

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ»

ПРЕПРИНТ

НАУЧНЫЙ ДОКЛАД

по материалам отчета НИР

Стимулы и мотивы участия работников, занятых по найму, в
официальной и некриминальной «теневой» экономической
деятельности

Покида А.Н.

pokida@ranepa.ru

Зыбуновская Н.В.

nzyb@ranepa.ru

Москва 2016

АННОТАЦИЯ

В научном докладе представлены результаты социологического исследования, выполненного Центром социально-политического мониторинга Школы публичной политики и управления Института общественных наук РАНХиГС в 2016 году. Исследование посвящено изучению особенностей и тенденций функционирования некриминальной «теневой» экономики, в частности стимулов и мотивов экономического поведения работников, занятых по найму в сферах официальной и некриминальной «теневой» экономики. Результаты исследования представлены в сопоставлении с результатами социологических опросов, проведенных Центром в предыдущие годы по сопоставимой методике. Основные выводы, полученные по результатам социологического исследования, легли в основу рекомендаций для органов власти по совершенствованию механизма повышения трудовой и экономической активности работников, занятых по найму, в официальной экономике России, ограничению экономической активности в сфере «теневой» экономики.

СПИСОК ИСПОЛНИТЕЛЕЙ

Покида Андрей Николаевич

Директор Центра социально-политического мониторинга Школы публичной политики и управления ИОН РАНХиГС, кандидат социологических наук

pokida@ranepa.ru

8 (499) 956-04-99

Зыбуновская Наталья Владимировна

Научный сотрудник Центра социально-политического мониторинга Школы публичной политики и управления ИОН РАНХиГС

nzyb@ranepa.ru

8 (499) 956-04-99

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	6
1 Оценка трудовой активности работников, занятых по найму в официальной и «теневой» экономической деятельности.....	8
1.1 Специфика занятости наемных работников на современном рынке труда	8
1.2 Вовлеченность работников в «теневой» рынок труда.....	16
1.3 Условия и предпосылки формирования различных форм некриминальной «теневой» экономики.....	23
2 Анализ ценностно-мотивационной основы трудового поведения работников, занятых по найму.....	38
2.1 Ценностно-мотивационное отношение различных категорий работников к труду	38
2.2 Оценка взаимосвязи заработной платы и вклада в трудовую деятельность ..	47
2.3 Факторы, влияющие на эффективность труда наемных работников на предприятиях разных форм собственности в официальной экономике.....	50
2.3.1 Состояние условий труда на предприятиях	50
2.3.2 Социальное партнерство на предприятиях	58
2.3.3 Реализация социальных гарантий и предоставление социальных льгот на предприятиях	68
3 Оценка развития потребительского рынка товаров и услуг в различных секторах «теневой» экономики	78
3.1 Вовлеченность занятого населения в неофициальный потребительский рынок товаров и услуг	78
3.2 Оценка неофициальных расходов потребителей на различные работы или услуги	82
4 Оценка процесса формирования субкультур «теневой» экономической деятельности	85
4.1 Отношение занятого населения к различным проявлениям «теневой» экономики	85
4.2 Предрасположенность работающего населения к занятости без официального оформления	89
5 Общая характеристика сравнительных опросов занятого населения	96
6 Сравнительные результаты выборочных социологических опросов работников различных предприятий и организаций	102

7 Рекомендации по совершенствованию механизма повышения трудовой и экономической активности работников, занятых по найму, в официальной экономике России, ограничению экономической активности в сфере «теневой» экономики.....	122
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	130
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ	133

ВВЕДЕНИЕ

Современная экономическая ситуация в России характеризуется большой совокупностью тенденций, оказывающих влияние на устойчивое социально-экономическое развитие страны. Среди них можно отметить повышение цен на товары, сокращение заработной платы, рост безработицы, сокращение численности трудоспособного населения. В этой связи следует уделить внимание формированию «теневого» рынка труда.

Актуальность изучения данной темы обусловлена возрастающей необходимостью поиска новых источников роста российской экономики. В сфере некриминальной «теневой» экономики заключены определенные резервы, использование которых может способствовать развитию экономики страны. На это в настоящее время обращают внимание первые лица государства. Так, на заседании президиума Экономического совета при Президенте РФ 25 мая 2016 года в рамках обсуждения ключевых ориентиров экономической политики до 2025 года и основных факторов роста экономики была поднята проблема рынка труда и «теневой» занятости, в том числе акцент был сделан на необходимости поиска возможностей легализации труда.

В связи с этим изучение мотивации участия граждан в «теневой» экономике может способствовать определению основных стимулирующих факторов, способствующих привлечению работников в официальную часть экономики.

Данные официальной статистики предоставляют достаточно информативную картину участия населения в экономической деятельности. Тем не менее, не охваченными остаются различные аспекты рассматриваемого явления, не поддающиеся изучению с помощью статистических методов получения информации. Например, изучение экономических потребностей и интересов различных социальных групп, слоев и общностей, доминант их экономического сознания и поведения, экономической культуры и многих других качественных характеристик, которые могли бы дать дополнительную информацию о мотивах и стимулах участия работников в «теневых» процессах и способствовать принятию научно обоснованных решений многих управленческих задач.

Притягательность некриминальной «теневой» экономической деятельности обусловлена тем, что в современных условиях неустойчивого состояния российской

экономики она, несмотря на риски, способствует удовлетворению практических интересов многих «рядовых» граждан, для которых участие в ней в качестве наемных работников и потребителей товаров и услуг является одним (если не единственным) из условий выживания.

Весьма эффективными методами получения информации об экономическом поведении наемных работников в официальной и «теневой» экономики являются социологические методы. Это позволяет наиболее глубоко и полно исследовать проблемные ситуации и описать тенденции развития экономической активности граждан.

Основная цель исследования - изучение стимулов и мотивов экономического поведения работников, занятых по найму в сферах официальной и «теневой» экономики; выработка рекомендаций по совершенствованию механизма повышения трудовой и экономической активности работников, занятых по найму, в официальной экономике России, ограничению экономической активности в сфере «теневой» экономики.

1 Оценка трудовой активности работников, занятых по найму в официальной и «теневой» экономической деятельности

1.1 Специфика занятости наемных работников на современном рынке труда

По данным официальной статистики (Росстат) в 2015 году в российской экономике занято 72,3 млн. работников. Подавляющее большинство из них - 67,1 млн. человек, трудится по найму. Еще 5,2 млн. человек работают не по найму. Это работодатели, самостоятельно занятые, члены производственных кооперативов, помогающие на семейном предприятии [1, с.31]. Однако кроме официально зарегистрированных работников существует довольно большая группа лиц, которая не фигурирует в официальных источниках в качестве занятого населения, но имеет какую-либо работу или доходное занятие без надлежащего оформления.

Данный раздел основан на данных, полученных в ходе общероссийского социологического опроса населения, занятого как в официальной, так и в некриминальной «теневой» экономике. Особенность информации, представленной в разделе в том, что она не является заменой официальных статистических материалов, а представляет собой научные данные, полученные с помощью научно-зарекомендованных социологических методов, позволяющих выделять и анализировать поведение различных групп и слоев занятого населения с точки зрения причинно-следственной связи с их экономическим и социальным положением, с состоянием социального, экономического, правового управления предприятиями, культурной средой в обществе.

Результаты опроса позволили выделить три основные группы занятого населения. Первая группа - наемные работники, занятые на предприятиях разной формы собственности и видов экономической деятельности, непосредственно являющиеся объектом нашего исследования - 84,7% от общего числа опрошенных. Вторая группа - владельцы, руководители предприятий (организаций) с привлечением других работников на постоянной основе (работодатели) – 7,2%. Третья группа представляет собой работников собственного предприятия или собственного дела без привлечения других работников (самостоятельно занятые, фрилансеры), которые по

форме взаимоотношений с работодателем могут выступать в качестве участников наемного труда. Эта группа составила 7,7% от числа опрошенных.

Среди работников, занятых по найму и оформивших трудовое соглашение с работодателем 89,4% имеют постоянную занятость, т.е. заключили договор на неопределенный срок. Временную, сезонную или эпизодическую занятость имеют 9,6% наемных работников. Из них 7,7% оформлены по срочному (временному) трудовому договору и 1,9% заключили договор гражданско-правового характера или договор подряда. При этом чем ниже уровень образования работников, тем чаще они трудятся по временным трудовым схемам. Например, среди людей, имеющих полное среднее образование, доля работающих по срочному договору повышается до 20,5%.

Результаты опроса показывают, что за последние десятилетие наблюдается смещение рабочего графика занятого населения в сторону уменьшения рабочего дня и сокращения совместительства и сверхурочной работы. Так, если в 2004 году 30,4% работников трудились, кроме полного рабочего дня, еще дополнительно на основной работе по совместительству или сверхурочно, то в 2016 году количество таких работников составило 19,4%. И, наоборот, за этот период выросла доля работников, имеющих неполный рабочий день по основной работе с 5,8% в 2004 года, до 9,9% в 2016 году. Чаще на неполный рабочий день по основной работе указывают работники, имеющие более низкий образовательный статус, а также жители сельских поселений, малых и средних городов.

Снижение возможностей получения дополнительных заработков по основному месту работы, как правило, вынуждает работников заниматься поиском дополнительных заработков на стороне. Однако, как показывают данные мониторинга, наблюдается сокращение вторичной занятости. С одной стороны, это объясняется трудностью (ограничением) оформления дополнительной работы. Например, принятый закон об ограничении использования договоров ГПХ при приеме на работу. С другой стороны, рост благосостояния граждан, наблюдавшийся последнее десятилетие снизил необходимость вторичной занятости. В 2016 году дополнительную работу, как оформленную, так и неоформленную официально с различной периодичностью в течении года имели 42,1% занятого населения, в 2013 году – 49,1%, в 2004 году – 65,6% занятого населения.

Оценки масштабов включенности работающего населения во вторичную занятость во многом зависят, во-первых, от периодичности занятости (постоянная,

временная) и юридического статуса занятости (оформленная или неоформленная). В данном случае следует пояснить, что общая цифра включенных во вторичную занятость граждан представляет собой количество работников, имеющих дополнительный заработок (официальный или неофициальный), как минимум, несколько раз в год. Что касается постоянной дополнительной занятости, то регулярно, т.е. не менее одного раза в неделю, работают 12,0% работников. Наименьшее количество работников, имеющих дополнительную занятость, фиксируется в столичных, областных и краевых центрах (39,0%). Люди, проживающие в сельских населенных пунктах, значительно чаще прибегают к дополнительной занятости (47,6%). Тем не менее, следует считать, что вторичная (дополнительная) занятость, по-прежнему, является одним из основных компонентов трудовой деятельности граждан России, позволяющим повышать совокупный трудовой доход работников, компенсируя низкую заработную плату по основному рабочему месту. В то же время распространение вторичной занятости, как правило, связано с дополнительными временными и физическими нагрузками, что непременно сказывается на качестве труда работников.

При этом следует отметить, что из числа занятых на дополнительной работе 50,1% считают себя работником предприятия, занятым по найму, а уже 41,2% трудятся в качестве самостоятельно занятого на собственном предприятии или собственном деле. Из общего числа наемных работников, занятых по найму по основной работе, каждый четвертый считает себя самостоятельно занятым по дополнительной работе. По сути такая ситуация приводит к размыванию четких границ между наемными работниками и самостоятельно занятыми.

Специфика современного рынка труда характеризуется отсутствием стабильности социально-трудовых отношений и социальной устойчивости работников.

Отсутствие сбалансированной государственной политики, координирующей взаимоотношения субъектов социально-трудовых отношений в вопросах занятости и оплаты труда, а также в целом нестабильная экономическая ситуация, складывающаяся в стране в последние годы, в немалой степени отразились на положении россиян, в том числе работающего населения. Уровень материального положения граждан заметно снизился, люди все чаще предпочитают экономить, прибегая к приобретению аналогов товаров и продукции в более низком ценовом

сегменте. Большинство населения России продолжает жить в состоянии затяжного психоэмоционального и социального стресса. Так, по данным опроса в 2016 году 61,1% респондентов беспокоит возможность потери своей нынешней работы, в 2004 году таких насчитывалось 56,8%. Особенно велико беспокойство у работников возрастной группы 40-60 лет, занятых по найму в сфере сельского хозяйства, строительства, транспорта и промышленности.

Основные причины неуверенности в своем положении на работе работники, занятые по найму, в первую очередь, видят в сокращении персонала (штата) или в возможности ликвидации предприятия. На это указали 58,2% и 36,3% наемных работников соответственно. На третьем месте среди возможных причин потерять работу возраст респондента. На это указывают 18,4% среди наемных работников. Причины, связанные с недостатком квалификации и образования или недостаточным опытом работы респондента, практически не имеют существенной значимости в распределении основных возможных опасений потери работы (таблица 1).

Таблица 1 - Основные причины неуверенности наемных работников в своем положении на работе (Данные приведены в процентах от количества респондентов – наемных работников, которых беспокоит возможность потери работы, по каждой возрастной группе.)

	Возрастные группы, лет						Всего
	18-24	25-29	30-39	40-49	50-59	60 и старше	
Сокращение персонала (штата)	57,8	55,8	61,0	59,6	54,4	60,0	58,2
Возможность ликвидации предприятия (организации)	25,0	38,8	35,2	41,7	35,6	22,9	36,3
Возраст	3,1	3,9	3,3	13,5	48,3	68,6	18,4
Возможность изменения собственника (владельца) предприятия	6,3	10,9	17,4	13,5	11,1	5,7	12,7
Сложности отношений с начальством	7,8	10,1	12,2	16,1	8,9	8,6	11,7
Недостаток квалификации, профессиональной подготовки	18,8	12,4	9,9	5,4	3,3	2,9	8,1
Изменение профиля деятельности предприятия (организации)	1,6	3,9	7,0	10,8	7,8	-	7,0
Просчеты на работе, ошибки	10,9	9,3	6,6	6,3	5,0	-	6,6
Недостаток образования	7,8	10,9	5,2	7,6	3,9	2,9	6,5
Недостаточный опыт работы	18,8	8,5	4,7	4,0	2,2	-	5,5
Другое	3,1	2,3	4,2	2,2	1,7	-	2,6

Что касается дифференциации ответов по возрастным группам, то результаты исследования выявили следующие тенденции. У респондентов старшего возраста среди опасений потерять работу на первый план выходит причина повышенного возраста работника, особенно у лиц 60 лет и старше. Молодые люди в качестве основных причин неуверенности в своем положении на работе чаще старшего поколения упоминают недостаток образования, квалификации и профессиональной подготовки.

По данным опроса 14,9% занятых по найму по своей инициативе намерены в ближайшем будущем сменить место основной работы. При этом трудовая мобильность больше свойственна молодежи. Чем моложе работники, тем чаще они готовы к смене места работы. Например, в возрастной группе 60 лет и старше 4,2% работников намерены в ближайшем будущем сменить работу, в группе 40-49 лет – 10,6%, а в группе 25-29 лет – 24,3%. Среди трудящихся с полным средним образованием также высока доля желающих сменить работу – 18,9%. И если такая модель поведения для молодежи связана с еще полностью несформированными трудовыми ориентациями и поисками лучшего места, то у работников с низким уровнем образования с неудовлетворенностью размером заработной платы и в целом условиями труда.

В этом отношении весьма любопытны следующие данные опроса о предпочтениях занятости респондентов в случае поиска новой работы. В целом занятость по найму предпочитают 71,1% работников, еще 27,2% хотели бы организовать свое собственное дело или предприятие.

Распределения предпочтений занятости респондентов, представляющих различные категории работников в случае поиска новой основной работы, представлены на рисунке 1.

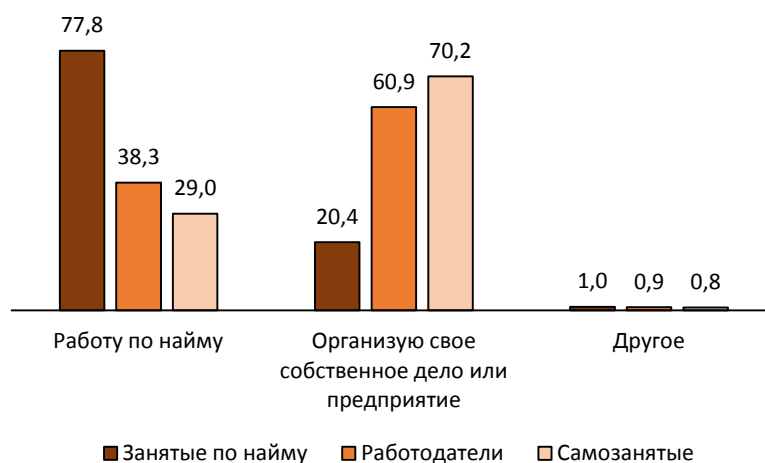


Рисунок 1 - Предпочтения занятости работников (в % от количества респондентов по выделенным категориям)

Согласно приведенным данным занятые по найму не стремятся менять привычный уклад трудовой деятельности, значительная их часть хотела бы продолжить работу по найму, тем не менее каждый пятый из них готов организовать свое дело, опыт которого они уже имеют по дополнительной занятости. Самостоятельно занятые чаще ориентируются на собственное предприятие или дело.

Главным условием, влияющим на выбор той или иной новой работы, для большинства респондентов является величина заработной платы. Этот факт отметили 92,1% занятого населения. Остальные позиции интересуют россиян в меньшей степени. Режим труда важен для 42,3% работников. На наличие «белой» заработной платы в полном объеме, социального пакета или оплачиваемого отпуска обратили бы, в первую очередь, внимание при поиске новой работы 40,5%, 40,0% и 38,2% опрошенных соответственно. Важность территориального расположения работы и возможность карьерного роста отметили 35,0% и 28,9% респондентов. Наименьшее значение имеют следующие обстоятельства: возможность повышения квалификации – 12,2%, социальное положение, которое обеспечивает работа – 9,9%, санитарно-гигиенические условия работы – 6,7%.

В целом исследование демонстрирует, что неустойчивость современного рынка труда в большей степени отражается на «рядовых» наемных работниках, представляющих более возрастные и малообеспеченные группы, имеющих более низкий образовательный статус и проживающих в сельских населенных пунктах. Можно предположить, что среди наемных работников, именно эти группы сильнее

всего будут предрасположены к «теневой» занятости в силу в какой-то мере безысходности и ограниченности выбора места работы.

Насколько и как повлияла текущая экономическая ситуация на масштабы развития «теневой» занятости и на трудовое поведение граждан в официальном и «теневом» секторе экономики позволяют проанализировать материалы социологического мониторинга экономической активности занятого населения, приведенные ниже.

1.2 Вовлеченность работников в «теневой» рынок труда

На протяжении четверти века опросы общественного мнения фиксируют высокую активность граждан разных социально-демографических и профессиональных групп в «теневых» процессах как в качестве их активных участников, так и в качестве потребителей товаров и услуг «теневой» экономической деятельности [2]. В данном исследовании для оценки масштабов развития некриминального «теневого» рынка труда были применены следующие критерии, позволяющие наиболее полно оценить размеры вовлеченности граждан в некриминальную «теневую» занятость и охарактеризовать непосредственных ее участников:

1) Оформленная (неоформленная) официально основная работа респондентов (рисунок 2).

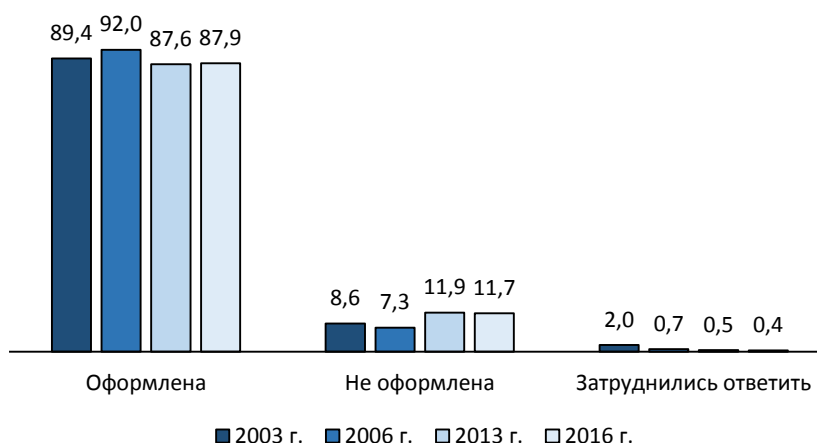


Рисунок 2 - Юридический статус основной занятости
(в % от общего количества опрошенных)

Данные опроса показали устойчивость группы занятых неофициально по основной работе. После небольшого роста, начиная с 2003 года, общая доля работников, занятых неофициально по основной работе, за последние 3 года сохраняется на одном уровне и составляет 11,7% (до 2003 года вопрос с такой формулировкой не задавался). Наибольшее распространение труда вне правового поля отмечается среди самозанятых. Из них практически каждый второй не связан договорными отношениями ни с государством, ни с уполномоченными органами.

2) Оформленная (неоформленная) официально дополнительная работа респондентов (Таблица 2).

Таблица 2 - Юридический статус дополнительной (вторичной) занятости граждан (в % от общего количества опрошенных)

	2001 г.	2003 г.	2004 г.	2006 г.	2012 г.	2013 г.	2016 г.
Оформлена	10,7	8,7	14,5	9,1	10,2	10,4	8,7
Не оформлена	34,1	31,2	45,6	39,0	34,8	35,9	30,4
Не имеют дополнительной (вторичной) занятости	40,6	53,1	34,4	49,0	49,4	50,9	57,9
Затруднились ответить	14,6	7,0	5,5	2,9	5,6	2,8	2,9

По результатам социологического мониторинга дополнительная (вторичная) занятость является и остается основной движущей силой теневых процессов, с точки зрения количества населения, включенного в этот процесс. Желание работников увеличить свои доходы вынуждает 39,1% респондентов с различной периодичностью прибегать к дополнительной нагрузке. При этом из них только 8,7% всегда закрепляют официально свои трудовые взаимоотношения при дополнительной занятости, а 30,4% не стремятся к заключению официальных соглашений или договоров.

Результаты социологического мониторинга демонстрируют снижение востребованности дополнительной работы среди работающего населения. Данные официальной статистики также подтверждают такую тенденцию [1]. В силу чего отмечается и сокращение занятых неоформленной дополнительной занятостью. По большей части это работники, прибегающие к таким заработкам нерегулярно, время от времени (случайные подработки). В целом можно констатировать, что костяк постоянно занятых дополнительной неоформленной работой сохраняется.

3) Практика неофициальной выплаты заработной платы работникам «в конверте», минуя кассу (рисунок 3).

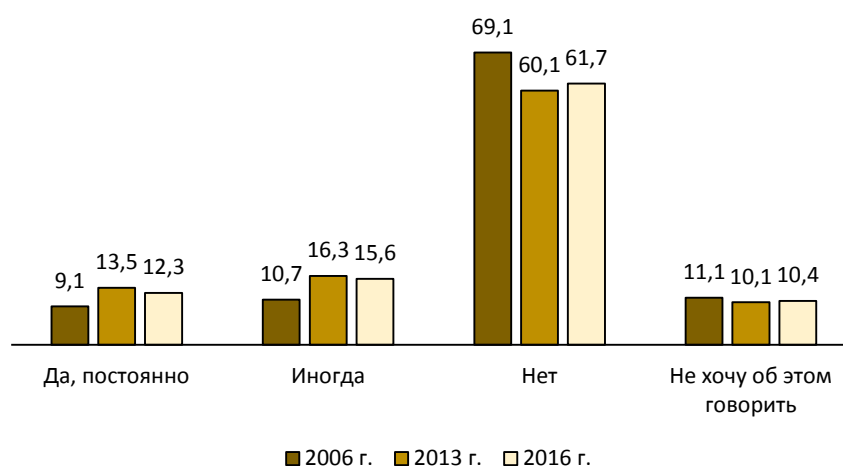


Рисунок 3 - Практика неофициальной выплаты заработной платы работникам (заработная плата в «конверте») (в % от общего количества опрошенных)

Результаты опроса показывают, что на предприятиях различных форм собственности существует распространенная практика неофициальных выплат работникам заработной платы. Это позволяет работодателю увеличить свои доходы за счет снижения налоговой нагрузки. Как правило, работники принимаются на работу по самой минимальной ставке заработной платы, а все остальные выплаты производятся без оформления («в конвертах»). При этом происходит ущемление прав трудящихся, поскольку социальные выплаты в различные фонды, выплачиваемые работодателем, отчисляются не в полной мере, что непосредственно отражается, например, на размере будущей пенсии. За последнее десятилетие доля работников, получающих постоянно выплаты в «конвертах», выросла с 9,1% до 12,3%.

Согласно данным исследования, неоформленная основная или дополнительная работа, в том числе неофициальные выплаты в «конвертах», больше распространены в сфере малого бизнеса, в частности на микропредприятиях, организациях частной формы собственности, а также в сфере строительства, торговли, общественного питания, ремонта автотранспортных средств и бытовых изделий, операциях с недвижимым имуществом.

Как показывают результаты исследования, вопреки многочисленным прогнозам экспертов и специалистов, современный «теневой» рынок труда в текущей нестабильной ситуации, с точки зрения вовлеченности работников, не только не увеличился, но и даже продемонстрировал небольшое, пусть символическое, но

падение. В 2006 году совокупная доля участников неофициального рынка труда, получившая неоформленные должным образом доходы, составляла 45,1% от общего числа работающих граждан, в 2013 году таких насчитывалось 44,5%. Исследование 2016 года продемонстрировало, что *в течение года* с различной периодичностью включены в «теневой» рынок труда 40,3% работающего населения. Если данное значение спроецировать на число экономически активного населения, то получится, что в той или иной степени включены в некриминальный «теневой» рынок труда около 30 млн. человек, из них 11,7% (это примерно 8,7 млн. человек) полностью исключены из официального сегмента экономики, а остальные либо имеют неоформленные дополнительные заработки (как минимум несколько раз в год), либо получают какую-то часть заработной платы неофициально, минуя кассу.

В качестве пояснения следует отметить, что данное число представляет собой обобщенную, агрегированную долю работников, *не оформивших официально свою основную работу* с работодателем или уполномоченными органами, долю работников, *не оформивших дополнительную занятость*, даже если она носила временный или эпизодический характер (например, несколько раз в год), а также долю работников, которым при соблюдении всех формальных признаков трудоустройства *выплачивалась полностью или частично заработная плата «в конвертах»*.

Значительные масштабы «теневой» экономики, во-первых, имеют отрицательные последствия для бюджета страны, так как происходит сокращение налогооблагаемой базы, а во-вторых, отражаются на самих участниках «теневой» деятельности, поскольку в данном секторе экономики отсутствует какая-либо защищенность трудовых прав работников.

Анализ материалов исследования показывает, что фиксируемое небольшое уменьшение численности занятых работников в некриминальном «теневом» секторе экономики обусловлено, прежде всего, сокращением дополнительной (вторичной) неоформленной занятости, связанной с общей тенденцией снижения множественной занятости. Однако в объеме всех неформальных выплат работникам доля доходов наемных работников от неоформленной дополнительной работы не столь велика, по данным экспертов, она оценивается на уровне 20% [2, с.62]. Поэтому сокращение вовлеченности граждан в некриминальный «теневой» рынок труда за счет снижения дополнительной занятости не принесет серьезных дивидендов в сокращении общей

объема необлагаемой базы доходов. Для сравнения, при той же численности включенных в некриминальный «теневой» рынок труда, доля неформальных выплат по неоформленной основной работе занятых по найму составляет порядка 50% в общем объеме некриминальных «теневых» доходов работников. В данном случае фискальным органам следует больше обратить внимание на вывод из «тени» именно этой категории участников некриминального «теневого» рынка труда, тем более, что для большинства из них работа без должного оформления не является их собственным выбором.

Распределение ответов различных категорий занятых позволило описать следующую ситуацию. Среди наемных работников доля занятых на основной работе без официального оформления чуть меньше среднего общероссийского значения и составляет 8,5% от общего числа занятых по найму (рисунок 4). Состав наемных работников, занятых неофициально, довольно «пестрый», тем не менее прослеживаются некоторые его особенности. Это чаще всего рядовые работники мужчины до 24 или старше 60 лет с низким материальным положением, имеющие полный средний уровень образования, труженики села.

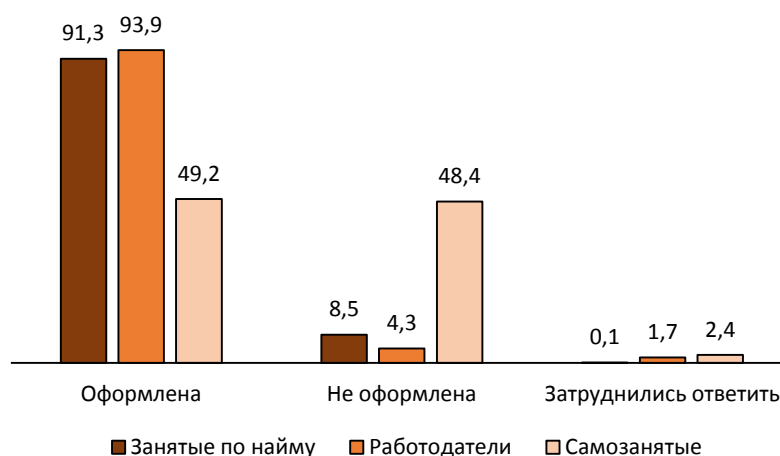


Рисунок 4 - Юридический статус основной занятости в зависимости от категории занятых

(в % по каждой выделенной группе)

В значительно большей степени не стремятся к официальным отношениям самостоятельно занятые работники. Каждый второй самозанятый работает только по устным договоренностям. Наиболее распространенные сферы деятельности самозанятых без официального оформления - строительные работы, ремонт автомобилей, научная и образовательная деятельность, транспортные услуги.

