

С.Ю.Барсукова,
кандидат социологических наук,
магистр социологии.
Государственный университет -
Высшая школа экономики

Теневой рынок труда в России: стратегии работников и работодателей

В последнее время наблюдается устойчивый рост интереса к проблемам теневой экономики и теневого рынка труда, в частности. Это, безусловно, радует. Но вряд ли оправданы участвовавшие попытки представить теневой рынок труда как арену столкновения интересов алчного и необузданного в своих претензиях работодателя и беззащитного, бесконечно попраемого работника. Наша *цель* показать, что ситуация не сводится к такой упрощенной схеме, что в действительности теневой рынок труда — сложная система рисков и выгод работника и работодателя, и их диалог неправомерно сводить к монологу всевластного покупателя рабочей силы¹. Каждая из сторон имеет своеобразные способы защиты своих интересов, реализуемых в условиях неформальных договоренностей.

¹ Подробнее см: Барсукова С. Теневой и фиктивный рынки труда в современной России // Pro et Contra. 2000. Т. 5. № 1.

Под *теневым рынком труда* будем понимать сокрытие реально существующих отношений найма в целях роста доходности трудовой сделки. При всем разнообразии проявлений теневого рынка труда ограничимся рассмотрением таких его форм, как бесконтрактный найм и несоответствие формальных условий найма фактическим. Подавляющее большинство неправовых трудовых практик в современной России осуществляется именно в этих формах.

Бесконтрактный найм

Бесконтрактный найм — основа теневого рынка труда. При этом в качестве работодателя выступает, как правило, легальный экономический агент. В противном случае работник расценивает нелегальность работодателя как фактор повышенного риска сделки и как основание для дополнительного торга.

При бесконтрактном найме бесправие работника является не столько результатом сделки, сколько ее условием. Эта разновидность найма охватывает, как правило, те слои населения, которые обладают наименьшими ресурсами для отстаивания своих интересов: национальные и религиозные меньшинства, долговременные безработные, женщины с маленькими детьми, низкоквалифицированные рабочие и т.д. Но особую роль в теневизации российского рынка труда играют *беженцы и вынужденные переселенцы*. Фактически в каждом крупном населенном пункте, где наблюдается их значительное сосредоточение, образуются устойчивые анклавы хозяйственной деятельности, следующие преимущественно нормам теневого рынка. Это позволяет рассмотреть практику бесконтрактного найма на примере вынужденных мигрантов.

Представление о том, что потоки мигрантов создают ресурсную базу и социально-культурные основания теневого рынка, давно стало общепризнанным. Впрочем, расхождения при оценке вклада мигрантов в развитие теневого рынка зависят от национальной специфики. В одних странах это развитие проходило в условиях миграционного штиля, преимущественно на локальном рынке труда; в других же оно оказывалось непосредственно связанным с лавиноподобным притоком работников, вынужденных обходить легальные нормы хозяйственной практики. Где место России на этой оси?

Истощенные морально и материально, вынужденные мигранты нуждаются во многом, предлагая взамен лишь умение и желание работать. И дело не в особом кодексе трудовой чести, а в жизненных обстоятельствах. Но уже первые встречи с российскими работодателями убеждают, что их надежды на беспроblemное трудоустройство слабы. И дело не столько в безработице, сколько в специфике рабочей силы мигрантов: их правовая уязвимость, статусная несогласованность и бытовая неустроенность рожают у работодателя одновременно и тревожные ожидания, и радужные надежды.

Тревога вызвана "проблемностью" приобретаемого работника; надежда — возможностью торга относительно условий труда, уровня заработной платы, графика работы и социальных гарантий.

В легальной экономике мигранты практически не могут найти работу по нескольким причинам: во-первых, разрушение прежних коммуникационных сетей обеднило каналы информации о наличии рабочих мест; во-вторых, непрезентабельный вид и проблемы со здоровьем снижают их шансы на конкурентном рынке труда; в-третьих, "национальная специфика" профессиональных навыков зачастую граничит с их девальвацией; в-четвертых, неопределенный правовой статус и отсутствие постоянного места жительства превращают частокол кадрового учета в непреодолимое препятствие для трудоустройства переселенцев. В частности, возможность легального трудоустройства существенно сужается одиозным институтом прописки. А поскольку негосударственные работодатели легко обходят эту проблему, мигранты устраиваются на работу в частном секторе экономики с его обширной практикой теневых отношений.

