А.Л. САФОНОВ

доктор экономических наук, профессор,
главный научный сотрудник Института региональной экономики
и межбюджетных отношений Финансового университета
при Правительстве Российской Федерации

Д.В. НЕКИПЕЛОВА

кандидат экономических наук,
старший научный сотрудник Института региональной экономики
и межбюджетных отношений Финансового университета
при Правительстве Российской Федерации

ДИФФЕРЕНЦИРОВАННЫЙ ПОДХОД К РЕГУЛИРОВАНИЮ НЕФОРМАЛЬНОЙ ЗАНЯТОСТИ НА ОСНОВЕ КОНЦЕПТУАЛЬНОЙ МОДЕЛИ «ИНСТИТУТЫ И УСПЕШНОСТЬ»

Неформальная занятость характеризуется внутренней неоднородностью и слабым откликом на применяемые в отношении нее меры государственного регулирования. Традиционные подходы к разработке таких мер, как правило, не учитывают, что неформальная занятость не является статичным явлением, а представляет собой совокупность качественно различных состояний, порождаемых взаимодействием трех акторов: государства, работодателя и работника. В статье обосновывается новый методологический подход к анализу неформальной занятости, в основе которого лежит построение динамической модели рынка труда. Модель задает систему координат, позволяющую определить положение работника на рынке труда, векторы и факторы его перемещения между формальным и неформальным сегментами этого рынка. Предлагаемая модель «Институты и Успешность» представляет собой прикладной инструмент разработки мер государственной политики регулирования неформальной занятости. Она позволяет уйти от тупиковой развилки – «наказывать или попустительствовать», переведя такое регулирование в плоскость адресного воздействия.

Ключевые слова: *неформальная занятость, институты, экономическая успешность, квадрантный анализ, дифференцированное регулирование, ловушка легальности, формализация, рынок труда.*

УДК: 330.34

EDN: NQHHUW

DOI: 10.52180/2073-6487_2026_5_23_39

Введение

Неформальная занятость является исторически устойчивым и одновременно трудноуловимым феноменом рынка труда [31]. Ее прототипы – внецеховое ремесло, поденный труд, рассеянная мануфактура, практика «бродячих» ремесленников (см., например: [11; 7; 21]). Такие «несистемные» формы труда возникали либо как рациональный ответ на жесткое государственное или корпоративное регулирование, либо как вынужденная стратегия адаптации к экономической нестабильности и дефициту формальных рабочих мест.

В Российской Федерации, по данным Росстата, в 2025 г. в неформальном секторе работали свыше 15 млн человек (более 21% занятых)[1]. Однако эти цифры не охватывают формальный сектор, где практикуются «серые» зарплаты, фиктивная самозанятость, подмена трудовых договоров гражданско-правовыми и т. п. Фундаментальное расхождение между данными Росстата (4,4 млн самозанятых)[2] и ФНС (около 17 млн плательщиков налога на профессиональный доход)[3] служит количественным индикатором масштаба этой «слепой зоны». Также отметим, что цифровизация экономики, развитие платформенной занятости и распространение специальных налоговых режимов породили качественно новые, гибридные формы трудовых отношений, размывающие границы между формальным и неформальным секторами [17; 18; 30].

Теоретическое осмысление феномена неформальной занятости прошло несколько этапов. Классические парадигмы – структурализм, трактующий неформальность как порождение макроэкономических диспропорций [28][4], легализм Э. де Сото, объясняющий ее как рациональный ответ на институциональные барьеры [27], институционализм Д. Норта, акцентирующий конфликт формальных и неформальных норм [24], и неомодернизм, фокусирующийся на разрыве в человеческом капитале в цифровую эпоху [16] – предложили конкурирующие, но не взаимоисключающие объяснения причин ее возникновения и наличия отдельных сегментов. В работах М. Чен [15] и экспертов Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) [22] эти подходы были сведены в синтетические стратификационные модели (пирамида неформальности).

---

1 Рабочая сила, занятость и безработица в России (по результатам выборочных обследований рабочей силы). 2026. Стат.сб. / Росстат. М., 2026. https://www.rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Rab_sila_2026.pdf (дата обращения: 05.10.2026).

2 Там же.

3 Платформа поставки данных ФНС России. https://geochecki-vpd.nalog.gov.ru/self-employment (дата обращения: 19.08.2026).

4 ILO. Employment, Incomes and Equality: A Strategy for Increasing Productive Employment in Kenya. Geneva: International Labour Office, 1972.

В российской науке сформировалась собственная традиция анализа неформальной занятости, представленная прежде всего работами В.Е. Гимпельсона и Р.И. Капелюшникова, обосновавшими концепцию сегментации рынка труда (неформальность «вместо», «внутри» и теневая самозанятость) [5], а также С.Ю. Барсуковой, выполнившей фундаментальный экономико-социологический анализ неформальной экономики, в рамках которого был исследован теневой рынок труда в России, а также проблемы легализации теневой занятости [2].

