



УДК 331.104; 331.106: 331.5
doi: 10.19181/lspr.2022.18.4.8
EDN: [HPCFYD](https://orcid.org/0000-0002-8538-6824)

Неформальная занятость в современной России: прежние проблемы и новые реалии

Елена Сергеевна Кубишин

Центр политики занятости и социально-трудовых отношений Института экономики РАН, Москва, Россия, (kubishin48@gmail.com), (<https://orcid.org/0000-0002-8538-6824>)

Аннотация

Несмотря на серьёзные меры, принимаемые в стране для сокращения неформальной занятости, эта сфера остается значимым сегментом российского рынка труда. При этом по-прежнему нечёткими остаются как используемая терминология, так и количественные параметры неформальной занятости. В последние годы дополнительную остроту проблеме неформальной занятости в России придало активное и заметно ускоренное развитием информационно-коммуникационных технологий и пандемией COVID-19 распространение новых форм нестандартной занятости, таких как фриланс, платформенная занятость, самозанятость, аутстаффинг и др. Эти формы не имеют пока чёткой и однозначной трактовки, но в них также присутствует значительный неформальный компонент. В настоящее время к существующим проблемам добавились масштабные экономические санкции, породившие так называемый «санкционный кризис», влияние которого на все сегменты отечественного рынка труда, включая его неформальную составляющую, может оказаться значительным и неоднозначным. В заключительной части статьи обращено внимание на необходимость разработки однозначной трактовки понятия неформальной занятости, чёткого разграничения и урегулирования статусов платформенной занятости, фриланса, самозанятости, в том числе в плане обеспечения соответствующих категорий работников социальными гарантиями. В связи с рассматриваемой проблемой проведён критический анализ предложений, разработанных Министерством труда и социальной защиты для нового закона о занятости населения в Российской Федерации.

Ключевые слова: рынок труда, неформальная занятость, нестандартная занятость, самозанятость, платформенная занятость, фриланс, неустойчивая занятость, пандемия COVID-19, санкции

Для цитирования: Кубишин Е.С. Неформальная занятость в современной России: прежние проблемы и новые реалии // *Уровень жизни населения регионов России*. 2022. Том 18. No 4. С.521–534. DOI 10.19181/lspr.2022.18.4.8



RAR (Research Article)
doi: 10.19181/lspr.2022.18.4.8
EDN: [HPCFYD](https://orcid.org/0000-0002-8538-6824)

Informal Employment in Modern Russia: Old Problems and New Realities

Elena S. Kubishin

Center for Employment Policy and Social and Labor Relations, Institute of Economics, Russian Academy of Sciences, Moscow, Russian Federation, (kubishin48@gmail.com), (<https://orcid.org/0000-0002-8538-6824>)

Abstract

Despite the serious measures taken in the country to reduce informal employment, this area remains a significant segment of the Russian labor market. At the same time, both the terminology used and the quantitative parameters of informal employment remain unclear. In recent years, the problem of informal employment in Russia has become more acute due to the active and noticeably accelerated development of information and communication technologies and the COVID-19 pandemic, the spread of new forms of non-standard employment, such as freelancing, platform employment, self-employment, outstaffing, etc. These forms do not yet have a clear and unambiguous interpretation, but they also have a significant “shadow” component. Currently, large-scale economic sanctions have been added to the existing problems, giving rise to the so-called “sanctions crisis”, the impact of which on all segments of the domestic labor market, including its informal part, may be significant and ambiguous. In conclusion, the article draws attention to the need to develop a clear interpretation of the term “informal employment” as well as clear distinction and regulation of the statuses of platform employment, freelancing, and self-employment, also in order to provide the relevant categories of workers with social guarantees. In connection with the problem under consideration, a critical analysis of the proposals developed by the Russian Ministry of Labor and Social Protection for a new law on employment in the Russian Federation has been carried out.

Keywords: labor market, informal employment, non-standard employment, self-employment, platform employment, freelancing, precarious employment, COVID-19 pandemic, sanctions

For citation: Kubishin S.E. Informal Employment in Modern Russia: Old Problems and New Realities. *Living Standards of the Population in the Regions of Russia*. 2022. Vol. 18. No. 4. P. 521–534. DOI 10.19181/lspr.2022.18.4.8



Введение

Неформальная занятость, привлекающая к себе внимание учёных уже более полувека, остаётся одной из главных проблем современного рынка труда и опасна своими социально-экономическими последствиями, в числе которых, прежде всего, существенное снижение социальных гарантий для населения, сокращение налоговой базы для государства. Неформальная занятость тесно связана с дефицитом достойного труда и качественных рабочих мест, низким уровнем производительности труда, дискриминацией и социальной изоляцией, нестабильным и уязвимым положением населения на рынке труда.

В России данный феномен стал объектом пристального научного интереса с началом рыночных преобразований, либерализацией экономики и отменой жёсткого административного регулирования хозяйственной деятельности, давших толчок развитию разного рода неформальных практик и отношений, в том числе и в сфере трудовой деятельности. Несмотря на значительный вклад, внесенный российскими учёными за прошедшие два десятилетия в разработку проблематики неформальной занятости, и ряд мероприятий по её сокращению, принятых на государственном уровне¹, интерес и актуальность исследования различных аспектов данного явления в России продолжает сохраняться и даже нарастает. Об этом свидетельствуют не только многочисленные статьи, но и ряд капитальных исследований, появившихся в последние годы.

Комплексному анализу неформальной занятости в России, её экономической природе, способам статистического измерения, масштабам, структуре и динамике посвящена коллективная монография Национального исследовательского университета Высшая школа экономики (НИУ ВШЭ) [2]. В монографии Р.М. Нуреева и Д.Р. Ахмадеева предпринята попытка рассмотрения российской неформальной занятости в широком историческом и мировом контексте, а главный путь её сокращения авторы видят в снижении транзакционных издержек, уровня коррупции и бюрократии в стране. Цифровизация экономики также трактуется ими как важный фактор противодействия неформальности в сфере занятости [3, гл. 4].

О значимости тематики неформальной занятости свидетельствует то, что она стала появляться и в учебной литературе, посвящённой экономике рынка труда [4, гл. 12], формированию и функционированию теневой экономики. Так, в работе, изданной Финансовым университетом при Правительстве Российской Федерации, под-

чёркивается связь неформальной занятости с ростом теневой экономики, что составляет угрозу экономической безопасности государства [5, с. 239–240]. Причиной распространённости теневых практик в сфере трудовых отношений посвящён также ряд работ А.Н. Покиды и Н.В. Зыбуновской².

В свете заявленной в данной статье проблемы особый интерес представляет только что вышедшая монография «Трудовые отношения в условиях развития нестандартных форм занятости», в которой неформальная занятость рассматривается в контексте новейших изменений в сфере социально-трудовых отношений, связанных с развитием информационных технологий и новых форм нестандартной занятости. При этом основной акцент в исследовании сделан на нарастании неустойчивости всех форм занятости [7].

Объектом исследования в данной статье является неформальная занятость в России. Предмет исследования – характеристика нерешённых проблем в сфере неформальной занятости и воздействия на неё новых форм занятости населения. Цель исследования – выявление влияния на неформальную занятость развития новых форм занятости и особенностей современной экономической ситуации в стране. Исследовательская гипотеза состоит в предположении, что развитие новых нестандартных форматов трудовой деятельности не ведёт к сокращению сферы неформальной занятости в России. Для достижения поставленной цели в работе использованы методы статистического и логического анализа на основе данных Росстата, социологических исследований, проводимых НИУ ВШЭ и исследовательско-аналитическими подразделениями крупнейших рекрутинговых и консалтинговых агентств.

Нерешённые проблемы терминологии и количественной оценки неформальной занятости в России

Неформальная занятость в большей или меньшей степени присутствует практически во всех странах. В развивающихся она существует преимущественно в достаточно архаичных формах мелкой домашней и сельской занятости, в кустарных промыслах, в развитых странах – и в более продвинутых видах деятельности, в том числе использующих современные цифровые технологии.

При этом до сих пор не сложилось единообразного толкования данного явления, а для его идентификации используется множество понятий («неформальная», «неофициальная», «те-

¹ Подробнее об этом [1, с. 34–35].

