**Что мы знаем про неформальность на рынке труда.**

  **Неформальность – следствие недоверия к государству**
Хорошо это или плохо в принципе, что существует неформальность? Вопрос вроде бы простой, но однозначного ответа дать нельзя.

Очень важный аспект проблемы неформальности – это проблема социального контракта. Когда мы вступаем со своим работодателем в формальные отношения, мы обмениваемся с ним обязательствами. Тем самым это и определенный контракт с государством, ведь мы платим налоги и поэтому хотим, чтобы оно предоставляло нам некий набор услуг, от обеспечения безопасности на улицах до бесплатного здравоохранения и образования.
Но если мы считаем, что страна, с которой мы заключаем договор, не будет выполнять эти обязательства или уже их не выполняет, возникает вопрос: а нужен ли нам такой контракт? И вот тогда люди решают, что платить налоги они не будут.

**Почемуопасна неформальность?**
Тематические работы обычно начинаются с описания явления. Отмечается, что неформальные предприятия, как правило, малопроизводительны, а чем больше народу занято в малопроизводительной деятельности, тем хуже для экономики, для ее возможного роста. Если люди, трудящиеся неформально, имеют низкие зарплаты, это чревато бедностью. В этом случае мы сталкиваемся с избыточным неравенством, которого, возможно, удалось бы избежать, будь деятельность этих людей формальной, компенсировав низкий доход субсидиями. Могут ли люди, оказавшиеся в неформальном сегменте, подниматься по социальной лестнице? Социальная защита отсутствует, люди не защищены. Естественно, актуален и фискальный запрос, связанный с налогами.
В целом большая неформальность, как правило, отражает качество институциональной среды, инвестиционного климата.
 **Что делать с неформальностью?**
Кто такие «неформалы»? Если это в основном люди без образования, без квалификации, направление понятно: «учиться, учиться и еще раз учиться». В развивающихся странах часто приезжающие из деревни не умеют ни читать, ни писать, что уж говорить о какой-то там квалификации! Пожилые граждане часто оказываются заняты в неформальном сегменте потому, что особенности пенсионной системы закрывают им путь в формальный.
Выводы, которые можно сделать: неформальность значительна, сезонна, имеет тенденцию к росту. В структуре найма падает домашнее производство, а самозанятость, индивидуальное предпринимательство в структуре очень малы и стабильны.
Из исследований мы видим, что мобильность велика, люди довольно активно переходят из сектора в сектор, однако большинство все же стремится вформальный. Можно выделить три сегмента:
Формальный и неформальный сектор образуют один контур мобильности.
Формальные и неформально самозанятые – другой контур повышенной мобильности.
Третий сектор – люди, занятые случайными подработками.
Неформальность увеличивает неравенство, растягивая распределение в разные стороны. Она играет важную роль, но отраслевой и региональный факторы определяют в формировании неравенства куда больше. Неформальность – важная черта российского рынка. К сожалению, она не сокращается, а расширяется. Мы наблюдаем очень большую неоднородность. Структура неформальности меняется: наемных становится больше, самозанятость очень стабильна.
По найму работает в основном молодежь, самозанятые не привязаны к той или иной возрастной категории, зато имеют четкую отраслевую привязанность: торговля, строительство, сельское хозяйство.
Проблемы лежат в сфере спроса, а не в сфере предложения. Поток формальных рабочих мест ограничен. Если спрос на труд будет сокращаться, а пособия по безработице останутся низкими, то неформальность, соответственно, будет расти. С топором на неформальную занятость идти бессмысленно, проблему не решить таким образом. Нужно в первую очередь делать что-то с инвестиционным климатом.

Сектор по труду администрации ЗАТО Шиханы