

УДК 349.24

НЕФОРМАЛЬНАЯ ЗАНЯТОСТЬ НА РОССИЙСКОМ РЫНКЕ ТРУДА: ПРИЧИНЫ И ЮРИДИЧЕСКАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

© 2023 г. Е. В. Киселева

Алтайский государственный университет, г. Барнаул

E-mail: elenvik@inbox.ru

Поступила в редакцию 16.11.2022 г.

Аннотация. В статье исследуется категория «неформальная занятость» как одна из ключевых проблем современного рынка труда в России. Акцентируется внимание на новых видах занятости, которые не всегда подлежат правовому регулированию. Обосновываются причины увеличения неформальной занятости, которая приводит к негативным экономическим последствиям, правовой незащищенности граждан. Существующая юридическая ответственность в полноте не решает данные проблемы. Предлагаются иные подходы к снижению неформальной занятости в России.

Ключевые слова: неформальная занятость, неофициальное трудоустройство, нетипичная занятость, рынок труда, «серая» зарплата, трудовое право, социальные гарантии, юридическая ответственность.

Цитирование: Киселева Е.В. Неформальная занятость на российском рынке труда: причины и юридическая ответственность // Государство и право. 2023. № 8. С. 180–185.

DOI: 10.31857/S102694520027235-9

INFORMAL EMPLOYMENT IN THE RUSSIAN LABOR MARKET: CAUSES AND LEGAL RESPONSIBILITY

© 2023 E. V. Kiseleva

Altai State University, Barnaul

E-mail: elenvik@inbox.ru

Received 16.11.2022

Abstract. The article examines the category of “informal employment” as one of the key problems of the modern labor market in Russia. Attention is focused on new types of employment, which are not always subject to legal regulation. The reasons for the increase in informal employment, which leads to negative economic consequences, the legal insecurity of citizens, are substantiated. The existing legal liability does not fully solve these problems. Other approaches are proposed to reduce informal employment in Russia.

Key words: informal employment, informal employment, atypical employment, labor market, “gray” salary, Labor Law, social guarantees, legal liability.

For citation: Kiseleva, E.V. (2023). Informal employment in the Russian labor market: causes and legal responsibility // Gosudarstvo i pravo=State and Law, No. 8, pp. 180–185.

Одной из ключевых проблем современного рынка труда является значительный рост неформальной занятости, которая характеризуется отсутствием юридического оформления трудовых отношений между работником и работодателем. Увеличение неформальной занятости в России обусловлено различными факторами, среди которых переход к рыночной экономике, экономические кризисы, безработица, активное внедрение цифровых технологий и др.

Российские ученые отмечают, что наряду с уменьшением в последние годы официальной безработицы остаются, к сожалению, проблемы, связанные со значительными цифрами скрытой безработицы. В условиях неофициальной занятости в «теневом» секторе экономики значительное число трудоспособных граждан и их семьи не могут рассчитывать на социальную поддержку со стороны государства¹.

Для Российской Федерации вызовами стали такие распространённые явления, как прекаризация на рынке труда, включая неформальную занятость, краткосрочные договоры и договоры с неполным рабочим временем, трансформация классического трудового отношения в сторону нетипичной занятости, ложной самозанятости и других форм вытеснения классического трудового отношения, ведущие к занижению, задержке или невыплате заработной платы².

Принцип свободы труда приводит к тому, что трудовые отношения трансформируются до неузнаваемости, представляя собой лишь их имитацию, попутно сводя на нет важнейшие условия заключения трудового договора. Все это ведет к т.н. неформальной занятости, которая в итоге негативно влияет на социально-экономическое развитие страны³.

В настоящее время все более широкое распространение получают формы привлечения к труду наемных сотрудников с отклонениями от классического трудового договора в видоизмененных сочетаниях, а иногда и вообще имеет место неформальный труд (по данным Общественного движения «Труд», в России 18 млн рабочих мест находятся в неформальной экономике)⁴.

Появление новых форм занятости не всегда отвечает требованиям, установленным трудовым законодательством Российской Федерации. Так, согласно положениям Закона РФ от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 (ред. 19.11.2021) «О занятости населения в Российской Федерации»⁵ занятостью признается деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству Российской Федерации и приносящая, как правило, им заработок, трудовой доход. В ст. 2 данного Закона приведен исчерпывающий перечень субъектов, которых принято считать занятыми гражданами. Следовательно, все занятые лица и формы труда, не подпадающие под данные категории, могут быть признаны нестандартными, нелегальными, «теневыми» или неформальными.