² См., например, [6].

невая», «скрытая», «серый рынок труда» и т.п.), нередко употребляемых как синонимы, однако далеко не всегда означающих одно и то же. Как справедливо отметил Р.И. Капелюшников, «неформальность на рынке труда – чрезвычайно сложное и неоднозначное явление, которое имеет множество измерений и способно описываться в разных терминах. Не приходится поэтому удивляться, что в исследовательской литературе мы встречаем десятки, если не сотни, различных определений неформальной занятости, зачастую имеющих между собой достаточно мало общего. Исследователи могут говорить об очень разных вещах, оперируя при этом одной и той же терминологией» [8, с. 52].

Разногласия в трактовке неформальной занятости приводят к расхождениям в количественных оценках её масштабов и параметров, сохраняя актуальность и необходимость разработки единообразного толкования рассматриваемого феномена и, как следствие, получения более чёткой количественной оценки данного явления. Тем более что в реальности формальная и неформальная занятость тесно переплетены и взаимодействуют друг с другом [9, с. 19], формируя промежуточные формы, относительно которых среди исследователей также нет консенсуса.

Неформальная занятость, как и занятость вообще, постоянно развивается, становится более изощрённой, гибкой, адаптируется к постоянно меняющейся экономической реальности, эволюционирует вместе с рынком труда, порождая новые форматы и виды деятельности. В последние годы процесс таких трансформаций заметно усилился под влиянием глобальных факторов, в числе

которых – возросшие темпы научно-технического прогресса на основе интенсивного распространения информационно-коммуникационных технологий (ИКТ) в экономике и общественной жизни. Катализатором многих изменений в трудовых отношениях стала продолжающаяся третий год пандемия COVID-19, ускорившая развитие новых нестандартных форм занятости [10, с. 410; 11, с. 55–56]. На рынке труда следствием этих сдвигов стало массовое распространение новых форм нестандартной занятости, таких как фриланс, самозанятость, платформенная занятость и т.д., в каждой из которых, в большей или меньшей степени, присутствует неформальный компонент, хотя установить его количественные параметры непросто.

Для России изменения осложняются введением с конца февраля 2022 г. беспрецедентных и масштабных экономических санкций в связи с началом специальной военной операции (СВО) на территории Украины, имеющих целью изолировать страну от остального мира и вызвать масштабный экономический кризис.

Перечисленные изменения отражаются и на неформальной занятости, добавляя к существовавшим ранее проблемам новые, также требующие решения и осложняющие решение прежних (таблица 1).

Не вдаваясь в рассмотрение различий в существующих терминологических разночтениях, детально разобранных в [8, с. 54–62], обратим внимание на некоторые принципиальные, на наш взгляд, моменты. Во-первых, на то, что смысловое наполнение используемых терминов зависит от трактовки ключевых в данном случае понятий, таких как «стандартная» и «формальная занятость».

Таблица 1

Нерешённые проблемы и новые реалии неформальной занятости в России

Table 1

Unsolved Problems and New Realities in Informal Employment in Russia

Нерешённые проблемы	Новые реалии
Отсутствие единства в трактовках неформальной занятости	Развитие ИКТ и цифровизация сферы занятости
Расхождения в количественных оценках масштабов и параметров явления	Усиление гибкости рынка труда
Негативные последствия неформальной занятости (сокращение налогов и социальных платежей; отсутствие социальных гарантий; уязвимое положение на рынке труда, низкое качество рабочих мест и т.д.).	Развитие новых форм нестандартной занятости
Наличие нерегулируемой сферы социально-трудовых отношений	Пандемия COVID-19
	СВО, частичная мобилизация, релокация некоторой части фирм и квалифицированных кадров за рубеж

Источник: составлено автором.

Понятие стандартной занятости в российском законодательстве отсутствует. Наиболее распространённая её трактовка в научной литературе предполагает работу по найму в режиме полного рабочего времени на предприятии или в организации на основе бессрочного трудового договора под непосредственным руководством работодателя или назначенных им менеджеров [12, с. 16]. Именно занятость, соответствующая этому стандарту (нормы которого, как и некоторые допустимые отклонения от него, прописаны в Трудовом кодексе Российской Федерации), обеспечивает работнику весь набор гарантий и прав, делающий его труд социально защищённым. То, что не соответствует этому стандарту, рассматривается как занятость нестандартная и не гарантирующая работнику прописанных в законодательстве прав, однако придающая рынку труда необходимую ему гибкость отношений занятости.

Во-вторых, приведённая трактовка стандартной и нестандартной занятости как работы по найму отличается от содержания ст.1 Закона о занятости населения в РФ, где занятость граждан рассматривается шире – как деятельность, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству РФ и приносящая им, как правило, заработок, трудовой доход, т.е. включающая и предпринимательскую деятельность³.

Применительно к формальной и неформальной занятости чёткие формулировки отсутствуют вообще, а используемые – имеют скорее описательный характер, акцентирующий внимание на двух обстоятельствах: наличие (или отсутствие) официальной регистрации деятельности и уплата налогов и иных обязательных платежей (либо уклонение от них). То есть в отличие от формальной занятости, жестко регламентируемой законодательством, регулируемой и контролируемой государством (и потому вполне легальной, со всеми предусмотренными в данном случае правами и гарантиями), неформальная занятость не является объектом такой регламентации, контроля и регулирования, а нередко целенаправленно уклоняется от них. При этом оба эти понятия включают как предпринимательскую деятельность, так и работу по найму, т.е. эта пара терминов не тождественна понятиям «стандартной» и «нестандартной занятости».

В-третьих, между рассмотренными парами понятий нет чётких границ, имеет место постоянное взаимодействие и динамичный обмен, причём изменение содержания ключевых тер-

³ Закон о занятости населения в Российской Федерации от 20.04.1996 г. № 36-ФЗ (в редакции, действующей с 1 марта 2022 г.). Ст.1 и 2.

минов меняет и смысловое наполнение их антонимов⁴.

Возможность получения надёжной и достоверной количественной оценки неформальной занятости в значительной степени ограничена скрытым характером данного явления, а также отсутствием как в мировой, так и в российской науке и статистической практике чётких и единообразных критериев отнесения занятости к неформальной.

К примеру, методологические подходы к неформальной занятости, разработанные Международной организацией труда (МОТ), исходят из того, что *неформальная занятость* охватывает занятых в неформальном секторе (т.е. на незарегистрированных и/или мелких частных предприятиях, производящих товары и услуги для реализации, за исключением тех, кто трудится на формальных рабочих местах неформального сектора), а также занятых в формальном секторе, но на неформальной основе⁵. При этом государствам предоставлено право самостоятельно устанавливать критерии отнесения производственных единиц к неформальному сектору в том, что касается размера предприятий, требования их регистрации, включения или невключения в неформальный сектор сельского хозяйства и т.д. Последнее привело к огромному разнообразию подходов к определению и измерению неформальной занятости, что осложняет не только международные сравнения, но и определение ее реальных параметров внутри отдельных стран.

В России неформальная занятость как таковая Росстатом не отслеживается. Ведомством используется категория занятости в неформальном секторе, к которой отнесены те, кто в течение обследуемого периода⁶ был занят, по меньшей мере, в одной из производственных единиц неформального сектора независимо от их статуса занятости и от того, являлась ли данная работа для них основной или дополнительной. При этом основным критерием отнесения единиц к неформальному сектору является отсутствие государственной регистрации в качестве юридического лица. Таким образом, согласно методологии Росстата, к неформальному сектору относятся все предприятия

⁴ Например, легализация проституции или продажи и потребления лёгких наркотиков в некоторых странах лишает соответствующие виды деятельности неформального статуса, равно как открытие границ для свободного въезда любого желающего в принципе может привести к исчезновению незаконной миграции.

⁵ Statistical Update on Employment in the Informal Economy. Geneva: ILO - Department of Statistics, June 2012. URL: //http://laborsta.ilo.org/informal_economy_E.html (дата обращения: 13.12.2021).

⁶ Имеются в виду проводимые Росстатом выборочные обследования занятости населения.