Следует отметить, что и зарубежные, и российские исследователи, классифицируя формы и сегменты неформальной занятости и выстраивая ее модели, позволяющие фиксировать и оценивать состояние работников на рынке труда, не моделируют логику и механизмы переходов из одного состояния в другое, не объясняют, как изменение институциональных параметров перераспределяет труд между формальной и неформальной экономикой [14]. Существующие теоретические подходы и классификации не дают ответа на ряд ключевых для экономической политики вопросов. Например, при каких условиях самозанятый предприниматель переходит в положение зависимого подрядчика? Как экономический шок или изменение налогового режима перераспределяет агентов между сегментами? Почему в России рост числа плательщиков налога на профессиональный доход не сопровождается, судя по данным Росстата, пропорциональным снижением неформальной занятости?

Предлагаемый авторами подход, обоснование которого является целью статьи, предполагает построение динамической системы координат, в которой возможные траектории перемещения работника как агента рынка могут быть спрогнозированы с учетом изменений в стратегии не только самого работника, но и государства. Такой подход превращает модель не просто в теоретический аппарат, а в инструмент разработки государственной политики регулирования неформальной занятости.

Модель «Институты и Успешность»: построение и потенциал

Традиционный подход к анализу неформальной занятости часто ассоциирует формальность с экономической успешностью, а неформальность – с бедностью [20]. Предлагаемая концептуальная модель отвергает эту упрощенную связь. При ее построении авторы исходят из предположения, что успешность и формальность неидентичны. Так, высокий доход может сочетаться с неформальной занятостью, например, в случае квалифицированного фрилансера, а формальная занятость – с низким доходом, например, на уровне минимального размера оплаты труда (МРОТ). Именно это разделение позволяет

выявить скрытые конфликты и институциональные «ловушки» рынка труда, не видимые для традиционных подходов.

Модель «Институты и Успешность», формализующая взаимосвязи между положением агента на рынке труда и параметрами институциональной среды, носит динамический характер, поскольку описывает изменение положения агента при изменении задающих его параметров. Динамика, таким образом, понимается как последовательность переходов между состояниями системы.

Ключевой характеристикой модели и ее методологической новацией является наличие двух независимых осей: институциональной оси *X* (соответствие формальным институтам) и рыночной оси *Y* (экономическая успешность). Пересечение двух осей образует четыре качественно различных квадранта, описывающих базовые состояния рынка труда (см. рис.).

Ось *X* отражает степень интеграции трудовых отношений в правовое поле государства. Она показывает возможность перехода от полной легальности (соблюдение всех норм трудового, налогового и административного права, уплата страховых взносов, наличие письменного договора, доступ к системе социальной защиты) к полной неформальности (систематическое уклонение от формальных институтов либо нахождение вне их действия). Положение агента на оси определяется балансом издержек и выгод формализации, который задается государством через налогообложение, регулирование и контроль.

Ось Y измеряет способность трудовой деятельности обеспечивать экономическое воспроизводство работника и его развитие. Она ранжирует виды занятости в диапазоне от дохода ниже прожиточного минимума (простое выживание) до дохода, обеспечивающего накопление, инвестиции в человеческий капитал и социальную мобильность. Положение агента на оси определяется рыночной стоимостью его человеческого капитала (образование, навыки, здоровье) и экономической конъюнктурой (востребованность компетенций, ситуация в отрасли, макроэкономические условия).

Квадрант I (Формальный–Успешный) отражает эталонное состояние рынка труда. Расширение этого квадранта является конечной целью государственной политики регулирования неформальной занятости. Доминирующая логика поведения агентов, которыми могут быть, например, IT-архитектор в крупной компании, хирург в государственной клинике, инженер на высокотехнологичном производстве, – рационально-оптимизационная. Они имеют высокий доход при полном соблюдении трудового и налогового законодательства. Формальность приносит чистые выгоды: карьерный рост, кредитоспособность, социальные гарантии, поскольку высокая рыночная стоимость человеческого капитала делает издержки легальности приемлемыми.



Составлено авторами.

Рис. Состояния рынка труда в модели «Институты и Успешность» (схема с осями и квадрантами)

Агенты Квадранта II (Формальный–Неуспешный), который можно определить как «Ловушка легальности», имеют низкий, на уровне прожиточного минимума, доход при оформлении трудовых отношений в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (например, уборщица в государственном учреждении). Здесь действует структурно-принудительная логика: работник вынужден сохранять формальный статус, так как альтернативы предполагают еще большие риски, а его квалификация не позволяет перейти в Квадрант I. В этом же квадранте локализуются агенты, формально трудоустроенные, но чье поведение искажает логику трудовых отношений. Это лица, занимающие формально закрепленные рабочие места с минимальной трудовой нагрузкой либо вовсе без таковой, основным мотивом которых выступает не получение трудового дохода как средства обеспечения жизнедеятельности, а поддержание видимости социальной нормы, сохранение статусной позиции или доступ к сопутствующим благам (социальный пакет, стаж, корпоративные связи). В условиях цифровизации трудового процесса риски деформации профессиональной идентичности возрастают, что может приводить к отчуждению от труда и разрыву между формальным статусом и реальной вовлеченностью в производственную деятельность даже при сохранении внешних атрибутов легальной занятости [1]. Квадрант II является основным источником неформальности: несоответствие формального статуса

экономической целесообразности создает мощный стимул к «побегу» в неформальный сектор.

Агенты Квадранта III (Неформальный–Неуспешный) характеризуются низким, нестабильным доходом от полностью или частично неформальной деятельности. Данный квадрант – это своего рода зона выживания на рынке труда. Логика поведения агентов в основном структурно-вынужденная (отсутствие легальных альтернатив – нелегальные мигранты на стройке, жители депрессивных моногородов) либо аномийно-дезадаптивная (следствие глубокой социальной дезадаптации – лица без определенного места жительства, бывшие заключенные, не сумевшие реинтегрироваться) [19].