По остальным параметрам (наличие неоформленной дополнительной занятости и выплат «в конвертах») также наблюдаются различия по уровню включенности в «теневой» сектор рынка труда между наемными работниками и другими категориями занятых (рисунки 5, 6).

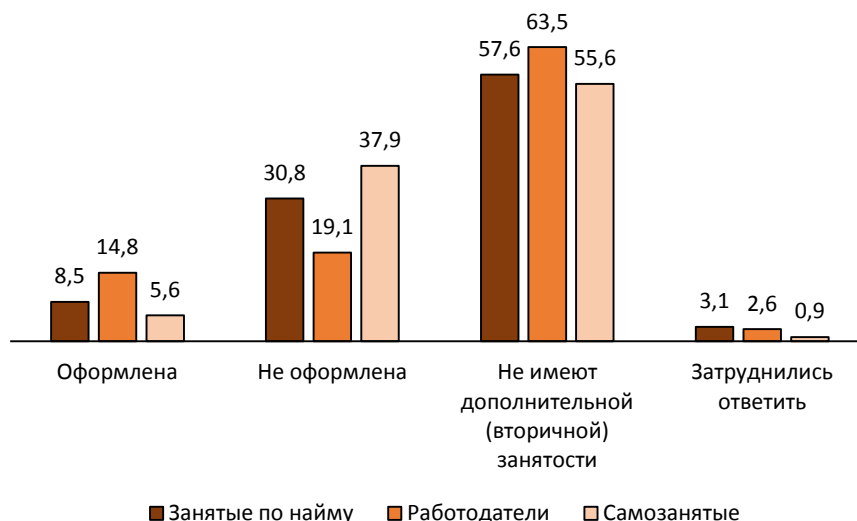


Рисунок 5 - Юридический статус дополнительной (вторичной) занятости в зависимости от категории занятых (в % по каждой выделенной группе)

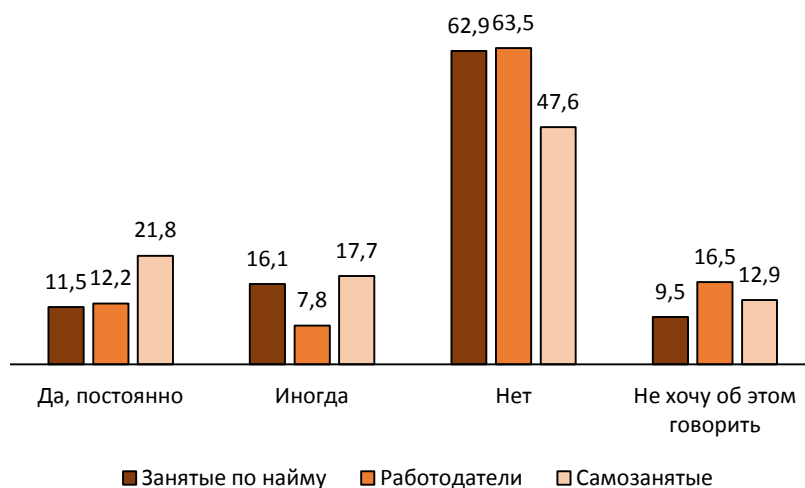


Рисунок 6 - Практика неофициальной выплаты заработной платы работникам (заработная плата «в конверте») в зависимости от категории занятых (в % по каждой выделенной группе)

В целом, агрегируя данные по выделенным параметрам участия работников в различных формах некриминальной «теневой» экономической деятельности, можно привести следующие расчеты. Доля наемных работников, так или иначе встроенных

в «теневой» рынок труда, составляет 39,0% от общего числа работников, занятых наемным трудом. Среди владельцев, руководителей предприятий (организаций) 26,1% работают вне правового «поля». Наибольшая доля участников «теневых» процессов фиксируется у самозанятых работников - 64,5%.

Безусловно, «теневые» процессы, происходящие на рынке труда, характеризуются не только числом занятых неофициально или суммами доходов, не облагаемых налогами, но и ущемлением прав наемных работников, условиями их труда и отдыха.

Материалы исследования продемонстрировали устойчивость «теневоего» сектора и его значимость для различных социально-демографических и профессиональных групп и слоев российского населения. В современной нестабильной экономической ситуации наблюдается следующая картина: спад в официальной экономике не вызвал существенных изменений на «теневом» рынке труда, с точки зрения увеличения его масштабов. Незначительное сокращение вовлеченности граждан в «теневой» рынок труда наиболее заметно среди работников, занятых дополнительной, по большей части непостоянной работой, что связано не с легализацией их деятельности, а скорее с падением возможности получения дополнительного приработка.

1.3 Условия и предпосылки формирования различных форм некриминальной «теневой» экономики

Социально-экономическое положение в стране

Активность граждан на рынке труда во многом определяется как складывающимся экономическим положением в стране в целом, так и деятельностью конкретного предприятия (организации), а также условиями жизни самого работника, его личностными и профессиональными качествами.

Сравнительный анализ результатов социологических исследований, проведенных за последние полтора десятка лет показывает ряд изменений в общественном сознании работников по вопросам экономической жизни. Это отчетливо наблюдается в восприятии работниками текущей экономической ситуации в стране. По данным опроса большая часть респондентов негативно оценивает экономическое положение России (рисунок 7). За последние три года, два из которых пришлось на период экономической нестабильности и взаимных санкций между странами, доля работников, оценивающих положительно экономическое положение в стране, уменьшилось с 51,0% в 2013 году до 36,4% в 2016 году [3, с. 6]¹. Более того, только треть опрошенных работников уверены, что экономическое положение в стране через год станет лучше, остальные считают, что оно либо не изменится, либо станет еще хуже. Менее оптимистично настроены в этом отношении самостоятельно занятые граждане, только четверть из них уверены в улучшении экономической ситуации.

¹ Здесь и далее, если не указано иное, приведены данные социологического мониторинга «Экономическая активность населения», проводимого с 2001 г. на регулярной основе.

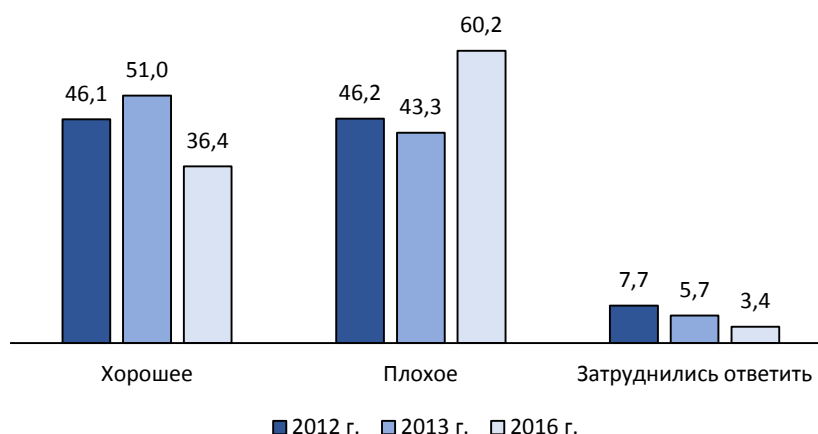


Рисунок 7 - Оценка экономического положения в России
(в % от общего количества опрошенных)

Вместе с тем, такой же тренд отмечается в оценках экономического положения предприятия, на котором работают респонденты: за последние три года доля позитивных ответов респондентов сократилась на 7,2 процентных пункта. Все это, безусловно, не могло не отразиться и на материальном положении респондентов, падение доходов которых фиксируют многочисленные опросы общественного мнения и официальные статистические данные [4].

Так, несмотря на то, что, по данным мониторинговых опросов, благосостояние российского населения, начиная с посткризисного периода (1998 по 2013 годы), неуклонно росло, в настоящее время большинство занятого населения не высоко оценивает свое текущее материальное положение. Более того, за последние три года на 6,5% сократилась доля высоко оценивающих свое материальное положение (таблица 3).

Таблица 3 - Самооценка материального положения (в % от общего количества опрошенных)

	1998 г.	2001 г.	2007 г.	2011 г.	2012 г.	2013 г.	2016 г.
Высокий	5,7	16,3	21,6	26,4	30,2	30,7	24,2
Средний	41,5	45,6	64,5	58,6	57,4	54,8	58,5
Низкий	51,5	37,6	11,3	12,9	9,6	11,5	14,8
Затруднились ответить	1,3	0,5	2,5	2,1	2,8	3,0	2,5

Наиболее существенно это сказалось на работниках наемного труда, всецело зависящих от решений администрации предприятий. Только каждый пятый из них оценил свое материальное положение как высокое, что ниже оценок среднестатистического работника, занятого в экономике. Каждый второй наемный работник оценил свою зарплату (доход) по основному месту работы как плохую. Такая ситуация формирует условия распространения теневой «экономики» в российском обществе. Крайне негативная оценка экономического положения отражается на уровне доверия граждан к государству как гаранту, обеспечивающему стабильное экономическое развитие, и способствует ориентации работников на «теневую» сферу. Так, среди тех, кто очень плохо оценивает экономическое положение в России, 53,2% заняты в «теневом» секторе. С понижением уровня материального положения доля занятых «теневыми» процессами существенно возрастает. Например, в группе с высоким уровнем материального положения 26,7% респондентов - «теневики», в группе со средним достатком таких 43,6%, с низким уже 48,3% работников в течение года хотя бы иногда получали заработную плату без должного официального оформления.

Это в очередной раз подтверждает предположение, что участие в «теневых» процессах для большинства наемных работников, это, прежде всего, способ выживания, а не обогащения.

Кроме того, падение доходов работников сопровождается деформацией стимулирующей роли оплаты труда. Так, 50,7% и 46,4% наемных работников, занятых в официальной экономике, т.е. выплачивающих (выплаты осуществляет работодатель) все необходимые налоги, указали, что заработная плата не изменится в случае, если они

будут работать с большей или с меньшей отдачей сил соответственно. И, напротив, как показывают данные, только 43,1% и 31,0% наемных работников, занятых неофициально по основной работе, выразили такое мнение. Данная ситуация характерна для российского сектора экономики последние четверть века, начиная с 1990 года. Безусловно, такое положение дел не могло не отразиться на степени включения занятого населения в «теневой» рынок труда.

Налоговая политика в стране

Анализируя основные условия формирования «теневой» занятости, не стоит сбрасывать со счетов и многочисленные изъяны государственного регулирования экономики, связанные с налогообложением, несправедливостью в распределении благ и доходов, социально-экономической незащищенностью граждан и др. Эффективность налоговой политики предполагает соблюдение основных принципов налогообложения, в числе которых принцип справедливости, определенности (точности), экономичности и обязательности, учет соблюдения интересов государства и налогоплательщиков. Так, по мнению каждого второго респондента, налоговая политика в нашей стране в основном не справедлива, справедливой ее назвала только четверть опрошенных (рисунок 8). Среди тех, кто уверен в том, что налоговая политика не справедлива, 43,6% являются активными участниками «теневой» экономической деятельности.

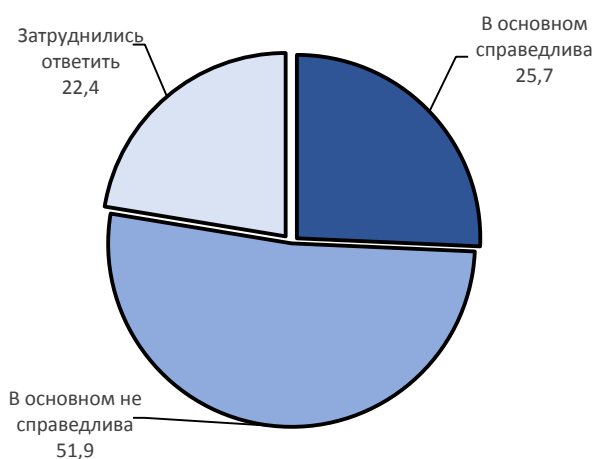


Рисунок 8 – Оценка налоговой политики в стране (в % от общего количества опрошенных)

На несправедливость налоговой политики чаще указывает частный бизнес, а также работодатели и самостоятельно занятые граждане. Следует обратить внимание, что работники предприятий иностранной и совместной иностранной и российской формы собственности не вполне разделяют эту позицию. Среди них мнения о справедливости или несправедливости налоговой политики разделились поровну.

Безусловно, существующая сегодня налоговая нагрузка в России в сравнении с другими странами является одной из самых невысоких в мире, поэтому ситуация с налоговыми отчислениями и недовольство ими лежит в плоскости не конкретных значений, а скорее зависит от того, сколько осталось средств после исчисления все налогов. При этом немаловажными являются для граждан и следующие обстоятельства: соблюдение строго определенных правил и определенности при налоговых отчислениях, возможности для дополнительных поборов, а также наличие большого количества косвенных налогов (различные пошлины, налог с продаж и др.).

Реализация основных принципов социальной справедливости в обществе

Стремление к справедливости - основная черта российского человека. Острая потребность в реализации социальной справедливости связана в сознании россиян с низким уровнем качества жизни, высоким уровнем тревожности относительно своего будущего, недостаточной социальной защищенностью, но главное – с сильнейшей социальной поляризацией «богатые - бедные» в современной России. Именно поэтому в представлении россиян социальная справедливость преимущественно связывается с идеей материального распределения благ в обществе.

По данным Росстата, коэффициент Джини в России, характеризующий степень неравномерности в распределении доходов населения, составил в 2015 г. 0,412 (чем ближе данный показатель к 1, тем более неравномерно распределены в обществе доходы) [5]. На долю 20% наиболее состоятельного населения страны в 2015 г. приходилось 47% совокупного денежного дохода. По этому показателю Россия сильно отстает от других развитых стран и приближается к странам Латинской Америки, лидирующим в этом плане.

Разрыв между наиболее и наименее обеспеченными слоями населения, согласно децильному коэффициенту фондов, составил в России в 2015 г. 15,6 раза, увеличившись с 1995 г. более чем на 2 пункта (в 1995 г. – 13,5 раза). Начиная с 2007 года, постепенно соотношение доходов 10% наиболее обеспеченного и 10% наименее обеспеченного населения страны сокращается (в 2007 году децильный коэффициент

достигал 16,7). Однако он далеко не сопоставим со значениями европейских стран. Например, в скандинавских странах (Швеция, Норвегия) в течении многих лет децильный коэффициент поддерживается на уровне 4-5.

Следует также привести показатель, свидетельствующей о низком уровне доходов населения. По данным Росстата, численность населения с денежными доходами ниже величины прожиточного минимума в 2015 г. составила 13,3% от общей численности населения, то есть каждый седьмой житель в России находится за чертой бедности.

Такая острая проблема социального расслоения общества опасна тем, что избыточное неравенство по доходам препятствует развитию человеческого потенциала, демотивирует людей к активной трудовой деятельности, к профессиональному самосовершенствованию. Проблема дифференциации в доходах усугубляется тем, что сильно поляризованные по доходам группы населения различаются не только в плане материальной обеспеченности, они имеют разные возможности в получении социальных благ, в самореализации, разные стартовые возможности для достойной жизни, например, в получении образования, медицинских услуг и т.п. Эти группы населения различаются также и в психологическом плане, поскольку длительное нахождение «за чертой бедности», на уровне выживания может приводить к психологическим срывам, вплоть до совершения противоправных действий.

Именно поэтому социальное неравенство является основной причиной социальной напряженности в обществе, а достигнув в восприятии россиян запредельных масштабов, может привести к социальному взрыву.

Социологический опрос, проведенный среди разных категорий работников, занятых в различных секторах экономики, подтверждает актуальность реализации принципа социальной справедливости и его непосредственное влияние на выбор трудоустройства населения в официальной или некриминальной «теневой» экономике. По оценкам респондентов, несмотря на положительную динамику, острота проблемы распределения благ сохраняется на довольно высоком уровне. О несправедливости в распределении благ в обществе (получают меньше благ, чем заслуживают) заявляют 42,3% граждан среди занятого населения (рисунок 9). Вместе с тем за период 2004-2016 гг. доля граждан, считающих, что в сравнении с другими людьми они получают меньше благ, чем заслуживают, сократилась на 10%.

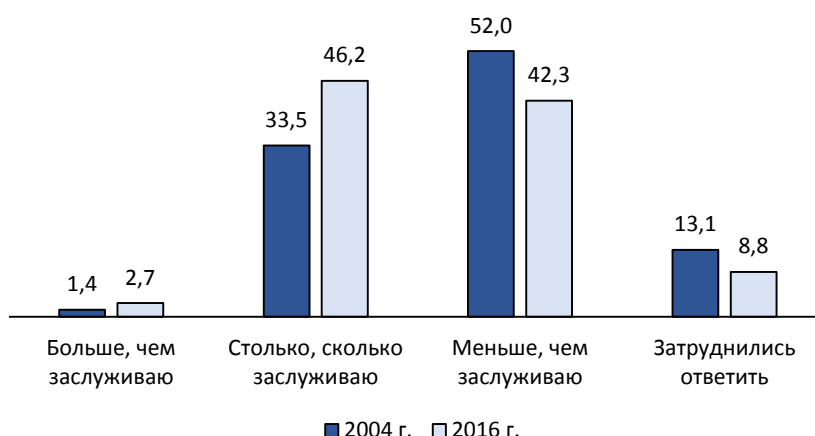


Рисунок 9 - Мнения занятого населения о получении заслуженной доли благ (в %)

На представления россиян о реализации принципа социальной справедливости в обществе большое влияние оказывает статус занятости респондентов. Если о несправедливости в распределении благ в обществе заявляет более 40% наемных работников (рисунок 10), то среди работодателей и самозанятых такие ответы встречаются реже (около 30% ответов «меньше, чем заслуживаю»).

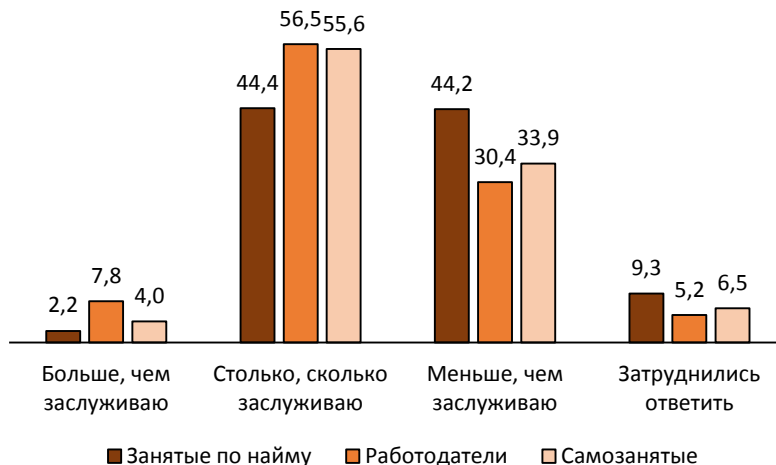


Рисунок 10 - Мнения респондентов о получении ими заслуженной доли благ в зависимости от статуса занятости (в % по каждой выделенной категории)

Логична и следующая тенденция, выявленная в ходе опроса. Чем ниже материальное положение респондентов, тем проблема социальной справедливости острее. В группе с низким материальным положением 70,2% респондентов считают,

что в сравнении с другими людьми они получают заслуженную долю благ в меньшей степени.

Оценки россиян относительно распределения благ в обществе определенным образом влияют на их участие в неофициальной экономике. Граждане, считающие, что получают недостаточно заслуженных ими благ, чаще других участвуют в «теневых» процессах. Так, среди тех, кто получает «меньше, чем заслуживает», доля участников «теневой» экономики (не оформляющих свою основную или дополнительную работу или получающих заработную плату «в конвертах») составила 47,6%. В свою очередь, среди россиян, заявляющих о справедливом распределении благ в обществе, доля так или иначе занятых в неофициальной экономике меньше – 33,6%.

Восприятие россиянами реализации социальной справедливости в обществе сказывается и на их возможном трудоустройстве в будущем. Из числа граждан, выражающих мнение о несправедливом распределении благ в обществе, 63,5% предпочитают в случае поиска новой работы занятость с официальным оформлением, остальные готовы работать либо в «теневом» секторе, либо их совсем не интересует юридический статус занятости, главное для них - чтобы платили деньги. В свою очередь, среди считающих, что распределение благ в обществе происходит справедливо, доля планирующих работать официально повышается до 70,4%.

Социальная защищенность работников

Социальная защищенность предполагает устойчивое благополучие человека, убежденность в реально функционирующих механизмах социальной защиты, которыми в случае необходимости он может воспользоваться. Основой социальной защищенности является реализация системы мер со стороны государства и предприятия по предоставлению работающим гражданам защиты (социальных гарантий) от тех или иных экономических невзгод (например, вследствие безработицы, сокращения дохода в связи с болезнью, производственной травмы и др.).

Респондентам в ходе исследования был предложен прямой вопрос, предполагающий самооценку защищенности от возможных экономических потрясений или кризисов. Результаты социологических опросов 2009 и 2016 гг. показывают, что работающие россияне весьма низко оценивают степень своей защищенности от возможных экономических потрясений или кризисов (рисунок 11).

Несмотря на то, что за семь лет оценки респондентов несколько изменились в позитивную сторону, число тех, кто чувствует свою незащищенность от возможных экономических потрясений или кризисов, составляет три четверти работающих граждан.

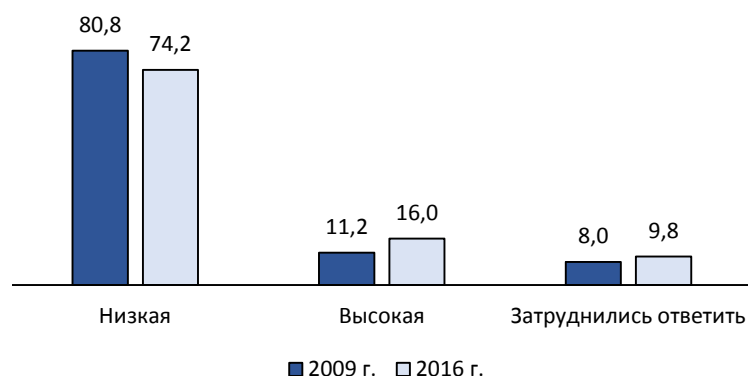


Рисунок 11 - Мнения занятого населения о своей защищенности от возможных экономических потрясений или кризисов (в %)

Следует отметить, что доля граждан, ощущающих отсутствие социальной защищенности, довольно велика во всех группах, различающихся по статусу занятости (рисунок 12). Особенно незащищено в материальном и социальном плане чувствуют себя самостоятельно занятые лица, чья трудовая деятельность, как правило, осуществляется «на свой страх и риск» и преимущественно неофициальным путем. Чувство недостаточной социальной защищенности в какой-то мере объединяет самозанятых с наемными работниками.

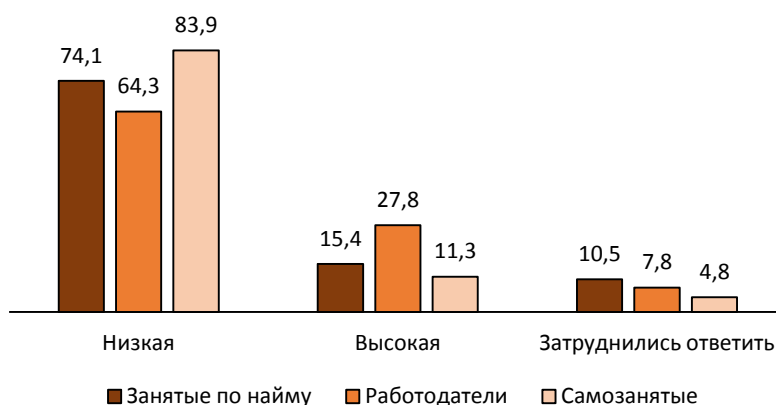


Рисунок 12 - Мнения респондентов в группах с разным статусом занятости о своей защищенности от возможных экономических потрясений или кризисов (в % по каждой выделенной категории)

Следует добавить, что граждане, занятые в сфере некриминальной «теневой» экономической деятельности, сильнее ощущают отсутствие социальной защищенности. Среди них 84,0% указали на низкий уровень социальной защищённости от экономических потрясений и кризисов, причем среди занятых неофициально по основной работе эти оценки еще острее (86,9%).

В этом отношении весьма любопытна следующая информация о предпочтениях юридически оформленной или неоформленной работы среди граждан, по-разному оценивающих свою защищенность от возможных экономических кризисов (рисунок 13). Доля респондентов, потенциально выбирающих в работу (доходное занятие) с официальным оформлением, среди граждан, выражающих мнение о низкой степени своей социальной защищенности, составила 67,2%, в то время как среди людей с высокой степенью социальной защищенности количество предпочитающих официальное трудоустройство несколько выше - 71,2%. И это притом, что априори занятость в «теневом» секторе экономики не обеспечивается никакими социальными гарантиями и социальной защитой.

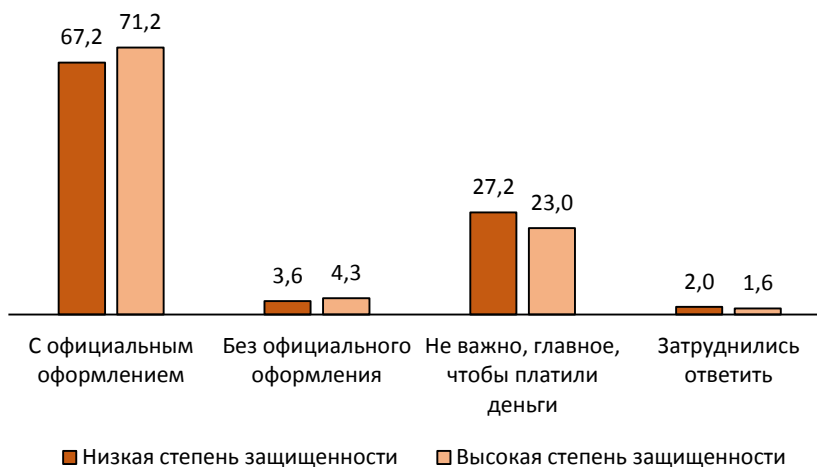


Рисунок 13 - Зависимость ориентаций работающего населения на работу с официальным оформлением/без официального оформления от степени социальной защищенности
(в % по каждой выделенной категории)

Безусловно, занятому населению трудно самостоятельно противостоять глобальным экономическим кризисам и спадам в экономике. Задача государства

состоит в том, чтобы минимизировать возможные социальные риски в изменяющихся социально-экономических условиях.

Что касается законодательства, регулирующего социально-трудовые отношения занятого населения, то за последние 10 лет в оценках респондентов произошел существенный сдвиг (рисунок 14). Если в 2006 году каждый третий опрошенный (34,2%) заявлял, что исполнение Трудового кодекса РФ и других законов, гарантирующих социально- трудовые права граждан, в основном не исполняются, то в 2016 году об этом упоминал уже только каждый пятый (21,4%) работник. Как правило, сложности с исполнением трудового законодательства испытывают работники малых предприятий частной формы собственности.

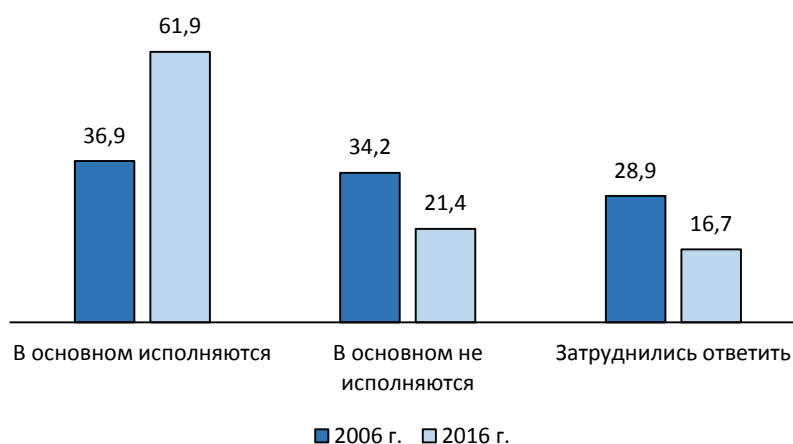


Рисунок 14 – Оценка исполнения Трудового кодекса РФ и иных законов, гарантирующих социально-трудовые права граждан (в %)

Трудовая миграция

Россия - одна из стран по привлекательности трудовых мигрантов. Количество людей, ежегодно прибывающих на территорию России в поисках заработка исчисляется миллионами. Наиболее распространенными странами-донорами выступают республики Средней Азии, страны СНГ (Узбекистан, Таджикистан, Киргизия и др.).

Как правило, прибывшие на заработки - это низкоквалифицированная рабочая сила, которая, готова работать за небольшие зарплаты и, соответственно, предлагать свои услуги по ценам ниже рыночных. Трудовые мигранты порой занимают целые экономические «ниши», ранее традиционно представленные местными работниками. Более низкие материальные притязания приезжих из ближнего зарубежья часто

сопровождаются либо неоформленной трудовой деятельностью, либо неуплатой необходимых налогов и сборов (в данном случае стоимость получения патента на работу не соизмерима со среднемесячными доходами мигрантов). Это создает существенную конкуренцию местным работникам, которые вынуждены подстраиваться под сопоставимые расценки, зачастую пренебрегая исполнением обязанностей добросовестного налогоплательщика.