(и, соответственно, занятые на них), не имеющие статуса юридического лица, даже если они официально зарегистрированы в качестве индивидуальных предпринимателей (ИП либо самозанятых) и платят положенные налоги и социальные платежи⁷. Но часть предприятий неформального сектора остаются незарегистрированными (и/или нелегализуемыми), дабы избежать выполнения всех или некоторых правил и таким образом снизить собственные издержки.

По данным Росстата, получаемым в ходе выборочных обследований занятости населения, численность занятых в неформальном секторе за период с 2006 по 2021 гг. довольно устойчиво росла, увеличившись с 11,6 до 14,8 млн человек, или на 15,6 %, а начиная с 2013 г. стабильно превышает 14 млн человек, что эквивалентно примерно пятой части рабочей силы страны (таблица 2).

Однако к неформальному сектору в России не отнесена та часть неофициально занятых, которые работают в формальном секторе экономики (на предприятиях, являющихся юридическими лицами), но без оформления трудовых отношений между работодателем и наёмным работником, а также работающих полуполюгально, т.е. с официально оформленными трудовыми отношениями, но с выплатой заработной платы (полностью или частично) «в конверте» [7, с. 184]. Некоторое представление об этих категориях трудящихся даёт Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ (РМЭЗ), а также исследования, проведённые на его основе⁸ (таблица 3).

Сравнение данных таблиц 2 и 3 свидетельствует, что учёт неформальной занятости в формальном секторе экономики России ведёт к повышению доли занятых в зоне неформальных трудовых отношений до 30 %.

Поэтому, если основываться только на данных Росстата о занятости в неформальном секторе, то в результате общая численность занятых неформально, с одной стороны, может быть завышенной за счёт официально зарегистрированных работодателей неформального сектора и тех работников этого сектора, с которыми заключён письменный трудовой договор, т.е. за счёт тех, кто официально платит все предусмотренные для данных случаев налоги и социальные платежи. С другой, неучёт занятых на неформальной основе на предприятиях со статусом юридического лица, а также занятых какой-либо доходной деятельностью вообще без всякой регистрации (например,

⁷ Методологические положения по измерению занятости в неформальном секторе экономики. М.: Росстат. Вып. 7. URL: https://www.gks.ru/bgd/free/b99_10/isswww.exe/stg/d030/i030150r.htm (дата обращения: 05.08.2022).

⁸ См., например, [1, 7].

оказывает разнообразные личные и деловые услуги за вознаграждение) способен приводить к занижению реальных масштабов неформальной занятости и, возможно, значительному.

При этом социологические опросы свидетельствуют о наличии значительного и устойчивого потенциала приемлемости теневого заработка. Согласно последнему из таких опросов, проведённому 4–5 июля 2022 г., на получение зарплаты в конверте (полностью или частично) согласны 40 % опрошенных против 38 % однозначно отвергших такой вариант и 22 % затруднились с ответом. В марте 2022 г. соотношение было обратным, хотя и ненамного (38 % согласных, 39 % высказавшихся против и 23 % не определившихся)⁹.

Такие изменения и высокая в целом толерантность к «серым» и «чёрным» заработкам может рассматриваться как признак нарастания нестабильности в экономике и на рынке труда¹⁰, поскольку в такие периоды предприятия вынуждены оптимизировать свои расходы, в том числе и за счёт оплаты труда и отчислений в социальные фонды. В этих условиях зарплата в конверте представляется лучшим решением, чем её отсутствие вообще.

Есть и другие демотивирующие «обеление» зарплат факторы, объясняющие относительную устойчивость доли согласных на теневые заработки на протяжении последних лет. Определённую роль несомненно играет уже имеющийся опыт и терпимость как к получению доходов такого рода, так и к неуплате налогов. Согласно данным ВЦИОМ, 34 % опрошенных когда-либо в своей жизни получали серую зарплату, а среди молодёжи и жителей столичных городов таких было более 40 %. С пониманием к подобной практике отнеслись 45 % респондентов¹¹.

На целенаправленное уклонение от уплаты налогов, которое, как правило, не подвергается общественному осуждению и не воспринимается как правонарушение, указывают А. Покида и Н. Зыбуновская, отмечающие, что 55,5 % опрошенных ими «считают допустимым, когда люди, занимающиеся

⁹ Опросы на тему «серых» заработков проводятся исследовательским центром рекрутингового портала SuperJob.ru регулярно четыре раза в год среди экономически активного населения 18 лет и старше по выборке в 1600 человек в 366 населённых пунктах всех округов РФ. Число россиян, согласных на чёрную зарплату, за 3 месяца не изменилось. URL: <https://www.superjob.ru/research/articles/113557/chislo-rossiyan/> (дата обращения: 23.07.2022).

¹⁰ Примечательно, что самая высокая доля согласных на зарплату в конверте фиксировалась в кризисном 2009 г. (60 %), повышалась до 48 % в кризис 2014 г. и до 46 % в период первой волны пандемии COVID-19 (апрель 2020 г.). Там же.

¹¹ Зарплата «в конверте»: исчезающая натура? URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/zarplata-v-konverte-ischezajushchaja-natura> (дата обращения: 11.07.2022). Опрос проводился 17 августа 2021 г.

Таблица 2

Динамика численности и доли занятых в неформальном секторе России в 2013–2021 гг.

Table 2

Dynamics of the Number and Share of People Employed in the Informal Sector of Russian Labor Market in 2013-2021

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Занятые, млн человек	75,5	75,4	76,6	76,6	76,3	72,6	71,9	70,6	75,3
Занятые в неформальном секторе, млн человек	14,1	14,4	14,8	15,4	14,3	14,6	14,8	14,1	14,8
То же, %	18,7	19,1	19,3	20,1	18,7	20,1	20,6	20,0	19,6

Примечание. В качестве отправной точки для сравнительной оценки динамики занятости в неформальном секторе избран 2013 г. как последний период относительно устойчивого и стабильного социально-экономического развития страны до введения самых первых санкций вследствие перехода Крыма под юрисдикцию России, экономического кризиса 2014–15 гг. и ограничений, связанных с пандемией COVID-19.

Источник: составлено автором на основе данных Росстата.

Таблица 3

Динамика численности и доли наёмных работников формального сектора с неофициальными трудовыми отношениями и неофициальной заработной платой в 2015–2019 гг., в целом по России

Table 3

Dynamics of the Number and Share of Employees in the Formal Sector with Informal Labor Relations and Informal Wages in Russia, 2015–2019

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Наёмные работники, занятые на основной работе в организациях на основе устной договорённости без оформления документов, млн человек	2,7	2,5	2,6	2,6	2,7	2,2
Доля работников, неофициально занятых в формальном секторе (без трудового договора и т.п.), от численности работников организаций, %	7,3	7,5	8,2	7,8	7,7	...
То же от общей численности занятых, %	5,9	6,0	6,7	6,3
Доля работников, занятых в формальном секторе, с неофициальной (частично или полностью) заработной платой, от численности работников организаций, %	13,4	14,6	15,4	14,2	13,6	...
То же от общей численности занятых, %	10,9	11,8	12,5	11,5

Источник: составлено на основе данных [1, с. 36; 7, с. 195–196].

индивидуальной трудовой деятельностью (самозаняты), полностью или частично уклоняются от уплаты налогов»¹² [6, с. 68].

Эти же авторы отмечают и другие факторы устойчивости неформальной занятости и практики теневых выплат, к которым, среди прочего,

¹² Опрос проводился 1-10 сентября 2020 г., что позволяет исключить влияние пандемии COVID-19, т.к. в этот период её первая волна в России уже закончилась, а вторая ещё не ожидалась.

респонденты отнесли наличие ограничений по возрасту или состоянию здоровья, препятствующих официальному трудоустройству (26,3%); возможность увеличить собственные доходы посредством уклонения от различных удержаний с официального заработка (например, налогов, что отметили 29,6% занятых неформально, взысканий по исполнительным документам, уплаты кредитов и проч. – 14,2%), а также возможность со-

хранения социальных льгот и выплат, на которые нельзя было бы рассчитывать в случае получения официальных доходов – 11,3% [6, с. 69–70].

Вклад в распространённость «конвертных практик» вносит также нестабильность российской пенсионной системы и её постоянное реформирование на протяжении последних лет, что подрывает доверие граждан к этой важнейшей социальной гарантии. Так, в ходе упомянутого выше опроса 1–10 сентября 2020 г. почти половина респондентов (47,4%) усомнилась в том, что официальная заработная плата является гарантией достойной пенсии, а среди самозанятых таких оказалось 64,4% [6, с. 74–75].