В Квадранте IV (Неформальный–Успешный) агенты достигают высокого дохода за счет систематического уклонения от формальных институтов. В отличие от квадранта III, здесь явно присутствует «премия за неформальность», то есть дополнительное экономическое преимущество, возникающее за счет уклонения от налоговых, страховых и иных обязательных платежей. Логика поведения является рационально-оппортунистической, а сам квадрант – это «Рациональная тень» трудового рынка. Агенты руководствуются сознательным расчетом, при котором издержки легальности субъективно превышают выгоды, а риски наказания оцениваются как низкие [23]. В качестве примера можно привести дизайнера-фрилансера, работающего исключительно за наличные деньги, владельца кафе с «двойной» бухгалтерией, который получает часть наличных денег вне кассы, высокооплачиваемого специалиста, получающего значительную часть зарплаты «в конверте». Именно этот квадрант создает основные угрозы для фискальной и пенсионной государственных систем, поскольку высокодоходные агенты не участвуют в формировании страховых фондов.

Ни в одном квадранте агенты не закреплены навсегда. Они перемещаются между квадрантами, что вызывается двумя типами изменений. Во-первых, сдвигом институциональных условий (строгость регулирования, фискальное давление, эффективность контроля), который перемещает агента по оси X. Во-вторых, изменениями экономической конъюнктуры и человеческого капитала (рост или падение доходов, изменение рыночной стоимости навыков), которые перемещают агента по оси *Y*.

Можно выделить пять основных векторов перемещения агентов. Первый, который можно обозначить как «побег из легальности» (переход из квадранта II в квадрант III), описывает ситуацию, когда низкооплачиваемый формальный работник покидает официальный сектор ради более доходной неформальной занятости. Например, бюджетник с зарплатой в 20 тыс. руб. переквалифицируется в неформального таксиста, чтобы получать от 50 до 90 тыс. руб. в месяц. Такие переходы были распространены в 1990-х годах, когда высококвалифицированные работники

бюджетной сферы, врачи и учителя, массово переходили в торговлю и сферу услуг, при этом определяющее значение имел доход, а не формальность или неформальность статуса. Второй вектор – «карьера в тени» (из квадранта III в квадрант IV) – характеризует перемещение агента из зоны выживания в пространство рациональной неформальности, описанное в работе А. Портеса, М. Кастельса и Л. Бентона [25]. Движущей силой здесь выступает наращивание клиентской базы и человеческого капитала. Например, сантехник, начинавший с разовых неформальных подработок, со временем формирует устойчивый круг клиентов и закрепляется в этом секторе уже не вынужденно, а осознанно. Третий вектор – «легализация успеха» (из квадранта IV в квадрант I) – связан с целенаправленной политикой государства, когда специальные налоговые режимы, амнистии и упрощенная процедура регистрации делают выход из тени рациональным экономическим шагом. Характерным примером здесь может послужить успех введения в России налога на профессиональный доход для самозанятых. Четвертый вектор перемещения – «размывание стабильной занятости» (из квадранта I в квадрант II) – отражает процесс, при котором формальный статус работника сохраняется, а реальные доходы и объем социальных гарантий сокращаются. Так случается, когда, например, отдел IT-поддержки целиком передают на аутсорсинг. Сотрудники теряют соцпакет и карьерные перспективы, оставаясь при этом оформленными в штате компании-подрядчика. И наконец, движение по пятому вектору, являющемуся обратным (из квадранта IV агент возвращается в квадрант III), идет в случае, когда экономический кризис или ужесточение контроля со стороны правоохранительных органов приводят к резкому сокращению доходов успешного неформала, возвращая его в пространство неустойчивых и низкодоходных практик.

Предложенную динамическую схему дополним анализом стратегического взаимодействия трех ключевых акторов – государства, работодателя и работника. Их интересы зачастую не совпадают, а достигаемые компромиссы напрямую определяют, как агенты распределяются по выделенным квадрантам.

Государство, как первый актор, стремится к максимизации собираемости налогов и взносов, обеспечению социальной стабильности, предполагающей поддержание высокого уровня легальной занятости, и к соблюдению установленных им правовых норм. Инструментами воздействия служат налоги, регулирование и контроль.

Работодатель, как второй актор, заинтересован в минимизации совокупных издержек на труд при заданном уровне производительности. Реагируя на сигналы государства, он конструирует портфель трудовых контрактов, выбирая между стратегией избегания, то есть реорганизацией производства для легального вывода отношений из-под регулирования, и стратегией уклонения, подразумевающей прямое

нарушение норм: зарплату «в конвертах» или фиктивную самозанятость. При этом выбор между этими стратегиями не всегда является результатом рационального решения, так как в системе управления персоналом нередко возникают мотивационные сбои, когда формальные стимулы оказываются заблокированными корпоративной культурой или неэффективными практиками кадрового менеджмента [6; 13].

