимума).

Опасным в данных практиках является тот факт, что службы занятости, зачастую прекрасно зная истинные намерения граждан при регистрации в качестве безработных, тем не менее, игнорируют их в силу формализованности учета и выдают региональным органам власти статистические сводки, отражающие профессионально-квалификационную структуру зарегистрированных безработных, где делаются выводы о массовой постановке на учет в службе занятости выпускников вузов – бухгалтеров, экономистов, юристов, дизайнеров и др., с итоговым выводом об избыточной подготовке по данным профессиям, и впоследствии вузам со стороны Министерства образования и науки снижаются контрольные цифры приема по этим направлениям подготовки, в то время как по факту на рынке труда присутствует острая потребность в квалифицированных бухгалтерях, экономистах, юристах.

В целом, теневизация сферы трудовых отношений в Российской Федерации значительна и в статье приведено лишь малое количество примеров теневых и нестандартных форм занятости. Подобные формы занятости и трудовые практики позволяют повысить уровень жизни для большого числа населения страны, преодолеть бедность, которая во многом задается устоявшейся, но до сих пор не соответствующей реальным рыночным условиям, системой оплаты труда, отсутствием как такового рынка рабочей силы, где правила игры устанавливались бы формализовано по факту действительной потребности в специалистах и квалификациях, как и на любых других признанных и регулируемых рынках. Добавим, что лишь малое число профессий в России имеют действующие профессиональные стандарты. Распространение приведенных выше нестандартных и теневых форм занятости ведет к снижению качества профессионально-квалификационного и мотивационного трудового потенциала населения России, многочисленные совмещения снижают качество исполнения профессиональных обязанностей и порождают халатность отношения к ним и, в последующем, ведут к деградации. Если сегодня сфера услуг является основной площадкой для развития теневых и нестандартных практик занятости, то мы говорим о низком качестве сферы услуг в России; если сегодня официально говорится о низком качестве высшего профессионального образования в России, то мы прекрасно знаем о массовом распространении совмещений при нехватке в региональных вузах высококвалифицированного педагогического персонала с учеными степенями. Устойчивость развития российской экономики в современных непростых геополитических условиях напрямую зависит от развития национального промышленного производства, которое невозможно без формирования реального, регулируемого экономическими методами и соответствующим правовым полем, рынка рабочей силы.

**Библиографический список:**

1. Шестак, О.И. Портрет... незнакомца. Социальная группа предпринимателей: особенности внутригруппового расслоения (на материалах Приморского края) [Текст] / О.И. Шестак // Российское предпринимательство. – 2007. - № 3. – С. 3-7.

2. Максимович, Л.В. Самозанятость населения в российской экономике: формирование и регулирование [Текст] / Л.В. Максимович. Дис. ... канд. экон. наук. Саратовский государственный технический университет, 2006.

3. Постановление администрации Приморского края № 425-па от 17.10.2014 г. «Об установлении величины прожиточного минимума на душу населения и по основным социально-демографическим группам населения Приморского края за III квартал 2014 года» [Электронный ресурс] URL: <http://potrebko.ru/minimum-primorskii.html> (дата обращения 10.11.2014 г.)

4. Размер пособия по безработице в 2014 году // Официальный сайт Генеральной прокуратуры Российской Федерации [Электронный ресурс] URL: <http://procsspb.ru/explain/601-razmer-posobiya-po-bezrobotice-v-2014-godu> (дата обращения 23.11.2014 г.)

5. Управление государственной службы занятости населения Приморского края. Официальный сайт [Электронный ресурс] URL: <http://zanprim.zanprim.ru> (дата обращения 10.04.2014 г.)