Новые формы нестандартной занятости и неформальность на российском рынке труда

В свете проблематики неформальной занятости особый интерес представляет активное распространение на российском рынке труда новых форм нестандартной занятости, значительно ускорившееся под влиянием пандемии и интенсивной цифровизации всех сфер жизнедеятельности, открывших широкие возможности для их развития. Эти новые формы (самозанятость, фриланс, платформенная занятость, аутсорсинг, аутстаффинг, лизинг персонала и т.д.), осуществляемые во многих случаях в формате дистанционной (удалённой) работы, отличаются слабой социальной защищённостью (или её полным отсутствием) и наличием, в большей или меньшей степени, неформального компонента¹³. Ряд таких форм (как, например, фриланс, платформенная занятость и т.п.) не всегда правомерно отождествляются с самозанятостью, поскольку этот термин в России обозначает особый налоговый режим, предполагающий уплату налога на профессиональный доход (НПД), а не форму трудовых отношений или статус в занятости.

Самозанятость. Самозанятыми, в принципе, могут быть представители многих категорий занятых. Однако положение таких работников в системе трудовых отношений двойственно. С одной стороны, они являются работниками, осуществляющими трудовую деятельность самостоятельно без права привлекать к ней по найму других лиц и, в случае регистрации в Федеральной налоговой службе в качестве плательщиков НПД, вроде бы получают официальный формальный

статус¹⁴ (хотя, согласно критериям Росстата, относятся к занятым в неформальном секторе).

С другой стороны, они являются предпринимателями, действующими на свой страх и риск и самостоятельно обеспечивающими себя работой, средствами труда и несущими ответственность перед надзорными органами в лице ФНС. Однако на практике их самозанятость нередко становится прикрытием фактической работы по найму без заключения трудового договора, что ощутимо снижает налоговую нагрузку как для их работодателей, так и для самих таких «псевдосамозанятых» (правда, практически не обеспечивает последних никакими социальными гарантиями в виде оплачиваемых отпусков и сверхурочных, больничных и проч.), а работодателям позволяет снижать заработок, выплачивать его нерегулярно или вообще задерживать (в силу отсутствия трудового договора, где вопросы оплаты труда, как правило, фиксируются)¹⁵. Так, уже в первую волну пандемии коронавируса многие фирмы нанимали сотрудников, оформляя их как самозанятых, либо переводили в этот статус уже работающих¹⁶. По оценке профсоюзов, в 2020 г. подобную трансформацию претерпели порядка 400 тыс. занятых¹⁷.

Позитивная динамика численности самозанятых, трактуемая властями как важный шаг на пути «обеления» рынка труда, во многом объясняется, во-первых, распространением данного режима с 4 российских регионов в 2019 г. к настоящему времени практически на всю страну; во-вторых, удобством и относительной простотой регистрации, а также низкой ставкой налогообложения доходов (4 и 6%). Некоторую роль в этом росте играет фактор необходимости наличия в ряде случаев официально подтвержденного статуса в занятости и получения дохода, например, для

¹⁴ Простота такой регистрации и льготный режим налогообложения обусловили резкий скачок численности самозанятых, значительно перекрывший изначально намеченные параметры (с 330 тысяч на конец 2019 г. до 1 млн к началу осени 2020 г. и до 5,4 млн к августу 2022 г., чего предполагалось достичь только в 2024 г., тогда как теперь к этому сроку ожидается уже 8 млн самозанятых). URL: <https://xn--90aifddrld7a.xn--p1ai/novosti/news/kolichestvo-samozanyatykh-v-rossii-dostiglo-5-mln-chelovek#:~:> (дата обращения: 01.08.2022); URL: <https://www.kommersant.ru/doc/5368873> (дата обращения: 01.08.2022)

¹⁵ По оценкам Минфина и ФНС, размер среднего дохода самозанятого составляет 25–35 тыс. рублей, что на 40–50% меньше среднего заработка наемного работника в российской экономике. Коммерсантъ, 18.02.2022, № 30. С.2.

¹⁶ Поскольку, по закону, прежний работодатель не имеет права прибегать к услугам самозанятых, бывших ранее его штатными работниками, для этого, как правило, открывается подставная фирма. URL: <https://ria.ru/20200828/samozanyatyy-1576410079.html> (дата обращения: 12.10.2020).

¹⁷ Самозанятых выводят из тени. URL: <https://www.kommersant.ru/doc/5317608> (дата обращения: 30.07.2022).

¹³ МОТ и Европейский фонд по улучшению условий жизни и труда (Еврофонд) выделяют больше нестандартных форм занятости, см.: [13, 14, 15]. Многие из них в той или иной степени присутствуют и в России [7, с. 85–115], однако в данной статье рассматриваются те, которые получили в нашей стране наибольшее распространение.

оформления ипотеки, на которую без этого рассчитывать не приходится (врезка).

Я привыкла получать гонорары в конвертах: почти всегда у меня было так, с того самого момента, как я начала работать. Меня это устраивало, я хорошо зарабатывала, но в прошлом году начала задумываться об ипотеке и поняла, что ни один банк мне ее не одобрит. Официально то я не работаю и не зарабатываю. Так что самозанятость оказалась отличным вариантом: налог совсем маленький, для собственного спокойствия этих денег не жалко, ну и всё теперь официально. (Из интервью Елизаветы, графического дизайнера, 25 лет газете «Московский комсомолец»¹⁸).

Каков потенциал истинной неформальности среди самозанятых позволяют судить данные Центра социально-политического мониторинга Института общественных наук РАНХиГС, согласно которым в 2019 г. самостоятельной деятельностью в России занималось порядка 16–17 млн человек., из которых 64,1 % (т.е. 10–11 млн) никак не оформляли свой статус¹⁹. Если вычесть из этого количества 5 млн самозанятых, зарегистрировавшихся с 2019 г. по настоящее время в качестве плательщиков НПД, то примерно столько же ещё остается «в тени» (хотя часть из них может совмещать деятельность в качестве самозанятого с официальной занятостью в формальном секторе).

Несмотря на привлекательность упомянутого налогового режима, нежелание афишировать свою деятельность может объясняться рядом причин, среди которых: отсутствие социального и пенсионного обеспечения, гарантий занятости и получения дохода²⁰; нежелание вообще привлекать внимание налоговых и иных контрольно-надзорных органов к себе и к своим заказчикам и клиентам; неуверенность в стабильности действующего налогового законодательства, особенно в современных сложных экономических условиях²¹. Наконец, определённым препятствием

¹⁸ В Москве отмечен взрывной рост самозанятых. URL: <https://www.mk.ru/moscow/2022/06/01/v-moskve-otmechen-vzryvnoy-rost-samozanyatykh-pochemu-eto-tak-populyarno.htm> (дата обращения: 11.06.2022).

¹⁹ Эксперты оценили число самозанятых россиян. URL: <https://www.rbc.ru/rbcfreeneews/5d66f3ac9a794780e015e739> (дата обращения: 01.08.2022).

²⁰ Уплата пенсионных взносов для самозанятых является добровольной и оставлена на их усмотрение, а в случае выбора такого варианта – дополнительно сокращает получаемый доход, который и так невелик. Коммерсантъ, 18.02.2022, № 30. С. 2.

²¹ Согласно данным РАНХиГС, уверенность в стабильности налогообложения высказали 31,7% опрошенных занятых, о его непредсказуемости заявили 42,6% респондентов, а 56,7% – вообще посчитали, что российская налоговая политика эволюционирует в сторону роста налоговой нагрузки [6, с. 81].

ем являются установленные законодательством узкие рамки, ограничивающие деятельность самозанятых и, возможно, также загоняющие их в неформальность. Так, весьма ограничен круг разрешённых им видов деятельности (например, собственноручно изготавливать на заказ и реализовывать свои кондитерские изделия можно, а продавать чужие нельзя). В случае сотрудничества с юридическим лицом для самозанятого годится не любой договор ГПХ, а в основном договор подряда, заключение же агентского договора, договора комиссии или поручения чревато негативными последствиями вплоть до переквалификации отношений в трудовые со всеми вытекающими последствиями как для фирмы (доначисление налоговых платежей, штрафы), так и для самозанятого. Установленный верхний предел годового дохода (2,4 млн рублей), в случае его превышения (например, выполнения большого и сложного заказа) означает автоматическое аннулирование статуса самозанятого с доначислением налогов и платежей до стандартного уровня [16].