Работник, как третий актор, стремится максимизировать текущий чистый доход и обеспечить свою долгосрочную безопасность в рамках собственных ограничений, к которым относятся уровень компетенции, здоровье и семейное положение. Он осуществляет выбор между «формальностью» и «неформальностью», сопоставляя немедленную денежную выгоду и отложенную ценность социальных гарантий и рисков правовой незащищенности. Однако этот выбор не является исключительно экономически рациональным. Так, агенты с высоким уровнем социально-психологического капитала чаще выбирают формальную занятость даже при наличии краткосрочных материальных потерь, тогда как лица с низким уровнем этого капитала склонны к приспособленческим стратегиям поведения [3].

В конечном счете решение, которое принимает работник, фиксирует его итоговую позицию в одном из квадрантов рынка труда. Как совокупный итог таких решений формируется общий контур неформальной занятости и ее характеристики. При этом рынок труда сохраняет устойчивость. В краткосрочной перспективе это устраивает всех ключевых акторов: государство уходит от риска социального взрыва, бизнес сохраняет приемлемый уровень рентабельности, а работник получает на руки устраивающий его чистый доход. Однако и такие фундаментальные проблемы, порождаемые неформальной занятостью, как, например, подрыв устойчивости пенсионной системы, консервация низкой производительности труда, несоблюдение трудовых прав граждан, сохраняются.

Регулирование неформальной занятости: от модели к государственной политике

Для превращения модели в рабочий инструмент политики необходимо четко определить, какими статистическими и аналитическими индикаторами будут измеряться положения агентов на осях X и Y, а также регулирующие действия государства[5].

[5] Основными источниками данных выступают: выборочные обследования рабочей силы Росстата; специализированные панельные исследования (RLMS-HSE); данные административных регистров СФР и ФНС; отраслевая статистика. При этом отметим невозможность достоверного прямого измерения доходов от неформальной занятости. В связи с этим наиболее эффективным методом получения необходимых данных является анализ расхождений между результатами обследований домохозяйств и отчетностью предприятий и «цифровых следов» экономической активности [26].

Для оси *X*, положение агентов на которой определяется степенью охвата трудовых отношений правовым полем, предлагается композитный индекс, агрегирующий три группы индикаторов. Первая группа характеризует правовой статус и документальное оформление: доля работников с письменным трудовым договором, доля официально зарегистрированных в системе пенсионного страхования, администрируемой Социальным фондом России (СФР), а также доля сотрудников, за которых работодатель уплачивает НДФЛ и страховые взносы в полном объеме от фактического заработка. Вторая группа отражает соблюдение ключевых трудовых норм. В состав ее индикаторов входят доли работников, чья фактическая продолжительность рабочей недели соответствует установленной в договоре и законодательстве, и работников, имеющих доступ к оплачиваемым отпускам и больничным листам. Также учитывается уровень соблюдения норм охраны труда (показатели производственного травматизма и профессиональных заболеваний). Третья группа показывает, имеет ли работник доступ к социальной защите и профессиональному развитию, и включает такие индикаторы, как охват коллективным договором или отраслевым соглашением и наличие и использование возможностей для профессионального обучения за счет работодателя.

Индекс для оси *Y* может быть рассчитан на основе индикаторов, которые должны отражать не только текущий доход, но и потенциал его роста. Это, во-первых, индикаторы трудового дохода: среднечасовая или среднемесячная заработная плата (после вычета налогов); соотношение медианной заработной платы профессиональной группы с прожиточным минимумом и медианной зарплатой по экономике в целом; стабильность поступлений дохода (коэффициент вариации месячных заработков). Однако интерпретация этих показателей требует учета субъективных факторов финансового поведения, поскольку реакция экономических субъектов на изменение доходов опосредована их индивидуальными установками в отношении сбережений, инвестиций и долговой нагрузки [8]. Во-вторых, это индикаторы человеческого капитала и производительности, дающие возможность оценить уровень образования (доля лиц с высшим и средним профессиональным образованием); наличие цифровых и других актуальных профессиональных компетенций; уровень добавленной стоимости на одного занятого в секторе или профессиональной группе. И в–третьих, индикаторы социально-экономической устойчивости, позволяющие судить о возможности делать сбережения (доля работников, способных откладывать более 10% дохода), инвестировать в дополнительное образование – собственное или детей, и о доступности кредитов по стандартным ставкам (как индикатор доверия финансовой системы к стабильности дохода).

В условиях трансформации форм занятости, в том числе под влиянием пандемийных шоков и массового перехода на удаленную работу, к числу определяющих индикаторов устойчивости добавляются психосоциальные. Например, удовлетворенность трудом, восприятие справедливости оплаты и баланс между работой и личной жизнью. Как показывают исследования, именно эти факторы в значительной степени определяют готовность работника оставаться в формальном секторе, даже когда внешние экономические стимулы ослабевают [29].

Для измерения «сигналов» государства и реакции на них необходимо в динамике анализировать совокупную налоговую нагрузку на фонд оплаты труда (ставка НДФЛ и страховые взносы), индексы сложности регулирования бизнеса и условий делового климата, время и стоимость процедур регистрации бизнеса и найма, количество плановых и внеплановых проверок, сумму наложенных штрафов, долю выявленных нарушений от общего числа проверок.

На основе рассчитанных индексов может быть построена диаграмма рассеивания, где каждому профессионально-отраслевому кластеру или региону соответствует точка на плоскости модели «Институты и Успешность». Это и будет являться своеобразной диагностической картой неформальной занятости, которая позволит констатировать масштабы явления, а также увидеть его качественную структуру.

