

Неформальный найм в корпоративном секторе (где и чем заняты те, кого не видно сверху)

Е.Я. ВАРШАВСКАЯ, И.В. ДОНОВА

В статье на основе данных РЭМЗ-ВШЭ за 2000–2011 гг. осуществлен анализ неформальной занятости по найму работников предприятий и организаций: выполнена оценка масштабов и динамики незарегистрированного найма, описаны социально-демографические особенности неформально занятых и ключевые характеристики неформальных рабочих мест, определена устойчивость неформальной занятости, оценено влияние неформальности на уровень заработной платы работников. Показано, что неформальная занятость по найму в корпоративном секторе представляет относительно небольшой, но устойчиво воспроизводящийся сегмент российского рынка труда.

Ключевые слова: неформальная занятость по найму, неоформленная работа, неформальные рабочие места, сегментация рынка труда

К сожалению, наш рынок труда практически сегодня не легитимизирован. В секторах, которые нам видны и понятны, занято всего 48 миллионов человек. Все остальные – непонятно, где заняты, чем заняты, как заняты.

О.Ю. Голодец,
заместитель Председателя Правительства РФ¹

Подходы к изучению неформальной занятости

В настоящее время существует два основных подхода к анализу неформальности на рынке труда – производственный и легалистский. Для первого ключевым поня-

¹ Из выступления на XIV Апрельской конференции «Модернизация экономики и общества» НИУ ВШЭ, 3 апреля 2013 г. [Второе пленарное заседание 2013].

тием является сектор (формальный-неформальный), для второго – рабочее место (формальное-неформальное).

Производственный подход (*productivity approach*) при выделении неформального сектора исходит из характеристик, действующих в экономике производственных единиц (предприятий). В состав неформального сектора включаются предприятия, которые либо ведут свою деятельность без официальной регистрации, либо имеют численность занятых меньше определенной пороговой величины (чаще всего 5–10 чел.). Соответственно, все работники таких предприятий квалифицируются как «неформально занятые».

Производственный подход базируется на представлении о неформальном секторе как особом изолированном сегменте рынка труда. Предполагается, что неформальный сектор жестко отделен от формального; работа в нем чаще всего малооплачиваемая и социально незащищенная; труд технологически примитивен, а сами работники, как правило, не имеют ни образования, ни квалификации. Доходы неформалов заметно ниже тех, кто трудится в формальном секторе, а налоги, как правило, не уплачиваются. Таким образом, неформальный сектор представляет собой устойчивый сегмент «плохих» рабочих мест в отличие от формального, где предположительно сосредоточены «хорошие» рабочие места, но доступные не всем. Однако постепенное накопление эмпирического материала об особенностях и характеристиках неформальных рабочих мест и его последующее теоретическое осмысление показало, что простая дихотомическая классификация «формальное-неформальное» чрезмерно упрощает ситуацию.

Для легалистского подхода (*legalistic approach*) отправной точкой служит характер трудовых отношений, в которые вовлечены работники. Такое понимание неформальности предполагает, что границы неформальной занятости определяются, исходя из характеристик не целых предприятий, а отдельных рабочих мест в зависимости от соблюдения/несоблюдения фирмами и работниками вводимых государством формальных ограничений, касающихся использования и оплаты труда. Другими словами, классификация рабочих мест на формальные и неформальные зависит от степени их подчинения действующему режиму регулирования [*Gasparini, Tornarolli 2006; Kanbur 2009*]². Рабочие места квалифицируются как неформальные в тех случаях, когда «отношения занятости, по закону или по факту, не подпадают под действие национального трудового законодательства, налоговой системы, системы социального обеспечения или системы установленных льгот и гарантий (таких как предварительное уведомление в случае увольнения, выплата выходного пособия, оплата ежегодного отпуска или отпуска по временной нетрудоспособности и т.д.)» [ILO 2003].