Данные опроса продемонстрировали, что 22,1% российских работников испытывают конкуренцию со стороны людей, приезжающих на заработки (трудовых мигрантов), в своей трудовой деятельности. Чаще всего ощущают давление:

- рядовые работники, занятые наемным трудом - 31,7%;
- работники, имеющие дополнительную занятость (несколько раз в месяц) – 31,8%;
- работники предприятий частной формы собственности – 27,6%;
- самостоятельно занятые граждане – 35,5%;
- работники, имеющие полное среднее образование – 40,0%;
- работники, занятые в сфере строительства, общественного питания, торговли, сельского хозяйства – от 41,4% до 27,0%.

Как показали данные опроса, конкуренция с трудовыми мигрантами ощутимо влияет на показатели вовлеченности российского населения в некриминальную «теневую» занятость. Среди респондентов, испытывающих конкуренцию, доля занятых в неофициальной экономике составляет 52,7% (в целом по стране 40,3%).

В последние 2-3 года исследование зафиксировало некоторое снижение уровня конкуренции со стороны людей, приезжающих на заработки из других стран (на 5,5 процентных пункта). В 2013 году доля работающего населения, указавшего на наличие конкуренции, составляла 27,6%. Скорее всего, это связано со снижением потока мигрантов, прибывающих на территорию России на заработки, с общей нестабильной экономической ситуацией в стране 2015-2016 гг. Тем не менее, скорее всего в ближайшие годы поток прибывших может существенно увеличиться, что несомненно скажется, если не будут приниматься соответствующие меры со стороны государства, кроме уже традиционных проблем, связанных с ростом межэтнической напряженности и уровнем преступности, еще и на уровне конкуренции между местными работниками и приехавшими на заработки и, соответственно, масштабах «теневой» занятости.

Материалы исследования продемонстрировали, что условия, описанные выше, с различной степенью способны влиять на формирование «теневой» экономики. При проработке мер по снижению вовлеченности граждан в «теневые» процессы необходимо комплексно решать создавшуюся проблему. Основные направления в перспективе должны быть ориентированы не на купирование симптомов проявления феномена «теневой» занятости в различных ее проявлениях (меры ограничительного характера), а на условия возникновения и распространения «теневой» экономики.

Для оценки влияния отдельных условий и факторов формирования «теневой» экономической деятельности на общую включенность граждан в некриминальный «теневой» рынок труда было проведено сопоставление уровня вовлеченности в «теневую» сферу среди групп респондентов, указавших на наличие или отсутствие соответствующего условия, или оценивших его уровень. В результате чего были получены данные о степени влияния различных условий и факторов на формирование «теневой» занятости среди занятого населения.

Полученные таким образом значения уровня вовлеченности занятого населения в «теневую» экономическую деятельность характеризуют, в какой степени ухудшение или улучшение приведенных условий может повлиять на формирование некриминальной «теневой» занятости работников (рисунок 15).

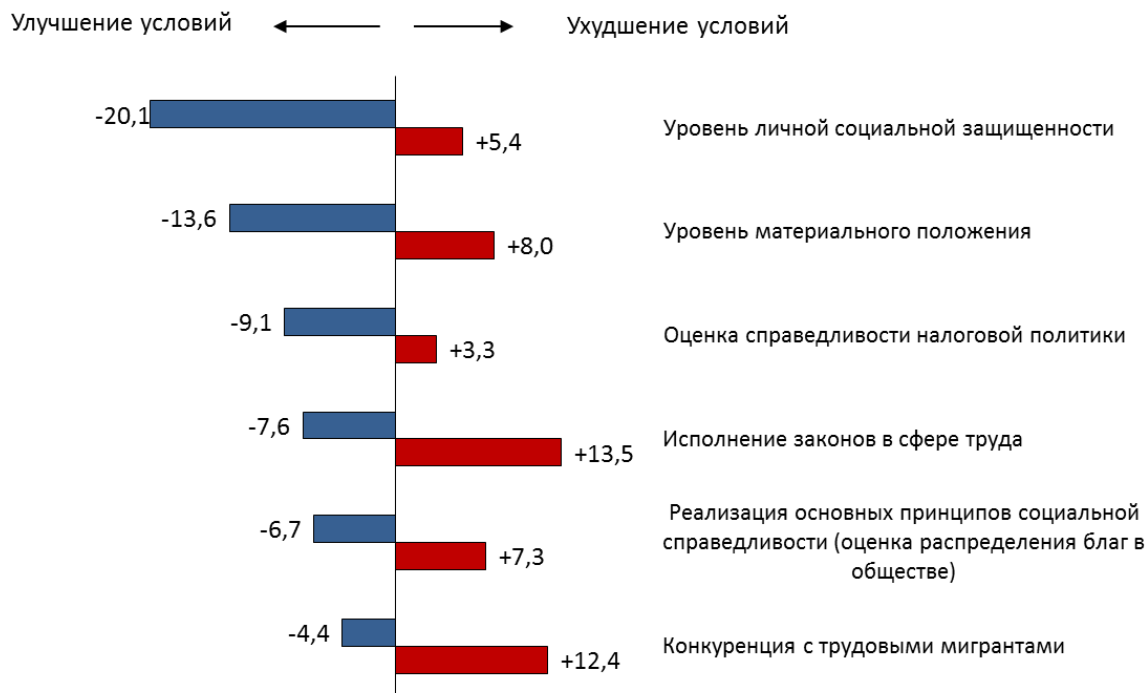


Рисунок 15 – Степень влияния различных условий на включенность работающего населения в некриминальную «теневую» экономику (в %)*

* - Отражает изменение масштабов некриминальной «теневой» экономики от среднего значения 40,3% при улучшении (ухудшении) или наличии/отсутствии приведенных условий.

По итогам проведенного сопоставления можно предположить, что уменьшение доли занятых в «теневой» экономике наиболее вероятно за счет повышения уровня личной социальной защищенности и уровня материального положения. При прочих равных условиях, например, повышение уровня социальной защищенности граждан от различных экономических потрясений и кризисов до высокого позволит обеспечить снижение вовлеченности работников на (-20,1) процентных пункта с текущих 40,3%. Реализация более справедливой налоговой политики позволит уменьшить вовлеченность граждан в «теневую» сферу на (-9,1). Чуть меньший потенциальный ресурс влияния на снижение «теневой» занятости имеет строгое исполнение законов, регулирующих социально-трудовые права граждан (-7,6), реализация основных принципов социальной справедливости (-6,7), снижение конкуренции со стороны трудовых мигрантов (-4,4).

Как следует из полученных данных, наоборот, при отсутствии должного внимания к проблемам формирования «теневой» экономики потенциал расширения «теневой» занятости работников в больше степени возможен при нарушении или

частичном неисполнении трудового законодательства (+13,5), игнорировании проблем трудовой миграции (+12,4), остальные условия или предпосылки расширения «теневых» процессов имеют более органичный ресурс своего отрицательного влияния.

Таким образом, следует отметить, что вопросы «теневой» экономики по-прежнему остаются одними из наиболее острых, решение которых может положительно сказываться на развитии всей отечественной экономики. Результаты мониторинга констатируют, что в современной нестабильной ситуации наблюдается следующая картина: спад в официальной экономике не вызвал существенных изменений на «теневом» рынке труда, с точки зрения увеличения его масштабов.

Для большинства наемных работников включенность в «теневые» процессы - мера вынужденного характера. Низкий образовательный и профессиональный статус работников, возраст, высокая конкуренция в престижной занятости заставляет людей соглашаться на низкооплачиваемую и не всегда официальную работу.

2 Анализ ценностно-мотивационной основы трудового поведения работников, занятых по найму

2.1 Ценностно-мотивационное отношение различных категорий работников к труду

Ценность труда является одной из ключевых ценностей массового сознания российского общества. Как показывают многолетние социологические исследования,² в иерархии ценностных представлений россиян данная ценность занимает одно из первых мест после ценностей хорошей семьи, крепкого здоровья, материального благополучия. Перечисленные ценности являются общезначимыми и универсальными для россиян. Предпочтение данных ценностей обусловлено их связью с повседневной жизнью людей, с потребностью в самосохранении, сбережении и благополучии рода, с тем, что именно эти ценности формируют основу существования человека.

Согласно известной классификации М. Рокича (терминальные/инструментальные ценности), следует отметить, что ценность труда может являться как терминальной, так и носить инструментальный характер. С одной стороны, труд (работа) может быть ценностью-целью, становясь потребностью, предельно значимой ценностью, но может и являться средством для достижения других целей, напрямую не связанных с самим трудовым процессом, например, для достижения материального благополучия. Поэтому важной частью эмпирического исследования является выявление социально-трудовых предпочтений граждан, мотивов их трудовой деятельности, в том числе представлений населения о «хорошей работе» (о размере заработка, системе оплаты труда, возможностях профессионального роста и др.). Изучению подлежали также различные факторы, влияющие на отношение к труду (реальная занятость опрошенных, условия их труда, величина заработной платы и др.).

Необходимо отметить, что целесообразно рассматривать ценности и мотивы трудовой деятельности в их единстве и взаимосвязи, поскольку эти элементы внутренней структуры личности сближает направленность на внутреннюю регуляцию

² По результатам опросов населения в возрасте 18 лет и старше, проведенных Социологическим центром РАГС в разные годы, а также исследований других социологических служб.

поведения человека. Именно поэтому мотивы трудноотделимы от ценностей. В ценностях заключена мировоззренческая и идейно-нравственная позиция личности. Они образуют содержательную основу мотивации поведения. В комплексе же ценности и мотивы трудовой деятельности формируют алгоритм действий человека, его текущее и потенциальное трудовое поведение, взаимодействие с обществом.

Полученные данные демонстрируют приоритеты занятого населения в отношении различных трудовых ценностей. Величина заработной платы является для россиян основным фактором, определяющим их текущую занятость по основному месту работы. Содержание работы и ее полезность для общества находятся на втором плане. При этом наблюдается довольно существенный разрыв в данных ценностно-мотивационных характеристиках трудовой деятельности. Если значимость величины заработка в той работе, которой они заняты, отметили 84% респондентов, то об интересном содержании работы заявили в два раза меньше опрошенных – 40,1%, около трети выбирают такие мотивы труда, как возможность быть в коллективе и полезность работы для общества – 31,4% и 30,4% соответственно. 24,2% опрошенных отмечают в качестве важного мотива их работы возможность занимать хорошее социальное положение в обществе, а получение нематериальных (моральных) поощрений является значимым только для 12,7% респондентов. Подобная ценностно-мотивационная структура трудовой деятельности была зафиксирована и в предыдущие годы (таблица 4).

Таблица 4 - Трудовые ценности занятого населения по годам исследований (в %) (Сумма ответов не равна 100%, так как по методике опроса можно было выбрать несколько вариантов.)

	2004 г.	2011 г.	2016 г.
Величина заработка	71,6	84,0	84,0
Полезность работы для общества	27,0	30,0	30,4
Интересное содержание работы	44,8	55,5	40,1
Возможность быть в коллективе	30,1	25,9	31,4
Возможность занимать хорошее социальное положение в обществе	18,0	30,3	24,2
Получение нематериальных (моральных) поощрений (благодарность, награды, звания и др.)	-	-	12,7
Другое	3,7	1,3	2,5
Затруднились ответить	2,8	0,9	1,6

По итогам проведенного социологического опроса среди всего занятого населения были выделены группы опрошенных, отличающиеся по статусу занятости: занятые по найму, работодатели и самостоятельно занятые лица. Данные группы, прежде всего, различаются по степени самостоятельности принятия решений, ответственности и независимости, что обуславливает их мотивацию к труду.

Если структура мотивов труда занятых по найму в целом отражает структуру трудовой мотивации всего занятого населения, то ценностные предпочтения работодателей имеют существенные отличия, поскольку в них наблюдается большая склонность к осмыслению содержательной части труда, его полезности (рисунок 16). Так, если величина заработка практически одинаково важна для всех указанных групп занятого населения, то полезность работы для общества более часто отмечают работодатели, чем занятые по найму и самозанятые. Интересное содержание работы является важным для работодателей, а также для самозанятых, которые по специфике своей работы, ее организации ближе к работодателям, чем к наемным работникам. Кроме того, для работодателей является более значимым, в отличие от наемных работников и самозанятых, статусный мотив - возможность занимать хорошее социальное положение в обществе.

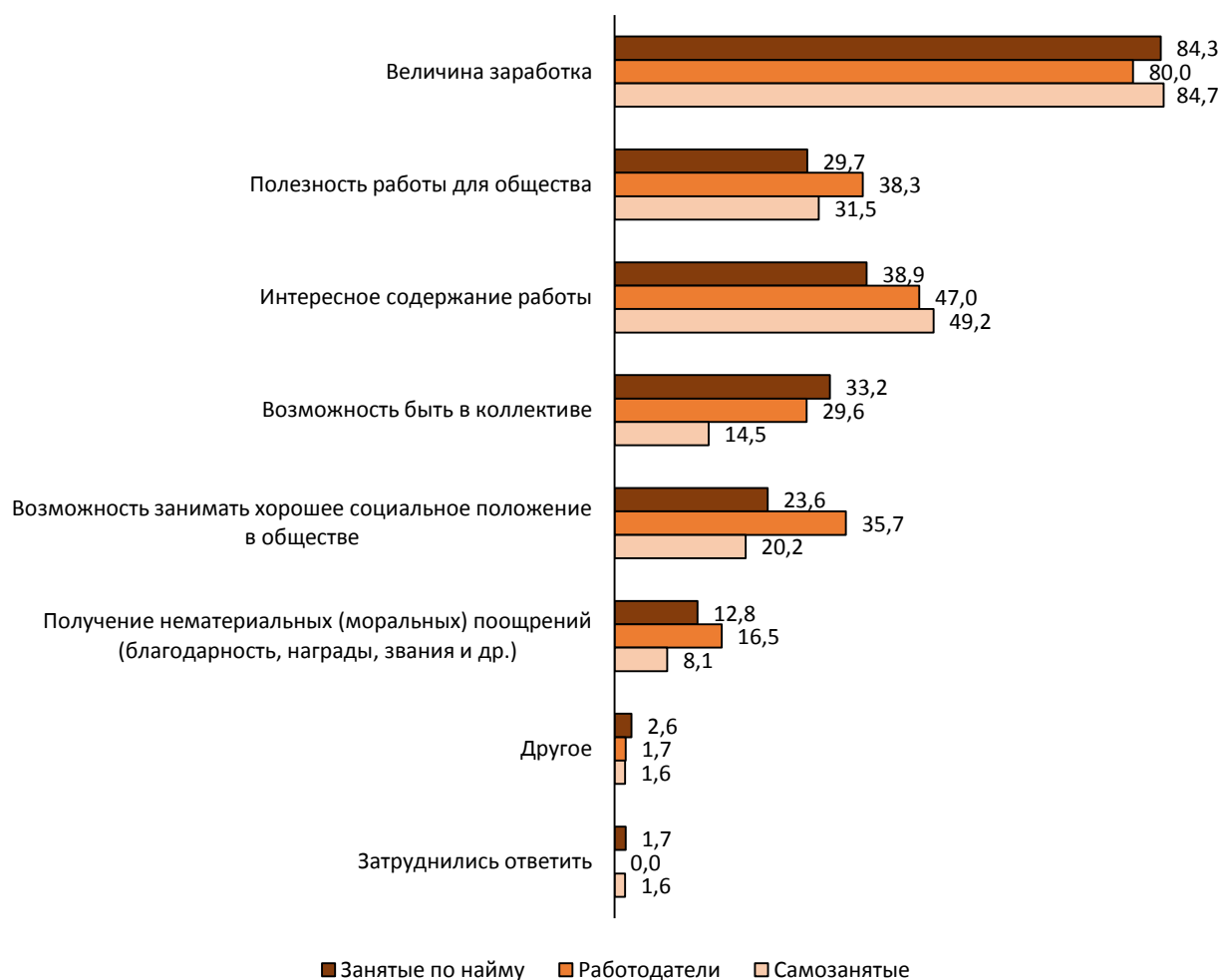


Рисунок 16 - Трудовые ценности в группах с разным статусом занятости (в % по каждой выделенной категории)

Таким образом, альтруистические и содержательные мотивы уступают место материалистическим тенденциям в трудовом поведении россиян. Работа для российского населения является, прежде всего, способом заработать деньги, что свидетельствует о прагматичном отношении к труду. Справедливо будет отметить, что такая ценностно-мотивационная структура трудовой деятельности является стабильной для российского общества на протяжении уже нескольких десятков лет, начиная с 1990-ых. Если в советское время нравственной нормой считался труд не ради вознаграждения, а ради его самооценности, полезности для общества результата труда, то сейчас наблюдается направленность на максимизацию заработка. И такая установка является стереотипной и общепринятой среди россиян. В этой связи денежные стимулы пока не возможно заменить никакими другими.

Для большинства населения хороший заработок является залогом и основным критерием социального благополучия. Успех измеряется сегодня не столько трудовыми достижениями и профессионализмом, сколько величиной доходов, причем (что немаловажно!) независимо от способа их получения.

Как показывают данные социологических опросов, проводимых Центром социально-политического мониторинга (до 2012 г. Социологическим центром РАГС) на протяжении ряда лет, именно владение деньгами или другими материальными ценностями, по мнению россиян, в первую очередь определяет социальное положение и престиж человека в нашем обществе (таблица 5). Личные качества людей и личные достижения в образовании и профессиональной подготовке оказывают менее значимое влияние на социальное положение и престиж человека в современном российском обществе.

Таблица 5 - Ценностные оценки возможностей обеспечения социального положения и престижа человека в обществе (в %)

Варианты ответа	2003 г.	2006 г.	2007 г.	2009 г.	2011 г.	2012 г.
Владение деньгами, материальными ценностями	45,6	50,7	53,7	51,5	53,6	55,0
Обладание властью или доступ к ней	38,1	35,4	33,0	36,1	37,3	42,4
Авторитет, определяемый служебным положением	21,2	21,0	24,9	25,9	33,0	36,7
Личные достижения в образовании и профессиональной подготовке	23,2	20,9	25,0	25,2	22,6	34,0
Социальное положение семьи	23,6	25,0	23,6	24,5	22,1	36,2
Личные качества людей (привлекательность, ум, сила и др.)	16,0	18,2	27,2	22,0	21,5	30,9
Другое	-	-	-	1,0	0,5	1,9
Затруднились ответить	-	-	-	3,9	-	3,6

На фоне такой общественной морали и в сложившейся кризисной ситуации в экономике особенно тяжело приходится наемным работникам. В силу своего зависимого положения они находятся в более невыгодном положении, чем работодатели и самозанятые. Прежде всего, это касается их доходов.

Мнения наемных работников относительно своего дохода по месту основной работы довольно неоднозначные: положительные и отрицательные оценки разделились практически в равных долях. (рисунок 17). При этом занятые по найму значительно хуже оценивают свою зарплату (доход) на основном рабочем месте, чем работодатели и самозанятые.

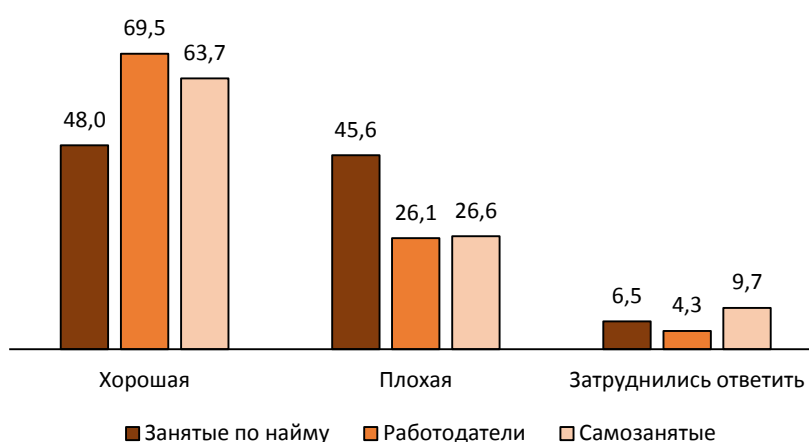


Рисунок 17 - Оценка зарплаты (дохода) на основном рабочем месте в группах с разным статусом занятости (в % по каждой выделенной категории)

Закономерно, что и в целом материальное положение наемных работников также отличается от положения работодателей и самозанятых (рисунок 18). Так, среди занятых по найму 16,1% опрошенных отмечают низкий уровень материального положения (совокупность ответов «денег не хватает на продукты и одежду», «очень низкий, живу в крайней нужде»). В свою очередь, доля таких ответов в двух других группах в два раза меньше – 7,0% и 9,7%.

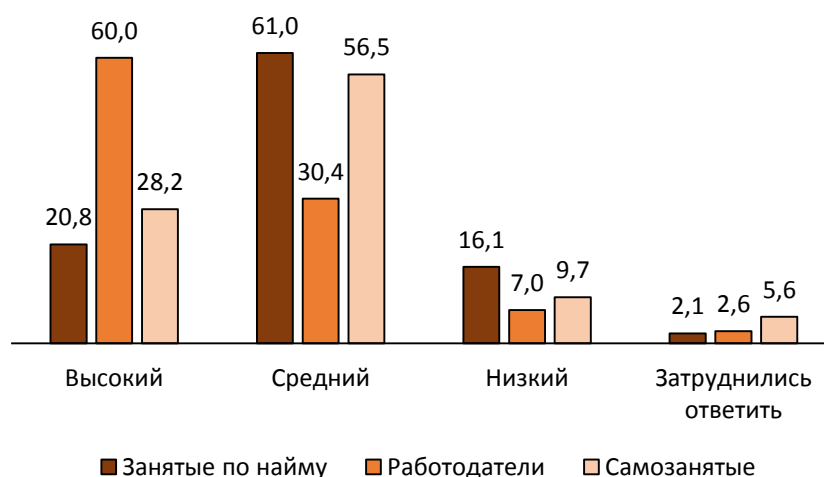


Рисунок 18 - Оценка материального положения в группах с разным статусом занятости
(в % по каждой выделенной категории)

Респондентам был задан также вопрос о различных обстоятельствах, которые важны для них при выборе новой работы. Представления о «хорошей работе» связываются у занятого населения, прежде всего, с размером заработка. Более 90% занятых граждан отметили важность величины заработной платы. Это основной, ведущий мотив трудовой деятельности россиян. Далее и с довольно значительным отрывом следуют режим труда (42,3%), «белая» заработная плата в полном объеме (40,5%), наличие социального пакета, предусматривающего различные льготы и преференций для работников (40,0%), оплачиваемый отпуск (ежегодный, декретный, учебный) (38,2%), территориальное расположение работы (35,0%) и другие обстоятельства трудоустройства.

Следует отметить особенности трудовой мотивации в наиболее младших (18-29 года) и наиболее старших (60 лет и старше) возрастных группах. Положение представителей данных возрастных групп на рынке труда имеет свои особенности в силу того, что первые еще только начинают свою трудовую деятельность, а вторые - уже находятся в пенсионном возрасте.

Пожилые люди в меньшей степени, чем представители других возрастных групп заинтересованы в величине заработной платы, хотя этот мотив и является для них ведущим (79,2% среди занятого населения при среднем показателе по Российской Федерации - 92,1%). Аналогична ситуация с наличием «белой» заработной платы

(33,3% при среднем показателе по РФ 40,5%). При этом такие мотивы трудоустройства как территориальное расположение работы и оплата больничного листа их волнуют больше, чем работников других возрастных категорий (44,4% при среднем показателе по РФ – 35,0%; 36,1% при среднем показателе по РФ – 27,3%).

Кроме того, отмечается следующая закономерность: с увеличением возраста снижается потребность в повышении карьерного роста и в возможностях повышения квалификации. Наибольшая востребованность данных обстоятельств трудоустройства наблюдается в возрастных группах 18-29 лет, далее актуальность этих мотивов идет на спад.

Рисунок 19 демонстрирует распределение трудовых мотивов в группах респондентов с разным статусом занятости. Рядовые работники в отличие от работодателей и самозанятых уделяют больше внимания наличию оплаты за отпускной период (ежегодный отпуск или декретный, учебный), оплаты больничного листа. С самозанятыми их сближает предпочтение комфортного режима труда, а с работодателями наличие «белой» заработной платы в полном объеме, наличие социального пакета. В рейтинге трудовых мотивов работодателей выделяется достижительная мотивация, связанная с возможностями карьерного роста и высоким уровнем социального положения, который может обеспечить работа.

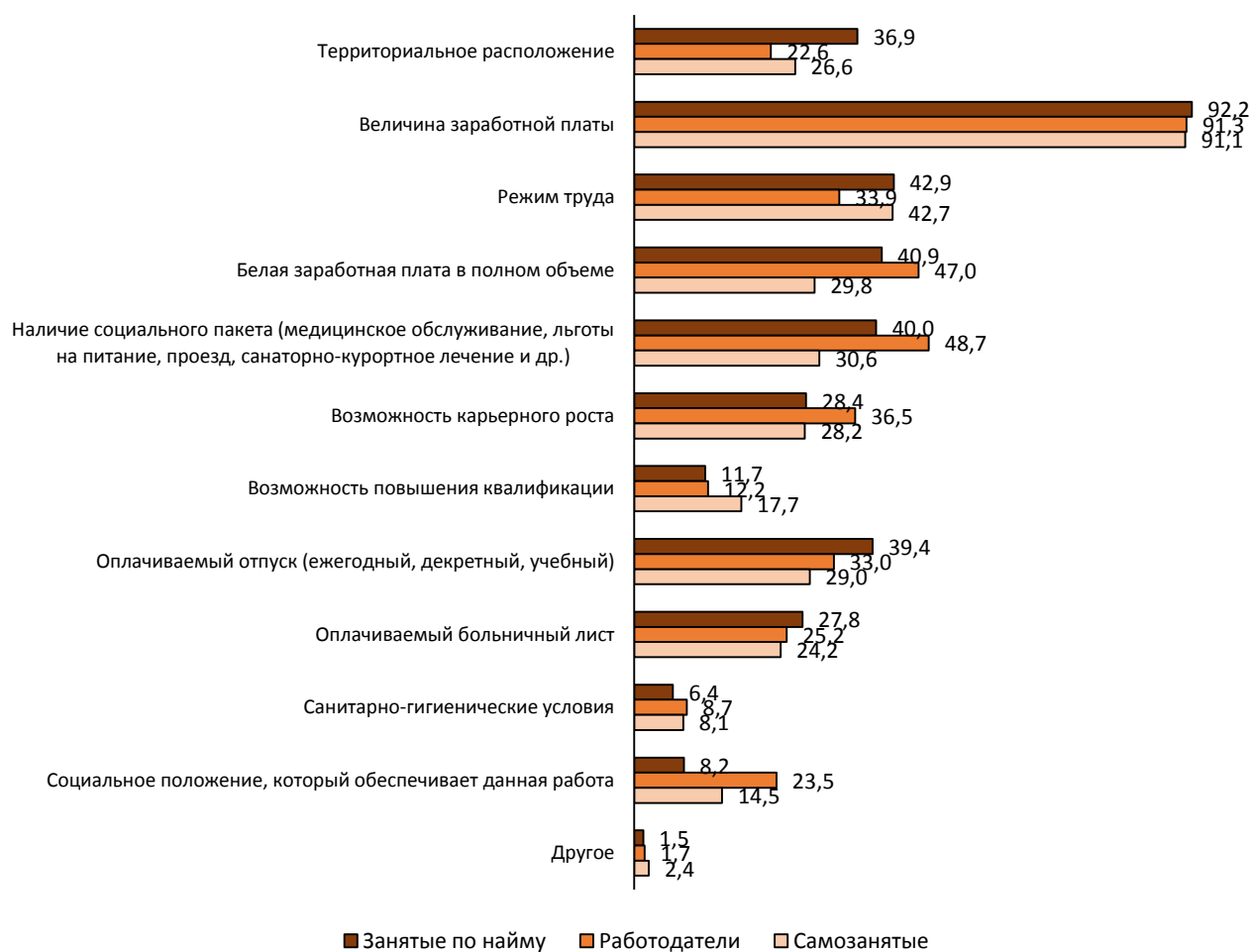


Рисунок 19 - Трудовые мотивы в группах с разным статусом занятости (в % по каждой выделенной категории)

Существенно различается мотивация к трудовой деятельности среди работников, предпочитающих работу с официальным оформлением и тех, кто считает данный критерий выбора работы не важным - «главное, чтобы платили деньги». Предпочитающие оформлять свою трудовую деятельность значительно чаще отмечают такие обстоятельства работы, как «белая» заработная плата в полном объеме, режим труда, наличие возможностей карьерного роста, социального пакета, оплачиваемого отпуска. Такие условия работы могут быть реализованы только на официально функционирующем предприятии.

2.2 Оценка взаимосвязи заработной платы и вклада в трудовую деятельность

Обеспечение закономерной связи между вкладом работников в свою трудовую деятельность и величиной оплаты выполненной работы является основой стимулирования трудовой активности граждан, их предприимчивости. От этого зависит не только материальное благосостояние самих людей, но и экономическое состояние предприятий и страны в целом. Однако на протяжении длительного периода наблюдается отсутствие такого соответствия.

Социологические опросы 1986 и 1988 гг. показали, что на тот период в общественном сознании существовала определенная взаимосвязь между заработком и мерой труда (рисунки 20, 21). Перелом в сознании российского общества был зафиксирован в 1990-м году. Данные опроса, проведенного в это время, демонстрируют резкое увеличение числа ответов о неизменности заработной платы в связи с увеличением или уменьшением трудового вклада работников. Затем в течение более чем двух десятилетий опросы неизменно фиксировали отсутствие тесной связи между количественным и качественным вкладом в работу и размерами заработка.