¹ См. подр.: Скачкова Г.С., Шугаев А.А. Занятость и трудоустройство в современной России: состояние и перспективы развития. М., 2015. С. 1.

² См.: Благодир А.Л. О совершенствовании оплаты труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев // Трудовое право в России и за рубежом. 2020. № 4. С. 42.

³ См.: Маремкулов А.Н. К вопросу о проблеме легализации трудовых отношений // Трудовое право в России и за рубежом. 2019. № 1. С. 8.

⁴ См.: Закалюжная Н.В. Основные формы нетипичных трудовых отношений в России и за рубежом в условиях модернизации экономики: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. М., 2021. С. 5.

⁵ См.: СЗ РФ. 1996. № 17, ст. 1915.

В экономическом словаре категория «неформальная занятость» понимается как «целесообразная деятельность, не регулируемая законодательством и приносящая населению определенные доходы, не облагаемые налогом»⁶. Экономисты делят неформальную занятость на три вида: самозанятость, неформальная работа по найму и нерегулярная занятость⁷. В юридическом словаре данного понятия нет.

Такое масштабное явление требует уточнения с позиции правовой науки. Следует отметить, что заявленная для исследования категория изучается представителями различных наук: социологии, экономики и права. Безусловно, неформальная занятость больше интересует экономистов, меньше — юристов. Вместе с тем полученные социологические данные позволяют понять, насколько массовым стало данное явление, к каким негативным экономическим последствиям это приводит и как в правовом поле решить данную проблему.

В доктрине российского трудового права принято деление занятости на официальную и неофициальную занятость (в понимании законности работы и ухода в теневой сектор), на традиционную и нетрадиционную. Наиболее распространено деление неформальной занятости по принципу официальной и неофициальной⁸.

С.И. Котова выделяет стандартную, нестандартную (нетипичную) и незащищенную (прекаризованную) занятость⁹.

Т.Ю. Коршунова в качестве разновидности нестандартной занятости выделяет неустойчивую занятость, которая включает новые формы привлечения к труду — такие как работа на основании договоров о предоставлении труда работников (персонала), через частные агентства занятости, работа посредством интернет-платформ, работа на основе устных договоренностей работника и работодателя, не оформленная договорами, а также самозанятость¹⁰.

Некоторые авторы среди основных форм проявления теневой экономики выделяют: скрытую, т.е. официально не учитывающую деятельность в рамках формализованных структур и процедур (осуществляется с целью уклонения от уплаты налогов, социальных взносов или других обязательных платежей в государственную казну, например выдача заработной платы в конвертах), и неформальную — законодательно разрешенную, но не учитывающую деятельность неформальных структур (например, когда парикмахер, столяр, маляр, сантехник и т.д. без официального оформления своей деятельности занимаются оказанием платных услуг)¹¹.

Очевидно, что неформальная занятость относится к неофициальной, неустойчивой и незащищенной, к скрытой форме проявления теневой экономики. Предлагается сформулировать понятие «неформальная занятость» как официально не зарегистрированные отношения между

⁶ Управление персоналом: энцикл. словарь / под ред. А.Я. Кибанова. М., 1998.

⁷ См.: Симонова М.В., Жукова А.А. Неформальная занятость на рынке труда: анализ, тенденции // Вестник ВГУ. Сер.: Экономика и управление. 2018. № 2. С. 87.

⁸ См.: Брюхина Е.Р. Классификация нетипичных форм занятости (некоторые аспекты) // Кадровик. 2021. № 3. С. 51, 52.

⁹ См.: Котова С.И. Правовое положение прекариата на рынке труда и концепция занятости: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 2019. С. 23.

¹⁰ См.: Коршунова Т.Ю. Проблемы достойного труда в условиях нетипичной занятости // Журнал рос. права. 2020. № 7. С. 85.

¹¹ См.: Акутаев Р.М., Акутаева И.Р. Некоторые вопросы взаимосвязи теневой экономики и латентной преступности (региональный аспект) // Государство и право. 2013. № 6. С. 54.