Следует подчеркнуть две существенные особенности легалистского подхода. Во-первых, он является более широким, чем производственный, поскольку допускает возможность существования неформальных трудовых отношений

² Важно подчеркнуть, что когда речь идет о неформальных рабочих местах, то имеются в виду работники, которые заняты легальными видами деятельности (т.е. участвуют в производстве легальных товаров и услуг), но чья занятость ускользает (полностью или частично) из-под контроля и надзора государства. Если в этом случае и возникают какие-либо нарушения, то они оказываются связанными не с содержанием деятельности таких работников, а с несоблюдением ими или их работодателями формальных требований, установленных для них действующим законодательством (таких как регистрация, лицензирование, уплата налогов, перечисление взносов в социальные фонды, заключение трудовых договоров и т.д.). Иначе говоря, всевозможные формы криминальной активности в понятие неформальной занятости не входят.

не только в неформальном, но также и в формальном секторе экономики. Во-вторых, он позволяет говорить о непрерывном континууме состояний, ограниченных полной формальностью на одном полюсе и полной неформальностью – на другом. Между ними – целый спектр работ, выполняемых с некоторыми нарушениями и отступлениями от нормативных актов: будь то в части размера заработка или режима работы, или предоставления социальных льгот и т.п.

Производственный подход, исторически предшествовавший легалистскому, наиболее активно использовался исследователями в 1990-е гг. Именно на его основе международными экономическими организациями (прежде всего, МОТ) были разработаны первые рекомендации по статистической оценке и измерению неформальной занятости (точнее говоря, занятости в неформальном секторе). В 1993 г. XV Международная конференция статистиков труда определила неформальный сектор как «совокупность единиц, занятых производством товаров и услуг с основной целью обеспечить работу и доход для тех, кто связан с этими единицами. Эти единицы характеризуются низким уровнем организации, низкой капиталоемкостью и небольшими размерами. Трудовые отношения – если они существуют – базируются преимущественно на привлечении случайных работников, родственных и личных связях, а не на договорных началах, дающих формальные гарантии» [Современные международные рекомендации 1994]. В 2000 г. МОТ закрепила данное определение в своей Резолюции об измерении занятости в неформальном секторе, указав, что предприятия неформального сектора представляют собой частные неинкорпорированные предприятия, владельцами которых являются индивиды или домашние хозяйства, не имеющие статуса юридического лица и не разделяющие собственные финансовые ресурсы и финансовые ресурсы микропредприятий. Однако уже вскоре, в 2003 г., на XVII Международной конференции статистиков труда МОТ фактически «одобрила» переход от производственного к легалистскому подходу. В выработанных ею Рекомендациях в статистическую практику было введено новое обобщающее понятие «неформальной экономики», которое позволило учесть многие дополнительные типы неформальной занятости, осуществляемой за пределами традиционно понимаемого «неформального сектора». В результате в 2000-е гг. понятие занятости в неформальном секторе стало постепенно вытесняться более общим понятием неформальной занятости, а большинство исследователей начало исходить уже из легалистского понимания природы неформальности.

В последние годы наметилась тенденция использования гибридного (смешанного) подхода, сочетающего в себе элементы производственного и легалистских подходов, что, по нашему мнению, является весьма продуктивным, поскольку позволяет преодолеть ограничения каждого из исследовательского концепта. Кроме того, как справедливо отмечает Р.И. Капелюшников, «наложение двух типологий – предприятий, с одной стороны, и рабочих мест, с другой, – делает возможной построение более сложной и разветвленной классификации альтернативных форм неформальной занятости» [Капелюшников 2012, с. 14]. Наиболее детальная и ставшая уже «классической» классификация видов неформальной занятости, использующая производственный и легалистский подходы, предложена Р. Хуссманнсом (*таблица 1*).

В *таблице 1* темно-серым обозначены ячейки, соответствующие логически невозможным ситуациям; светло-серым – различным типам формальной занятости; не закрашены ячейки, представляющие различные виды неформальной занятости. При этом *ячейки 3–8* соответствуют занятости в неформальном секторе;

ячейки 1–6 и 8–10 – неформальной занятости. Наглядно видно, что расхождение между производственным и легалистским подходами касаются нескольких групп занятого населения. С одной стороны, входят в состав неформальной занятости, но не учитываются при расчетах занятости в неформальном секторе помогающие семейные работники (ячейка 1), неформальные наемные работники, занятые на предприятиях формального сектора (ячейка 2), лица, занимающиеся производством продукции в личных подсобных хозяйствах для собственного потребления (ячейка 9), домашние наемные работники (ячейка 10). С другой стороны, формальные наемные работники, чья деятельность протекает на неформальных предприятиях (ячейка 7), считаются принадлежащими к неформальному сектору, однако в состав неформальной занятости не включаются.