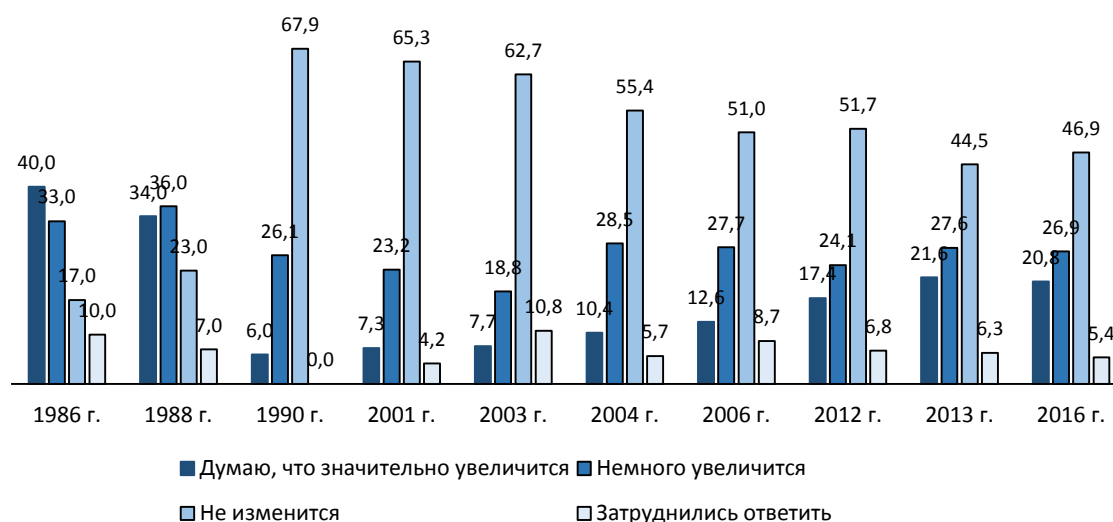


Рисунок 20 - Мнения занятого населения о связи между уровнем трудовой активности и величиной оплаты труда. *Ответы на вопрос «Как Вы считаете, если Вы будете работать с большей отдачей сил на основной работе, Ваш заработок увеличится?» (в %)*

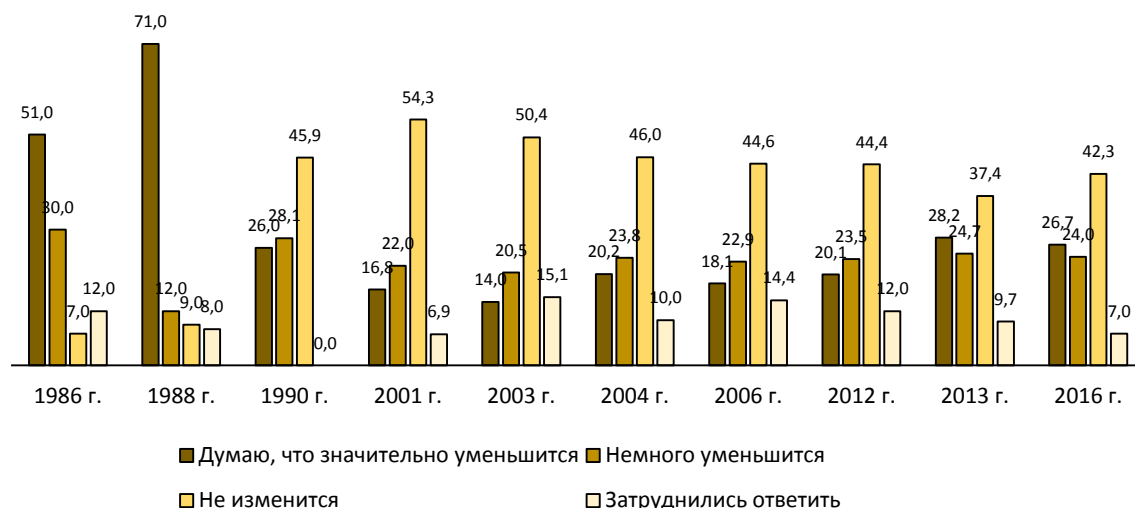


Рисунок 21 - Мнения занятого населения о связи между уровнем трудовой активности и величиной оплаты труда. *Ответы на вопрос «А если, напротив, Вы будете работать с меньшей отдачей сил, Ваш заработок уменьшится?» (в %)*

На отсутствие связи между мерой трудовой отдачи и заработной платой особенно часто указывают наемные работники (рисунок 22). Работодатели и самозанятые, напротив, значительно чаще ощущают это соответствие.

Ответы на вопрос «Как Вы считаете, если Вы будете работать с большей отдачей сил на основной работе, Ваш заработок увеличится?»

Ответы на вопрос «А если, напротив, Вы будете работать с меньшей отдачей сил, Ваш заработок уменьшится?»

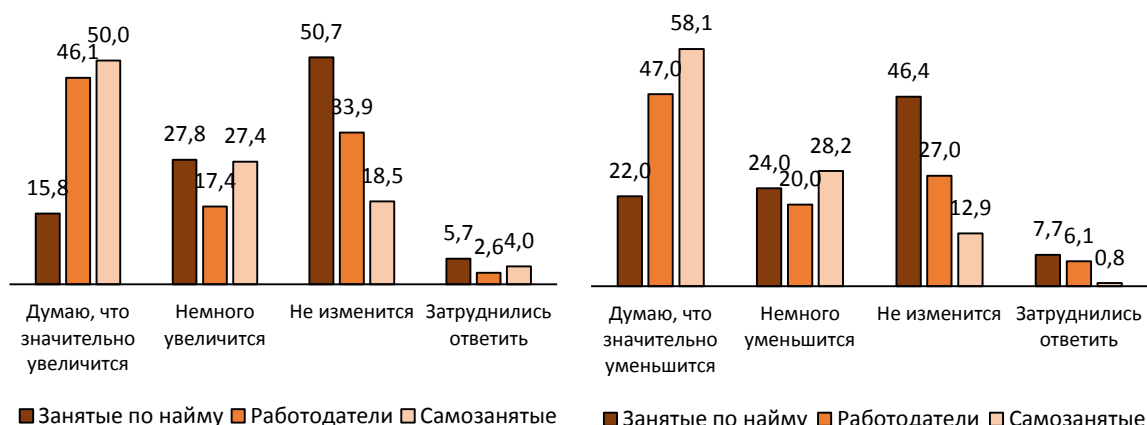


Рисунок 22 - Мнения о связи между уровнем трудовой активности и величиной оплаты труда в группах с разным статусом занятости (в % по каждой выделенной категории)

Разрыв связи между трудом и его оплатой приводит к формированию люмпенизированного общества. В такой ситуации работники не испытывают стремления

трудиться с максимальным приложением своих способностей и усилий, потребности совершенствовать свой профессионализм. Опасность подобной системы организации оплаты заключается в деградации человеческих ресурсов экономики, снижении трудовой активности населения, его трудового потенциала. Кроме того, такая ситуация способствует уходу работников в неофициальную часть экономики в надежде найти другие способы заработка и получить дополнительный доход. По сути, она является антистимулом для труда работников в официальной экономике.

Как показывают данные социологического опроса, среди занятых по найму, не оформивших свою трудовую деятельность официально, больше ответов о наличии связи между трудовой отдачей на основной работе и величиной заработка, по сравнению с занятыми по найму, основная работа которых оформлена трудовым соглашением с работодателем или уполномоченными органами (рисунок 23). Так, например, если доля ответивших «думаю, что (заруботок) значительно увеличится» в группе не оформляющих официально деятельность по своей основной работе составила 20,7%, то среди работающих официально только 15,4%. С другой стороны, на неизменность заработка в случае увеличения своего трудового вклада в группе работающих неофициально указали 43,1%, среди оформивших свою работу законным путем доля таких ответов достигла 51,5%.

Ответы на вопрос «Как Вы считаете, если Вы будете работать с большей отдачей сил на основной работе, Ваш заработок увеличится?»

Ответы на вопрос «А если, напротив, Вы будете работать с меньшей отдачей сил, Ваш заработок уменьшится?»

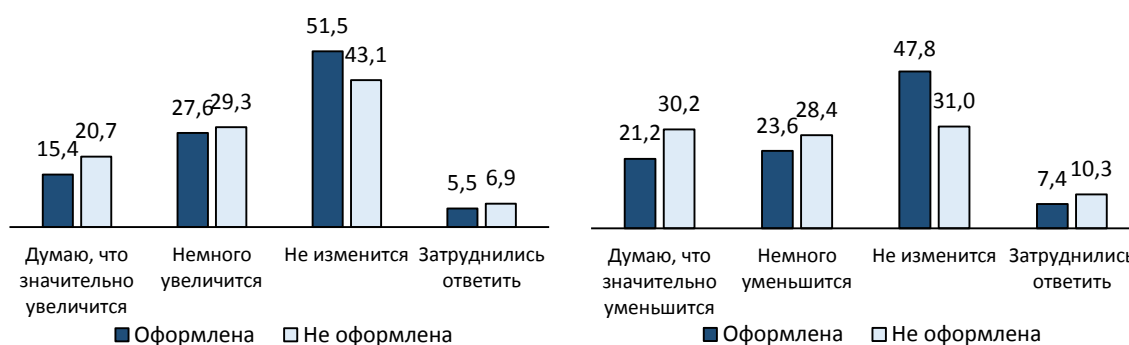


Рисунок 23 - Мнения о связи между уровнем трудовой активности и величиной оплаты труда в зависимости от официального оформления основной занятости наемных работников (в %)

2.3 Факторы, влияющие на эффективность труда наемных работников на предприятиях разных форм собственности в официальной экономике

Участие граждан в некриминальной «теневой» экономике обусловлено как общей экономической ситуацией в стране, так и связано с положением дел на предприятиях и в организациях.

Существует комплекс предпосылок распространенности «теневой» экономики в российском обществе, среди которых можно отметить низкий уровень доходов населения, тяжесть налогообложения, несовершенство законодательной базы, масштабы безработицы, распространенность коррупции, реализацию принципа социальной справедливости в обществе, социальную незащищенность. При этом на степень распространенности этой «болезни» российского общества могут оказывать влияние и такие факторы, как состояние условий труда на предприятии, социальное партнерство на предприятиях, реализация социальных гарантий и предоставление социальных льгот на предприятиях. Данные факторы следует рассмотреть подробнее.

2.3.1 Состояние условий труда на предприятиях

Значимость регулирования и совершенствования условий труда на предприятиях связана с сохранением и повышением работоспособности людей, достижением высокой эффективности и производительности труда. К условиям труда как факторам внешней среды, окружающей человека, прежде всего, относятся условия, оказывающие влияние на состояние здоровья работника, а именно, санитарно-гигиенические условия труда, режим труда, состояние техники и оборудования, соблюдение техники безопасности. При благоприятных условиях трудовой деятельности создается не только комфортная обстановка для работников, но и, что наиболее важно, безопасная.

Так, к санитарно-гигиеническим условиям труда относится температура, влажность, загрязненность и запыленность воздуха в помещении, уровень шума на рабочих местах, освещенность рабочих мест и др.

Соблюдение режима труда предполагает соответствие отработанного времени предусматриваемым законодательством нормам и рациональное чередование периодов работы и перерывов на отдых.

Состояние оборудования (техники) связано со степенью его физического и морального износа, технической исправностью, что обуславливает безопасность его использования в процессе трудовой деятельности, а также способствует эффективности производственного процесса.

Соблюдение техники безопасности предполагает предупреждение производственного травматизма, включая соблюдение технологического процесса, безопасность работы с оборудованием, использование средств индивидуальной защиты, меры по предупреждению аварий и др. Особенно это важно для производств, непосредственно связанных с неблагоприятными условиями труда, например, для металлургической промышленности, автомобилестроения.

О значимости контроля за условиями труда свидетельствуют следующие статистические данные. По сведениям Росстата, число работающих в России на вредных производствах в 2015 г. составило 39,1% от общей численности работников по обследуемым видам экономической деятельности: сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство, добыча полезных ископаемых, обрабатывающие производства, производство и распределение электроэнергии, газа и воды, строительство, транспорт и связь [6]. Наиболее распространенные факторы производственной среды и трудового процесса, оказывающие негативное воздействие – это шум, ультразвук воздушный, инфразвук, тяжесть труда и химический фактор. При этом нужно отметить, что в обследовании Росстата не учитывались субъекты малого предпринимательства, а также не рассматривалась деятельность предприятий, не имеющих юридического оформления.

Несмотря на устойчивую тенденцию к снижению производственного травматизма, зафиксированную в ходе многолетних обследований Росстата, несчастные случаи на производстве весьма распространены. В 2015 г. получили травмы на производстве 28,2 тыс. человек, в том числе со смертельным исходом 1,29 тыс. человек.

Статистика Роспотребнадзора за 2015 г. фиксирует 6334 лиц с впервые установленным профессиональным заболеванием (отравлением) [7].

Что касается распространённости несчастных случаев на производстве в «теневом» секторе экономики, то такими данные официальная статистика не располагает, тем не менее можно предположить наличие большого числа нерегистрируемых эпизодов.

Результаты социологических опросов свидетельствуют о состоянии условий труда на предприятиях (рисунок 24). Они демонстрируют в целом преобладание позитивных оценок респондентов по различным обстоятельствам трудовой деятельности. Однако следует отметить достаточно высокое число отрицательных оценок. Так, по данным социологического опроса 2016 г., более 20% опрошенных из числа работающего населения не удовлетворены состоянием техники и оборудования и санитарно-гигиеническими условиями на предприятии по своей основной работе. О неудовлетворительном состоянии режима труда на предприятии сообщили 18,2% респондентов среди занятого населения, техники безопасности - 13,7% опрошенных. При этом стоит отметить, что исследование зафиксировало тенденцию к снижению неудовлетворительных оценок по рассматриваемым параметрам по сравнению с результатами, полученными в 2004 г. Позитивные изменения за 12 лет, по оценкам респондентов, произошли преимущественно в отношении состояния техники и оборудования.

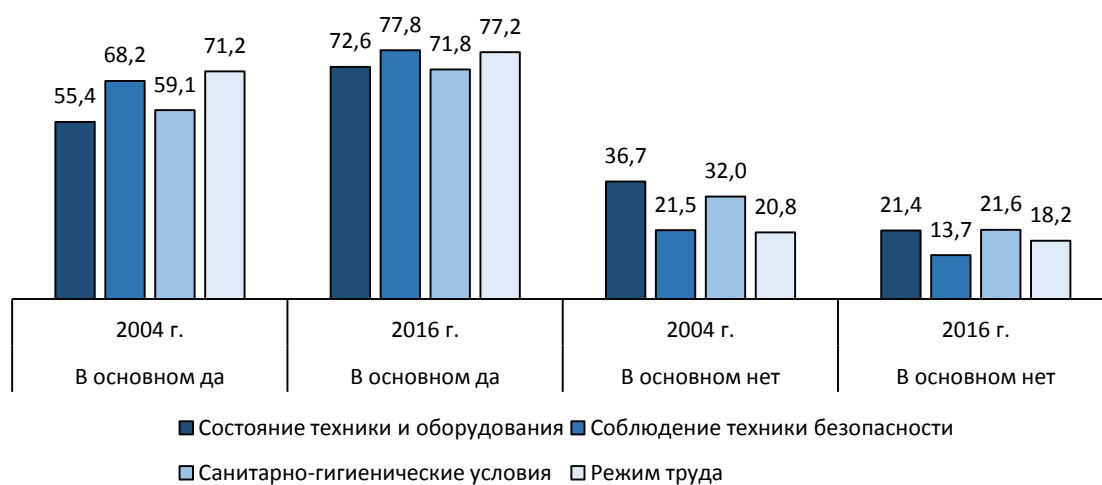


Рисунок 24 - Удовлетворенность занятого населения различными обстоятельствами работы (в %)

Неудовлетворительные оценки респондентов относительно условий труда варьируются в зависимости от вида деятельности предприятия. Так, существенные проблемы с состоянием техники и оборудования наблюдаются в сфере сельского и лесного хозяйства, рыбоводства (30,3% респондентов, занятых в этом виде экономической деятельности, выразили неудовлетворенность данным

обстоятельством труда), здравоохранения (28,0%), строительства (25,8%), промышленности (24,5%).

Состояние техники безопасности на довольно низком уровне находится на предприятиях в сфере сельского и лесного хозяйства, рыбоводства (26,8%), строительства (22,7%), ремонта автотранспортных средств (17,6%).

Улучшение санитарно-гигиенических условий требуется, в первую очередь, в сферах, ремонта автотранспортных средств (47,1%), строительства (35,2%), сельского и лесного хозяйства, рыбоводства (30,3%).

Наибольшую неудовлетворенность занятого населения вызывал режим труда в сфере ремонта автотранспортных средств (32,4%), сельского и лесного хозяйства, рыбоводства (25,4%), строительства (24,2%).

Как видно из приведенных данных, среди рассматриваемых видов экономической деятельности наиболее проблематичными в целом являются условия труда на предприятиях сельского и лесного хозяйства, рыбоводства и в сфере строительства.

Наиболее проблемными с точки зрения условий труда являются предприятия частной формы собственности. При этом анализируя ответы респондентов по отдельным обстоятельствам работы, можно отметить, что в отношении состояния техники и оборудования разницы в оценках респондентов, представляющих предприятия государственной (муниципальной) и частной формы собственности, практически не наблюдается в отличие от других составляющих условий труда (таблица 6).

Таблица 6 - Мнения занятого населения об условиях труда на предприятиях разной формы собственности (в % по каждой выделенной категории)

Устраивают ли Вас следующие обстоятельства работы?	Форма собственности организации	
	Государственная и муниципальная	Частная
Состояние техники и оборудования		
В основном да	69,6	72,0
В основном нет	25,0	21,5
Затруднились ответить	5,4	6,5
Соблюдение техники безопасности		
В основном да	82,4	74,2
В основном нет	9,6	16,4
Затруднились ответить	8,0	9,4
Санитарно-гигиенические условия		
В основном да	78,9	67,1
В основном нет	16,1	25,3
Затруднились ответить	5,0	7,6
Режим труда		
В основном да	81,1	74,7
В основном нет	14,1	20,5
Затруднились ответить	4,8	4,8

Создание комфортных и безопасных условий труда для работников должно обеспечиваться предприятием, и ответственность за это – обязанность руководства предприятия. Тем не менее, работодатели далеко не всегда обеспечивают необходимые условия труда для работников и осуществляют соответствующий контроль, что сказывается на оценках наемных работников и работодателей.

Представления о состоянии условий труда на предприятиях резко отличаются у работодателей и рядовых сотрудников. Работодатели менее критично оценивают условия труда на своих предприятиях. Например, если из числа занятых по найму 22,4% неудовлетворительно оценили санитарно-гигиенические условия труда по своей основной работе, то среди работодателей количество таких оценок составило только 13,0%. Аналогичные ответы были получены относительно состояния техники и оборудования: неудовлетворительные оценки занятых по найму – 23%,

работодателей – 12,2%; соблюдение техники безопасности на предприятии – 14,6% и 7,8%; соблюдение режима труда – 19,1% и 11,3% соответственно.

В связи с отмеченной разницей в оценках наемных работников и руководства предприятий целесообразно более детально рассмотреть оценки непосредственно рядовых работников.

Организация условий труда на предприятии во многом зависит от того, официально или неофициально ведется деятельность на предприятии. Разница в отрицательных оценках условий труда наемными работниками, юридически оформившими и не оформившими свою основную работу, наблюдается по всем рассматриваемым обстоятельствам, составляя разрыв более чем в два раза (таблица 7), за исключением оценок состояния техники и оборудования. Здесь мнения наемных работников, работающих на основании официального оформления, и не оформляющих свою основную работу близки.

Таблица 7 - Мнения об условиях труда на предприятии в группах *наемных работников*, оформивших и не оформивших официально свою основную работу (в % по каждой выделенной категории)

Устраивают ли Вас следующие обстоятельства работы?	Юридический статус основной работы	
	Оформлена	Не оформлена
Состояние техники и оборудования		
В основном да	71,5	69,8
В основном нет	23,0	21,6
Затруднились ответить	5,5	8,6
Соблюдение техники безопасности		
В основном да	79,3	56,0
В основном нет	13,0	31,0
Затруднились ответить	7,7	12,9
Санитарно-гигиенические условия		
В основном да	73,5	47,4
В основном нет	20,3	44,8
Затруднились ответить	6,2	7,8
Режим труда		
В основном да	78,5	57,8
В основном нет	17,1	38,8
Затруднились ответить	4,4	3,4

Однако картина несколько меняется, если выделить для анализа исключительно «производственный» труд (условное название подвыборки), то есть те виды экономической деятельности, которые требуют в обязательном порядке использования производственного оборудования в отличие от «интеллектуального» труда, для реализации которого использование специализированной техники не является необходимым условием. В соответствии с этим, к «производственному» труду следует отнести труд в сфере промышленности, сельского и лесного хозяйства, строительства и ремонта автотранспортных средств. В этом случае разница в оценках состояния техники и оборудования на предприятии становится более соотносима с общей тенденцией: о неудовлетворительных условиях труда чаще упоминают работающие не официально. Среди представителей «производственного» труда о неудовлетворительном состоянии техники и оборудования сообщают 26,9% наемных работников, работающих по официальному договору (контракту), и 30,2% - не оформивших официально свою основную работу.

Как видно из приведенных данных, состояние условий труда хуже в «теневой» экономике. При этом труд в «теневой» сфере особенно неблагоприятен для рядовых работников, представляет для них определенного рода угрозу жизни и здоровью. Предприятие, нанимающее работников по устной договоренности, не несет обязательств и ответственности за охрану труда, что может приводить к трагическим последствиям. В связи с этим следовало бы предположить, что респонденты, работающие в «теневой» экономике и неудовлетворенные условиями труда, априори будут стремиться к работе в официальной экономике, где условия труда лучше. Однако результаты исследования показывают, что рассматриваемые обстоятельства труда не оказывают существенного влияния на выбор респондентами официально оформленной работы в будущем (таблица 8). То есть какие бы ни были плохие условия труда в неофициальной экономике, для части людей, работающих в таких условиях, работа в «теневой» экономике является нормой, своего рода «ловушкой». Они смиряются со своим положением в связи с необходимостью заработать и обеспечить себя и свою семью.

Таблица 8 - Юридический статус потенциальной занятости *наемных работников* в зависимости удовлетворенности условиями труда на официально *не оформленной* текущей (основной) работе (*в % по каждой выделенной категории*)

Какая работа (доходное занятие) является для Вас предпочтительной?	Удовлетворены условиями труда	Не удовлетворены условиями труда
Состояние техники и оборудования		
С официальным оформлением	43,2	48,0
Без официального оформления	7,4	-
Не важно, главное, чтобы платили деньги	48,1	48,0
Затруднились ответить	1,2	4,0
Соблюдение техники безопасности		
С официальным оформлением	47,7	36,1
Без официального оформления	7,7	2,8
Не важно, главное, чтобы платили деньги	41,5	58,3
Затруднились ответить	3,1	2,8
Санитарно-гигиенические условия		
С официальным оформлением	47,3	40,4
Без официального оформления	9,1	3,8
Не важно, главное, чтобы платили деньги	41,8	51,9
Затруднились ответить	1,8	3,8
Режим труда		
С официальным оформлением	44,8	44,4
Без официального оформления	7,5	4,4
Не важно, главное, чтобы платили деньги	44,8	48,9
Затруднились ответить	3,0	2,2

Длительное нахождение работника в неблагоприятных условиях на рабочем месте, а также в условиях неоформленной занятости опасно формированием определенной привычки, субкультуры работника «теневой» сферы, который при

наличии неудовлетворенности условиями труда, тем не менее соглашается на любую оплачиваемую работу.

2.3.2 Социальное партнерство на предприятиях

Производственный процесс предполагает взаимодействие, прежде всего, двух сторон: работника и работодателя, имеющих разные первоочередные задачи. Если работники, например, стремятся обеспечить себе достойные условия труда, то работодатель – стабильное функционирование предприятия и получение прибыли. Поэтому для достижения определенного баланса интересов необходимо использование рациональных и эффективных форм сотрудничества в сфере труда, одной из которых является социальное партнерство – неконфронтационный способ регулирования социально-трудовых отношений на законодательной основе.

Согласно статье 23 Трудового кодекса, «социальное партнерство - система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений» [8].

Социальное партнерство в сфере труда, содействуя нормализации отношений сторон производственного процесса, гармонизации их интересов и потребностей, тем самым способствует реализации принципов социальной справедливости в обществе и социальной защищенности работников. Именно социальная справедливость является основой механизма социального партнерства, предполагая обеспечение равноправия всех участников переговорного процесса, обеспечение равных возможностей и равного доступа к благам, регулирование процессов поляризации общества, обеспечение соответствия между трудом и вознаграждением, между правами и обязанностями и др.

Кроме того, конструктивный диалог субъектов социального партнерства способствует снижению социальной напряженности в трудовых коллективах и обществе в целом. Регламентируя систему социально-трудовых отношений, социальное партнерство способствует регулированию поведения граждан в социально-трудовой сфере, ограничению «теневых» процессов в обществе.

Основные принципы социального партнерства содержатся в статье 24 Трудового кодекса Российской Федерации. Среди основных принципов: «равноправие сторон, уважение и учет интересов сторон, заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях, содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе, соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права» и др. [8].

Наиболее эффективные условия для развития социального партнерства создаются в социально ориентированной рыночной экономике, когда главная цель – это не получение прибыли любой ценой, а обеспечение достойного уровня благосостояния граждан.

Социальное партнерство реализуется в различных формах, в том числе коллективных договоров, коллективных переговоров, консультаций, обсуждений, соглашений. Социальное партнерство направлено на согласование интересов работников и работодателей в процессе их сотрудничества, на выработку единой позиции по широкому кругу вопросов, касающихся режима и условий труда, его оплаты, социальных гарантий и льгот работникам, их роли в деятельности предприятия и других проблем.

Интересы работников в системе социального партнерства представляют профессиональные союзы, поэтому целесообразно рассмотреть особенности функционирования социального партнерства через призму профсоюзных организаций.

В Статье 2 Федерального закона от 12 января 1996 г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» профсоюз трактуется как «добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемое в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов» [9, ст. 2].

Можно привести и другое определение, также отражающее сущность профсоюзов: «коллективная организация, первостепенной задачей которой является, улучшение финансовых и нефинансовых условий занятости своих членов» [10, с. 163].

Профсоюзы создаются на региональном, межрегиональном или общероссийском уровне. На локальном уровне интересы работников во взаимоотношениях с работодателем представляет первичная профсоюзная организация. Члены профсоюза в этом случае, как правило, работают в одной организации или в филиале организации либо у одного работодателя – индивидуального предпринимателя. Первичная профсоюзная организация функционирует «на основании устава общероссийского или межрегионального профсоюза либо на основании устава первичной профсоюзной организации, принятого в соответствии с уставом соответствующего профсоюза» [9, ст. 3].

Активное развитие профсоюзного движения в России происходило с начала XX века. В то время профсоюзы не только активно создавались, но и решали довольно широкий круг вопросов. Как во время революции, так и после образования СССР профсоюзы активно функционировали в интересах работников, они контролировали исполнение законов о труде, занимались организацией обучения кадров, создавали здравпункты на предприятиях в годы войны, распределяли различные социальные льготы, занимались организацией трудового соревнования, культурно-воспитательной работой и др. В 90-е гг. XX века наряду с экономическими, политическими и социальными преобразованиями в России, произошли изменения как в численности профсоюзного членства, так и в сущности деятельности этих организаций. Были переосмыслены цели, задачи и функции профсоюзов, методы работы. В условиях рыночной экономики профсоюзы оказались в состоянии кризиса.

Кроме того, с 1990 г. наблюдается отсутствие организационного единства в профсоюзном движении. Если начиная с 1918 г. и до 1990 г. существовала единая общесоюзная структура - Всесоюзный центральный совет профессиональных союзов (ВЦСПС), который объединял все создаваемые профсоюзные организации России, то затем были созданы разные общественные организации, объединяющие российские профсоюзы: Федерация независимых профсоюзов России (ФНПР), Союз профсоюзов России (СПР), другие профсоюзные объединения.

Какова текущая ситуация с профсоюзами в России: с их распространенностью и выполнением непосредственных функций? Какова степень их положительной роли в регулировании взаимоотношений работников и работодателей, в привлечении граждан в официальную экономику?

С начала XXI века число профсоюзов снижается. Об этом свидетельствуют следующие статистические и социологические данные.

По данным Росстата, на 1 января 2016 г. в России зарегистрировано 25768 профессиональных союзов [11]. В то время как на 1 января 2005 г. насчитывалось 57515 профсоюзов. Рисунок 25 демонстрирует снижение численности профсоюзов, по данным Минюста России [7].