Ключевые проблемы российского рынка труда можно распределить по квадрантам предлагаемой модели, что позволит более четко видеть их природу и укажет на зоны приложения государственных усилий по регулированию неформальной занятости. Так, проблема низких доходов и бедности – это не общая «болезнь» рынка труда, а сконцентрированная проблема Квадрантов II и III. В Квадранте II бедность существует вопреки формальному статусу. Политика, нацеленная исключительно на «вывод из тени», здесь бесполезна, поскольку агенты уже находятся в правовом поле. Требуются меры по трансформации самих условий труда в этом квадранте. Бедность в Квадранте III – это следствие дефицита человеческого капитала, дискриминации или социальной эксклюзии [9; 12]. Государственные меры регулирования должны быть направлены на вывод агентов из этого квадранта, а не на их легализацию на прежнем месте.

Угроза пенсионной системе и бюджету заключается в утечке ресурсов из Квадранта I в Квадрант IV. Высокодоходные агенты, чей труд успешен, но неформален, не уплачивают страховые взносы. Таким образом, фискальная угроза исходит не от бедных, а от состоятельных неформалов. Поэтому государственная политика должна фокусироваться на создании привлекательных условий для перехода агентов в Квадрант I, а не на общем ужесточении контроля, которое может затронуть и уязвимые группы в Квадранте III. Усиление давления на Квадрант III создает риски

криминализации и социальной дестабилизации. Когда агенты в «зоне выживания» лишаются даже минимальных источников дохода (вследствие экономического кризиса или ужесточения контроля без создания легальных альтернатив), они могут быть вытолкнуты в криминальный сектор. Политика, игнорирующая этот риск, может дать результат, обратный желаемому. При этом очевидно, что задача расширения Квадранта I, предполагающая увеличение доли производительного, защищенного и высокодоходного труда, требует целенаправленных усилий по трем направлениям: защита и улучшение условий труда в Квадранте I (удержание ядра); стимулирование перетоков из Квадрантов II и IV в Квадрант I; организация «социальных лифтов» из Квадранта III в Квадрант II или напрямую в Квадрант I, в том числе посредством масштабирования программ переобучения [10].

Модель «Институты и Успешность» демонстрирует, что единого, универсального решения проблем регулирования неформальной занятости не существует. Меры, эффективные для агентов одного квадранта, могут быть бесполезны или даже вредны для другого. Политика регулирования должна быть адресной, основанной на логике конкретного квадранта и направленной на изменение стимулов ее акторов. Кроме того, должен соблюдаться базовый принцип взаимодополняемости регуляторных мер. Так, ужесточение контроля для Квадранта IV должно компенсироваться одновременным снижением фискальной нагрузки и упрощением регуляций. Повышение МРОТ должно сопровождаться субсидиями для бизнеса, чтобы не спровоцировать волну увольнений и переход работников в Квадрант III.

Безусловно, будет нарастать контрольное давление со стороны государства, в том числе через цифровые инструменты – мониторинг транзакций, интеграцию баз данных ФНС и банков. Однако оно должно уравновешиваться привлекательными условиями легализации. Иными словами, формальное поле должно стать не только обязательным, но и экономически обоснованным выбором.

Ключевыми инструментами здесь выступают специальные налоговые режимы с пониженной ставкой – налог на профессиональный доход (НПД) или упрощенная система налогообложения (УСН), а также налоговые каникулы и амнистии для тех, кто готов выйти из «тени». Такие меры призваны снизить издержки легализации до оптимального уровня, при котором они не превышают выгоду от нее, а соответственно, неформальная деятельность перестает быть экономически оправданной. Эффективным дополнением фискально-экономических мер также может послужить упрощение процедур регистрации и отчетности, устраняющее административные барьеры, которые часто служат не менее значимым сдерживающим фактором, чем налоговая нагрузка.

Функция бизнеса в рамках данной модели состоит в формировании и устойчивом поддержании спроса исключительно на тех поставщиков и подрядчиков, которые действуют в правовом поле на всех этапах производственной цепочки. Когда крупные корпорации и государственные заказчики публично декларируют отказ от взаимодействия с неформальными контрагентами, они тем самым задают рыночный ориентир, согласно которому доступ к высокостоимостным договорам открывается лишь при условии полноценной легализации. В таких условиях формальный статус перестает восприниматься как обуза и приобретает свойства конкурентного преимущества.

Для работника проводятся информационные кампании, раскрывающие долгосрочные выгоды легального положения – от формирования пенсионных прав и доступа к ипотечному кредитованию до судебной защиты сделок, а также возможности использования цифровых сервисов, упрощающих процедуру легализации. Чем выше доверие к государству и чем сильнее идентификация человека с политико-правовой системой, тем более убедительными для него оказываются аргументы в пользу легализации [4].

Ожидаемый результат реализации таких мер регулирования заключается в постепенном сдвиге соотношения «издержки/выгоды» в пользу формализации, следствием чего станет активизация перехода агентов из Квадранта IV в Квадрант I. Однако здесь же таится и главный риск. Если контрольное давление со стороны государства будет наращиваться опережающими темпами, без синхронного создания легальных альтернатив, реакцией станет не выход из «тени», а ее расширение либо перевод деловой активности за пределы российской юрисдикции.