В итоге теневой рынок труда становится безальтернативным выбором вынужденного мигранта. Для работодателей этот контингент исключительно притягателен: высокая трудовая мотивация сочетается у него с восприятием своей бесправности как неотъемлемого атрибута жизни в новых условиях. Переселенцы соглашались на работу, от которой отказываются "местные", не считаясь с тем, что условия и режим труда не соответствуют трудовому законодательству. Немаловажна и высокая лояльность к работодателю в благодарности за то, что он их "взял". Вынужденные мигранты привлекают работодателей и тем, что готовы совершать нелегальные трудовые сделки, а также выполнять краткосрочную работу, наименее регламентированную правилами легального найма. Иными словами, возникает некоторое подобие молчаливого договора: *работник соглашается с издержками своего нелегального трудового статуса, а работодатель закрывает глаза на его маргинальное положение.*

В основе такого договора лежит *система выигрышей и взаимных рисков*. Работник рискует заработком, который при бесконтрактном найме часто выплачивают частично или не выплачивают совсем. Кроме того, он лишен социальных гарантий, отчего в случае пошатнувшегося здоровья или травмы, полученной при выполнении работы, бесконтрактный найм превращается для работника в хождение по минному полю. Но и работодатель при такой системе отношений идет на определенный риск, который не ограничивается угрозами санкций со стороны налоговых и правоохранительных ведомств. Тем более, что инициатива проверок почти никогда не исходит от бесконтрактных работников в силу безальтернативности их трудоустройства. Гораздо больший риск связан с тем, что

трудова́я мотива́ция таких работников краткосрочна. Они не склонны беречь технику и соблюдать технологические нормы, не заинтересованы в формировании постоянной клиентуры, что ведет к упущенной выгоде и прямым убыткам работодателя.

Вместе с тем работник имеет шанс заработать на жизнь, а работодатель — сэкономить на издержках, связанных с легализацией отношений трудового найма. Чем сомнительнее правовые и социальные характеристики работника (отсутствие российского гражданства, потеря трудовой книжки и профессиональных сертификатов, плохое знание русского языка и т.д.), тем в меньшей мере он склонен бороться за легализацию своего рабочего статуса. Это смыкается с желанием работодателя иметь дешевую рабочую силу, несмотря на рискованные последствия такой практики.

Важно отметить, что бесконтрактный найм характеризуется *этнической сегрегацией*. Отсутствие государственной помощи при поиске работы компенсируют так называемые землячества, заменяющие разорванные при переезде родственные и дружеские сети. Землячества могут быть официально зарегистрированы как общественные организации, но чаще являются неформальными и спонтанными сгустками оказавшихся в беде людей. Состав их и формы поддержки быстро меняются. Здесь получают информацию о наиболее удачных алгоритмах решения первостепенных проблем, об этническом зонировании рынков. Землячества, помогая мигрантам сориентироваться в новой среде, воспроизводят этническую сегрегацию рынка. Вливаясь в отвоеванные землячками сегменты трудового рынка, вновь прибывшие питают их свежими силами, помогая тем самым сохранить этническую маркировку этих сегментов.

В целом бесконтрактный найм позволяет работодателю самым неприкрытым образом игнорировать социальные нормы трудоустройства и благодаря этому экономить на издержках, связанных с оплатой труда. *Прямая* экономия достигается за счет относительно заниженной оплаты труда социально бесправного контингента, *косвенная* объясняется отсутствием соответствующих отчислений в бюджет. Повышенная рискованность подобной практики для работодателя компенсируется ее прибыльностью, тогда как аргументом ее принятия для работника является отсутствие иных шансов на трудоустройство. В результате на рынке труда устанавливается демпинговая практика, вызывающая конфликты между мигрантами и "местными". Общество нетерпимо к носителям неблагоприятных судеб. Отношение к мигрантам четко дрейфует от пассивно-игнорирующего до активно-препятствующего.

Расхождение фактических и формальных условий найма

Теневой рынок проявляется и в *расхождении фактических и формальных условий найма*. Очевидно, что в любой организации

неизбежны "отношенческие контракты" ввиду невозможности формальной регламентации всех ситуаций. К теневым относятся те из них, которые изначально нацелены на получение теневой прибыли. Наиболее распространено в российском бизнесе *несоответствие между начисляемой и выплачиваемой заработной платой в пользу последней*. Это, казалось бы, чисто бухгалтерское несоответствие имеет ряд существенных последствий.