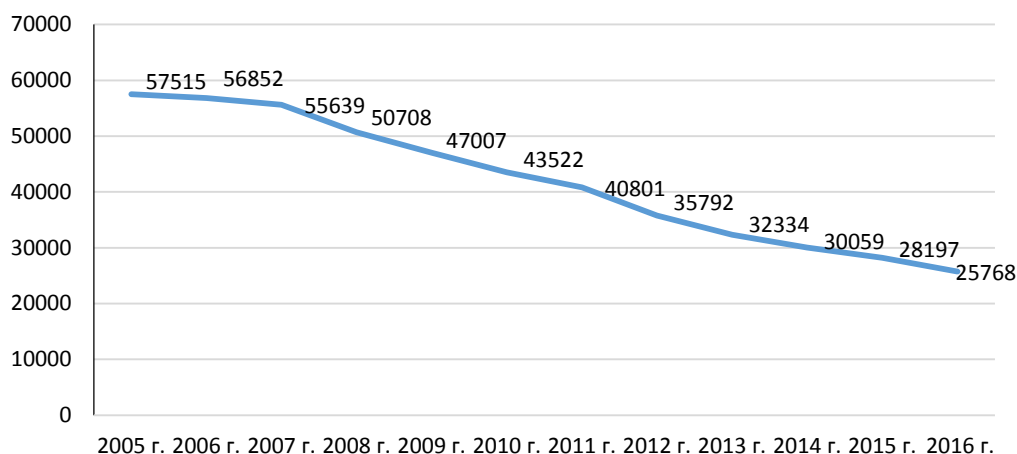


Рисунок 25 - Число зарегистрированных профессиональных союзов в Российской Федерации, по данным Минюста России (ед.)³

Результаты социологических опросов также демонстрируют снижение числа профсоюзов на предприятиях (в организациях) (рисунок 26). В настоящее время только около трети опрошенных среди работающего населения сообщают о наличии профсоюза в организациях, где они работают. Вместе с тем, доля таких ответов в предыдущие годы исследований составляла более 50%.

³ Представлены данные на 1 января соответствующего года. Данные на 1 января 2015 г. представлены с учетом сведений по Крымскому федеральному округу.

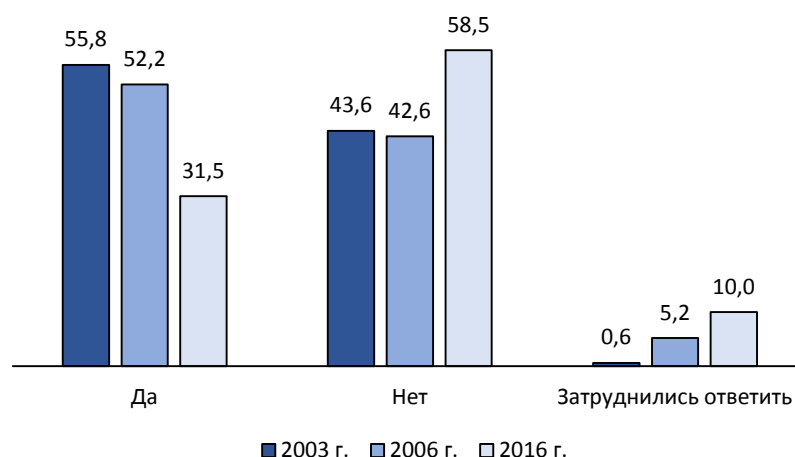


Рисунок 26 - Наличие профсоюзов в организациях (на предприятиях) по основному месту работы респондентов (в %)

Профсоюзами охвачены в основном организации государственной и муниципальной формы собственности – 55,4%. Соответственно на предприятиях смешанной российской (государственно-частной) формы собственности о наличии профсоюзов сообщили 40,2% респондентов, на предприятиях иностранной (совместной российско-иностранной формы собственности – 23,6%. На предприятиях частной формы собственности, по ответам респондентов, профсоюзы также имеются, но их существенно меньше – 19,9%.

Снижение численности профсоюзов и членства в них коррелирует с данными о включенности рядовых работников в обсуждение и принятие решений по важнейшим проблемам предприятия. Профсоюзная организация может и должна способствовать проявлению активности и инициативности работников, усилению личной ответственности членов коллектива за общее дело. Однако данные исследований фиксируют по этому параметру отрицательную динамику. По результатам опроса 2006 г., об участии рядовых работников в решении важнейших проблем предприятия сообщили 43,1% занятого населения, в 2016 г. доля таких ответов стала ниже - 37,7%.

Снижение числа профсоюзов в России, однако, сопровождается повышением доверия к этим организациям. Как показывают социологические данные, за десятилетний период доля работающих граждан, уверенно рассчитывающих на помощь профсоюза в случае конфликта с администрацией, увеличилась с 7,4% до 26,7%. Преобладание скептических оценок сменилось на менее критичные, но все же

опрошенные не считают пока профсоюзы эффективным механизмом регулирования взаимоотношений сторон (рисунок 27). В целом роль профсоюзов оценивается весьма низко.

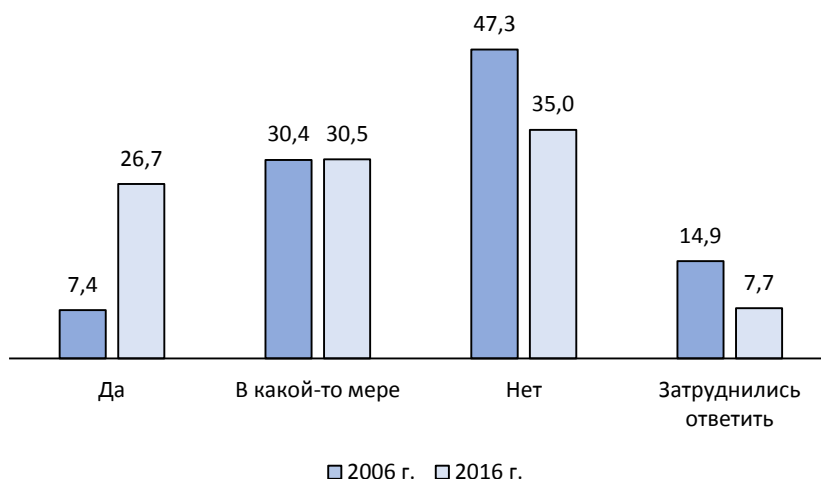


Рисунок 27 - Распределение ответов на вопрос «Рассчитываете ли Вы на помощь профсоюза в случае конфликта с администрацией?» (в % от количества респондентов, указавших на наличие профсоюзов в их организациях)

Тем не менее, имеется определенный ресурс в увеличении доли граждан, выражающих доверие к профсоюзам. Так, по совокупности оценок «да» и «в какой-то мере» (рассчитывают на помощь профсоюза) результат составил в 2016 г. 57,2%. При этом работодатели несколько лучше оценивают возможности профсоюзов в урегулировании социально-трудовых конфликтов. Положительные ответы (по совокупности ответов «да» и «в какой-то мере») занятых по найму составили 55,7%, работодателей – 78,1%.

Об эффективности деятельности профсоюзов свидетельствуют различные показатели, в том числе, степень участия рядовых работников в обсуждении и принятии решений по важнейшим проблемам организации, соблюдение их трудовых прав, создание условий профессионального роста для работников, состояние социального обслуживания работников на предприятии.

Так, на предприятиях, имеющих профсоюзы, 45,2% работников, занятых по найму, включены в решение проблем предприятия и имеют право голоса. В свою очередь, в организациях, где профсоюзы отсутствуют только 31,8% рядовых

работников принимают участие в обсуждении и принятии решений по важнейшим проблемам организации.

В связи с тем, что основная цель создания профессионального союза – защита трудовых прав работников, о том, насколько эффективна деятельность таких общественных организаций в настоящее время, можно судить и по удовлетворенности наемных работников соблюдением их трудовых прав в организациях имеющих и не имеющих профсоюзы. Показательны следующие данные: при наличии профсоюза в организации 77,0% занятых по найму устраивает соблюдение их трудовых прав, доля таких ответов среди работников предприятий, не имеющих профсоюзов, ниже – 68,2%.

Другой показатель эффективной деятельности профсоюза – условия профессионального роста на предприятии. Здесь также наблюдается отмеченная зависимость. Среди наемных работников, в чьих организациях имеются профсоюзы, условиями профессионального роста удовлетворены 52,7% респондентов, в тех организациях, где эта форма социального партнерства не реализуется, доля таких ответов составила 45,9%.

Аналогично, заметно первенство предприятий, имеющих профсоюзы, по наличию социальной инфраструктуры: организации питания, медицинского обслуживания, физкультурно-оздоровительной работы, организации отдыха в отпускное время (таблица 9). Особенно заметна разница в ответах по наличию на предприятии медицинского обслуживания и организации отдыха в отпускное время.

Важно отметить, что при рассмотрении отдельно предприятий государственной и частной формы собственности, наблюдается такая же ситуация, независимо от формы собственности предприятия.

Таблица 9 - Состояние социального обслуживания работников предприятия в зависимости от наличия профсоюза на предприятии (в организации) (в % по каждой выделенной категории)

	Наличие профсоюза на предприятии (в организации)	
	Да	Нет
Организация питания		
Наличие	63,4	45,7
Отсутствие	36,6	54,2
Не ответили	-	0,1
Медицинское обслуживание		
Наличие	75,0	38,2
Отсутствие	25,0	61,5
Не ответили	-	0,3
Физкультурно-оздоровительная работа		
Наличие	53,9	27,3
Отсутствие	45,8	72,5
Не ответили	0,3	0,2
Организация отдыха в отпускное время		
Наличие	57,4	22,2
Отсутствие	42,6	77,7
Не ответили	-	0,1

Как видно из приведенных данных, наличие профсоюза в организации при его эффективном функционировании способно содействовать как обеспечению трудовых прав работников, так и реализации их интересов.

В соответствии с основными целями профсоюзного движения (контроль за соблюдением трудовых прав работников, их защита) наличие профсоюзов в организациях должно являться определенным гарантом соблюдения трудового законодательства. Поэтому следует рассмотреть влияние профсоюзов на степень участия граждан в «теневых» процессах.

Результаты опроса показывают, что наличие профсоюза или иного объединения работников в организации оказывает влияние на факт официального оформления работниками своей основной работы. Такая зависимость более выражена

на предприятиях частной формы собственности. Доля наемных работников, оформляющих свою основную работу официально на предприятиях частной формы собственности, при наличии профсоюзов или иных объединений работников составила 98,3%, при отсутствии профсоюзов – 82,9%. На предприятиях государственной и муниципальной формы собственности это соотношение составило 99,2% и 94,0%.

Неофициальные выплаты заработной платы являются довольно распространенным явлением для российской действительности. Наличие профсоюзов в организациях, как показывают результаты исследования, является ограничительным фактором для такой противозаконной практики (рисунок 28). Особенно это применимо к организациям частной формы собственности. Доля получающих заработную плату неофициальным путем, то есть «в конвертах», в организациях частной формы собственности, где профсоюз отсутствует, почти в три раза выше, чем в организациях, имеющих профсоюз.

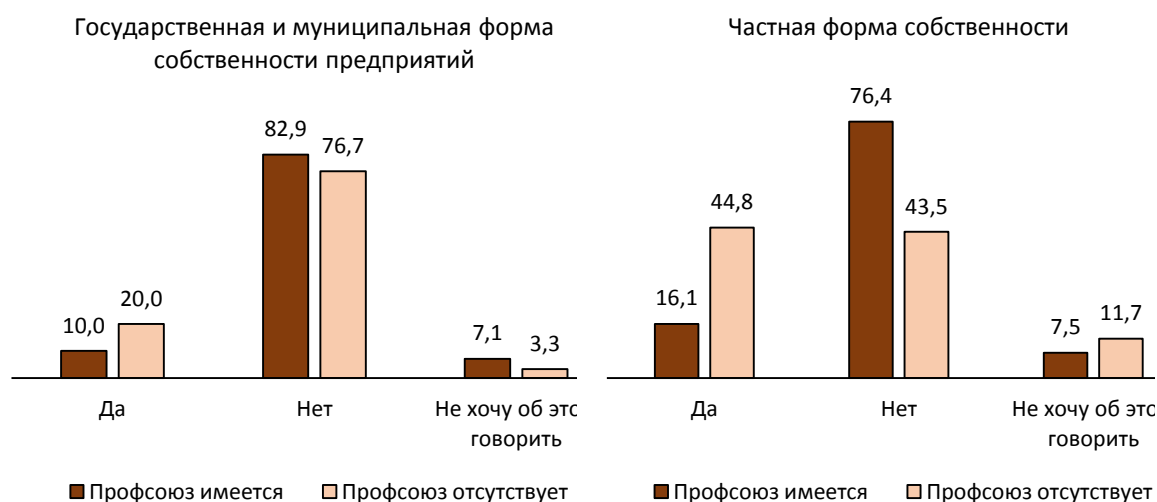


Рисунок 28 - - Зависимость факта неофициальных выплат заработной платы работникам («в конвертах») от наличия профсоюза в организации (в %)

В системе социального партнерства вторая сторона производственного процесса представлена работодателем. Интересы работодателя представляет руководитель организации. От того, каким образом будет построено взаимодействие руководства организации с рядовыми работниками зависит мотивация сотрудников к

труду, их инициативность, стремление отстаивать интересы организации, и, соответственно, производительность труда. Плохое отношение руководства к работникам может проявляться в неуважительном отношении, сверхурочной работе, чрезмерном контроле, задержках заработной платы, отсутствии возможностей профессионального и карьерного роста и др. В случае, если работа не оформляется официально трудовым соглашением положение работников может еще более усугубиться в связи с его бесправностью: отсутствием какие-либо гарантии занятости, гарантий выплаты заработной платы, регламентации рабочего дня в соответствии с законодательством и др.

В целом, занятые по найму благоприятно оценивают отношение к ним руководства предприятия (организации): 71,1% наемных работников дают положительные оценки. Вместе с тем, доля отрицательных оценок составила 20,3%, 8,6% - затруднились ответить. Нужно отметить, что с 2004 г. отмечается положительная динамика в отношении работодателей к работникам, занятым на предприятии.

Отношение руководства предприятий государственной (муниципальной) формы собственности к своим сотрудникам, по мнению респондентов, несколько лучше, чем в организациях частной формы собственности: 74,4% - положительные оценки рядовых работников предприятий государственной (муниципальной) формы собственности по данному вопросу, 67,8% - частной формы собственности.

Аналогичная связь отмечается в зависимости от наличия юридического оформления основной работы. В тех организациях, где занятость граждан оформляется в соответствии с нормами трудового права, значительно выше доля ответов о положительном отношении работодателей к рядовым работникам: 72,8% составили ответы наемных работников в случае официального оформления занятости, 52,6% - ответы не оформивших свою основную работу.

Реализация принципов социального партнерства на уровне организации (предприятия) оказывает влияние на выбор гражданами работы в будущем с точки зрения ее официального оформления. Из числа рассмотренных аспектов социального партнерства в основном наличие профсоюза в организации влияет на выбор в перспективе официально оформленной работы. Среди наемных работников, в организациях которых функционируют профсоюзы, доля предпочитающих работу с официальным оформлением, составляет 80,6% (в целом по наемным работникам РФ

- 71,4%). А в случае твердой уверенности в том, что можно рассчитывать на помощь профсоюза, значение данного показателя увеличивается до 86,2%.

Таким образом, реализация принципов социального партнерства на уровне организации может способствовать привлечению граждан в официальную экономику. При этом в настоящее время можно говорить о несовершенстве системы социального партнерства в российской действительности. Число профсоюзов, представляющих интересы работников, и численность в них членства за последние годы только уменьшается, а роль таких общественных организаций оценивается респондентами пока довольно низко.

Организации частной формы собственности проигрывают государственным и муниципальным не только в отношении наличия профсоюзов, эффективности их функционирования, но и в плане отношения руководства предприятия к рядовым работникам. Вместе с тем, факт наличия профсоюза именно на частном предприятии существенно сказывается на распространении официально неоформленной занятости, а также «теневых» выплат заработной платы, ограничивая такие противозаконные явления.

2.3.3 Реализация социальных гарантий и предоставление социальных льгот на предприятиях

Основные социальные гарантии в сфере труда

Социальные гарантии – законодательно предусмотренные обязательства государства, направленные на реализацию конституционных прав граждан в области труда и занятости. В основе социальных гарантий лежат минимальные социальные нормативы, минимальный уровень социальной защиты. Обязательные социальные гарантии в соответствии с трудовым законодательством включают стандарты в оплате труда, выплаты компенсационного характера, в том числе пособия в связи с временной нетрудоспособностью, оплату ежегодного отпуска, оплату учебного отпуска, оплату повышения квалификации, пенсионное обеспечение и др.

В Трудовом Кодексе гарантии определены как «средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений» [8, ст.164].

Результаты исследования демонстрируют, что работники при выборе новой работы в той или иной степени обращают внимание на такие обстоятельства работы,

как «белая» заработная плата в полном объеме – 40,5% от общего количества опрошенных, оплачиваемый отпуск (ежегодный, декретный, учебный) – 38,2%, оплачиваемый больничный лист – 27,3%, возможность карьерного роста – 28,9%, возможность повышения квалификации – 12,2%. Эти обстоятельства имеют значительно меньшую значимость для респондентов, чем величина заработной платы (92,1%), тем не менее, отсутствие их реализации способно оказать определенное влияние на окончательное решение работника о трудоустройстве на предприятие (в организацию). Поэтому необходимо рассмотреть, как в восприятии работающего населения реализуются отдельные гарантии, предусмотренные трудовым законодательством.

Одна из основных минимальных гарантий государства - минимальный уровень оплаты труда. Это значит, что работники могут претендовать на определенное вознаграждение за труд, месячный уровень которого не может быть меньше предусмотренного в Федеральном законе «О минимальном размере оплаты труда». В составе МРОТ отсутствуют компенсационные выплаты и выплаты стимулирующего характера.

Совершенная система распределения предполагает соответствие минимального размера оплаты труда (МРОТ) прожиточному минимуму, который рассчитывается для удовлетворения минимальных потребностей населения в товарах и услугах. Однако такое соответствие возможно только при стабильной экономической ситуации. В современной России такого соответствия не наблюдается. Нормативно установленный минимальный размер оплаты труда составляет довольно низкую величину, которая покрывает только часть прожиточного минимума, рассчитанного на основании реальной потребительской корзины, то есть на основании данных статистики о существующих потребительских ценах на товары и услуги, а также обязательных платежах и сборах.

В настоящее время минимальный размер оплаты труда составляет 7500 руб. [12] при прожиточном минимуме трудоспособного населения в целом по РФ – 10722 руб. (данные за II квартал 2016 г., в I квартале – 10524 руб.) [13].

Минимальная заработная плата является основой для построения тарифной сетки работников бюджетной сферы, в которой закреплены различия в оплате труда работников с разной квалификацией, в зависимости от сложности работы и степени

ответственности. При этом низкий уровень МРОТ не гарантирует и не обеспечивает приемлемый уровень жизни низкооплачиваемой категории работников.

В связи с низким уровнем заработной платы работающее население не может обеспечить себе достойный уровень благосостояния. Проблема бедности населения - бедности как экономической, так и социальной, является наиболее острой для России.

В рамках исследования выявлялись мнения работающих граждан о величине заработной платы, а также их удовлетворенность системой начисления зарплаты.

Данные исследования показывают, что респонденты (вся совокупность опрошенных) в основном положительно оценивают уровень своей заработной платы. 50,6% занятых граждан положительно оценивают величину своей зарплаты (дохода) по месту основной работы. Вместе с тем доля отрицательно оценивающих свою зарплату достаточно велика и составляет 42,7% (6,7% - затруднились ответить). И хотя с 2001 г отмечается тенденция к росту удовлетворенности населения заработной платой (в 2001 г. только 25,3% занятого населения положительно оценили величину своей заработной платы по основному месту работы), проблема низких доходов россиян сохраняется.

Мнения наемных работников относительно своего дохода по месту основной работы более неоднозначные: положительные и отрицательные оценки разделились практически в равных долях (рисунок 29). При этом занятые по найму хуже оценивают свою зарплату (доход) на основном рабочем месте, чем работодатели и самозанятые.

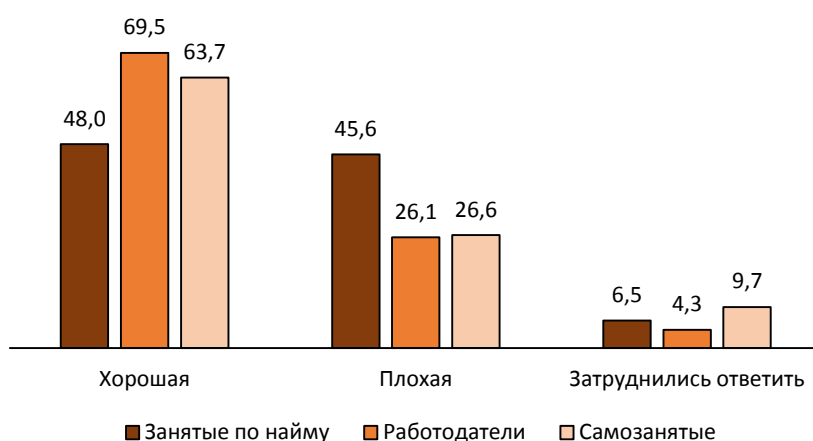


Рисунок 29 - Оценка зарплаты (дохода) на основном рабочем месте в группах с разным статусом занятости (в % по каждой выделенной категории)

Неудовлетворенность граждан величиной заработной платы по основному месту работы толкает их на поиск альтернативных источников заработка, которые не редко находятся в сфере «теневой» экономики.

Работающим гражданам предлагалось также оценить систему начисления зарплаты, включающую порядок, правильность и своевременность выплат, составные части зарплаты и др. Несмотря на довольно высокий уровень удовлетворенности системой начисления зарплаты (65,0%), доля тех, кто выразил неудовлетворенность ею составила 27,7% (7,3% - затруднились ответить).

Если уровень удовлетворенности занятых по найму системой начисления зарплаты составил 63,1%, то оценки самозанятых и работодателей выше, достигают 75,0% и 76,5% соответственно. Доля наемных работников, отрицательно оценивающих систему начисления зарплаты составила 29,9%, самозанятых – 13,7%, работодателей – 17,4%.

Исследование зафиксировало небольшие различия в оценках системы заработной платы в зависимости от формы собственности предприятия. Работники предприятий частной формы собственности реже выражают удовлетворенность системой начисления оплаты, чем представители предприятий государственной (муниципальной) формы собственности.

Наблюдаются различия в оценках в зависимости от юридического статуса занятости респондентов по месту основной работы. В случае отсутствия юридического оформления занятости система начисления зарплаты удовлетворяет

только 52,4% работающих граждан. 36,4% - совсем не удовлетворены системой начисления зарплаты. Полюс оценок наемных работников – участников некриминальной «теневой» экономики, сдвигается в отрицательную сторону: 44,0% - удовлетворены системой начисления зарплаты, 49,1% - выразили неудовлетворенность. То есть в некриминальной «теневой» экономике какие-либо нарушения или неудобства в связи с начислением зарплаты для работников по найму весьма распространены.

Среди основных социальных гарантий, предусмотренных законодательством, гарантии выплаты трудовой пенсии – пожизненные выплаты людям, достигшим пенсионного возраста, имеющим трудовой стаж, для компенсации им того трудового дохода, который они получали до пенсии. Однако действительность такова, что в восприятии работающих граждан связь между получением «белой» заработной платы и получением достойной пенсии весьма слабая. У работающего населения нет однозначного мнения относительно возможности получить в старости пенсию, адекватную вложенным усилиям на официально оформленной работе (рисунок 30). Респонденты более уверены в своих способностях обеспечить себя в старости. 75,7% занятого населения считают, что для того, чтобы жить безбедно на пенсии нужно полагаться исключительно на свои собственные силы, а не уповать на помощь государства.

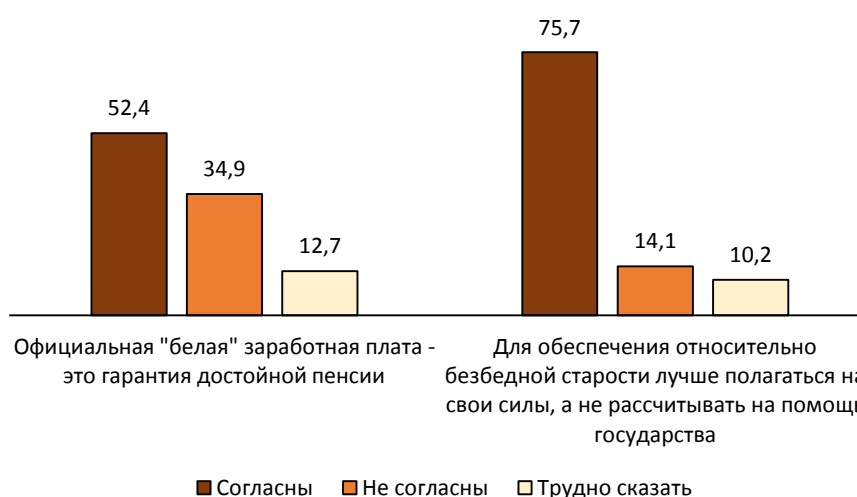


Рисунок 30 - Мнения респондентов о возможностях получения достойной пенсии (в %)

Наемные работники в большей степени, чем представители других групп, различающихся по статусу занятости, ориентированы на получение официальной заработной платы в целях получения пенсионного обеспечения в будущем (53,8% - доля наемных работников, согласных с первым утверждением, 47,0% - ответы работодателей, 41,9% - самозанятых). Работодатели и самозанятые лица, напротив, в силу специфики их трудовой деятельности делают ставку преимущественно на свои возможности (74,2% - доля наемных работников, поддерживающих второе утверждение, 79,1% - ответы работодателей, 87,1% - самозанятых).

Отсутствие доверия государству отражается на ориентации граждан работать в официальной экономике. Так, среди тех, кто выражает согласие с тем, что «белая» заработная плата гарантирует достойную пенсию, доля предпочитающих работу с официальным оформлением составила 81,1%. Среди несогласных с таким утверждением – только 50,6% (в целом по РФ – 67,7%).

Серьезная проблема российской сферы труда – нарушения трудового законодательства. Это могут быть нарушения при заключении и оформлении трудового договора, в области оплаты труда, охраны труда, непредоставление компенсаций, предусмотренных законодательством, и др. Ответственность за эти нарушения несет, в первую очередь, работодатель. Нарушения законодательства приводят к несоблюдению прав работников, например, на безопасный и свободный труд, отсутствие какой бы то ни было дискриминации, получение справедливой заработной платы, на обязательное социальное страхование и др.

В рамках исследования работающие граждане оценили соблюдение их трудовых прав по месту основной работы. В целом, соотношение оценок оказалось в пользу положительных: 71,4% работающих граждан удовлетворены соблюдением их трудовых прав, 19,1% - не удовлетворены, 9,5% - затруднились ответить. При этом положительные оценки работодателей гораздо выше - 82,6%, в свою очередь занятых по найму - 70,9%, самозанятых – только 66,9%.

Анализ оценок исключительно работников «теневой» сферы показал, что они не столь оптимистичны. Среди граждан, занятых в некриминальной «теневой» экономике, доля удовлетворенных соблюдением их трудовых прав составила только 47,1%, 38,5% работников-«теневиков» поставили неудовлетворительные оценки, 14,4% - затруднились ответить.

Несоблюдение законодательства может серьезным образом влиять на отношение граждан к труду в официальной экономике, являясь определенного рода антистимулом для нахождения работника в рамках правового поля, снижать общий уровень трудовой мотивации. Данные исследования показывают, что работники официальной экономики, имеющие нарекания к соблюдению их трудовых прав на предприятии, менее активно стремятся продолжать работать в официальной экономике – 57,2%, чем граждане, у которых отсутствуют какие-либо претензии к соблюдению их трудовых прав – 71,8%.

Социальные льготы на предприятии

В отличие от социальных гарантий, которые должны предоставляться всем без исключения работникам, работающих по трудовому соглашению (договору), так называемый «социальный пакет» предоставляется работникам по желанию работодателя. Наличие социального пакета для сотрудников организации свидетельствует об отношении руководства предприятия к работникам, осознании руководством ценности профессиональных кадров.

Набор возможных услуг и компенсаций, включаемых в социальный пакет довольно широк: от оплаты мобильного телефона, предоставления бесплатного места на парковке до предоставления квартиры от предприятия или поддержки неработающих пенсионеров. Как правило, набор таких льгот включает следующие:

- организация питания для сотрудников (наличие столовой на предприятии, предоставление льготного питания),
- медицинское обслуживание на предприятии (в том числе, прохождение диспансеризации и оказание первой помощи),
- организация отдыха во время отпуска (предоставление льготных путевок в санатории, льготные путевки для детей в оздоровительные лагеря и др.),
- физкультурно-оздоровительная работа (наличие возможности заниматься в спортивном или тренажерном зале, фитнес-центре, организация спортивных досуговых мероприятий и др.).

Социальные услуги, организованные для сотрудников предприятия руководством, существенно помогают работникам организовать свою жизнедеятельность, упрощают временные затраты и компенсируют затраты

материальные. Последнее приобретает особую значимость в случае небольшой заработной платы работников и в периоды экономической нестабильности. В связи с этим предоставление социального пакета является дополнительным преимуществом для сотрудников предприятия, повышая их лояльность, эмоциональную приверженность к компании, где они работают.

Социальные услуги (льготы), предоставляемые предприятием, являются также весомым преимуществом для работника при его устройстве на новую работу. Наличие социального пакета занимает одно из первых мест в рейтинге различных обстоятельств, учитываемых гражданами при выборе нового места работы после величины заработной платы, режима труда и получения «белой» заработной платы в полном объеме. По данным исследования, 40,0% работников обращают внимание на наличие социального пакета на предприятии (в организации).