работником и работодателем, которые, как правило, основаны на устных договоренностях, не предоставляют социальных гарантий и не декларируют ответственность обеих сторон при осуществлении ими трудовых отношений.

Законодателем установлены разные виды юридической ответственности, но, как показывает практика, выявить неформальную занятость довольно сложно, тем более привлечь к ответственности.

Справедливо мнение ученых о том, что «теневая экономика включает всю совокупность незаконной экономической деятельности, подпадающей под соответствующие виды преступлений (в более широком социально-правовом контексте — правонарушений), которая в большинстве своем остается латентной для правоохранительных и контрольно-надзорных органов государства и, соответственно, не учитывается ими»¹².

Между тем юридическая ответственность в отношении работодателя определена в Кодексе Российской Федерации об административных правонарушениях: фактическое допущение к работе без заключения трудового договора, уклонение работодателя от оформления трудового договора, заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения, влечет административную ответственность работодателя в размере от 20 до 100 тыс. руб. (ст. 5.27)¹³.

Работодатель может привлекаться к юридической ответственности за неуплату налога на доходы физических лиц и страховых взносов: налоговый орган может потребовать удержать НДФЛ с работников, получающих «серую» зарплату, а также может наложить на работодателя штраф в размере 20% от суммы, которая должна была быть удержана у работников или уплачена в бюджет. Уголовным кодексом РФ предусмотрена уголовная ответственность работодателя за неисполнение в личных интересах обязанностей налогового агента в крупном или особо крупном размере (ст. 199, 199¹). Материальная ответственность работодателя перед работником по трудовому праву возникает в случае неполучения работником заработной платы или иных выплат в полном размере (ст. 236 ТК РФ).

Юридическая ответственность определена и для потенциальных работников. Каждый гражданин Российской Федерации обязан платить налог на доходы физических лиц (13% от зарплаты), и если работодатель по каким-то причинам не перечислил данный налог, то работник не освобождается от ответственности по Налоговому кодексу РФ: штраф в размере 5% от неуплаченной суммы налога¹⁴. Предусмотрена также уголовная ответственность за уклонение от уплаты налогов физическим лицом — штраф до 500 тыс. руб. либо лишение свободы на срок до трех лет (ст. 198 УК РФ)¹⁵.

Основной причиной развития неформальной занятости на рынке труда является желание работодателя снизить издержки: работнику нужно платить заработную плату, а еще и страховые взносы в налоговый орган. Согласно действующему законодательству у лиц, официально вступивших в трудовые отношения, есть комплекс прав, гарантий и льгот, которые напрямую зависят от страховых взносов,

которые работодатели перечисляют во внебюджетные фонды в порядке и сроки, которые установлены пенсионным и налоговым законодательством Российской Федерации.

Существует мнение, что работодатели желают снизить издержки и увеличить объемы производства за счет экономии на социальных выплатах и затратах на охрану труда, поэтому не стремятся официально оформлять трудовые отношения с работниками. Можно выделить и другие конкретные причины: «избежание длительной процедуры подготовки необходимых документов в связи с официальным трудоустройством, возможность прекращения неофициальных трудовых отношений с работником в любой момент, отсутствие фиксированной заработной платы, необходимости в уведомлении работника о сокращении и отсрочке выплаты выходного пособия»¹⁶.

Все это лишает работников стабильности трудовых отношений, материального обеспечения полноценной заработной платой, пенсиями, пособиями и иными видами обеспечения из фондов, которые формируются в основном из страховых взносов.

Т.Ю. Коршунова справедливо отмечает, что «появление новых форм неустойчивой занятости снижает уровень социальной защищенности работников, стабильности трудовых отношений и всей системы традиционного трудового законодательства в целом. Все схемы труда в условиях неустойчивой занятости позволяют «либерализовать» трудовые отношения путем выведения работников из-под сферы действия трудового законодательства, обеспечивающего лицам, работающим по трудовому договору, повышенную защиту»¹⁷.

Между тем нельзя говорить лишь об ответственности работодателей, практика знает немало случаев, когда работникам в равной степени выгодно неофициальное трудоустройство. Причины такого подхода с позиции работника очевидны и практичны. Он руководствуется возможностью различных удержаний из зарплаты: от алиментов, от взыскания по исполнительным документам, от отчисления налогов, сложностью трудоустройства на аналогичную официальную работу по той же специальности и с тем же уровнем оплаты труда. Представляется, что подобная проблема во многом порождает вышеупомянутую. Если есть такие работники, то работодатели тем более найдутся. К сожалению, обе стороны меньше всего думают о негативных правовых последствиях.