Фриланс. Очень часто с самозанятыми полнотью отождествляют фрилансеров независимо от рода их деятельности. В настоящее время фриланс – новейший и наиболее динамично развивающийся сегмент российского рынка труда²². Однако его исследование затруднено из-за запутанности и неоднозначности трактовок данного явления. Чёткого определения терминов «фриланс» и «фрилансер» нет ни в российском законодательстве, ни в специальной литературе.

Отождествление фриланса и самозанятости представляется неверным. Хотя фрилансеры могут оформлять свою деятельность как самозанятые, но, в случае отсутствия статуса плательщика НПД, они могут работать по более широкому кругу договоров даже при работе на юридических лиц. Кроме того, фрилансеры всегда работают удалённо от заказчика (иногда очень удалённо – на другом конце планеты), самостоятельно выбирая конкретное место выполнения заказа (у себя дома, в интернет-кафе или какое-либо другое), а с заказчиком преимущественно общаются через интернет, тогда как для многих самозанятых оказание ряда видов услуг (персональных, ре-

²² По итогам исследования российского подразделения международной сети консалтингово-аудиторских компаний PricewaterhouseCoopers (PwC), российский рынок фриланса по темпам роста занимает второе место в мире (после США). В 2020 г. страна вошла в первую десятку государств по объёму этого рынка, оборот которого в денежном выражении составил 41 млрд долл., а к 2025 г., как предполагается, достигнет 102 млрд. Исследование рынка фриланса. URL: <https://www.pwc.ru/ru/publications/issledovaniye-rynka-freelance-uslug.html> (дата обращения: 13.06.2022). В апреле PwC ушла из России, а её российское подразделение продолжило работу под новым названием «Технологии доверия».

монтных, бытовых, репетиторских, транспортных и т.п.) невозможно без непосредственного общения с заказчиком у него на дому, в офисе, в транспортном средстве либо в помещении, специально арендованном исполнителем для этих целей. Наконец, работа фрилансеров – это преимущественно деятельность интеллектуального характера (аналитическая, креативная, творческая и т.п.), основными направлениями которой, согласно данным ИТ-холдинга TalentTech, НИУ ВШЭ и биржи фриланса FL.ru, являются дизайн и компьютерная графика (58 % фрилансеров), разработка и поддержание веб-сайтов (46 %), программирование (38 %), создание текстов и копирайтинг (32 %), реклама и маркетинг (24 %) ²³. При этом фрилансер может быть не только самозанятым, но и оформить свою деятельность как ИП или юридическое лицо (ООО) и, соответственно, иметь право нанимать работников.

Поэтому, по нашему мнению, *фрилансом целесообразно именовать дистанционную деятельность независимых работников посредством сети Интернет, реализующих для выполнения заказов свои креативные способности и навыки за вознаграждение.*

Следствием нечёткости разграничения фриланса и самозанятости стало огромное расхождение оценок количества фрилансеров: от нескольких миллионов человек до более чем половины российских работников ²⁴. Более реальной представляется оценка, согласно которой за период с 2014 по 2021 гг. по числу вовлечённых работников российский фриланс вырос в 6 раз (с 3 до 18 млн человек) ²⁵, а в последние годы в эту форму занятости стали включаться и другие категории специалистов: инженеры, преподаватели, психологи, журналисты, юристы и консультанты. В результате к этим динамичным изменениям всё чаще стали применять термин «фриланс-революция» ²⁶.

Возможность существенно экономить расходы на персонал, аренду помещений, оборудование рабочих мест, не платить страховые взносы, решая специфические, нестандартные или нере-

²³ Свобода по выбору: настоящее и будущее фриланса в России. URL: <https://trends.rbc.ru/trends/social/60c8e3139a79472ba64fde35> (дата обращения: 08.05.2022).

²⁴ Фрилансер: кто это и чем занимается. URL: <https://goldengalaxy.ru/rabota-i-karera/frilanser-kto-eto-chem-zanimaetsya> (дата обращения: 11.06.2022).

²⁵ Фриланс-2021: итоги года и прогноз на 2022 год. URL: <https://blog.kwork.ru/rynok-frilansa/frilans-2021-itogi-goda-i-prognoz-na-2022> (дата обращения: 26.07.2022).

²⁶ Данный термин активно использовался на ноябрьской 2021 г. онлайн-конференции «Всемирная фриланс-революция: российский фриланс сегодня и в будущем», проведённой на платформе Профессионалы 4.0. URL: <https://leader-id.ru/events/248849> (дата обращения: 14.06.2022).

гулярные задачи без привлечения сотрудников в штат на полную ставку, обуславливает растущую популярность фриланса среди работодателей. По результатам исследования PwC, 25 % компаний в России ещё в 2020 г. планировали заменить фрилансерами до 30 % штатных работников ²⁷. В какой мере эти планы реализуются, зависит от перспектив развития нынешней сложной экономической ситуации в стране.

Вместе с тем, неопределённость правового статуса фриланса и его законодательная неформальность позволяет предположить, что значительная часть российских фрилансеров работает «в тени». Так, в середине 2021 г. только четверть из них (26 %) оформили официальный статус (самозанятость или ИП), ещё 37 % только планировали сделать это в будущем ²⁸. О распространённости неформальных практик во фрилансе свидетельствуют также данные, приводившиеся на онлайн-конференции «Всемирная фриланс-революция»: 37 % заказчиков не составляют договор с фрилансером, а фиксируют договорённости в электронной или SMS-переписке, 21 % делают заказы только на основе устной договорённости ²⁹.

Платформенная занятость в России в контексте неформальности

Казалось бы, прекрасным способом «обеления» самозанятости является динамичное развитие в России платформенной занятости, подстегнутое пандемией COVID-19, активизировавшей использование удалённой работы ³⁰. Однако это не так, поскольку и этот формат занятости не урегулирован юридически, не формализован и практически не встроен в сложившуюся систему социально-трудовых отношений. Более того, по мнению авторов доклада «Платформенная занятость: определение и регулирование», попытка вписать эту систему «в прокрустово ложе традиционного трудового законодательства» может привести к её разрушению, «нивелировать все преимущества платформ» и вернуть значитель-

²⁷ Исследование рынка фриланса. URL: <https://www.pwc.ru/russia/publications/issledovaniye-rynka-freelance-uslug.html> (дата обращения: 13.06.2022).

²⁸ Что ждёт экономику и фриланс в 2022 году?. URL: <https://awayne.biz/frilans-v-krizis-2022/> (дата обращения: 16.07.2022).

²⁹ Свобода по выбору: настоящее и будущее фриланса в России. URL: <https://trends.rbc.ru/trends/social/60c8e3139a79472ba64fde35> (дата обращения: 08.05.2022).

³⁰ Платформенную занятость можно определить как особый и чрезвычайно гибкий формат нестандартной занятости, основанный на использовании цифровых технологий платформами-агрегаторами как посредниками между клиентами-заказчиками работ (организациями, фирмами и физическими лицами) и исполнителями этих работ (ИП, самозанятыми, фрилансерами и т.п.)

ную часть исполнителей заказов назад в неформальность³¹.

Нечто подобное произошло с российским аутстаффингом, активно развивавшимся в начале XXI в., когда его регулирование практически отсутствовало, и вывод сотрудников за штат с последующим их использованием в той же компании, но уже не по трудовому договору, оказался очень выгодным для работодателей, т.к. позволял существенно экономить на отчислениях в Пенсионный фонд, различных компенсациях, а также снять с себя всякую ответственность за персонал. Но как только аутстаффинг подвергся жёсткой ограничительной регламентации на основе Федерального закона № 116³² и соответствующих поправок в ТК РФ (ст. 56.1 и гл. 53.1), вступивших в силу с 01.01.2016 г., его использование в России резко пошло на спад. В результате, по подсчётам Ассоциации частных агентств занятости (АЧАЗ), объём рынка заёмного труда сократился почти в 3 раза (с 36,6 млрд руб. в 2015 г. до 12,7 млрд руб. в 2016 г.), услуги аутстаффинга подорожали на 30–40 %, а стоимость временного сотрудника стала сопоставимой со штатным работником³³.