Несмотря на указанные преимущества социального пакета, как показывают данные социологического исследования, многие предприятия полностью отказались от какой бы то ни было социальной инфраструктуры, в том числе от организации питания, медицинского обслуживания физкультурно-оздоровительной работы и организации отдыха в отпускное время (рисунок 31). За период между двумя исследованиями наблюдаются очень серьезные изменения в сторону ухудшения ситуации.

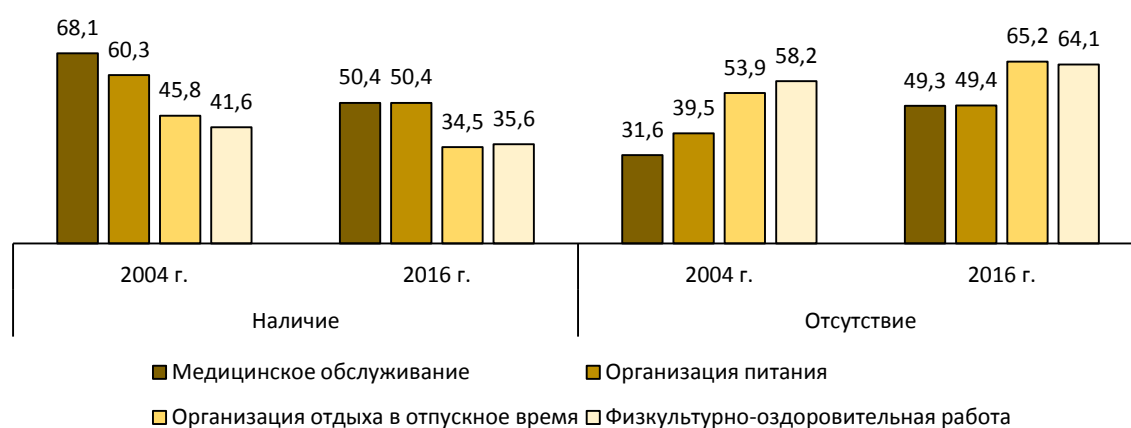


Рисунок 31- Наличие социальной инфраструктуры на предприятиях (в %)

Социальные льготы предоставляют, как правило, предприятия государственной или муниципальной формы собственности. В силу необходимости

существенных материальных вложений частные предприятия значительно реже занимаются социальным обслуживанием работников.

Далеко не все сотрудники предприятий (организаций) имеют доступ к социальному пакету, предоставляемому предприятием. Пользование услугами, входящими в социальный пакет, затруднено для работников, официально не зарегистрировавших свою трудовую деятельность. В связи с этим наемные работники, не оформившие трудовые отношения с работодателем по своей основной работе, реже упоминают о наличии какого-либо социального обслуживания сотрудников предприятия. Только 38,8% работников, работающих неофициально, сообщают о наличии питания, организованного на предприятии, 25,0% - о медицинском обслуживании, 13,8% - о физкультурно-оздоровительной деятельности, 14,3% - об организации отдыха в отпускное время.

Помимо данных о наличии социального обслуживания работников, организованного на предприятиях, важную информацию представляют мнения работников, занятых по найму, о качестве услуг, включаемых в социальный пакет.

В целом, качество социального обслуживания находится на приемлемом уровне: большая часть наемных работников дают положительные оценки (рисунок 32). Тем не менее, из числа занятых по найму, указавших на наличие социальных услуг на предприятии, более 20% заявляют о плохой организации медицинского обслуживания и питания, и более 30% - отрицательно оценивают организацию физкультурно-оздоровительной работы и отдыха в отпускное время.

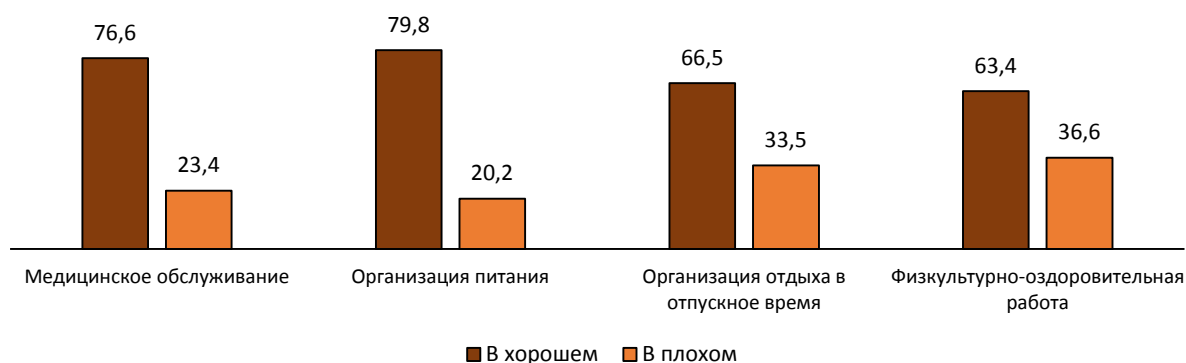


Рисунок 32 - Мнения наемных работников о состоянии социального обслуживания на предприятии (в % от количества наемных работников, указавших на наличие социального обслуживания на предприятии)

Результаты исследования показывают, что предоставление услуг, входящих в «социальный пакет», может являться обстоятельством, привлекающим работников в официальную экономику. Нужно, однако, отметить, что недостаточно формальной организации такой формы социальной поддержки работников, необходимо уделять внимание качеству и эффективности предоставления услуг, входящих в «социальный пакет».

3 Оценка развития потребительского рынка товаров и услуг в различных секторах «теневой» экономики

3.1 Вовлеченность занятого населения в неофициальный потребительский рынок товаров и услуг

Как показывают результаты исследования, россияне активно участвуют на «теневом» рынке труда. Кроме 40,3% работников массовых профессий, работающих либо без официального оформления на основной или дополнительной работе, либо получающих какую-то часть заработной платы «в конвертах» (в течение года), существует еще достаточно большая «армия» граждан, являющихся потребителями работ или услуг, которые предоставляются неофициально, минуя кассу.

Данные опроса показывают, что в 2016 г. в течение одного месяца 51,3% граждан, занятых в экономике, оплачивали работы или услуги неофициально без оформления соответствующих документов. В 2013 г. доля таких работников, оплачивающих услуги или работы «из рук в руки», составляла 51,7%, в 2006 г. – 56,0%, в 2003 г. – 55,2%, в 2001 г. – 56,3%. Другими словами, за последние три года на потребительском рынке товаров и услуг, предоставляемых гражданам в различных секторах экономики, не наблюдается никаких существенных изменений.

В таблице 10 представлена информация о востребованности отдельных работ или услуг, предоставляемых неофициально, минуя кассу.

Таблица 10 - Доля занятого населения, оплачивающего следующие работы или услуги неофициально, за один календарный месяц (в %)

Виды работ и услуг	Доля респондентов, оплачивающих работы или услуги неофициально					
	2001 г.	2003 г.	2004 г.	2006 г.	2013 г.	2016 г.
Ремонт квартиры, сантехники и др.	15,8	17,3	15,6	17,5	11,4	9,4
Ремонт бытовой техники	12,5	12,9	8,9	7,7	6,3	6,3
Пошив и ремонт одежды, ремонт обуви	19,9	19,5	15,8	17,1	10,9	11,0
Уход за детьми или престарелыми членами семьи	3,1	3,1	5,5	4,1	4,2	3,7
Приобретение стройматериалов и строительные работы	10,5	11,0	7,8	9,3	6,5	5,5
Медицинские услуги (массаж, лечение и др.)	17,2	17,3	20,4	20,1	12,3	13,8
Услуги автосервиса	10,9	13,7	10,4	13,9	15,3	11,4
Услуги частного извоза	-	-	-	-	16,6	14,9
Услуги в области образования (репетиторство и др.)	10,5	8,2	9,8	10,4	4,6	5,7
Другое	1,9	0,7	1,5	-	0,9	1,2

Анализ данных опроса показывает, что при сохранении общего числа потребителей «теневых» рынка товаров и услуг за последние годы наблюдается снижение интенсивности их потребления. Среднее количество услуг и работ, полученных или произведенных неофициально, постепенно сокращается. Если в 2006 г. граждане оплачивали из рук в руки условно 2,2 услуги или работы в течение месяца, то в 2013 г. уже 1,9, в текущем 2016 г. – 1,7. Это подтверждают результаты качественного исследования (фокус-группы с участниками «теневых» рынка труда), проведенного в рамках НИР, где респонденты привели следующие высказывания, характеризующие свое потребительское поведение на рынке «теневых» услуг: «Если раньше я ходил в парикмахерскую, постричься примерно раз в месяц, то теперь реже.

Иногда время между стрижками достигает пару месяцев». Другой участник отметил, что «перенес укладку плитки на даче на следующий год».

Наиболее востребованными являются услуги, связанные с эксплуатацией автотранспортных средств, медицинские услуги, пошив, ремонт одежды и обуви, а также ремонт квартиры и сантехники.

На рисунке 33 представлена структура активности занятого населения в некриминальной «теневой» экономике, включающая как непосредственных участников – работников, занятых неофициально, в том числе по производству товаров, работ или услуг, так и потребителей этой продукции.

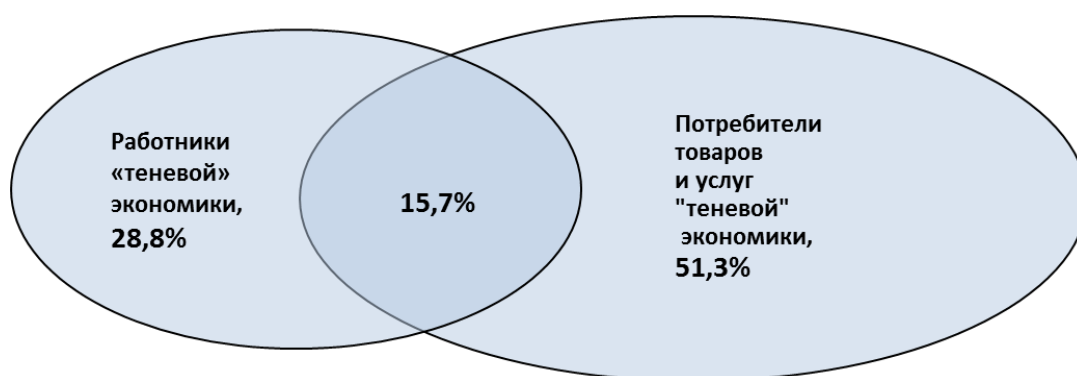


Рисунок 33 - Структура активности занятого населения в некриминальных «теневых» процессах производства и потребления товаров и услуг

- 64,4% - имеют опыт участия в «теневых» процессах на рынке труда в качестве активных участников или потребителей в течение одного месяца
- 15,7% занятого населения участвовали в качестве активных участников и потребителей в «теневой» экономической деятельности в течение одного месяца
- 35,6% - не участвовали в «теневых» процессах в течение одного месяца

Можно отметить, что если структура активных участников «теневого» рынка, работающих без официального оформления, представляет собой занятое население с более низким уровнем материального положения, образования, социально-профессионального статуса, то в качестве потребителей услуг или работ, предоставляемых без официального оформления, чаще всего задействованы, напротив, более успешные люди, с более высоким материальным достатком, образованием и социальным статусом. Получается такая ситуация - первые

производят продукцию неофициально, а вторые по большей части являются ее основными потребителями.

3.2 Оценка неофициальных расходов потребителей на различные работы или услуги

Проведенные расчеты расходов, выплаченных без оформления за предоставление выделенных работ или услуг, показывают, что средние неофициальные расходы, приходящие на каждую российскую семью, независимо от ее участия в «теневом» процессе в качестве потребителя, сократились на 16%: с 7,4 тыс. руб. в 2013 г. до 6,1 тыс. руб. в 2016 г. (таблица 11).

Таблица 11 - Средние неофициальные расходы домохозяйства по следующим работам или услугам за один месяц (руб.)

Виды работ и услуг	Средние расходы домохозяйства за месяц, руб.		
	2001 г.	2013 г.	2016 г.
Ремонт квартиры, сантехники и др.	724,5	3130,9	2451,99
Ремонт бытовой техники	67,5	239,4	165,80
Пошив и ремонт одежды, ремонт обуви	75,9	160,2	125,83
Уход за детьми или престарелыми членами семьи	34,9	397,7	241,41
Приобретение стройматериалов и строительные работы	382,5	1549,3	1219,84
Медицинские услуги (массаж, лечение и др.)	294,1	466,2	648,37
Услуги автосервиса	256,2	881,0	638,70
Услуги частного извоза	-	171,1	156,19
Услуги в области образования (репетиторство и др.)	101,1	236,9	313,96
Другое	-	30,2	62,97
Итого	1936,7	7362,9	6025,1

Проецируя полученные данные на годовое исчисление (12 месяцев), а также количество домохозяйств в Российской Федерации (согласно Всероссийской переписи населения 2010 г. - 54,6 млн. домохозяйств), общие неофициальные расходы только по выделенным работам или услугам за один год составили 4 трлн руб.

Расчет данных по расходам, приведенным в таблице 12, показывает снижение средней стоимости услуг или работ, предоставляемых неофициально. Скорее всего

такое положение дел связано с тем, что граждане стараются, как правило, отдавать предпочтения более дешевым и менее жизненно необходимым товарам, услугам или работам. Исключения составляют медицинские услуги и услуги в области образования, где, наоборот, отмечается рост стоимости. В этой связи можно говорить о снижении потребительских качеств, произведенной продукции, и, как следствие, об увеличении опасности для здоровья и жизни пользователей.

Таблица 12 - Ежемесячные неофициальные расходы потребителей по следующим работам или услугам (руб.)

Виды работ и услуг	Расходы потребителей за месяц, руб.	
	2013 г.	2016 г.
Ремонт квартиры, сантехники и др.	28195	27900
Ремонт бытовой техники	3901	2874
Пошив и ремонт одежды, ремонт обуви	1510	1157
Уход за детьми или престарелыми членами семьи	9906	6897
Приобретение стройматериалов и строительные работы	24258	22976
Медицинские услуги (массаж, лечение и др.)	3904	4855
Услуги автосервиса	5897	5762
Услуги частного извоза	1048	1081
Услуги в области образования (репетиторство и др.)	5187	5898
Другое	4815	9930

Таким образом, можно говорить о том, что «теневой» потребительский рынок услуг не снизил свою востребованность, а лишь частично уменьшил свою интенсивность. Стремление сохранить свои позиции в качестве весомого «спутника» официальной экономики, особенно в современных кризисных условиях, вынуждает «теневой» сектор к значительно большей гибкости, с точки зрения спроса и предложения, снижению стоимости отдельных работ и услуг, что несомненно сопровождается падением их качества, которое и без того остается сомнительным.

При сохранении количества потребителей продукции «теневое» рынка за последние годы наблюдается сокращение частоты обращений граждан за услугами неофициальной экономики. Респонденты чаще стали останавливать свой выбор на более дешевой продукции, зачастую отказываясь или откладывая проведение дорогостоящих работ.

Приведенные цифры о степени вовлеченности граждан в «теневой» сектор экономики говорят о его значительном влиянии на удовлетворение массовых потребностей населения. В этой связи для увеличения государственного бюджета необходимо обратить внимание на усиление деятельности по легализации тех работ или услуг, объем неофициальных выплат и востребованность которых значительны.

4 Оценка процесса формирования субкультур «теневой» экономической деятельности

4.1 Отношение занятого населения к различным проявлениям «теневой» экономики

Формирование субкультуры «теневой» экономической деятельности рассматривается в научно-исследовательской работе с двух позиций:

- 1) реальный опыт участия граждан в различных формах «теневого» экономики;
- 2) отношение граждан к различным проявлениям «теневой» экономики.

Как показывают данные социологического опроса, граждане широко включены в «теневую» экономическую деятельность, с одной стороны, как ее активные участники, с другой стороны - в качестве потребителей работ и услуг, предоставляемых неофициально. Последнее предполагает не активное участие граждан в «теневых» процессах, но косвенное, заключающееся в использовании услуг или работ, произведенных без официальной регистрации (оформления).

К активным участникам «теневой» экономики относятся граждане, работающие без официального оформления на основной или дополнительной работе и получающие зарплату «в конвертах». Доля таких людей от общего количества населения, занятого в экономике, по данным мониторинга, осуществляемого с 2001 г. по 2016 г., варьируется в пределах 40-50%. Т.е. практически каждый второй работник в течение года имеет какой-либо неофициальный доход.

Что касается участия граждан в «теневой» экономике в качестве потребителей услуг или работ, предоставляемых неофициально, то материалы исследования также демонстрируют массовое участие занятого населения в «теневых» процессах. По результатам опросов, начиная с 2001 г., не менее половины занятого населения в течение одного месяца обращались за работами и услугами, оплачивая их при этом неофициально, минуя кассу.

Материалы исследований показывают, что, вовлеченность граждан в «теневые» процессы в экономике достаточно велика на протяжении более двух десятков лет, чему способствует наличие в обществе благожелательного отношения к различным формам «теневой» экономики, сформировавшееся в 90-х годах прошлого

века, например, к продаже товаров «с рук» или найму работников для выполнения строительных, ремонтных или других работ без официального оформления.

По данным опроса, с 2001 г. оценки респондентов относительно такой формы «теневой» экономики, как торговля без оформления финансовых документов смещаются в сторону одобрения этого явления: доля положительных оценок возросла в 1,6 раза. В настоящее время почти треть занятого населения дает положительные оценки (рисунок 34).

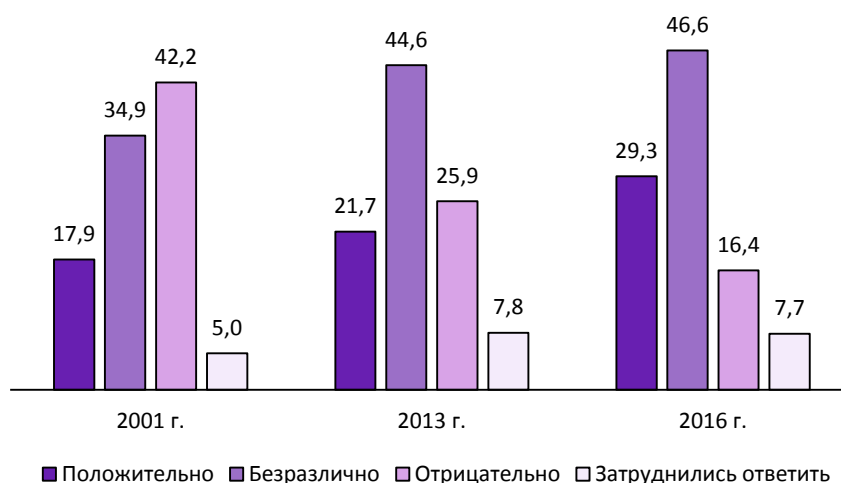


Рисунок 34 - Отношение занятого населения к торговле, когда оплата покупок производится из рук в руки, минуя кассу (в %)

Половина респондентов безразлична к этому явлению, и только оставшиеся 16,4% выразили отрицательное отношение. В этой связи следует заметить, что иной позиции и не следовало ожидать, т.к. порядка 2/3 прямо или косвенно (в качестве потребителей) включены в неформальный оборот денежных средств.

Кроме того, более половины опрошенных среди населения, занятого в экономике, одобрительно относятся к выполнению многими людьми строительных или ремонтных, других работ без официального оформления с оплатой «мимо кассы» (рисунок 35).

Анализ данных опроса показывает, что такое одобрительное отношение присуще всем социально-демографическим и профессиональным группам граждан. Благожелательное отношение к проявлениям «теневой» экономики отражается и на поведении граждан, которые не редко прибегают к использованию услуг такого рода.

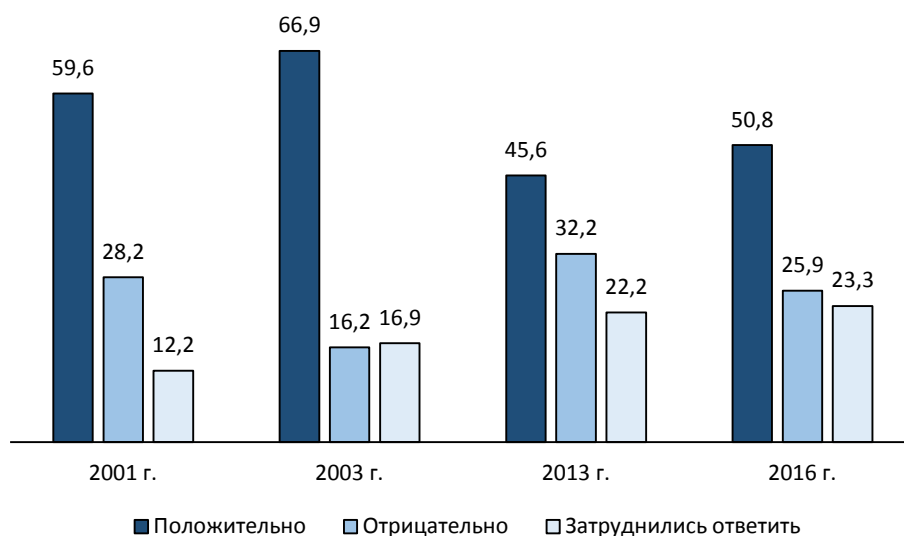


Рисунок 35 - Отношение занятого населения к выполнению строительных, ремонтных или других работ с получением за это денег из рук в руки, минуя кассу (в %)

В целом работающие россияне «оправдывают» различные проявления «теневой» экономики, преимущественно считая, что неофициальная экономическая деятельность приносит и пользу, и вред в равной мере. В 2016 г. на такой вариант ответа указало более трети занятого населения – 38,3%. Еще 7,2% респондентов заявили об однозначной пользе «теневой» экономики. Негативное отношение к этому явлению российской действительности выразили 34,5% занятых граждан, и еще у 20,0% данный вопрос вызвал затруднения (рисунок 36).

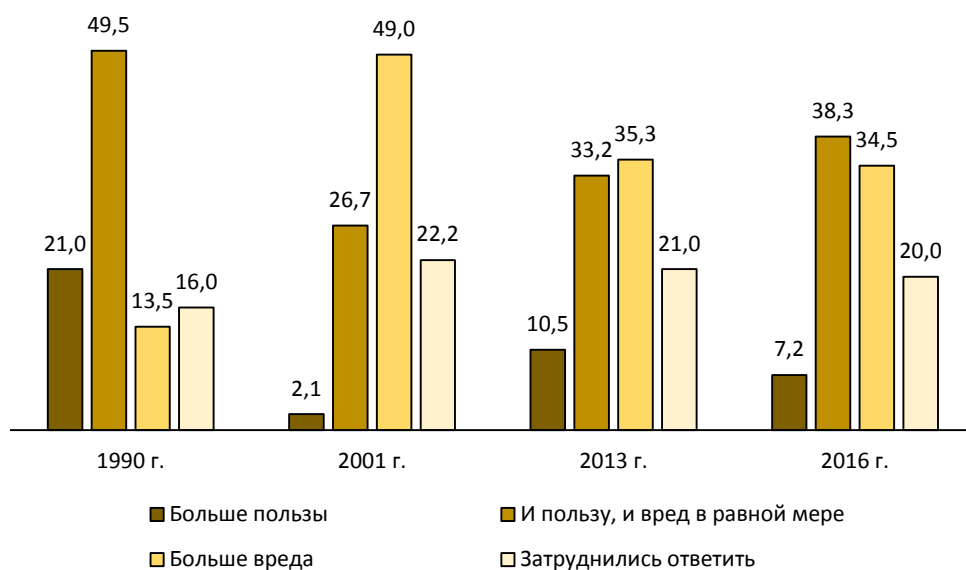


Рисунок 36 - Отношение занятого населения к неофициальной («теневой») экономической деятельности (в %)

Если анализировать данные мониторинга, то начиная с 2001 г., в целом наблюдается тенденция к росту положительного отношения российских граждан к неофициальной экономике, за три же последние года данные опросов не фиксируют каких-либо существенных изменений в их оценках.

Весьма одобрительное отношение россиян к различным проявлениям «теневой» экономики свидетельствует об их потенциальном участии в «теневых» экономических процессах, предрасположенности к нарушению установленных законом норм. Более вероятно, что человек, не считающий нарушение закона чем-то предосудительным, будет, например, работать без оглядки на уплату налогов государству. Однако главным образом длительное нахождение граждан в среде неофициальной экономики формирует субкультуру нарушителей закона.

4.2 Предрасположенность работающего населения к занятости без официального оформления

Безусловно, наличие долговременного нахождения в некриминальной «теневой» сфере, оправдание различных форм ее проявлений в большой степени предопределяет высокую вероятность участия работников в этой деятельности.

В рамках исследования выявлялась предрасположенность работающего населения к занятости без официального оформления. Так, по данным опроса, 67,7% респондентов в случае поиска новой работы предпочли бы трудиться только официально, 3,6% опрошенных заявили, что хотели бы работать без официального оформления, еще 26,7% отметили, что им не важно где работать: в «теневой» или официальной экономике, главное условие – «чтобы платили деньги» (таблица 13).

Таблица 13 – Предпочтения занятого населения в случае поиска новой работы (доходного занятия) в зависимости от статуса занятости (в %)

	Статус занятости			В целом по РФ
	Занятые по найму	Работодатели	Самозанятые	
С официальным оформлением	71,4	60,0	34,7	67,7
Без официального оформления	2,9	4,3	10,5	3,6
Не важно, главное, чтобы платили деньги	24,1	32,2	49,2	26,7
Затруднились ответить	1,5	3,5	5,6	2,0

Наемные работники в меньшей степени хотели бы работать в «теневом» секторе по сравнению с другими категориями опрошенных. Наибольшее стремление работать в «теневом» секторе высказывают самозанятые граждане. Среди них только 34,7% желают работать официально, 10,5% предпочли бы работу без официального оформления. Каждый второй самостоятельно занятый не задумывается о юридическом вопросе занятости, главное – это деньги.

Исследование продемонстрировало и такую зависимость: среди работников, которые уже включены в некриминальный «теневой» рынок труда, т.е. не скрепили свою работу официальным договором или соглашением с работодателем или уполномоченными органами, наблюдается существенно большая ориентация на дальнейшую деятельность в «теневом» секторе. Такая ситуация, связанная с закреплением и долговременным нахождением граждан в «теневой» сфере, не может

не настораживать, поскольку, во-первых, формирует субкультуру «теневого» работника, оправдывающего различные формы некриминального проявления «теневого» экономики, во-вторых, свидетельствует о предрасположенности граждан к нарушению установленных законом норм и правил и, в-третьих, усугубляет отчуждение граждан от государства, от общенациональных интересов.

Чем притягательна «теневая» экономика? Как изменить отношение к «теневому» сектору? И что может позволить выйти из «тени»? Поиск ответов на эти острые и актуальные вопросы был предпринят в данном исследовании.

На рисунке 37 представлено распределение ответов различных категорий опрошенных о мотивах включенности населения в «теневые» экономические процессы. Возможность увеличить доход - основной мотив включенности граждан, представляющих различные социально-демографические и профессиональные группы, в некриминальную «теневую» деятельность. Об этом сообщили 67,2% населения, занятого неофициально. Причем, среди наемных работников, занятых в неофициальной экономике эта доля составляет 66,2%, среди самозанятых, занятые в неофициальной экономике – 77,5%. В данном случае следует заметить, что «двигателем» «теневого» занятости являются разнообразные дополнительные подработки граждан.



Рисунок 37 – Причины занятости людей в неофициальной экономике (в % от занятых в некриминальной «теневой» экономике по каждой выделенной категории)

Второй по значимости комплекс мотивов обусловлен отсутствием возможности трудоустроиться в официальной экономике по различным причинам: в связи с отсутствием необходимой квалификации или образования (22,8%), наличием ограничений по возрасту или здоровью (19,3%), а также отсутствием регистрации по месту жительства (20,1%). В совокупности на эти факты обращают внимание около 53,0% опрошенных работников.

Весьма значимым отдельным мотивом неофициальной трудовой деятельности является возможность совмещать несколько работ. В этом уверен почти каждый второй наемный работник или самозанятый, работающий неофициально. Причина выбора такого мотива связана с ограничением возможностей официального трудоустройства на дополнительной работе.

Следует также отметить, что возможность избежать бюрократических издержек и процедур и график работы являются более значимыми мотивами занятости в неофициальной экономике для самостоятельно занятых. Такие варианты ответа выбрали более трети самозанятых, работающих неофициально.

Для некоторых граждан работа «в тени» - это возможность не терять социальные льготы или выплаты (13,0%).

Анализ мотивов занятости в зависимости от разных социально-демографических групп и слоев населения, включенного в «теневую» экономическую деятельность, показал существенную дифференциацию оценок. Например, чем ниже уровень образования наемных работников, тем больше они связывают трудоустройство в «теневом» секторе с низкими требованиями к образованию и квалификации, а возможность не терять социальные льготы и выплаты – это более актуальный мотив «теневой» занятости для женщин и людей с низким уровнем материального положения.

На прямой вопрос о том, что или какие обстоятельства могли бы повлиять на стремление граждан выполнять свои обязанности по оплате необходимых налогов и пошлин, были получены следующие ответы - рисунок 38. Следует обратить внимание, что респонденты на данный вопрос могли дать несколько вариантов ответа.