Нельзя не отметить важный момент, связанный с заключением работодателями гражданско-правовых договоров, в стремлении избежать предоставления установленных законодательством льгот, гарантий и компенсаций работникам.

Еще в 2011 г. проф. В.Г. Сойфер справедливо отметил, что «наряду с сохраняющимся приоритетом одного вида занятости — работы по трудовому договору — стали расширяться иные виды занятости граждан, которые регламентируются в меньшей степени, чем трудоустройство в качестве наемных работников, или вообще не регулируются. Имеется в виду труд фрилансеров — лиц «свободной» трудовой деятельности, рабочих и специалистов, обладающих высокими профессиональными качествами, но формально не состоящих в штате предприятия. К ним относятся лица,

¹² Акутаев Р.М., Акутаева И.Р. Указ. соч. С. 54.

¹³ См.: СЗ РФ. 2002. № 1 (ч. I), ст. 1.

¹⁴ См.: СЗ РФ. 1998. № 31, ст. 3824.

¹⁵ См.: СЗ РФ. 1996. № 25, ст. 2954.

¹⁶ Горбунова Е.С., Фарафонтова Е.Л. Проблемы неофициального трудоустройства в России // Основные тенденции развития российского законодательства: материалы XIV Региональной науч.-практ. конф. Красноярск, 2019. С. 171.

¹⁷ Коршунова Т.Ю. Указ. соч. С. 87.

выполняющие работу по договорам гражданско-правового характера или без договора»¹⁸.

Спустя годы С.И. Котова пишет, что «на данном этапе значение последствий экономических рисков и информационно-коммуникационных технологий достигло такого пика, при котором может меняться форма общественной организации труда в массовом масштабе. Это отражается, прежде всего, на сферах, в которых распространяется фриланс-экономика (или GIG-экономика): водительские услуги, преподавание, программирование и разработка компьютерных технологий, курьерские услуги, дизайн и другие виды. Что влечет за собой как свободу для установления коммуникации заказчика с исполнителем, так и трудность в получении статуса наёмного работника для исполнителя в будущем»¹⁹.

Ученые отмечают, что под дифференциацией скрывается уже все более очевидная система разнообразных правовых договоров, существеннейшим образом отличающихся от классического трудового договора на индустриальном производстве с членами больших трудовых коллективов, мало уступающая системе договоров гражданско-правовых²⁰.

Однако в случае переквалификации договора гражданско-правового характера в трудовой договор работодатель будет нести административную ответственность за заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем (ст. 5.27 КоАП РФ). Постановлением Пленума Верховного Суда РФ от 29 мая 2018 г. № 15 «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей — физических лиц и у работодателей — субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям» установлено, что к характерным признакам трудовых отношений в соответствии со ст. 15 и 56 ТК РФ относятся: достижение сторонами соглашения о личном выполнении работником определенной трудовой функции в интересах, под управлением и контролем работодателя; подчинение работника действующим у работодателя правилам внутреннего трудового распорядка; выполнение работником трудовой функции за плату и др. (п. 17)²¹.

С вопросами неформальной занятости тесно связана проблема выплаты «серой» заработной платы. «Теневой» или «серой» заработной платой в письме УФНС России по г. Москве от 8 августа 2007 г. № 15-08/075418 «О мониторинге организаций с низкой заработной платой»²² называются выплаты работникам, не учитываемые при налогообложении, — это неофициальная оплата труда в «конвертах», страховые премии, аннуитеты, выплачиваемые через страховые компании, и иное. Такие схемы позволяют организациям уйти от уплаты обязательных страховых взносов во внебюджетные фонды Российской Федерации: Социальный фонд, Фонд социального страхования и Фонд обязательного медицинского страхования.