Оценить количественные параметры платформенной занятости в России сложно по причине динамичности развития как самих платформ, так и из-за отсутствия статистического учёта этой сферы³⁴. В России существуют две возможности работы на платформах: легальное оформление сотрудничества для ИП и самозанятых и незарегистрированная (т.е. неформальная) занятость. По самым приблизительным оценкам на середину 2021 г., приведённым в докладе НИУ ВШЭ, на легальной основе на платформах работают около 2 млн человек и в 2,5 раза больше (т.е. примерно 5 млн) – заняты неофициально³⁵.

О размерах неформальной деятельности «на платформах» позволяют судить исследования микробизнеса и самозанятых, работающих на рынке услуг, ежегодно осуществляемые аналитической компанией Data Insight совместно с порталом

Авито. Последнее, проведённое в феврале–мае 2022 г., охватило ремонт жилья, строительство и благоустройство, ремонт техники, ремонт и обслуживание автомобилей, услуги в сфере красоты и здоровья, праздников, уход за животными, производство на заказ, вывоз мусора, услуги аренды. Полученные весьма красноречивые результаты свидетельствуют, что среди провайдеров-агрегаторов таких услуг 29 % составляют частные лица, не имеющие никакой регистрации. Для 86 % исполнителей – это основное занятие, для остальных – дополнительное, увеличивающее их доход на 20–30 %. Подавляющее большинство исполнителей (71 %) предпочитают договариваться с заказчиком устно (по телефону) либо посредством SMS или email-переписки. Договор заключают только 36 %, а кассовый чек или расписку в получении оплаты выдают, соответственно, 11 и 5 % исполнителей. При этом 69 % предпочитают оплату наличными и еще 3 % – переводом на мобильный телефон³⁶. Однако о степени надёжности результатов этого исследования судить сложно.

Аналогичная картина и во фрилансе, который чаще всего ассоциируют именно с платформенной занятостью. В России свыше половины фрилансеров (53 %) ни разу их не использовали, находя себе заказы и проекты через родственников, друзей и знакомых, «сарафанное радио» либо рекламируя себя в соцсетях и т.д. (причём возрастные фрилансеры к платформам вообще почти не обращаются). Среди фрилансеров, работающих через специализированные фриланс-платформы, статус плательщиков НПД (т.е. самозанятых) или ИП имели только 23 % (соответственно, 16 и 7 %), столько же сотрудничало с этими платформами как физическое лицо, а 53 % вообще никак не определили свой статус (т.е. работали неформально) и ещё по 1 % сотрудничали с платформами как юридические лица (ООО) либо «по-разному». При этом свыше половины российских фрилансеров совмещают фриланс с постоянной занятостью, полной или частичной (43 и 15 %, соответственно) и только 35 % работают исключительно на фрилансе³⁷.

³¹ Платформенная занятость: определение и регулирование / Колл. авт. Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Институт социальной политики. М.: НИУ ВШЭ, 2021. с. 7. URL: <https://psmu.hse.ru/data/2021/05/26/1438190156/> (дата обращения: 20.06.2022).

³² Федеральный закон «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» от 05.05.2014 г. № 116-ФЗ (так называемый закон «О заёмном труде»).

³³ Аутстаффинг в России: мёртв или жив. URL: <https://pro.rbc.ru/demo/5d0a21bc9a7947373e956ed8> (дата обращения 14.08.2022).

³⁴ Наиболее часто упоминаемые цифры – от 2 до 5 млн платформенных занятых. Коммерсантъ. 01.10.2021. № 178. С. 2.

³⁵ Платформенная занятость: определение и регулирование, с. 52.

³⁶ Исследование включало 1600 телефонных интервью в феврале 2022 г., 2 091 интервью исполнителей услуг в марте 2022 г. (панельный онлайн-опрос и опрос методом поточной выборки 50/50), онлайн-анкетирование по базе партнёров Авито (9672 анкеты) в марте 2022 г. и дополнительный панельный онлайн-опрос исполнителей услуг (1046 интервью) в мае 2022 г. В качестве микробизнеса в данном исследовании рассматривались компании-провайдеры и агрегаторы услуг с численностью штата не более 15 человек. Российский рынок услуг в 2021 году. Самозанятые исполнители и микробизнес. Data Insight. URL: https://datainsight.ru/DI_Avito_Services (дата обращения: 13.07.2022).

³⁷ Фриланс повзрослел: немного статистики и тенденций. URL: <https://habr.com/ru/company/leader-id/blog/595973> (дата обращения: 14.06.2022).

Заключение

Подводя итог, следует отметить, что развитие новых форм занятости обусловлено объективными процессами и имеет многообразные последствия для российского рынка труда, как положительные, так и отрицательные. К первым можно отнести развитие гибких форм использования труда, открывающих возможности более полного использования трудового потенциала работников, их развития (включая творческие качества), повышения производительности и эффективности труда, повышения удовлетворённости от осуществляемой деятельности и доходов от занятости, позволяющих активнее включаться в трудовую деятельность, а значит, и в общественную жизнь, лицам с ограниченными возможностями здоровья, людям с семейными обязанностями, жителям сельских, отдалённых и экономически отсталых территорий и многое другое [17, с. 13].

Отрицательные последствия ведут к сужению сферы стандартной занятости, сокращению социальных гарантий и охвата ими работающего населения, росту неустойчивой занятости, деформализации трудовых отношений с перспективой расширения неформальной занятости в целях ухода от налогообложения, т.е. к снижению поступления налогов в бюджеты всех уровней, ограничению возможностей государственного воздействия на рынок труда и социальную сферу и в итоге – к росту социально-экономической напряжённости и поляризации общества [17, с. 14].

В последние годы в России предпринят ряд мер, направленных на сокращение неформальной занятости. Подробнее этот вопрос рассмотрен в [1, с. 34–36], автор которой отмечает, однако, что «проведённая большая работа по реализации комплекса мероприятий по легализации неформальной занятости ... не привела к заметным изменениям в данной сфере» [1, с. 38]. Отчасти, по её мнению, это произошло потому, что «для современного работника наличие официальной занятости не гарантирует достойных условий труда» [1, с. 37], но во многом – из-за неверной расстановки акцентов в осуществляемых мерах, когда в качестве приоритета была обозначена цель «увеличения собираемости платежей и сборов» ради наполнения государственного бюджета и внебюджетных фондов посредством легализации [1, с. 38].

Ещё одна старая и нерешённая проблема – отсутствие единообразной трактовки понятия неформальной занятости, что затрудняет разработку чётких критериев статистического учета данного явления и оценки его количественных параметров. То же в полной мере относится к новым видам нестандартной занятости, которая

в дальнейшем в силу объективных причин будет продолжать расти и уже сейчас требует разработки методов её регулирования, включая законодательные.

Однако в этом вопросе «забрезжил свет в конце туннеля»: Минтруд подготовил проект новой версии Закона о занятости населения в РФ, который должен быть вынесен на общественное обсуждение до конца 2022 г., а действовать начнёт, как предполагается, с 2024 г.³⁸

В числе основных предлагаемых проектом закона новаций противодействие нелегальной занятости и регулирование некоторых видов нестандартной (самозанятости, платформенной занятости, заёмного труда).

В отношении *нелегальной занятости* (которая в проекте закона именуется неконвенциональной (теневой) в новом законе предполагается посвятить ей отдельную статью, где будет дано её определение, обозначены последствия, законодательно закреплены полномочия органов власти разного уровня по «обелению» рынка труда и соответствующие механизмы (в частности, создание открытого реестра компаний, практикующих нелегальный найм, разработка утверждаемого правительством России плана по борьбе с теневой занятостью, реализовывать который и координировать выполнение будут межведомственные комиссии в регионах)³⁹.