Успех политики регулирования определяется способностью удержать баланс между ужесточением контроля и расширением легальных возможностей на продолжительном отрезке времени, поскольку стабильность институтов также является одним из условий формализации экономики. Изолированное применение мер для одного квадранта при игнорировании других способно породить новые диспропорции. Например, ужесточение контроля над Квадрантом IV без снижения фискальной нагрузки и создания легальных альтернатив может вызвать не легализацию, а переход части агентов в Квадрант III с соответствующими социальными рисками.

Сбалансированная стратегия регулирования неформальной занятости предполагает синхронизацию следующих трех групп принимаемых мер. Первая включает снижение налоговой нагрузки на самозанятых, упрощение процедур цифровой регистрации и повышение неотвратимости наказания за уклонение от регистрации и уплаты налогов при высоких доходах. Данные меры нацелены на перевод аген-

тов из Квадранта IV в Квадрант I. В состав мер второй группы входит повышение МРОТ, введение субсидий на фонд оплаты труда и организацию программ переобучения. Эти меры направлены на удержание работников в Квадранте II и предотвращение их перемещения в Квадрант III. Третья группа – это меры по расширению социальных услуг и реабилитационных программ, масштабов переобучения, введению квот. Они направлены на активизацию перемещения работников из Квадранта III в Квадрант II или Квадрант I.

Заключение

Модель «Институты и Успешность», позволяющая определить ключевые векторы и механизмы перемещений агентов между секторами рынка труда, может рассматриваться как инструмент регулирования неформальной занятости. Данная модель предполагает реализацию адресно – ориентированного подхода и показывает ошибочность решений, направленных на тотальное ужесточение контроля и ускоренную и полную формализацию занятости. Она показывает, как постоянное взаимодействие трех акторов – государства, работодателя и работника – меняет состояние рынка труда и каковы факторы, способствующие движению в сторону доминирования формальных и успешных форм занятости. Вместе с тем необходимо учитывать, что модель носит концептуальный характер. Она оперирует дискретными квадрантами, тогда как в реальности границы между ними размыты. Существуют промежуточные, гибридные состояния (например, «частичная неформальность» в формальном секторе, когда работник с трудовым договором получает часть зарплаты «в конверте»), которые требуют более тонкой градации оси X. Для описания реальной динамики переходов между квадрантами необходимы панельные данные, позволяющие отслеживать траектории одних и тех же агентов во времени.

Отметим также, что при реализации модели придется столкнуться с фундаментальной проблемой измерения: неформальные доходы и практики скрываются. Требуется развитие методов косвенной верификации, включая интеграцию данных обследований рабочей силы с административными регистрами ФНС и СФР и «цифровыми следами» экономической активности (банковские транзакции, данные онлайн-касс и т. п.).

В качестве актуальных направлений будущих исследований выделим, во-первых, апробацию модели на российских данных, построение диагностической карты неформальной занятости с позиционированием отраслевых и региональных кластеров в координатах «Институты и Успешность». Во-вторых, проведение сравнительного анализа

структуры квадрантов в странах с различными институциональными режимами (например, сопоставление России со странами ОЭСР и ЕАЭС). В-третьих, углубленную разработку проблемы «фиктивной самозанятости» как специфической стратегии уклонения, массово применяемой российскими работодателями после введения налога на профессиональный доход. Наконец, самостоятельной задачей является моделирование долгосрочных макроэкономических и социальных последствий реализации различных сценариев политики регулирования неформальной занятости.

ЛИТЕРАТУРА/ REFERENCES

1. *Александрова Ю.Ю., Миронова Е.В., Камнева Е.В., Пряжников Н.С., Пряжникова Е.Ю.* Перспективы развития и риски деформации профессиональной идентичности в условиях «цифровизации» трудового процесса // Организационная психология. 2023. Т. 13. № 4. С. 213–235. [*Aleksandrova Yu.Yu., Mironova E.V., Kamneva E.V., Pryazhnikov N.S., Pryazhnikova E.Yu.* Prospects for Development and Risks of Professional Identity Deformation in the Context of "Digitalization" of the Labor Process // Organizational Psychology. 2023. Vol. 13. No. 4. Pp. 213–235. (In Russ.).] DOI: 10.17323/2312-5942-2023-13-4-213-235.
2. *Барсукова С.Ю.* Неформальная экономика: экономико-социологический анализ. М.: ГУ ВШЭ, 2004. [*Barsukova S.Yu.* Informal Economy: An Economic-Sociological Analysis. Moscow: HSE Publishing House, 2004. (In Russ.).]
3. *Гагарина М.А.* Роль социально-психологического капитала в долговом поведении личности // Вестник Мининского университета. 2022. Т. 10. № 3 (40). С. 5. [*Gagarina M.A.* The Role of Socio-Psychological Capital in Personal Debt Behavior // Vestnik of Minin University. 2022. Vol. 10. No. 3 (40). P. 5. (In Russ.).] DOI: 10.26795/2307-1281-2022-10-3-5.
4. *Гагарина М.А., Викентьева Е.Н., Горшкова А.С.* Гражданская идентичность и институциональное доверие как факторы экономического менталитета // Социальная психология и общество. 2025. Т. 16. № 3. С. 45–62. [*Gagarina M.A., Vikentyeva E.N., Gorshkova A.S.* Civic Identity and Institutional Trust as Factors of Economic Mentality // Social Psychology and Society. 2025. Vol. 16. No. 3. Pp. 45–62. (In Russ.).] DOI: 10.17759/sps.2025160304.
5. *Гимпельсон В.Е., Капелюшников Р.И.* (ред.) В тени регулирования: неформальность на российском рынке труда. М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2014. [*Gimpelson V.E., Kapelyushnikov R.I.* (eds.) In the Shadow of Regulation: Informality in the Russian Labor Market. Moscow: HSE Publishing House, 2014. (In Russ.).]
6. *Жигун Л.А., Литвинюк А.А.* Мотивационные сбои в системе управления персоналом // Экономика. Налоги. Право. 2023. Т. 16. № 2. С. 48–58. [*Zhigun L.A., Litvinyuk A.A.* Motivational Failures in the Personnel Management System // Economics. Taxes. Law. 2023. Vol. 16. No. 2. Pp. 48–58. (In Russ.).] DOI: 10.26794/1999-849X-2023-16-2-48-58.
7. *Кулишер И.М.* История русского народного хозяйства. Т. 2. М.: Наука, 2004. (Российская экономическая мысль). [*Kulisher I.M.* History of the Russian National Economy. Vol. 2. Moscow: Nauka, 2004. (Russian Economic Thought). (In Russ.).]