Таким способом организации не только причиняют ущерб государству, избегая уплаты налогов и взносов, но и ухудшают положение сотрудников. Размер, порядок и сроки выплат «серых» зарплат не закреплены документами. В случае, если работодатель решит уменьшить или вовсе прекратить выплату такой заработной платы, работник будет находиться в худшем положении и в большинстве случаев не сможет доказать периодичность выплат заработной платы. Как правило, в споре о взыскании «неофициальной» заработной платы суды не встают на сторону истцов. Мотивируя тем, что «доводы о выплате неофициальной зарплаты не являются основанием для ее взыскания, поскольку из норм Трудового кодекса РФ вытекает, что закон придает юридическое значение только официальной заработной плате (ст. 139 Трудового кодекса РФ), в связи с чем, даже при установлении достаточных данных о выплате таковой, это не может повлечь за собой взыскания таких сумм в качестве оплаты труда работника. Выплата «неофициальной» зарплаты не порождает юридических последствий, поскольку работник, соглашаясь на работу с выплатой части заработка «неофициальной», принял на себя соответствующие риски и с этого дохода не удерживался НДФЛ»²³.

Между тем при анализе судебной практики последних лет можно найти примеры положительных судебных актов о признании выплаты «неофициальной» части заработной платы через доказательство представленных платежных документов в пользу работника. Установив факт ежемесячного перечисления в определенные даты работодателем ИП К. на карту работника С. в период трудовых отношений с ним денежных средств в размере, превышающем размер должностного оклада по трудовому договору, суд пришел к выводу о том, что работодатель фактически выплачивал С. помимо установленного трудовым договором ежемесячного оклада «серую» заработную плату²⁴.

Полагаем, что подобные ситуации можно минимизировать при условии систематических проверок налоговым органом нарушений в уклонении работодателя от уплаты налогов, а также проверок государственной инспекции труда в уклонении от оформления трудовых отношений и т.п. Профсоюзным органам также необходимо повышать правовую культуру работников: информировать о негативных последствиях выплаты такой заработной платы.

В целом обозначенный комплекс проблем, связанный с неформальной занятостью, побуждает к размышлению о путях выхода из создавшейся ситуации, изменению правового поведения субъектов рынка труда.

Приведем пример зарубежного опыта, свидетельствующего о положительной динамике в поощрении работодателей со стороны государства по предоставлению официальных рабочих мест. Турция в начале 2000-х годов приняла Закон, в соответствии с которым компании могли получать субсидию на взносы в систему социального обеспечения при уплате взносов с минимальной базы и субсидию по подоходному налогу на сумму, подлежащую уплате при минимальном размере заработной платы. Для предприятий, расположенных в промышленных зонах, была предусмотрена дотация в размере полной суммы начисленных

¹⁸ Скачкова Г.С. Обзор материалов научно-практической конференции «Занятость и трудоустройство в современной России: проблемы правового регулирования» // Государство и право. 2011. № 7. С. 118.

¹⁹ Котова С.И. Указ. соч. С. 24.

²⁰ См.: Михайлова Е.В., Чуча С.Ю., Летова Н.В., Соловяненко Н.И. Судебная и несудебная защита гражданских, семейных и трудовых прав в условиях глобализации и цифровизации государства и общества // Государство и право. 2022. № 9.

²¹ См.: Бюллетень Верховного Суда РФ. 2018. № 7.

²² См.: Московский бухгалтер. 2007. 1—15 сент.

²³ См.: Определение Пятого кассационного суда общей юрисдикции от 25.11.2021 г. по делу № 88-7839/2021 // В официальных источниках опубликовано не было.

²⁴ См.: Апелляционное определение Свердловского областного суда от 18.01.2018 г. по делу № 33-953/2018 // В официальных источниках опубликовано не было.

взносов в систему социального обеспечения и налога на доход. Предприятиям, находящимся за пределами промышленных зон, компенсировалось только 80% из этой суммы. Полученные результаты говорят о том, что эти программы субсидий обеспечили значительное число увеличения численности официальных рабочих мест в соответствующих провинциях: от 5 до 13% для первой программы и от 11 до 15% — для второй²⁵.