Во-первых, всевозможные отчисления (в Пенсионный фонд, в Фонд социального страхования и т.д.) производятся исключительно с формальных заработков, а следовательно, при выходе на пенсию многие высокооплачиваемые специалисты не смогут претендовать на максимальный размер и без того символической пенсии.

Во-вторых, получая сумму, отличную от записанной в ведомости, работник убеждается в двойной бухгалтерии работодателя. С этого момента между ними устанавливается своего рода *корпоративный альянс* нанимателя и нанимаемого против государства. Разница фактического и формального заработка представляет собой своеобразную "долю" работника в нелегальных доходах работодателя. Они становятся, хотя и неравноправными, но участниками одной игры.

Неравноправие затрагивает область не столько выигрышей, сколько рисков. По закону данная практика наказуема лишь для работодателя. Работник же не подлежит даже моральному осуждению — в силу укоренившейся еще в советские времена традиции бытовых диверсий против государства. В 90-е годы это умонастроение укрепилось, получив оправдание в высокой социальной цене реформ, оплаченной "дорогими россиянами". В ситуации несимметричных рисков работодатель попадает в фактическую зависимость от лояльности работников, и эскалация логики их долевого участия в распределении сокрытой прибыли становится неизбежной.

Впрочем, не стоит преувеличивать зависимость работодателя, поскольку она компенсируется "встречной" зависимостью работника, доходы которого не гарантированы контрактным соглашением. Компромисс между ними держится на возможности работодателя произвольно регулировать доход работника, а потенциальная опасность, таящаяся в информированности последнего, играет при этом роль ограничителя.

В-третьих, отношения между работником и работодателем становятся уже не простым взаимодействием статусных и профессиональных позиций, а превращаются в лично окрашенный добровольный альянс по игнорированию норм хозяйственного права. При всей противоречивости интересов нанимаемого и нанимателя сама возможность такого союза свидетельствует о пересечении ценностных систем этих групп. Обе стороны считают допустимым нарушать контрактные условия и утаивать доходы от налоговых органов. Своеобразная месть государству превращается в рутинную практику.

Крайняя редкость судебных разбирательств так называемых трудовых споров не сводится к правовой безграмотности работников. В суд обращаются редко потому, что практика нарушения легальных норм узаконена общественным сознанием: все исходит из неизбежности разрыва между законом и неписаными правилами жизни. В условиях, когда нарушать закон оказывается выгоднее, чем соблюдать его, стороны приходят к компромиссу: *государство не настаивает на выполнении законодательных норм в обмен на согласие подданных не заострять внимание на их неразумности.*

Впрочем, непопулярность судебных разбирательств по поводу расхождения формальных и фактических условий найма нередко основана на слабой осведомленности работника о содержании подписанного им контракта. Пренебрежение к контракту восходит к специфически национальному пафосу игнорирования бумажных процедур. Воспетое "купеческое слово" давно кануло в лету, но стремление "ударить по рукам" продолжает олицетворять мужественно русский тип бизнеса. Это формирует этику деловых коммуникаций как культурную среду развития неформальных деловых практик.

Итак, рынок труда подобен арене, где сталкиваются группы интересов. Удовлетворяются они в меру институциональных возможностей и ресурсной обеспеченности субъектов рыночного взаимодействия. Ресурсы отстаивания интересов работника — это в первую очередь его образовательный уровень, профсоюзная активность и протестный потенциал. Как с этих позиций выглядит работник российского теневого рынка? Во-первых, он едва ли представляет образовательный авангард, поскольку включает социально депривированные слои населения; во-вторых, вследствие нелегального статуса и дискретной профессиональной идентичности не имеет развитой сети профсоюзных организаций; в-третьих, едва ли способен на организованный протест в силу корпоративного альянса с работодателем по реализации своих интересов тевевым способом.

Что же касается работодателя, то в российских условиях его ресурсный потенциал заключен в сочетании легальных и нелегальных хозяйственных практик. Удачно найденный баланс легальной и нелегальной деятельности, а также институциональные возможности его поддержания создают для работодателя наиболее благоприятные возможности на тевевом рынке труда. Сдвиг к легализации автоматически сужает тевевую маневренность предпринимателя. Увеличение же нелегальной составляющей чревато штрафными санкциями и зависимостью от лояльности тевевых работников. Поэтому граница между легальной и нелегальной деятельностью в России зыбка и неопределенна, она легко сдвигается в тевевую ситуацию сторону.