В плане *нестандартных форм занятости* предполагается оформить правовой статус самозанятых граждан (правда, только работающих на цифровых платформах и по договорам гражданско-правового характера (ГПХ), установить для них нормы времени работы и отдыха, оплаты услуг, урегулировать доступ к социальным гарантиям (пособиям по безработице и временной нетрудоспособности). Однако для получения пособия по безработице ИП (им тоже предоставляется такое право) должно быть ликвидировано, а статус самозанятого прекращён. Такое условие, как и предлагаемый способ его расчёта вызывает возражения экспертов, т.к., во-первых, местные

³⁸ URL: <https://www.rbc.ru/economics/03/11/2022/63626c709a7947cc0a9cce1d> (дата обращения 03.11.2022).

³⁹ В ноябре 2021 г. Минтруд РФ уже представлял проект плана по снижению теневой занятости в 2022–2024 годах, предполагавший проведение мониторинга нелегального трудоустройства и создание реестра работодателей, поскольку уже тогда Минфин России предупреждал, что при сохранении роста теневой занятости к 2034 г. потери госбюджета могут достичь 1,5 % ВВП в год. Объём же «серого фонда оплаты труда» в 2020 г. Росстат оценивал в 10,4 трлн. руб. Что же касается межведомственных комиссий, то нечто подобное в регионах уже существует (специальные комиссии по выявлению нелегального трудоустройства, в которых совместно работают органы власти, Пенсионного фонда и представители социальных партнёров). URL: <https://www.rbc.ru/economics/17/02/2022/620cf7099a79470d8f0aeecc> (дата обращения 30.10.2022).

подразделения Федеральной налоговой службы (ФНС) и создаваемого с 1 января 2023 г. Социального фонда и так имеют все сведения о движении средств у этих категорий граждан, и нет необходимости документального оформления прекращения деятельности. Во-вторых, порядок расчёта и размер пособия по безработице чреват теневизацией работы на себя, поскольку официальное оформление самозанятости в случае её совмещения с работой по найму не будет влиять на размер пособия⁴⁰.

Для мониторинга соблюдения этих норм планируется создание некоммерческой саморегулируемой организации (СРО) – Совета цифровых платформ занятости. В его состав войдут представители государства и интернет-компаний, а сама организация займётся рассмотрением жалоб занятых, разработкой стандартов качества услуг и мониторингом цен на этом рынке.

Нововведения предлагаются и в плане регулирования взаимоотношений самозанятых и ИП с платформами. Именно операторы платформ получают право устанавливать максимальное количество часов, которое платформенный занятый может отработать в день. Они же будут осуществлять функции агента по уплате налогов с доходов занятого, определять и давать преференции за выполнение заказов тем занятым, которые подключились к добровольным системам социальных гарантий или заключили договор с негосударственным пенсионным фондом. При этом предоставление платформам права устанавливать обязательные требования к деятельности занятых на платформах, определять временные лимиты их труда фактически означает для них возможность устанавливать трудовой распорядок, что делает взаимоотношения занятых и платформ очень похожими на трудовые⁴¹.

Наконец, относительно использования так называемого *займного труда* проект нового закона предлагает определить правовой статус сотрудников, временно направляемых работодателем к другим физическим или юридическим лицам по договору о предоставлении труда. Поскольку этот вид занятости Минтруд рассматривает как переходный между стандартными трудовыми

ми отношениями и новыми формами занятости, предполагается конкретизировать условия такого договора, пересмотреть требования к организациям, оказывающим подобные услуги, и определить виды работ, для которых может использоваться такая форма занятости⁴².

Данная новация не очень понятна, особенно если учесть, что в Трудовом кодексе РФ глава 53.1 целиком посвящена регулированию трудовых отношений такого рода, а в ст. 56.1 использование займного труда вообще запрещено⁴³.

Кроме того, проект нового закона о занятости совершенно не затрагивает такой важный аспект качества трудовой жизни работающих в нестандартных формах занятости как безопасность и охрана труда.

Особая проблема – влияние санкций на российский рынок труда в целом и неформальную занятость, в частности. Говорить об этом в настоящее время затруднительно из-за неопределённости перспектив и отсутствия необходимых и надёжных статистических данных. Не вносят ясности и многочисленные многовариантные экономические прогнозы, появляющиеся едва ли не каждую неделю и опирающиеся нередко на весьма зыбкую, на наш взгляд, фактологическую базу.

Обычно в периоды экономических спадов неформальная занятость выступает своеобразным «амортизатором» сокращения занятости и доходов. Однако специфика и нетипичность нынешнего кризиса может оказать весьма противоречивое и неоднозначное воздействие на российский рынок труда и его неформальный сегмент. Минтруд РФ, к примеру, ожидал некоторого роста безработицы уже этой осенью⁴⁴. Пока такой рост статистикой не зафиксирован. В результате однозначно оценить масштабы и динамику неформальной занятости в ближайшем будущем пока не представляется возможным, тем более что данное явление реагирует на изменения в экономике с некоторым временным лагом [9, с. 19].

⁴² URL: https://aif.ru/society/v_mintrude_razrabotali_novuyu_redakciyu_zakona_o_zanyatosti_naseleniya_smi (дата обращения 05.11.2022).

⁴³ Трудовой кодекс Российской Федерации (ТК РФ) от 30.12.2001 г. (в ред. от 04.11.2022 г.).

⁴⁴ Безработицу оставили на осень. Минэкономики поделилось легким беспокойством по поводу будущей занятости. Коммерсантъ. 08.08.2022, № 142/П. С. 2.

⁴⁰ URL: <https://www.rbc.ru/economics/17/02/2022/620cf7099a79470d8f0aeec> (дата обращения 30.10.2022).

⁴¹ URL: https://aif.ru/society/v_mintrude_razrabotali_novuyu_redakciyu_zakona_o_zanyatosti_naseleniya_smi (дата обращения 05.11.2022).

Список литературы

1. Одинцова Е.В. Легализация неформальной занятости в России: основные итоги и нерешённые проблемы // Уровень жизни населения регионов России. 2020. Том 16. № 1. С. 33–42. DOI 10.19181/lspr.2020.16.1.3, EDN LPMXHE
2. В тени регулирования: неформальность на российском рынке труда. Под ред. В.Е. Гимпельсона, Р.И. Капелюшникова, НИУ ВШЭ. М.: Изд. дом Высшей школы экономики. 2014. 535 с. ISBN 978-5-7598-1090-2
3. Нуреев Р.М., Ахмадеев Д.Р. Неформальная занятость. Истоки, современное состояние и перспективы развития (опыт институционального анализа) М.: Кнорус, 2021. 248 с. ISBN 978-5-406-02533-8; 978-5-406-06990-5.
4. Кубишин Е.С. Экономика рынка труда. М.: Издательство Юрайт, 2020. 127 с. ISBN 978-5-534-13676-0
5. Авдийский В.И., Дадалко В.А., Синявский Н.Г. Теневая экономика и экономическая безопасность государства [М.: ИН-ФРА-М, 2021. 538 с. ISBN 978-5-16-012671-5, 978-5-16-102541-3. DOI 10.12737/24758, EDN YGHZYX
6. Покида А., Зыбуновская Н. Динамика теневой занятости российского населения. // Экономическая политика. 2021. Т.16. № 2. С. 60–87. DOI 10.18288/1994-5124-2021-2-60-87, EDN RIGILL
7. Трудовые отношения в условиях развития нестандартных форм занятости: [монография] / под ред. Н.Л. Лютова, Н.В. Черных. М.: Проспект, 2020. 256 с. ISBN 978-5-392-36600-2.
8. Капелюшников Р.И. Неформальная занятость в России: что говорят альтернативные определения? // Журнал Новой экономической ассоциации. 2013. № 4. С. 52–83. EDN RRVLAN
9. Нуреев Р.М., Ахмадеев Д.Р. Неформальная занятость в России: новые тенденции развития в XXI веке // Journal of Economic Regulation (Вопросы регулирования экономики). 2019. Том 10. № 3. С. 6–22. DOI 10.17835/2078-5429.2019.10.3.006-022, EDN HFWWXС
10. Бобков В.Н. 18 рефлексий о современном обществе и образ будущего // Уровень жизни населения регионов России. 2022. Том 18. № 3. С. 409–414. DOI 10.19181/lspr.2022.18.3.12. EDNKDDAJ, EDN KDDAJC
11. Уровень и качество жизни населения России: от реальности к проектированию будущего: [монография] / В.Н. Бобков, Т.Е. Бобкова [и др.]; под ред. В.Н. Бобкова (отв. ред.), Н.В. Локтюхиной, Е.Ф. Шамаевой; ФНИСЦ РАН. М.: ФНИСЦ РАН, 2022. 274 с. ISBN 978-5-89697-388-1 DOI 10.19181/monogr.978-5-89697-388-1.2022, EDN WOQAYF
12. Нестандартная занятость в российской экономике. Под ред. В. Е. Гимпельсона и Р. И. Капелюшникова. М.: Издательский дом ГУ ВШЭ, 2006. 399 с. ISBN 5-7598-0314-X
13. Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects. International Labour Office. Geneva: ILO. 2016. 396 p. ISBN 978-92-2-130385-5 (print). ISBN 978-92-2-130386-2 (web pdf).
14. Eurofound. New forms of employment. Publication Office of the European Union. Luxembourg: 2015. 168 p. ISBN: 978-92-897-1594-2 DOI: 10.2806/937385.
15. Eurofound. Non-standard forms of employment: Recent trends and future prospects. Eurofound, Dublin: 2018. 42 p. ISBN: 978-92-897-1630-7 DOI: 10.2806/882537
16. Самозанятые в компании: выгоды и опасности для работодателя и исполнителя // Справочник кадровика. Август 2022 г. № 8. URL: https://www.pro-personal.ru/news/1093140-22-m8-obyasnili-kak-izbejat-riskov-pri-rabote-s-samozanyatymi?utm_medium=letter&utm_source=letter_news&utm_campaign=letter_news_2022.08.10_pp_news_all1_2022_08_10&utm_content=18168941&bttx=18168941&mailsys=ss&token=3ed90843-bcaa-11a0-bf72-2d0178b37e1f&ttl=7776000&ustp=F (дата обращения: 09.08.2022).
17. Бобков В.Н., Черных Е.А. Платформенная занятость: масштабы и признаки неустойчивости. // Мир новой экономики. 2020. Том 14. № 2. С. 6–15. DOI 10.26794/2220-6469-2020-14-2-6-15, EDN ILZXUU