В Германии также стремятся преодолеть негативные явления, связанные с неформальным трудом. Правовой основой противодействия теневому труду стал Закон о борьбе с нелегальной работой и нелегальной трудовой занятостью, принятый 23 июля 2004 г. Так, согласно Закону к ответственности привлекаются в том числе граждане, осуществляющие заказ на нелегальную рабочую силу. Предприятия, нанимающие теневых работников (чаще всего иммигрантов), могут быть не только наказаны большими денежными штрафами, а их руководители — лишением свободы, но и отстранены от выполнения государственных и муниципальных заказов на срок до двух лет. Принятый Закон существенно облегчил ведение судопроизводства по гражданским и уголовным делам, так или иначе связанным с нелегальной занятостью (чаще всего по искам работников-нелегалов о невыплате или частичной выплате вознаграждения за свой труд). Было специально создано внутри таможенного управления подразделение по финансовому контролю нелегальной трудовой деятельности. Позже был принят Закон об усилении борьбы с нелегальной работой и нелегальной трудовой занятостью от 6 марта 2017 г.²⁶

Согласимся с мнением А. Н. Маремкулова об «острой необходимости дополнения и изменения как федерального, так и регионального законодательства, предусматривающих наряду с усилением ответственности за нарушение трудового законодательства России нормативное закрепление создания условий, при которых работодатель будет заинтересован в выводе «из тени» своих работников»²⁷.

Кроме того, необходимо усилить меры воздействия государства по контролю за соблюдением трудового законодательства работодателями путем проверок организаций, которые предоставляют возможность неофициального трудоустройства. Немаловажно пропагандировать официальное трудоустройство посредством увеличения выплат и льгот работникам, которых они лишены при неофициальной занятости.

* * *

Таким образом, проблема неформальной занятости требует системного подхода и методичного устранения причин, которые вызывают у работников и работодателей желание избежать официального оформления трудовых отношений. Это позволит предоставить работникам гарантии, поскольку они в первую очередь страдают от подобного трудоустройства и сложных последствий в доказательстве существования неофициальных трудовых отношений.

²⁵ См.: Санги А., Фрейхе-Родригес С., Пошарац А. Проблема неформальной занятости в России: причины и варианты решения // Группа Всемирного Банка. 2019. URL: <https://documents1.worldbank.org/curated/en/835091559937396870/pdf/Stemming-Russia-s-Informality-Unearting-Causes-and-Developing-Solutions.pdf> (дата обращения: 05.07.2022).

²⁶ См. подр.: Антропов Р. В., Антропова Н. А. Нелегальная занятость на рынке труда в Германии: способы противодействия // Миграционное право. 2020. № 3. С. 25, 26.

²⁷ Маремкулов А. Н. Указ. соч. С. 10.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Акутаев Р. М., Акутаева И. Р. Некоторые вопросы взаимосвязи теневой экономики и латентной преступности (региональный аспект) // Государство и право. 2013. № 6. С. 54.
2. Антропов Р. В., Антропова Н. А. Нелегальная занятость на рынке труда в Германии: способы противодействия // Миграционное право. 2020. № 3. С. 25, 26.
3. Благодир А. Л. О совершенствовании оплаты труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев // Трудовое право в России и за рубежом. 2020. № 4. С. 42.
4. Брюхина Е. Р. Классификация нетипичных форм занятости (некоторые аспекты) // Кадровик. 2021. № 3. С. 51, 52.
5. Горбунова Е. С., Фарафонтowa Е. Л. Проблемы неофициального трудоустройства в России // Основные тенденции развития российского законодательства: материалы XIV Региональной науч.-практ. конф. Красноярск, 2019. С. 171.
6. Закалюжная Н. В. Основные формы нетипичных трудовых отношений в России и за рубежом в условиях модернизации экономики: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. М., 2021. С. 5.
7. Коршунова Т. Ю. Проблемы достойного труда в условиях нетипичной занятости // Журнал рос. права. 2020. № 7. С. 85, 87.
8. Котова С. И. Правовое положение прекариата на рынке труда и концепция занятости: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 2019. С. 23, 24.
9. Маремкулов А. Н. К вопросу о проблеме легализации трудовых отношений // Трудовое право в России и за рубежом. 2019. № 1. С. 8, 10.
10. Михайлова Е. В., Чуча С. Ю., Летова Н. В., Соловяненко Н. И. Судебная и несудебная защита гражданских, семейных и трудовых прав в условиях глобализации и цифровизации государства и общества // Государство и право. 2022. № 9.
11. Санги А., Фрейхе-Родригес С., Пошарац А. Проблема неформальной занятости в России: причины и варианты решения // Группа Всемирного Банка. 2019. URL: <https://documents1.worldbank.org/curated/en/835091559937396870/pdf/Stemming-Russia-s-Informality-Unearting-Causes-and-Developing-Solutions.pdf> (дата обращения: 05.07.2022).
12. Симонова М. В., Жукова А. А. Неформальная занятость на рынке труда: анализ, тенденции // Вестник ВГУ. Сер.: Экономика и управление. 2018. № 2. С. 87.
13. Скачкова Г. С. Обзор материалов научно-практической конференции «Занятость и трудоустройство в современной России: проблемы правового регулирования» // Государство и право. 2011. № 7. С. 118.
14. Скачкова Г. С., Шугаев А. А. Занятость и трудоустройство в современной России: состояние и перспективы развития. М., 2015. С. 1.
15. Управление персоналом: энцикл. словарь / под ред. А. Я. Кибанова. М., 1998.