8. *Масленников В.В., Ларионов А.В., Гагарина М.А.* Факторы формирования типов финансового поведения экономических субъектов // Финансы: теория и практика. 2022. Т. 26. № 2. С. 88–103. [*Maslennikov V.V., Larionov A.V., Gagarina M.A.* Factors in the Formation of Types of Financial Behavior of Economic Subjects // Finance: Theory and Practice. 2022. Vol. 26. No. 2. Pp. 88–103. (In Russ.).] DOI: 10.26794/2587-5671-2022-26-2-88-103.
9. *Некипелова Д.В.* Гендерное неравенство в неформальной экономике России: структурные детерминанты и долгосрочные риски социальной исключенности // Вестник Самарского государственного экономического университета. 2026. № 4 (258). С. 22–41. [*Nekipelova D.V.* Gender Inequality in the Informal Economy of Russia: Structural Determinants and Long-Term Risks of Social Exclusion // Vestnik of Samara State University of Economics. 2026. No. 4 (258). Pp. 22–41. (In Russ.).] DOI: 10.46554/1993-0453-2026-4-258-22-41.
10. *Полевая М.В.* Неравенство в дополнительном профессиональном образовании граждан предпенсионного возраста // Экономика. Налоги. Право. 2022. Т. 15. № 3. С. 52–58. [*Polevaya M.V.* Inequality in Additional Professional Education of Citizens of Pre-Retirement Age // Economics. Taxes. Law. 2022. Vol. 15. No. 3. Pp. 52–58. (In Russ.).] DOI: 10.26794/1999-849X-2022-15-3-52-58.
11. *Рожков Н.А.* Очерк истории труда в России. М.; Л.: Книга, 1924. [*Rozhkov N.A.* Essay on the History of Labor in Russia. Moscow; Leningrad: Kniga, 1924. (In Russ.).]
12. *Сафонов А.Л., Некипелова Д.В.* Занятость лиц с ограниченными возможностями в РФ: текущее состояние, проблемы и пути их решения // Социально-трудовые исследования. 2025. № 1 (58). С. 53–66. [*Safonov A.L., Nekipelova D.V.* Employment of Persons with Disabilities in the Russian Federation: Current State, Problems and Solutions // Social and Labor Research. 2025. No. 1 (58). Pp. 53–66. (In Russ.).] DOI: 10.34022/2658-3712-2025-58-1-53-66.
13. *Соловова Н.А., Кирпичев А.В., Гагарина М.А.* Просоциальное поведение в ситуации морального выбора: теоретические подходы к исследованию // Современная зарубежная психология. 2025. Т. 14. № 2. С. 95–103. [*Solovova N.A., Kirpichev A.V., Gagarina M.A.* Prosocial Behavior in a Moral Choice Situation: Theoretical Approaches to Research // Modern Foreign Psychology. 2025. Vol. 14. No. 2. Pp. 95–103. (In Russ.).] DOI: 10.17759/jmfp.2025140210.
14. *Carré F.* Applying the Concept of the Informal Economy to Labour Market Changes in Developed Countries: What Can Be Learned. Cambridge, MA: WIEGO, 2017. (WIEGO Working Paper; 36).
15. *Chen M.A.* The Informal Economy: Definitions, Theories and Policies. Cambridge, MA: WIEGO, 2012. (WIEGO Working Paper; 1).
16. *Chen M., Carré F.* (eds.) The Informal Economy Revisited: Examining the Past, Envisioning the Future. London; New York: Routledge, 2020. DOI: 10.4324/9780429200724.
17. *Coletto D., Dimitriadis I.* Platform Work in Paid Care and Domestic Services: A Hybridization-of-Work Perspective // International Journal of Sociology and Social Policy. 2026. Vol. 46. No. 1/2. Pp. 123–141. DOI: 10.1108/IJSSP-03-2025-0131.
18. *Dimitriadis I., Coletto D.* The Role of Digital Labour Platforms in the Formalisation and Informalisation of Labour in the Italian Domestic and Care Sector // International Journal of Sociology and Social Policy. 2024. Vol. 44. No. 7/8. Pp. 723–739. DOI: 10.1108/IJSSP-04-2024-0171.