Информация об авторе:

Елена Сергеевна Кубишин – кандидат экономических наук, доцент, старший научный сотрудник Центра политики занятости и социально-трудовых отношений Института экономики РАН, Москва, РФ.

(E-mail: kubishin48@gmail.com), (elibrary AuthorID: 101114), (ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8538-6824>)

Автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.

Статья поступила в редакцию 23.08.2022; одобрена после рецензирования 10.11.2022; принята к публикации 11.11.2022.

References

1. Odintsova E. V. Legalizing informal employment in Russia: Basic results and unsolved problems. *Living Standards of the Population in the Regions of Russia*. 2020;16(1):33–42. DOI: 10.18288/1994-5124-2021-2-60-87 (In Russ.).
2. Gimpelson V. E., Kapelyushnikov R. I., eds. In the shadow of regulation: Informality in the Russian labor market. [V teni regulirovaniya: neformal'nost' na rossiyskom rynke truda]. National Research University Higher School of Economics. Moscow: Publishing House of the National Research University Higher School of Economics, 2014. 535 p. ISBN 978-5-7598-1090-2 (In Russ.).
3. Nureev R. M., Akhmadeev D. R. Informal employment. Origins, current state, and development prospects (experience of institutional analysis) [Neformal'naya zanyatost'. Istoki, sovremennoye sostoyaniye i perspektivy razvitiya (opyt institutsional'nogo analiza)]. Moscow: KNORUS, 2021. 248 p. ISBN 978-5-406-02533-8; 978-5-406-06990-5 (In Russ.).
4. Kubishin E. S. Economics of the labor market [Ekonomika rynka truda]. Moscow: Yurait Publishing House, 2020. 127 p. ISBN 978-5-534-13676-0 (In Russ.).
5. Avdiyskiy V. I., Dadalko V. A., Sinyavskiy N. G. Shadow economy and economic security of the state [Tenevaya ekonomika i ekonomicheskaya bezopasnost' gosudarstva]. Moscow: INFRA-M, 2021. 538 p. ISBN 978-5-16-012671-5, 978-5-16-102541-3. DOI: 10.12737/24758 (In Russ.).
6. Pokida A., Zybunovskaya N. Dynamics of the shadow employment of the Russian population. *Economic Policy*. 2021;(2):60-87. DOI: 10.18288/1994-5124-2021-2-60-87 (In Russ.).

7. Lyutov N. L., Chernykh N. V., eds. Labor relations in the conditions of development of non-standard forms of employment [Trudovyye otnosheniya v usloviyakh razvitiya nestandartnykh form zanyatosti]: monograph. Moscow: Prospekt, 2020. 256 p. ISBN 978-5-392-36600-2 (In Russ.).
8. Kapelyushnikov R. I. Informal employment in Russia: what do alternative definitions say? *Journal of the New Economic Association*. 2013;4(20):52–83 (In Russ.).
9. Nureev R. M., Akhmadeev D. R. Informal Employment in Russia: New Development Trends in the XXI century. *Journal of Economic Regulation*. 2019;10(3):6–22. DOI: 10.17835/2078-5429.2019.10.3.006-022 (In Russ.).
10. Bobkov V. N. 18 reflections on modern society and the image of the future. *Living Standards of the Population in the Regions of Russia*. 2022;18(3):409–414. DOI:10.19181/lsprr.2022.18.3.12. EDN: KDDA].
11. Bobkov V. N., Loktyukhina N. V., Shamaeva E. F., eds. The level and quality of life of the population of Russia: from reality to the design of the future [Uroven' i kachestvo zhizni naseleniya Rossii: ot real'nosti k proyektirovaniyu budushchego]. Moscow: FNIS Ts RAN. 2022. 274 p. ISBN 978-5-89697-388-1. DOI: 10.19181/monogr.978-5-89697-388-1.2022 <https://elibrary.ru/woqayf> (In Russ.).
12. Gimpelson V. E., Kapelyushnikov R. I., eds. Non-standard employment in the Russian economy [Nestandartnaya zanyatost' v rossiyskoy ekonomike]. Moscow: Publishing House of the State University Higher School of Economics, 2006. 399 p. ISBN 5-7598-0314-X (In Russ.).
13. Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects. International Labour Office. Geneva: ILO. 2016. 396 p. ISBN 978-92-2-130385-5 (print). ISBN 978-92-2-130386-2 (web pdf).
14. Eurofound. New forms of employment. Publication Office of the European Union. Luxembourg: 2015. 168 p. ISBN: 978-92-897-1594-2 DOI: 10.2806/937385.
15. Eurofound. Non-standard forms of employment: Recent trends and future prospects. Eurofound, Dublin: 2018. 42 p. ISBN: 978-92-897-1630-7 DOI: 10.2806/882537
16. Self-employed in the company: benefits and dangers for the employer and contractor. *Spravochnik kadrovika = Directory of Personnel Officer. Electronic journal*. 2022;(8). URL: https://www.pro-personal.ru/news/1093140-22-m8-obyasnili-kak-izbejat-riskov-pri-rabote-s-samozanyatymi?utm_medium=letter&utm_source=letter_news&utm_campaign=letter_news_2022.08.10_pp_con9_all1_2022_08_btntent=141&utm_8x10=18168941&mailsys=ss&token=3ed90843-bcaa-11a0-bf72-2d0178b37e1f&tl=7776000&ustp=F (In Russ.).
17. Bobkov V. N., Chernykh E. A. Platform employment – the scale and evidence of instability. *World of the New Economy*. 2020;14(2):6–15. DOI: 10.26794/2220-6469-2020-14-2-6-15 (In Russ.).

Information about the Author:

Elena S. Kubishin - Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Senior Researcher, Center for Employment Policy and Social and Labor Relations, Institute of Economics, Russian Academy of Sciences, Moscow, Russian Federation.

(E-mail: kubishin48@gmail.com), (elibrary AuthorID: 101114), (ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8538-6824>)

The author declares no conflict of interests.

The article was submitted 23.08.2022; approved after reviewing 10.11.2022; accepted for publication 11.11.2022.