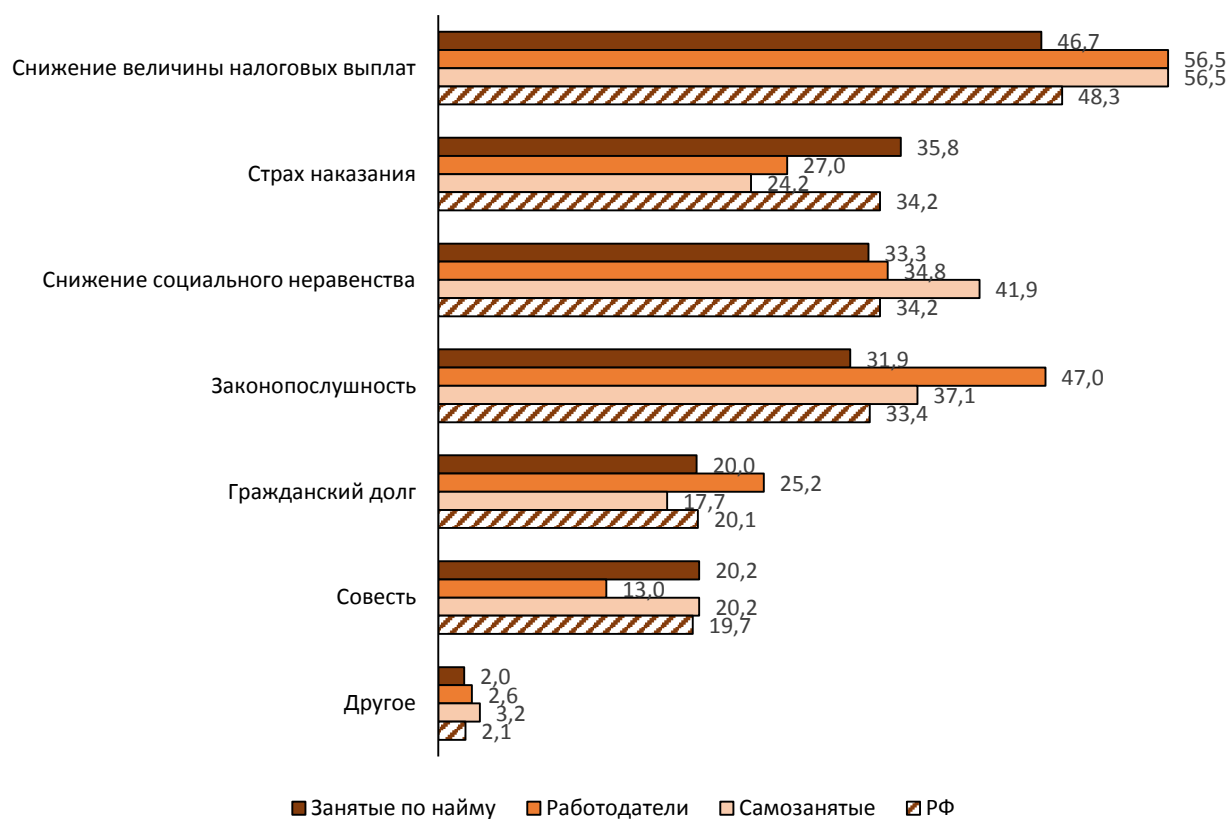


Рисунок 38 - Обстоятельства, влияющие на стремление граждан выполнять свои обязанности по оплате необходимых налогов и пошлин
(в % по каждой выделенной категории)

Как показывают данные опроса, совесть и гражданский долг не в почете у современного российского гражданина. Только каждый пятый опрошенный указал на эти обстоятельства, которые могли бы повлиять на выполнение налогоплательщиками своих обязанностей. При этом верить в совесть граждан меньше всего склонны работодатели. И, наоборот, работники с низким материальным достатком и респонденты возрастной группы 60 лет и старше больше апеллируют к совести и гражданскому долгу.

Каждый третий респондент уверен, что законопослушность и страх наказания позволят вывести доходы из «тени». Причем, если для наемных работников более значимым является страх наказания, то о законопослушности чаще упоминают работодатели. Меньше всего фактор страха наказания беспокоит молодежь до 21 года и лиц старше 60 лет.

Снижение социального неравенства – не менее важный элемент по воздействию на легализацию «теневых» доходов, особенно для респондентов с низким материальным положением.

По мнению большинства опрошенных (каждый второй), снижение величины налоговых выплат должно положительно сказаться на выполнении работниками своих обязанностей по оплате необходимых налогов и пошлин. Больше всего в этом уверены работодатели и самозанятые.

Если проецировать внутренние характеристики, влияющие на стремление граждан оплачивать налоги, на предпочтения занятости работников в случае поиска новой работы, то их влияние на выбор потенциальной работы в официальной экономике иные. В этом случае совесть выступает более весомым аргументом для выхода из «тени», доля указавших работу (в случае ее поиска) в официальной экономике возрастает на (+5,1) процентных пункта с 67,7% до 72,8%. На втором месте фактор страха наказания (+4,0%), гражданский долг и законопослушность имеют в этом случае прибавку (+2,6) и (+2,3) процентных пункта соответственно.

Таким образом, столь положительное восприятие «теневых» процессов в обществе не может не настораживать, поскольку последствия «теневой» экономики весьма отрицательные, они наносят урон российской экономике, негативно отражаются как на самих работниках, работающих в «теневой» экономике, так и на потребителях услуг «теневой» сферы. Среди таких негативных последствий сокращение налогооблагаемой базы, низкое качество услуг, оказываемых неофициальным путем и, более того, опасность нанесения вреда потребителю (например, медицинские услуги, осуществляемые неофициально), отсутствие социальной защищенности работников, занятых в «теневой» экономике. Особенно важно, что все эти следствия «теневой» экономики приводят к формированию отчуждения граждан от государства, правовому нигилизму, развитию коррупции в стране. В целом формируется субкультура нарушителей закона.

Оправдание «теневой» экономики в обществе связано с тем, что она во многом способствует увеличению или сбережению доходов российских граждан, как работников, так и потребителей услуг «теневой» сферы. «Теневая» экономика предлагает различные способы «выживания», особенно в кризисные периоды жизни общества, в сложных социально-экономических условиях, заключающихся, в

частности, в снижении уровня дохода, в сокращениях штата на предприятиях, увеличении уровня безработицы и др.

Данные опроса фиксируют многообразие оценок различных категорий занятого населения, характеризующих основные обстоятельства, которые способствуют легализации трудовых доходов. Это говорит о сложной и многогранной природе феномена «теневой» экономической деятельности и требует от государства целенаправленного подхода к решению проблемы. Каждая группа людей имеет свои причины включенности в «теневой» рынок труда, поэтому при разработке мер по ограничению деятельности граждан в неофициальной экономике необходимы решения, учитывающие потребности различных социальных и профессиональных групп населения.

5 Общая характеристика сравнительных опросов занятого населения

Материалы исследований (Таблицы 14-57) представляют результаты опросов занятого населения Российской Федерации в возрасте 18 лет и старше, проведенных в 2001-2016 гг. в рамках социологического мониторинга «Экономическая активность населения». Исследования проведены в 20-35 субъектах, представляющих все федеральные округа Российской Федерации по сопоставимой методике и выборке, репрезентирующей территориальное размещение занятого населения, работников основных видов экономической деятельности, занятых на предприятиях различных форм собственности, соотношение жителей разных типов поселений, социально-демографические и профессиональные группы людей.

Социологические опросы осуществлялись методом индивидуального формализованного интервью по месту работы или жительства респондентов. Непременным условием данного метода являлось соблюдение принципа анонимности.

Формирование и реализация выборочных совокупностей осуществлялись по многоступенчатым квотным выборкам с вероятностным отбором респондентов на последней ступени. Базами формирования и реализации выборок являлись данные органов государственной статистики, имеющиеся в открытом доступе.

Целевая аудитория опроса представляет собой все занятое население Российской Федерации, имеющее постоянную или временную работу (доходное занятие), независимо от ее официального оформления.

Объем выборочной совокупности опрошенных в каждом из исследований составлял, как правило, 1600-2400 человек.

В 2016 г. опрошены 1600 респондентов в 35 субъектах РФ, представляющих все федеральные округа Российской Федерации: Республиках Башкортостан, Карелия, Саха (Якутия), Северная Осетия-Алания, Карачаево-Черкесской и Чувашской Республиках, Алтайском, Краснодарском, Красноярском, Пермском, Приморском, Ставропольском, Хабаровском краях, Архангельской, Белгородской, Брянской, Волгоградской, Воронежской, Иркутской, Калининградской, Московской, Нижегородской, Новосибирской, Оренбургской, Ростовской, Самарской,

Саратовской, Свердловской, Тамбовской, Челябинской, Ярославской областях, Ханты-Мансийском АО Югра, гг. Москва, Санкт-Петербург, Севастополь.

Опрос проведен с 16 по 23 мая 2016 г. Статистическая погрешность не превышает 2,5%.

Социологический опрос занятого населения осуществлялся в 35 субъектах, представляющих все федеральные округа Российской Федерации: Республиках Башкортостан, Карелия, Саха (Якутия), Северная Осетия-Алания, Карачаево-Черкесской и Чувашской Республиках, Алтайском, Краснодарском, Красноярском, Пермском, Приморском, Ставропольском, Хабаровском краях, Архангельской, Белгородской, Брянской, Волгоградской, Воронежской, Иркутской, Калининградской, Московской, Нижегородской, Новосибирской, Оренбургской, Ростовской, Самарской, Саратовской, Свердловской, Тамбовской, Челябинской, Ярославской областях, Ханты-Мансийском АО Югра, гг. Москва, Санкт-Петербург, Севастополь. Фактически опрошено 1600 респондентов по выборке, репрезентирующей занятое население по основным социально-демографическим и профессиональным показателям, месту проживания, виду экономической деятельности и форме собственности предприятия, в том числе опрашивались самостоятельно занятые лица. Опрос проводился как по месту работы опрошенных, так и по месту жительства респондентов.

Опрос анонимный, на эту особенность обращалось пристальное внимание респондентов, учитывая деликатность темы опроса.

Краткая характеристика респондентов

Общий объем реализованной выборочной совокупности в опросе 2016 г. – 1600 респондентов - работников основных видов экономической деятельности, занятых на предприятиях различных форм собственности в возрасте 18 лет и старше.

В таблицах 14-23 представлены итоговые распределения респондентов по основным социально-демографическим, профессиональным характеристикам и территориальному признаку:

социально-демографические характеристики - половая принадлежность, возраст, тип образования, уровень материального положения, наличие инвалидности, степень оседлости;

профессиональные характеристики - вид экономической деятельности, форма собственности предприятия, уровень занимаемой должности;

территориальный признак - тип поселения.

Таблица 14 - Распределение респондентов по полу (в %)

Мужской	49,6
Женский	50,4

Таблица 15 - Распределение респондентов по возрасту (в %)

18-24 года	9,5
25-29 лет	14,3
30-39 лет	26,1
40-49 лет	25,2
50-59 лет	20,4
60 лет и старше	4,5

Таблица 16 - Распределение респондентов по образованию (в %)

Высшее или незаконченное высшее	46,6
Среднее специальное (техникум, профтехучилище и др.)	37,7
Полное среднее (средняя школа)	14,9
Неполное среднее, начальное	0,8

Таблица 17 - Распределение респондентов по уровню материального положения (в %)

Высокий, материальных затруднений нет	2,4
Сравнительно высокий, хотя некоторые покупки не по карману	21,8
Средний, денег хватает лишь на основные продукты и одежду	58,5
Денег не хватает на продукты и одежду	13,0
Очень низкий, живу в крайней нужде	1,8
Затруднились ответить	2,5

Таблица 18 – Распределение респондентов по наличию инвалидности (в %)

Нет	97,0
Да, I группа	0,4
Да, II группа	1,0
Да, III группа	1,6

Таблица 19 – Распределение респондентов по степени оседлости (коренной житель города (поселения)/приезжий) (в %)

Живу в нем с рождения	57,5
Приехал из другого населенного пункта своего региона (области, края, республики)	23,1
Приехал из другого региона России	14,8
Приехал из бывшей республики СССР	4,4
Приехал из другой страны	0,2

Таблица 20 – Распределение респондентов по виду экономической деятельности предприятия по основному месту работы (в %)

Промышленность	16,5
Сельское и лесное хозяйство, рыбоводство	8,9
Строительство	8,0
Транспорт и связь	8,2
Торговля	15,3
Общественное питание, бытовое обслуживание (гостиницы и рестораны)	4,1
Ремонт автотранспортных средств	2,1
Ремонт бытовых изделий и предметов личного пользования	1,1
Здравоохранение	5,8
Предоставление социальных услуг	1,7
Образование, наука	7,3
Средства массовой информации, издательства	0,7
Культура, искусство	2,5
Государственное или муниципальное управление	2,9
Обеспечение военной безопасности и общественного порядка (армия, правоохранительные органы, МЧС)	3,4
Социальное страхование	0,9
Финансовая деятельность	1,4
Операции с недвижимым имуществом	6,2
Предоставление коммунальных услуг (ЖКХ)	2,1
Другое	0,9

Таблица 21 – Распределение респондентов по форме собственности организации по основному месту работы (в %)

Государственная и муниципальная	28,7
Смешанная российская (государственно-частная)	6,0
Частная	60,8
Иностранная, совместная российская и иностранная	4,5
Другая	-

Таблица 22 – Распределение респондентов по уровню занимаемой должности (в %)

Рядовой работник	38,3
Специалист	41,6
Руководитель подразделения предприятия	11,2
Руководитель предприятия (организации)	6,6
Другое	1,9

Таблица 23 - Распределение респондентов по типам населенных пунктов (в %)

Столичный, краевой или областной центр	40,0
Город, но не краевой или областной центр	36,3
Село, деревня	23,7

Соблюдение научных стандартов при формировании и реализации выборочной совокупности позволяет считать полученные данные репрезентативными по основным социально-демографическим характеристикам и распространять их на всю генеральную совокупность, то есть на все занятое население Российской Федерации.

6 Сравнительные результаты выборочных социологических опросов работников различных предприятий и организаций

Формулировки вопросов и варианты ответов изложены в редакции, предложенной респондентам.

Данные приведены в процентах от общего количества опрошенных по каждому из проведенных исследований.

Таблица 24 - Как Вы оцениваете нынешнее экономическое положение в России?

	2012 г.	2013 г.	2016 г.
Хорошее	16,6	11,3	3,4
Есть сложности, но неплохое	29,5	39,7	33,0
Скорее плохое, чем хорошее	35,5	34,7	44,1
Очень плохое	10,7	8,6	16,1
Затруднились ответить	7,7	5,7	3,4

Таблица 25 - Каким будет, на Ваш взгляд, экономическое положение в стране через год?

	2006 г.	2016 г.
Значительно лучше, чем сегодня	5,9	5,4
Немного лучше, чем сегодня	25,0	26,5
Не изменится	38,2	34,7
Немного хуже, чем сегодня	5,4	16,8
Значительно хуже, чем сегодня	2,7	8,2
Затруднились ответить	22,8	8,4

Таблица 26 - Как Вы оцениваете экономическое положение Вашего предприятия (организации)?

	2001 г.	2004 г.	2006 г.	2013 г.	2016 г.
Очень хорошее	2,3	5,4	11,5	13,2	5,3
Скорее хорошее	36,9	44,2	59,3	45,4	46,1
Скорее плохое	37,7	30,2	16,1	23,1	32,3
Очень плохое	15,0	8,1	3,2	5,5	4,9
Затруднились ответить	8,1	12,1	9,9	12,8	11,4

Таблица 27 - В каком качестве Вы работаете в настоящее время? Если Вы имеете не одну работу (или доходное занятие), то укажите ту работу (занятие), на которую тратите большее количество времени.

	2016 г.
В качестве работника предприятия (организации), занятого по найму	84,7
Руководителем предприятия (организации) с привлечением других работников на постоянной основе (работодатель)	7,2
В качестве работника собственного предприятия или собственного дела без привлечения других работников (самостоятельная занятость, фриланс)	7,7
Другое	0,4

Таблица 28 - Оформлена ли Ваша основная работа официально трудовым соглашением (контрактом) между Вами и работодателем или уполномоченными органами?

	2003 г.	2006 г.	2013 г.	2016 г.
Оформлена	89,4	92,0	87,6	87,9
Не оформлена	8,6	7,3	11,9	11,7
Затруднились ответить	2,0	0,7	0,5	0,4

Таблица 29 - Какое трудовое соглашение (контракт) Вы заключали с работодателем?
(Данные приведены в процентах от количества занятых по найму и оформивших свою основную работу официальным трудовым соглашением.)

	2016 г.
Трудовой договор на неопределенный срок (постоянная занятость)	89,4
Срочный (временный) трудовой договор (временная или сезонная занятость)	7,7
Договор гражданско-правового характера или договор подряда (на определенную работу)	1,9
Другое	1,0

Таблица 30 - Каков обычно Ваш рабочий график на основной работе?

	2004г.	2016 г.
Неполный рабочий день	5,8	9,9
Полный рабочий день	63,8	70,7
Полный рабочий день плюс работа по совместительству	9,0	5,2
Полный рабочий день плюс сверхурочная работа	21,4	14,2

Таблица 31 - Что бы Вы предпочли, если бы могли выбирать?

	1993 г.	1995 г.	1998 г.	2001 г.	2003 г.	2004 г.	2006 г.	2013 г.	2016 г.
Небольшой, но постоянный заработок и уверенность в завтрашнем дне	44,6	60,2	68,1	53,7	43,5	48,9	41,2	50,8	45,7
Хороший заработок сейчас, пусть даже с риском неудач в будущем	37,7	19,7	17,9	29,8	39,0	41,5	42,4	42,3	45,7
Затруднились ответить	17,7	20,1	14,0	16,5	17,5	9,6	16,4	6,9	8,6

Таблица 32 - Как Вы считаете, если Вы будете работать с большей отдачей сил на основной работе, Ваш заработок увеличится?

	1986 г.	1988 г.	1990 г.	2001 г.	2003 г.	2004 г.	2006 г.	2012 г.	2013 г.	2016 г.
Думаю, что значительно увеличится	40,0	34,0	6,0	7,3	7,7	10,4	12,6	17,4	21,6	20,8
Немного увеличится	33,0	36,0	26,1	23,2	18,8	28,5	27,7	24,1	27,6	26,9
Не изменится	17,0	23,0	67,9	65,3	62,7	55,4	51,0	51,7	44,5	46,9
Затруднились ответить	10,0	7,0	-	4,2	10,8	5,7	8,7	6,8	6,3	5,4

Таблица 33 - А если, напротив, Вы будете работать с меньшей отдачей сил, Ваш заработок уменьшится?

	1986 г.	1988 г.	1990 г.	2001 г.	2003 г.	2004 г.	2006 г.	2012 г.	2013 г.	2016 г.
Думаю, что значительно уменьшится	51,0	71,0	26,0	16,8	14,0	20,2	18,1	20,1	28,2	26,7
Немного уменьшится	30,0	12,0	28,1	22,0	20,5	23,8	22,9	23,5	24,7	24,0
Не изменится	7,0	9,0	45,9	54,3	50,4	46,0	44,6	44,4	37,4	42,3
Затруднились ответить	12,0	8,0	-	6,9	15,1	10,0	14,4	12,0	9,7	7,0

Таблица 34 - Испытываете ли Вы конкуренцию со стороны людей, приезжающих на заработки (трудовых мигрантов), в своей трудовой деятельности?

	2016 г.
Да	22,1
Нет	75,1
Затруднились ответить	2,8

Таблица 35 - Что для Вас наиболее важно в работе, которой Вы заняты? (Сумма ответов не равна 100%, так как по методике опроса можно было выбрать несколько вариантов. Ответы приведены в порядке убывания количества ответивших.)

	2004 г.	2011 г.	2016 г.
Величина заработка	71,6	84,0	84,0
Полезность работы для общества	27,0	30,0	30,4
Интересное содержание работы	44,8	55,5	40,1
Возможность быть в коллективе	30,1	25,9	31,4
Возможность занимать хорошее социальное положение в обществе	18,0	30,3	24,2
Получение нематериальных (моральных) поощрений (благодарность, награды, звания и др.)	-	-	12,7
Другое	3,7	1,3	2,5
Затруднились ответить	2,8	0,9	1,6

Таблица 36 - Устраивают ли Вас следующие обстоятельства работы?

	В основном да		В основном нет		Затруднились ответить	
	2004 г.	2016 г.	2004 г.	2016 г.	2004 г.	2016 г.
Состояние техники и оборудования	55,4	72,6	36,7	21,4	7,9	6,0
Соблюдение техники безопасности	68,2	77,8	21,5	13,7	10,3	8,5
Санитарно-гигиенические условия	59,1	71,8	32,0	21,6	8,9	6,6
Режим труда	71,2	77,2	20,8	18,2	8,0	4,6
Соблюдение трудовых прав	60,9	71,4	25,1	19,1	14,0	9,5
Система начисления зарплаты	49,6	65,0	37,8	27,7	12,6	7,3
Условия профессионального роста	39,9	48,9	39,4	34,5	20,7	16,6

Таблица 37 - Как Вы оцениваете величину своей зарплаты (дохода) на основной работе?

	2001 г.	2003 г.	2004 г.	2006 г.	2013 г.	2016 г.
Очень хорошая	1,1	3,4	2,8	6,9	5,4	4,0
Скорее хорошая	24,2	30,8	34,1	42,1	41,5	46,6
Скорее плохая	43,5	39,1	40,6	36,1	40,2	34,7
Очень плохая	30,1	24,7	20,9	13,3	10,6	8,0
Затруднились ответить	1,1	2,0	1,6	1,6	2,3	6,7

Таблица 38 - Как Вы считаете, в сравнении с другими людьми, Вы лично получаете заслуженную Вами долю благ?

	2004 г.	2016 г.
Больше, чем заслуживаю	1,4	2,7
Столько, сколько заслуживаю	33,5	46,2
Меньше, чем заслуживаю	52,0	42,3
Затруднились ответить	13,1	8,8

Таблица 39 - Как Вы оцениваете отношение руководства Вашего предприятия (организации) к занятым на нем работникам?

	2003 г.	2004 г.	2016 г.
Очень хорошее	14,2	13,5	13,8
Скорее хорошее	51,6	50,8	57,7
Скорее плохое	20,6	22,5	15,5
Очень плохое	5,0	6,8	2,7
Затруднились ответить	8,6	6,4	10,3

Таблица 40 - Принимают ли участие работники Вашего предприятия (организации) в обсуждении и принятии решений по важнейшим проблемам Вашего предприятия (организации)?

	2006 г.	2016 г.
Да	43,1	37,7
Нет	41,6	50,0
Не знаю	15,3	12,3

Таблица 41 - Имеется ли в Вашей организации профсоюз?

	2003 г.	2006 г.	2016 г.
Да	55,8	52,2	31,5
Нет	43,6	42,6	58,5
Затруднились ответить	0,6	5,2	10,0

Таблица 42 - Рассчитываете ли Вы на помощь профсоюза в случае конфликта с администрацией? *(Данные приведены в процентах от количества респондентов, на предприятиях которых имеется профсоюз.)*

	2006 г.	2016 г.
Да	7,4	26,7
В какой-то мере	30,4	30,5
Нет	47,3	35,0
Затруднились ответить	14,9	7,7

Таблица 43 - Есть ли у Вас уверенность в том, что в случае несправедливого отношения к Вам со стороны начальства (заказчика) Вы сможете получить защиту в суде или в других органах власти?

	2004 г.	2016 г.
Нет никакой уверенности	41,1	35,7
Есть некоторая уверенность	29,8	36,0
Есть твердая уверенность	7,1	15,3
Затруднились ответить	22,0	13,0

Таблица 44 - Как, по Вашему мнению, исполняются Трудовой кодекс РФ и другие законы, гарантирующие социально-трудовые права граждан?

	2006 г.	2016 г.
В основном исполняются	36,9	61,9
В основном не исполняются	34,2	21,4
Затруднились ответить	28,9	16,7

Таблица 45 - В каком состоянии находится социальное обслуживание работников Вашего предприятия (организации)?

	В хорошем		В плохом		Отсутствует		Не ответили	
	2004 г.	2016 г.	2004 г.	2016 г.	2004 г.	2016 г.	2004 г.	2016 г.
Организация питания	41,6	40,7	18,7	9,7	39,5	49,4	0,2	0,2
Медицинское обслуживание	41,7	38,6	26,4	11,8	31,6	49,3	0,3	0,3
Физкультурно-оздоровительная работа	16,3	22,8	25,3	12,8	58,2	64,1	0,2	0,3
Организация отдыха в отпускное время	18,7	22,9	27,1	11,6	53,9	65,2	0,3	0,3

Таблица 46 - Приходится ли Вам для увеличения своего заработка работать дополнительно на основной работе или работать на стороне?

	2001 г.	2003 г.	2004 г.	2006 г.	2012 г.	2013 г.	2016 г.
Да, регулярно (не менее одного раза в неделю)	16,8	10,4	15,9	13,2	11,9	14,8	12,0
Довольно часто (несколько раз в месяц)	14,9	9,7	17,9	11,1	12,1	12,4	11,6
От случая к случаю (несколько раз в год)	27,7	26,8	31,8	26,7	26,6	21,9	18,5
Нет	40,6	53,1	34,4	49,0	49,4	50,9	57,9

Таблица 47 - Если да, то в каком качестве Вы подрабатываете? (Данные приведены от количества респондентов, работающих дополнительно на основной работе или работающих на стороне.)

	2016 г.
В качестве работника предприятия (организации), занятого по найму	50,1
В качестве работника собственного предприятия или собственного дела без привлечения других работников (самостоятельная занятость)	41,2
Другое	7,9
Не ответили	0,8

Таблица 48 - Если Вы подрабатываете где-то по найму или занимаетесь индивидуальным частным предпринимательством, оформлена или нет дополнительная работа официально трудовым соглашением (договором) с работодателем или уполномоченными органами? (Данные приведены от количества респондентов, работающих дополнительно на основной работе или работающих на стороне.)

	2001 г.	2003 г.	2004 г.	2006 г.	2012 г.	2013 г.	2016 г.
Всегда оформлена	18,1	18,5	22,1	17,8	20,2	21,1	20,8
Не всегда оформлена	18,3	-	25,8	-	26,0	19,7	23,1
Не оформлена	38,9	66,5	43,8	76,4	42,8	53,5	49,3
Затруднились ответить	24,7	15,0	8,3	5,8	11,0	5,7	6,8

Таблица 49 - Как Вы оцениваете свое положение в обществе, которое обеспечивает Ваша работа?

	2001 г.	2003 г.	2006 г.	2013 г.	2016 г.
Достаточно высокое	4,4	12,6	20,9	12,1	13,2
Среднее	51,9	44,3	51,1	61,5	61,5
Низкое	37,8	20,1	13,0	19,9	19,3
Затруднились ответить	5,9	10,5	4,3	6,5	6,0

Таблица 50 - Как Вы оцениваете степень своей защищенности от возможных экономических потрясений или кризисов?

	2009 г.	2016 г.
Очень низкая	37,5	29,1
Скорее низкая	43,3	45,1
Скорее высокая	7,9	12,7
Очень высокая	3,3	3,3
Затруднились ответить	8,0	9,8

Таблица 51 - Имеются ли у Вас в настоящее время непогашенные кредиты? (Сумма ответов не равна 100%, так как по методике опроса можно было выбрать несколько вариантов. Ответы приведены в порядке убывания количества ответивших.)

	2016 г.
Да, ипотечный	9,0
Да, потребительский (на приобретение бытовой техники, электроники, мебели и др.)	29,6
Да, автокредит	8,9
Другой	1,4
Нет	53,0

Таблица 52 - Беспокоит ли Вас возможность потери Вашей нынешней работы?

	2004 г.	2016 г.
Очень беспокоит	15,9	19,8
Беспокоит	40,9	41,3
Мало беспокоит	25,6	21,3
Совсем не беспокоит	11,9	13,3
Затруднились ответить	5,7	4,3

Таблица 53 - Если Вы не вполне уверены в своем положении на работе, каковы основные причины этого? (Сумма ответов не равна 100%, так как по методике опроса можно было выбрать несколько вариантов. Данные приведены в процентах от количества респондентов, которых беспокоит возможность потери работы.)

	2004 г.	2016 г.
Возможность ликвидации предприятия (организации)	30,3	38,4
Изменение профиля деятельности предприятия (организации)	4,9	6,7
Сокращение персонала (штата)	35,6	52,2
Возраст	24,9	17,3
Недостаток образования	10,0	6,2
Недостаток квалификации, профессиональной подготовки	9,3	7,4
Недостаточный опыт работы	-	5,3
Просчеты на работе, ошибки	8,7	7,1
Сложности отношений с начальством	9,4	10,9
Возможность изменения собственника (владельца) предприятия	23,0	12,2
Другое	4,6	3,9

Таблица 54 - Намерены ли Вы в ближайшем будущем сменить место работы по своей инициативе?

	2003 г.	2016 г.
Да	13,9	14,0
Нет	68,6	71,4
Затруднились ответить	17,5	14,6

Таблица 55 - Если бы сейчас Вы занимались поиском работы, то какую занятость Вы бы предпочли?

	2016 г.
Работу по найму	71,1
Организуя свое собственное дело или предприятие	27,2
Другое	0,9
Затруднились ответить	0,8

Таблица 56 - Какая работа (доходное занятие) является для Вас предпочтительной?