REFERENCES

1. Akutaev R. M., Akutaeva I. R. Some questions of the relationship between the shadow economy and latent crime (regional aspect) // State and Law. 2013. No. 6. P. 54 (in Russ.).
2. Antropov R. V., Antropova N. A. Illegal employment in the labor market in Germany: ways to counter // Migration Law. 2020. No. 3. P. 25, 26 (in Russ.).
3. Blagodir A. L. On improving the remuneration of employees who have entered into an employment contract for up to two months // Labor law in Russia and abroad. 2020. No. 4. P. 42 (in Russ.).

4. *Bryukhina E. R.* Classification of atypical forms of employment (some aspects) // *Kadrovik*. 2021. No. 3. P. 51, 52 (in Russ.).
5. *Gorbunova E. S., Farafontova E. L.* Problems of informal employment in Russia // Main trends in the development of Russian legislation: materials of the XIV Regional Scientific and Practical Conference. Krasnoyarsk. 2019. P. 171 (in Russ.).
6. *Zakalyuzhnaya N. V.* The main forms of atypical labor relations in Russia and abroad in the context of economic modernization: abstract ... Doctor of Law. M., 2021. P. 5 (in Russ.).
7. *Korshunova T. Yu.* Problems of Decent Work in Conditions of Atypical Employment // *Journal of Russian law*. 2020. No. 7. P. 85, 87 (in Russ.).
8. *Kotova S. I.* The legal position of the precariat in the labor market and the concept of employment: abstract ... PhD in Law. M., 2019. P. 23, 24 (in Russ.).
9. *Maremkulov A. N.* To the question of the problem of legalization of labor relations // *Labor Law in Russia and abroad*. 2019. No. 1. P. 8, 10 (in Russ.).
10. *Mikhailova E. V., Chucha S. Yu., Letova N. V., Solovyanyenko N. I.* Judicial and non-judicial protection of civil, family and labor rights in the context of globalization and digitalization of the state and society // *State and Law*. 2022. No. 9 (in Russ.).
11. *Sangi A., Freihe-Rodriguez S., Posharats A.* The problem of informal employment in Russia: causes and solutions // World Bank Group. 2019. URL: <https://documents1.worldbank.org/curated/en/835091559937396870/pdf/Stemming-Russia-s-Informality-Unearthing-Causes-and-Developing-Solutions.pdf> (date of circulation 05.07.2022) (in Russ.).
12. *Simonova M. V., Zhukova A. A.* Informal employment in the labor market: analysis, trends // *Herald of VSU. Ser.: Economics and Management*. 2018. No. 2. P. 87 (in Russ.).
13. *Skachkova G. S.* Review of the materials of the Scientific-Practical Conference "Employment and employment in modern Russia: problems of legal regulation" // *State and Law*. 2011. No. 7. P. 118 (in Russ.).
14. *Skachkova G. S., Shugaev A. A.* Employment and employment in modern Russia: state and development prospects. M., 2015. P. 1 (in Russ.).
15. *Personnel management: Encyclopedic Dictionary* / ed. by A. I. Kibanov. M., 1998 (in Russ.).

Сведения об авторе

КИСЕЛЕВА Елена Викторовна —
кандидат юридических наук, доцент,
доцент кафедры трудового,
экологического права
и гражданского процесса
Алтайского государственного университета;
656049 г. Барнаул, проспект Ленина, д. 61
ORCID: 0000-0003-4880-2283

Authors' information

KISELEVA Elena V. —
PhD in Law, Associate Professor,
Associate Professor of the Department of Labor,
Environmental Law and Civil Process,
Altai State University;
61 Lenin Ave., 656049 Barnaul, Russia