Таблица 1. Классификация видов неформальной занятости на основе производственного и легалистского подходов

Производственные единицы по типу	Рабочие места по статусу занятости								
	Индивидуальные работники		Работодатели		Помогающие семейные работники	Наемные работники		Работники производственных кооперативов	
	Неформальные	Формальные	Неформальные	Формальные	Неформальные	Неформальные	Формальные	Неформальные	Формальные
Предприятия формального сектора					1	2			
Предприятия неформального сектора	3		4		5	6	7	8	
Домашние хозяйства	9					10			

Источник: [Husmanns 2004, p. 27].

Завершая рассмотрение исследовательских подходов к анализу неформальной занятости, отметим, что ни один из подходов не обладает абсолютными преимуществами перед другими. Выбор между ними во многом определяется задачами исследования.

Неформальный найм в формальном секторе: как мы его понимаем

Неформальность на российском рынке труда стала предметом изучения российских ученых и их зарубежных коллег с середины 1990-х гг. За прошедший почти 20-летний период появилось значительное число публикаций, анализирующих масштабы и ди-

намику неформальной занятости в России, ее структуру, индивидуальные характеристики неформальных работников, особенности неформальных рабочих мест, уровень и дифференциацию заработных плат неформалов³. Однако неформальная занятость по найму в корпоративном секторе экономики незаслуженно обойдена вниманием исследователей: бесконтрактная занятость работников формального сектора либо вообще исключается из анализа, либо рассматривается как составная часть других групп неформалов. Первое характерно для работ, в которых используется производственный подход к анализу неформальности на рынке труда и, соответственно, объектом исследования в них выступает занятость в неформальном секторе российской экономики [Гимпельсон 2002; Гимпельсон, Зудина 2011]⁴. Во втором случае неформальные наемные работники предприятий и организаций обычно рассматриваются вместе с занятыми по найму вне предприятий (юридических лиц), причем независимо от наличия/отсутствия у последних трудовых контрактов [Гимпельсон, Капелюшников 2012]⁵.

Не отрицая допустимость и возможность таких подходов, отметим, что бесконтрактная занятость по найму в формальном секторе представляет интерес как самостоятельный объект анализа, и это обусловлено несколькими обстоятельствами. Во-первых, на долю наемных работников, занятых неофициально на предприятиях формального сектора, может приходиться значительная часть совокупной рабочей силы. Следовательно, анализ, оставляющий их без внимания, будет давать искаженное представление о ситуации и основных тенденциях на рынке труда вообще и в его корпоративном секторе в частности. Во-вторых, именно в этой группе концентрируются наиболее явные нарушения норм трудового права и социального страхования. Необходимо понять, работники с какими социально-демографическими характеристиками являются в этом смысле наиболее уязвимыми, насколько устойчивым представляется такой статус занятости. Наконец, в-третьих, интерес представляют и характеристики рабочих мест, на которых трудятся неформальные работники предприятий и организаций. Являются ли их структура устойчивой и постоянно воспроизводимой? Есть ли основания рассматривать совокупность этих рабочих мест как особый сегмент рынка труда?

Цель работы состоит в уточнении представлений о масштабах и характеристиках неформальной занятости по найму в формальном секторе, когда она выступает в качестве основного места работы. Опираясь на данные РЭМЗ, мы попытаемся:

- оценить масштаб и динамику незарегистрированной занятости по найму на российском рынке труда;
- выявить социально-демографические особенности неформально нанятых работников;
- описать характеристики рабочих мест, представленных в данном сегменте рынка труда;

³ Наиболее полный обзор основных работ о неформальной занятости в России представлен в публикациях Р.И. Капелюшникова [Капелюшников 2012], О.В. Синявской [Синявская 2005] и Т.С. Карабчук [Karabchuk 2012].

⁴ Отметим, что сами авторы обращают на это особое внимание.