	2016 г.
С официальным оформлением	67,7
Без официального оформления	3,6
Не важно, главное, чтобы платили деньги	26,7
Затруднились ответить	2,0

Таблица 57 - Чем, на Ваш взгляд, притягивает людей работа (доходное занятие), не оформленная официально? (Сумма ответов не равна 100%, так как по методике опроса можно было выбрать несколько вариантов. Ответы приведены в порядке убывания количества ответивших.)

	2016 г.
Низкие требования к образованию и квалификации	27,1
Возможность трудоустройства без регистрации по месту жительства	22,0
Возможность уклонения от различных удержаний с зарплаты (налогов и сборов, алиментов, взысканий по исполнительным документам, уплате кредитов)	42,6
Возможность совмещать несколько работ	40,3
Возможность увеличить доход	62,0
Возможность не терять социальные льготы и выплаты	16,4
Отсутствие бюрократических издержек и процедур	19,5
Возможность предоставлять товары и услуги по заниженным ценам	8,3
Возможность трудоустройства при наличии каких-либо ограничений (по возрасту, здоровью)	23,7
График работы	18,0
Другое	1,5

Таблица 58 - Скажите, пожалуйста, если бы сейчас Вы занимались поиском работы, то на какие обстоятельства Вы бы обратили внимание в первую очередь? (Сумма ответов не равна 100%, так как по методике опроса можно было выбрать несколько вариантов. Ответы приведены в порядке убывания количества ответивших.)

	2016 г.
Территориальное расположение	35,0
Величина заработной платы	92,1
Режим труда	42,3
«Белая» заработная плата в полном объеме	40,5
Наличие социального пакета (медицинское обслуживание, льготы на питание, проезд, санаторно-курортное лечение и др.)	40,0
Возможность карьерного роста	28,9
Возможность повышения квалификации	12,2
Оплачиваемый отпуск (ежегодный, декретный, учебный)	38,2
Оплачиваемый больничный лист	27,3
Санитарно-гигиенические условия	6,7
Социальное положение, который обеспечивает данная работа	9,9
Другое	1,6

Таблица 59 - Согласны ли Вы со следующими высказываниями?

	2016 г.				
	Полностью согласен	Скорее согласен	Скорее не согласен	Совсем не согласен	Трудно сказать
Официальная «белая» заработная плата — это гарантия достойной пенсии	27,1	25,3	14,7	20,2	12,7
Для обеспечения относительно безбедной старости лучше полагаться на свои силы, а не рассчитывать на помощь государства	44,3	31,4	9,5	4,6	10,2

Таблица 60 - Существует достаточно распространенная практика неофициальной выплаты заработной платы работникам, минуя кассу. Это позволяет работодателю повысить уровень оплаты труда за счет уклонения от уплаты налогов. Получаете ли Вы зарплату таким образом?

	2006 г.	2013 г.	2016 г.
Да, постоянно	9,1	13,5	12,3
Иногда	10,7	16,3	15,6
Нет	69,1	60,1	61,7
Не хочу об этом говорить	11,1	10,1	10,4

Таблица 61 - Как Вы оцениваете уровень своего материального положения?

	1998 г.	2001 г.	2007 г.	2011 г.	2012 г.	2013 г.	2016 г.
Высокий, материальных затруднений нет	0,4	1,2	2,1	1,8	5,6	5,4	2,4
Сравнительно высокий, хотя некоторые покупки не по карману	5,3	15,1	19,5	24,6	24,6	25,3	21,8
Средний, денег хватает лишь на основные продукты и одежду	41,5	45,6	64,5	58,6	57,4	54,8	58,5
Денег не хватает на продукты и одежду	38,0	32,9	8,8	10,7	7,9	10,2	13,0
Очень низкий, живу в крайней нужде	13,5	4,7	2,5	2,2	1,7	1,3	1,8
Затруднились ответить	1,3	0,5	2,5	2,1	2,8	3,0	2,5

Таблица 62 - Как Вы относитесь к торговле, когда оплата покупок производится из рук в руки, минуя кассу?

	2001 г.	2013 г.	2016 г.
Очень положительно	3,1	3,8	4,5
Скорее положительно	14,8	17,9	24,8
Безразлично	34,9	44,6	46,6
Скорее отрицательно	31,4	19,1	12,8
Очень отрицательно	10,8	6,8	3,6
Затруднились ответить	5,0	7,8	7,7

Таблица 63 - Как Вы относитесь к тому, что многие люди выполняют строительные, ремонтные или другие работы, получая за это деньги из рук в руки, минуя кассу?

	2001 г.	2003 г.	2013 г.	2016 г.
Очень положительно	11,5	33,3	5,3	7,2
Скорее положительно	48,1	33,6	40,3	43,6
Скорее отрицательно	22,9	9,2	25,3	20,0
Очень отрицательно	5,3	7,0	6,9	5,9
Затруднились ответить	12,2	16,9	22,2	23,3

Таблица 64 - Как Вы считаете, такие люди, как Вы, имеют возможность увеличить свои доходы и повысить свой уровень жизни, не нарушая законов?

	2001 г.	2003 г.	2004 г.	2006 г.	2013 г.	2016 г.
Да, могут	15,7	17,4	21,5	25,1	18,3	27,2
Скорее могут	18,9	22,1	28,6	31,4	26,8	29,3
Скорее не могут	28,5	20,4	19,8	16,8	23,7	17,3
Нет, не могут	26,2	17,7	18,6	13,0	17,8	11,8
Затруднились ответить	10,7	22,4	11,5	13,7	13,4	14,4

Таблица 65 - Приходилось ли Вам в течение апреля текущего (2016) года платить за следующие работы или услуги неофициально, минуя кассу?⁴

Виды работ и услуг	Доля респондентов, оплачивающих работы или услуги неофициально					
	2001 г.	2003 г.	2004 г.	2006 г.	2013 г.	2016 г.
Ремонт квартиры, сантехники и др.	15,8	17,3	15,6	17,5	11,4	9,4
Ремонт бытовой техники	12,5	12,9	8,9	7,7	6,3	6,3
Пошив и ремонт одежды, ремонт обуви	19,9	19,5	15,8	17,1	10,9	11,0
Уход за детьми или престарелыми членами семьи	3,1	3,1	5,5	4,1	4,2	3,7
Приобретение стройматериалов и строительные работы	10,5	11,0	7,8	9,3	6,5	5,5
Медицинские услуги (массаж, лечение и др.)	17,2	17,3	20,4	20,1	12,3	13,8
Услуги автосервиса	10,9	13,7	10,4	13,9	15,3	11,4
Услуги частного извоза	-	-	-	-	16,6	14,9
Услуги в области образования (репетиторство и др.)	10,5	8,2	9,8	10,4	4,6	5,7
Автоинспекторам, полиции или другим чиновникам	13,2	12,7	10,0	13,8	5,8	4,7
Другое	1,9	0,7	1,5	-	0,9	1,2

⁴ В опросах 2001-2013 гг. оценка производилась также на основании одного календарного месяца, предшествующего опросу.

Таблица 66 - Если да, то примерно сколько рублей?

Виды работ и услуг	Средние расходы семьи за месяц, руб.		
	2001 г.	2013 г.	2016 г.
Ремонт квартиры, сантехники и др.	724,5	3130,9	2451,99
Ремонт бытовой техники	67,5	239,4	165,80
Пошив и ремонт одежды, ремонт обуви	75,9	160,2	125,83
Уход за детьми или престарелыми членами семьи	34,9	397,7	241,41
Приобретение стройматериалов и строительные работы	382,5	1549,3	1219,84
Медицинские услуги (массаж, лечение и др.)	294,1	466,2	648,37
Услуги автосервиса	256,2	881,0	638,70
Услуги частного извоза	-	171,1	156,19
Услуги в области образования (репетиторство и др.)	101,1	236,9	313,96
Автоинспекторам, полиции или другим чиновникам	78,7	121,7	106,88
Другое	-	30,2	62,97
Итого	2015,4	7384,6	6131,94

Таблица 67 - В каких областях жизни, по Вашему мнению, наиболее часто оказываются платные услуги неофициально, минуя кассу? (Сумма ответов не равна 100%, так как по методике опроса можно было выбрать несколько вариантов.)

	2001 г.	2013 г.	2016 г.
В торговле	48,6	48,6	48,5
В общественном питании (кафе, ресторанах и др.)	9,8	10,9	14,5
В строительстве	-	47,5	47,0
В жилищно-коммунальном обслуживании	26,4	28,0	21,4
В здравоохранении	45,5	48,2	39,2
В образовании	35,4	38,2	32,7
В пассажирских и грузовых транспортных перевозках	27,8	33,3	32,0
В полиции, автоинспекции	45,7	42,5	32,7
В судах, прокуратуре, адвокатуре	23,6	25,5	16,5
В муниципальных органах власти	13,4	19,2	13,0
В области культурного обслуживания, досуга	7,9	9,6	9,8
В других областях	3,1	1,0	2,4

Таблица 68 - На Ваш взгляд, в основном налоговая политика в нашей стране справедлива или нет?

	2016 г.
В основном справедлива	25,7
В основном не справедлива	51,9
Затруднились ответить	22,4

Таблица 69 - Какие обстоятельства, по Вашему мнению, могут повлиять на добросовестное выполнение работниками своих обязанностей по оплате необходимых налогов и пошлин? (Сумма ответов не равна 100%, так как по методике опроса можно было выбрать несколько вариантов. Ответы приведены в порядке убывания количества ответивших.)

	2016 г.
Страх наказания	34,2
Совесть	19,7
Гражданский долг	20,1
Законопослушность	33,4
Снижение величины налоговых выплат	48,3
Снижение социального неравенства	34,2
Другое	2,1

Таблица 70 - Как Вы считаете, в целом неофициальная (теневая) экономическая деятельность приносит обществу больше пользы или вреда?

	1990 г.	2001 г.	2013 г.	2016 г.
Больше пользы	21,0	2,1	10,5	7,2
И пользу, и вред в равной мере	49,5	26,7	33,2	38,3
Больше вреда	13,5	49,0	35,3	34,5
Затруднились ответить	16,0	22,2	21,0	20,0

7 Рекомендации по совершенствованию механизма повышения трудовой и экономической активности работников, занятых по найму, в официальной экономике России, ограничению экономической активности в сфере «теневой» экономики

Масштабы и глубина проникновения «теневых» экономических процессов в российское общество являются наиболее острыми вопросами современной повестки эффективного развития экономики страны. Включенность большинства населения в «теневую» сектор, значительные объемы «теневых» денежных средств вынуждают органы государственного управления уделять особое внимание проблемам «теневой» экономики. Результаты проведенного социологического исследования позволяют определить некоторые контуры «детенизации» российской экономики с точки зрения вовлеченности граждан в «теневые» процессы.

Решение вопроса о возможностях переориентации граждан из неофициальной в официальную экономику неизбежно приводит к следующей дилемме: что должно быть в приоритете, на что должно быть направлено внимание государства в первую очередь: на пополнение государственного бюджета или на заботу о социальном и материальном благополучии граждан. Безусловно, необходимо соблюдение баланса интересов разных субъектов экономических отношений. Принимаемые законодательные меры должны быть приближены к российской действительности, к реальной жизни российских граждан и ни в коем случае не должны снижать их доходы, иначе эффект от таких мер будет незначительным.

Следовательно, при разработке конкретных мер по легализации некриминальной «теневой» экономики необходимо учитывать следующие особенности ее функционирования:

во-первых, в «теневые» процессы прямо или косвенно включены широкие слои населения. Значительная часть населения участвует в некриминальной «теневой» экономике в качестве активных ее участников, занятых производством продукции. Еще больше граждан являются потребителями товаров и услуг «теневой» сферы;

во-вторых, некриминальная «теневая» экономика является для многих граждан, особенно для наемных работников, прежде всего, способом выживания в

условиях экономической нестабильности, предоставляет возможности для получения дополнительного заработка с целью увеличить доходы своей семьи. Граждане по разным причинам просто вынуждены работать без официального оформления;

в-третьих, «теневая» экономика имеет сложный и многоплановый характер, интересы и потребности представителей разных социально-демографических и профессиональных групп населения (наемных работников, самозанятых; молодежи и людей пожилого возраста и т.п.) имеют определенные различия, что необходимо учитывать при разработке мер регулирующего воздействия;

в-четвертых, наличие долговременного нахождения работников в некриминальной «теневой» сфере и положительное отношение к теневой экономике в целом и различным формам ее проявления в большой степени предопределяет высокую вероятность их дальнейшего участия в этой деятельности и предрасположенность к нарушению установленных законом норм.

Регулирующее воздействие на «теневые» процессы будет более эффективным для государства и менее травматичным для населения в случае многопланового подхода, при котором в комплексе применяются как меры ограничительного, так и меры компенсирующего характера, ориентированные на интересы и потребности предпринимательского сообщества, самозанятых и наемных работников. Компенсирующие меры должны выступать в качестве противовеса, смягчающего какие-либо издержки изменений законодательства, связанные с административным давлением, поскольку чрезмерное репрессивное воздействие на участников некриминальной «теневой» экономической деятельности может привести к увеличению социальной напряженности в обществе.

В этой связи в целях «детенизации» российской экономики, повышения активности граждан в официальной экономике следует обратить особое внимание на снижение благоприятных условий распространения «теневой» занятости.

В частности, итоги проведенного социологического анализа позволяют предложить следующие направления:

✓ *Повышение социальной и экономической защищенности работников в официальной экономике, усиление значимости социальных гарантий*

Экономическая ситуация, складывающаяся в стране в последние годы, сопровождается ростом социально-экономической напряженности, выражающейся в беспокойстве в связи с возможной потерей работы, низкой степенью защищенности

от возможных экономических кризисов, беззащитностью граждан со стороны руководства предприятий. Текущая роль социальных гарантий, обеспечиваемых государством и предоставляемых на уровне предприятий: в минимальной оплате труда, в пенсионном обеспечении и др., не вполне достаточна. Для части работников они не являются гарантиями достойного существования и не могут выступать эффективным стимулирующим аргументом труда в официальной экономике.

✓ *Повышение мотивационной функции оплаты труда работников*

Существующая система организации оплаты труда наемных работников не является эффективным инструментом повышения их трудовой активности. В течение более чем двух десятков лет опросы неизменно фиксируют отсутствие тесной связи между количественным и качественным вкладом в работу и размерами заработка. Опасность такой ситуации заключается в деградации человеческих ресурсов экономики, снижении трудовой активности населения, его трудового потенциала. Неудовлетворенность оплатой труда вынуждает работников заниматься поиском дополнительного заработка (дохода), зачастую не связанного с официальной экономикой.

По данным опроса, наемные работники, занятые в некриминальной «теневой» экономике, значительно чаще, чем работающие на условиях официально оформленной занятости, ощущают это соответствие. Следовательно, необходимы иные механизмы формирования фонда оплаты труда, позволяющие обеспечить соответствие между трудовой отдачей работников и уровнем оплаты их труда в официальной экономике, что является определяющим фактором для развития и оздоровления экономики страны.

✓ *Проведение четкой и последовательной фискальной политики.*

Результаты исследования показывают, что в настоящее время каждый второй работник отмечает несправедливость осуществляемой налоговой политики. Это связано как с размерами необходимых налоговых выплат, так и с непостоянством законодательства. Регулярная смена «правил игры», в частности в принципах налогообложения или системе пенсионного обеспечения, заставляет людей с осторожностью относиться ко всем нововведениям, а то и просто игнорировать их. Со стороны как рядовых работников, так и предпринимательского сообщества отмечается рост недоверия к государству. В этой связи необходима грамотная, взвешенная и последовательная налоговая политика, продуманная пенсионная система.

Одним из эффективных инструментов снижения вовлеченности граждан в «теневую» экономику может служить снижение налоговой нагрузки. По мнению половины опрошенных, именно снижение величины налоговых выплат должно положительно сказаться на выполнении работниками своих обязанностей по оплате необходимых налогов и пошлин. Больше всего в этом уверены работодатели и самозанятые.

✓ *Улучшение морально-нравственного климата в обществе.*

Распространенность некриминальной «теневой» экономики во многом связана с правовым нигилизмом российских граждан и ориентацией на прагматические ценности. Участие в «теневых» процессах предопределяет сложная и противоречивая природа человека, его естественное стремление к максимальной выгоде. По мнению респондентов, гражданский долг и совесть не оказывают существенного влияния на стремление граждан выполнять свои обязанности по оплате необходимых налогов и пошлин.

Соответственно, необходимы мероприятия, направленные на оздоровление морально-нравственного климата в российском обществе, формирование гражданских и нравственных ценностных ориентаций, адекватных современным реалиям. Среди таких мероприятий, в частности, повышение правовой и финансовой грамотности трудящихся, их информированности о преимуществах легального оформления трудовых отношений.

✓ *Совершенствование системы государственного и общественного контроля за соблюдением трудового законодательства*

Более половины занятых в «теневой» экономике, как показывают данные опроса, - это наемные работники. Они трудятся на условиях неоформленной занятости, главным образом, по инициативе работодателей. В связи с этим необходимо развивать систему государственного и общественного контроля за соблюдением трудового законодательства.

✓ *Развитие социального партнерства на предприятиях разных форм собственности*

Социальное партнерство на предприятии выступает гарантом социальной защиты наемных работников, в частности в отношении своевременной выплаты заработной платы, соблюдения режима труда, продолжительности рабочего дня, социального страхования и др. Основным инициатором развития социального

партнерства на предприятиях выступает профсоюзная организация, которая обеспечивает защиту трудовых прав наемных работников. Данные демонстрируют, что на тех предприятиях, где имеются профсоюзы или иные объединения, доля оформленных работников значительно выше. Однако результаты исследования и данные официальной статистики фиксируют негативную тенденцию снижения числа профсоюзных организаций на предприятиях.

✓ *Легализация наиболее востребованных работ и услуг некриминального «теневых» сектора экономики*

Распространенность «теневых» сектора экономики во многом связана с его значительным влиянием на удовлетворение массовых потребностей населения. По данным опроса, половина граждан, занятых в экономике, в течение одного месяца оплачивала работы или услуги неофициально без оформления соответствующих документов. Наиболее востребованными являются услуги, связанные с эксплуатацией автотранспортных средств, медицинские услуги, пошив, ремонт одежды и обуви, а также ремонт квартиры и сантехники. Общие неофициальные расходы только по выделенным для исследования работам или услугам за один год составили 4 трлн руб. Следовательно, целесообразно обратить внимание на легализацию именно этой части рынка услуг, объем «теневых» выплат и востребованность которых довольно существенны.

✓ *Создание условий для развития самозанятости как важного ресурса предпринимательства*

Данные опроса показывают, что около 12 млн. работников, занятых на основной и дополнительной работе неофициально, идентифицируют себя с самозанятостью. Самозанятость является определенного рода ступенью к полноценному предпринимательству, предусматривающему, в частности, юридическое оформление предприятия и наем работников. В первую очередь с самозанятыми, а не с наемными работниками можно связывать ожидание предпринимательской инициативы. В связи с этим, во-первых, нужно предпринимать меры по выведению самозанятых «из тени», их легализации, во-вторых, следует создавать более комфортные условия для бизнес-траектории потенциальных предпринимателей.

✓ *Совершенствование гибких форм занятости*

Сложность совмещения нескольких работ по ряду причин, связанных с запретами работодателей трудиться на дополнительной работе, сложностями оформления документов или графиком дополнительной официальной работы, как правило, приводит к тому, что часть работников не стремится оформлять свою дополнительную занятость. Результаты исследования показывают, что возможность совмещать несколько работ является весьма значимым преимуществом труда «в тени». В этом уверен почти каждый второй наемный работник или самозанятый, работающий неофициально.

Решению данной проблемы может способствовать возможное смягчение ограничения работы по совместительству, а также расширение гибких форм занятости.

✓ *Расширение «социального пакета», повышение качества предоставления социальных услуг на предприятиях официального сектора экономики*

Результаты исследования показывают, что предоставление услуг, входящих в «социальный пакет» (организация питания, медицинское обслуживание и др.), может являться обстоятельством, привлекающим работников в официальную экономику. При этом недостаточно формальной организации такой формы социальной поддержки работников. Необходимо как расширение спектра услуг, входящих в «социальный пакет», так и повышение качества их предоставления. В этом отношении существенная роль принадлежит руководству предприятий, предпринимателям, а также профсоюзам и другим общественным организациям.

✓ *Улучшение условий труда на предприятиях (в организациях) официального сектора экономики*

Значимость регулирования и совершенствования условий труда на предприятиях связана с сохранением и повышением работоспособности людей, достижением высокой эффективности и производительности труда. При благоприятных условиях трудовой деятельности создается не только комфортная обстановка для работников, но и, что наиболее важно, безопасная.

Социологические данные показывают, что условия труда на предприятиях неофициального сектора экономики значительно хуже, чем в официальном секторе. Предприятия «белой» экономики во многом выигрывают в отношении санитарно-гигиенических условий труда, режима труда, состояния техники и оборудования,

соблюдения техники безопасности. В связи с этим качественная организация условий труда на предприятиях официального сектора, как минимум, может удерживать людей на своих рабочих местах, являясь стимулирующим фактором. Следовательно, нужно уделять особое внимание совершенствованию условий труда на предприятиях официального сектора, контролю за охраной труда в организации.

✓ *Социальная поддержка работников*

Данные исследования показывают, что активными участниками некриминальной «теневой» экономики чаще являются низкоквалифицированные работники с небольшими материальными доходами, с низким уровнем социально-профессионального статуса. Для таких людей пребывание в «тени» связано с возможностью элементарного выживания. Поэтому в отношении этих граждан вряд ли могут быть эффективными меры ограничительного или репрессивного характера. Более целесообразны меры материальной поддержки и социальной защиты (доплаты, компенсации, помощь в профессиональной переподготовке и повышении квалификации, помощь в трудоустройстве и др.). Среди представителей рассматриваемой группы, например, молодые люди, отслужившие в армии и не имеющие постоянной работы в официальной экономике, желающие работать люди с инвалидностью, работающие пенсионеры и др.

Перечисленные меры являются необходимыми, но не достаточными для снижения объема «теневой» экономики. Необходимо комплексно подходить к решению данной проблемы. Воздействие только на «теневой» сектор вряд ли приведет к положительным результатам, если не проводить работу с другими асоциальными явлениями, незримо сопровождающими «теневую» экономику. Например, в российском обществе развитие «теневых» отношений во многом связано с распространенностью коррупции в органах власти и взяточничеством. В связи с этим необходимо усилить меры государственного и общественного контроля за деятельностью должностных лиц органов власти и правопорядка, за применением в случае таких противоправных действий соответствующих санкций.

Кроме того, наличие большой массы наличных денег в обращении является благодатной почвой для «теневых» процессов. Поэтому расширение возможностей безналичного расчета является средством для снижения «теневых» выплат. При этом необходимо не только и не столько ограничивать потоки наличного оборота средств, сколько стимулировать граждан к использованию электронных платежей,

повышающих прозрачность финансовых операций, с помощью различных бонусов, акций и др.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проведенное социологическое исследование зафиксировало следующие особенности и тенденции в функционировании «теневой» экономики.

Данное явление российской экономики является довольно стабильным. По-прежнему вовлеченность граждан в «теневой» рынок труда находится на весьма высоком уровне, доля участвующих в «теневом» секторе включает значительное количество как активных его участников, так и потребителей. Однако при сохранении количества потребителей продукции «теневое» рынка за последние годы наблюдается сокращение частоты обращений граждан за услугами неофициальной экономики. Граждане чаще стали останавливать свой выбор на более дешевой продукции, зачастую отказываясь от проведения дорогостоящих работ или откладывая их.

Одним из важных мотивов стремления работников в «теневую» экономическую деятельность является увеличение дохода. Исследование выявило остроту проблемы, связанную с деформацией стимулирующей роли оплаты труда. Сохраняется слабая зависимость оплаты труда от качественного и количественного трудового вклада работников. Данная проблема особенно остро проявляется в отношении наемных работников, занятых официально. Реалии в оплате таковы, что респонденты не видят необходимости в увеличении производительности и эффективности своего труда.

Работающие граждане видят в неофициальной экономике не только ее отрицательные стороны, но и положительные. Тем не менее, в целом, сохраняется одобрительное отношение со стороны занятого населения к «теневой» экономике, ее различным проявлениям (торговле «из рук в руки»; выполнению строительных, ремонтных и других работ с оплатой «минуя кассу», без официального оформления).

Причины распространенности «теневой» экономики связаны, во-первых, с востребованностью продукции «теневое» сектора, во-вторых, с наличием благоприятных для распространения данного явления социально-экономических условий в стране и на предприятиях: низкий уровень материального благосостояния населения, слабая реализация основных принципов социальной справедливости, низкая степень социальной защищенности, нестабильность законодательства, несправедливость налоговой политики и др. Поэтому в целях сокращения занятости в

некриминальной «теневой» экономике необходимо направлять воздействие, главным образом, на снижение таких благоприятных условий.

Участники некриминальной «теневой» экономики представляют разные группы населения, отличающиеся, в частности, по статусу занятости (наемные работники, самозанятые и работодатели). И если для одних «теневая» экономика - это способ выживания, то для других – это возможность более комфортного ведения бизнеса, в том числе отсутствие бюрократических проволочек, более удобный график работы и др. Каждая группа людей имеет свои причины включенности в «теневой» рынок труда, поэтому при разработке мер по ограничению деятельности граждан в неофициальной экономике необходимы решения, учитывающие потребности различных социально-демографических и профессиональных групп населения.

По данным опроса, на степень распространенности некриминальной «теневой» экономики может оказывать влияние реализация принципов социального партнерства на уровне организации. Определенный потенциал влияния имеет профсоюзное движение как основная форма социального партнерства. Профсоюзы могут существенным образом способствовать ограничению «теневых» процессов на предприятии и привлечению граждан в официальную экономику. Однако в настоящее время можно говорить о несовершенстве системы социального партнерства в российской действительности. Число профсоюзов, представляющих интересы работников, и численность в них членства за последние годы только уменьшается, а роль таких общественных организаций оценивается респондентами пока довольно низко.

На основе проведенного анализа и обобщения социологических данных приводятся рекомендации по совершенствованию механизма повышения трудовой и экономической активности работников, занятых по найму, в официальной экономике России, ограничению экономической активности в сфере «теневой» экономики.

Подводя итоги, нужно отметить, что «теневая» экономика является одним из важнейших условий существования значительной части населения, особенно наемных работников. Она компенсирует дефекты государственной экономической политики. Между тем распространение «теневой» экономической деятельности создает существенные проблемы для развития российской экономики и общества, поскольку долговременное нахождение граждан в «теневой» сфере, во-первых, формирует субкультуру «теневого» работника, оправдывающего различные формы некриминального проявления «теневой» экономики, во-вторых, свидетельствует о

предрасположенности граждан к нарушению установленных законом норм и правил, в-третьих, усугубляет отчуждение граждан от государства, от общенациональных интересов и, в-четвертых, ведет к деградации человеческих ресурсов экономики.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

- 1 Рабочая сила, занятость и безработица в России - 2016 (статистический сборник). [Электронный ресурс]. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1139918584312 (дата обращения: 20.09.2016).
- 2 Бойков В.Э., Покида А.Н., Зыбуновская Н.В. Человек и экономика в современной России: социологический анализ. – М.: Издательство «Спутник+», 2015.
- 3 Бойков В., Покида А., Зыбуновская Н.В., Алешина В. Ненаблюдаемая («серая») экономика: сравнительные результаты выборочных социологических опросов // Социальная политика и социальное партнерство. 2014. № 6. С. 5-15.
- 4 Официальный сайт Росстата. Потребительские ожидания в России в I квартале 2016 года. [Электронный ресурс]. URL: http://www.gks.ru/bgd/free/B04_03/IssWWW.exe/Stg/d06/68.htm (дата обращения: 10.09.2016).
- 5 Официальный сайт Росстата. Распределение общего объема денежных доходов по 20-процентным группам населения и основные показатели социально-экономической дифференциации. [Электронный ресурс]. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/level/# (дата обращения: 10.09.2016).
- 6 Официальный сайт Росстата. Условия труда, производственный травматизм (по отдельным видам экономической деятельности). [Электронный ресурс]. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/working_conditions/# (дата обращения: 10.09.2016).
- 7 Россия в цифрах (статистический сборник). [Электронный ресурс]. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1135075100641 (дата обращения: 10.09.2016).
- 8 Трудовой кодекс РФ. [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/4a31b57741dfbf7b99756f5338ab052b3fb209cc/ (дата обращения: 20.03.2016).
- 9 Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» №10-ФЗ от 12.01.1996 г. [Электронный ресурс].

URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=193165;fld=134;from=53314-12;rnd=203280.5044519962134153;;ts=02032806295967717089006> (дата обращения: 25.03.2016).

10 Колосницына М.Г. Экономика труда. Изд-во «Магистр». М., 1998.

11 Официальный сайт Росстата. Государство, общественные организации. [Электронный ресурс]. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/state/ (дата обращения: 10.09.2016).

12 Федеральный закон от 02.06.2016 № 164-ФЗ "О внесении изменения в статью 1 Федерального закона "О минимальном размере оплаты труда". [Электронный ресурс]. URL: <https://www.consultant.ru/law/hotdocs/46571.html> (дата обращения: 10.09.2016).

13 Постановление Правительства РФ от 6 сентября 2016 г. N 882 "Об установлении величины прожиточного минимума на душу населения и по основным социально-демографическим группам населения в целом по Российской Федерации за II квартал 2016 г." [Электронный ресурс]. URL: <http://www.garant.ru/hotlaw/federal/893707/> (дата обращения: 10.09.2016).