19. *Fields G.S.* Labour Market Modelling and the Urban Informal Sector: Theory and Evidence. Paris: OECD, 1990.
20. *Hart K.* Informal Income Opportunities and Urban Employment in Ghana // The Journal of Modern African Studies. 1973. Vol. 11. No. 1. Pp. 61–89. DOI: 10.1017/S0022278X00008089.
21. *Hobsbawm E.J.* The Tramping Artisan // The Economic History Review. 1951. Vol. 3. No. 3. Pp. 299–320. DOI: 10.2307/2599988.
22. *Jütting J.P., de Laiglesia J.R.* (eds.) Is Informal Normal? Towards More and Better Jobs in Developing Countries. Paris: OECD Publishing, 2009. (Development Centre Studies). DOI: 10.1787/9789264059243-en.
23. *Maloney W.F.* Informality Revisited // World Development. 2004. Vol. 32. No. 7. Pp. 1159–1178. DOI: 10.1016/j.worlddev.2004.01.008.
24. *North D.C.* Institutions, Institutional Change and Economic Performance. Cambridge: Cambridge University Press, 1990. DOI: 10.1017/CBO9780511808678.
25. *Portes A., Castells M., Benton L.A.* (eds.) The Informal Economy: Studies in Advanced and Less Developed Countries. Baltimore; London: The Johns Hopkins University Press, 1989.
26. *Schneider F., Enste D.H.* The Shadow Economy: An International Survey. 2nd ed. Cambridge: Cambridge University Press, 2013. DOI: 10.1017/CBO9781139542289.
27. *Soto H. de.* The Other Path: The Invisible Revolution in the Third World. New York: Harper & Row, 1989.
28. *Southall H.R.* The Tramping Artisan Revisits: Labour Mobility and Economic Distress in Early Victorian England // The Economic History Review. 1991. Vol. 44. No. 2. Pp. 272–296. DOI: 10.2307/2598297.
29. *Toscano F., Bigliardi E., Polevaya M.V., Kamneva E.V., Zappalà S.* Working Remotely during the COVID-19 Pandemic: Work-Related Psychosocial Factors, Work Satisfaction, and Job Performance among Russian Employees // Psychology in Russia: State of the Art. 2022. Vol. 15. No. 1. Pp. 3–19. DOI: 10.11621/pir.2022.0101.
30. *van Dyk S., Graefe S., Lorig P.* Blurred Boundaries: The Transformation of Work in Digital Capitalism. Forms and Dynamics of Flexible Hybrid Labour(ers) between Gainful Employment, Reproduction and Engagement // Berliner Journal für Soziologie. 2024. Vol. 34. No. 4. Pp. 507–545. DOI: 10.1007/s11609-024-00533-y.
31. *Williams C.C.* Defining the Informal Economy. Cambridge: Cambridge University Press, 2019. DOI: 10.1017/9781108622936.

Дата поступления рукописи: *20.08.2026 г.*
Дата принятия к публикации: *20.10.2026 г.*

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ

Сафонов Александр Львович – доктор экономических наук, профессор, главный научный сотрудник Института региональной экономики и межбюджетных отношений Финансового университета при Правительстве РФ, Москва, Россия
ORCID: 0000-0003-0262-3968
alsafonov@fa.ru

Некипелова Дарья Валерьевна – кандидат экономических наук, старший научный сотрудник Института региональной экономики и межбюджетных отношений Финансового университета при Правительстве РФ, Москва, Россия
ORCID: 0009-0000-8891-009X
dvnekipelova@fa.ru

ABOUT THE AUTHORS

Alexander L. Safonov – Dr. Sci. (Econ.), Professor, Chief Researcher, Institute of Regional Economics and Interbudgetary Relations, Financial University under the Government of the Russian Federation, Moscow, Russia
ORCID: 0000-0003-0262-3968
alsafonov@fa.ru

Daria V. Nekipelova – Cand. Sci. (Econ.), Senior Researcher, Institute of Regional Economics and Interbudgetary Relations, Financial University under the Government of the Russian Federation, Moscow, Russia
ORCID: 0009-0000-8891-009X
dvnekipelova@fa.ru

A DIFFERENTIATED APPROACH TO REGULATING INFORMAL EMPLOYMENT BASED ON THE CONCEPTUAL MODEL "INSTITUTIONS AND SUCCESS"

Informal employment is characterized by internal heterogeneity and a weak response to the state regulatory measures applied to it. Traditional approaches to developing such measures typically fail to take into account that informal employment is not a static phenomenon but rather a set of qualitatively different states generated by the interaction of three actors: the state, the employer, and the employee. The article substantiates a new methodological approach to the analysis of informal employment, which is based on the construction of a dynamic model of the labor market. The model establishes a coordinate system that makes it possible to determine an employee's position in the labor market, as well as the vectors and factors influencing their movement between the formal and informal segments of this market. The proposed "Institutions and Success" model is an applied tool for developing measures of state policy to regulate informal employment. It allows moving away from the dead-end dilemma of "punish or turn a blind eye," shifting such regulation to the plane of targeted intervention.

Keywords: *informal employment, institutions, economic success, quadrant analysis, differentiated regulation, legality trap, formalization, labor market.*

JEL: J46, J48.