⁵ Нет оснований рассматривать всех занятых по найму в неформальном секторе как работающих без юридического оформления. Так, по данным РЭМЗ-ВШЭ (2009 г.), 47% занятых по найму у физических лиц и индивидуальных предпринимателей работали на основе устной договоренности [Гимпельсон, Капелюшников 2012, с. 40]. Аналогичные результаты дают расчеты, выполненные авторами на основе данных Комплексного наблюдения условий жизни населения, проведенного Росстатом в 2011 г.: без оформления работало 47% занятых по найму в неформальном секторе у физических лиц и индивидуальных предпринимателей.

- определить устойчивость неформальной занятости по найму;
- оценить влияние неформальности на уровень заработной платы, установить, существует ли штраф (проигрыш в величине зарплат и объеме социальных льгот), который несет статус неформального работника, и каков его размер.

Наше понимание неформального найма лежит в рамках легалистского подхода. При этом при проведении границ между формальной и неформальной занятостью используется контрактный критерий, т.е. наличие/отсутствие у работника официально оформленных трудовых отношений. Использование именно контрактного критерия обусловлено в первую очередь тем, что мы рассматриваем неформальный найм как один из механизмов гибкости занятости, который позволяет, с одной стороны, работодателям подстраивать численность занятых к колебаниям спроса на труд, с другой, создает возможность для работников оперативно изменять предложение своего труда.

Иначе говоря, мы относим к неформально занятым наемных работников без официально оформленных контрактов, в которых констатируется факт наличия трудовых отношений между конкретным работником и работодателем. При этом контракт понимается расширительно и может существовать в различных, предусмотренных законом формах – трудовой договор (срочный или бессрочный), гражданско-правовой договор⁶, запись в трудовой книжке, приказ о приеме на работу на основании личного заявления работника. Таким образом, неформальный найм – это занятость, при которой наличие фактических отношений найма не задокументировано работодателем⁷.

Эмпирической основой работы являются данные Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения (РЭМЗ-ВШЭ) за 2000–2011 гг. (за исключением 2001 г., когда вопрос о способе оформления найма не задавался)⁸. Исходная выборка РЭМЗ составляет около 5 тыс. домохозяйств (около 12 тыс. респондентов), расположенных в 35 субъектах РФ; выборка репрезентативна для населения России.

Для выделения неформальных наемных работников, занятых в корпоративном секторе, использовались два вопроса из анкеты РЭМЗ-ВШЭ: первый вопрос «Скажите, пожалуйста, на этой работе Вы работаете на предприятии, в организации?»; второй вопрос: «Скажите, пожалуйста, Вы оформлены на этой работе официально, то есть по трудовой книжке, трудовому соглашению, контракту?». Те, кто ответили утвердительно на первый вопрос и выбрали вариант ответа «не оформлены официально», отвечая на второй, считались неформально занятыми по найму в формальном секторе.

⁶ Отметим, что во многих исследованиях [Гимпельсон, Капелюшников 2012], а также в расчетах Росстата работающие по договорам гражданско-правового характера относятся к занятым на неформальной основе на основании того, что они лишены доступа к большинству социальных льгот и гарантий. Однако в рамках контрактного подхода наличие документа, оформляющего отношения между работником и работодателем, дает основания для квалификации таких работников в качестве занятых на формальной основе.

⁷ Далее мы будем использовать выражения «неформальный найм», «работа по устной договоренности», «незарегистрированная занятость по найму», «бесконтрактный найм», «неоформленная работа» как синонимичные.

⁸ Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ (RLMS-HSE) проводится Национальным исследовательским университетом «Высшая школа экономики» и ЗАО «Демоскоп» при участии Центра народонаселения Университета Северной Каролины в Чапел Хилле и Института социологии РАН [<http://www.hse.ru/rlms>, <http://www.cpc.unc.edu/projects/rlms>].

Масштабы и динамика неформальной занятости по найму в формальном секторе

На *рисунке 1* представлены данные об уровне неформального найма на предприятиях и в организациях в 2000–2011 гг. При этом для определения формального сектора использовались два операциональных определения. Согласно первому (традиционному), к формальному сектору были отнесены все производственные единицы, о которых респонденты говорили как о предприятиях, организациях и т.п. Во втором случае при установлении границы, разделяющей формальный и неформальный сектора, был использован количественный критерий – к предприятиям формального сектора в соответствии с рекомендациями экспертов МОТ были отнесены только производственные единицы с численностью работающих не менее 5 чел.

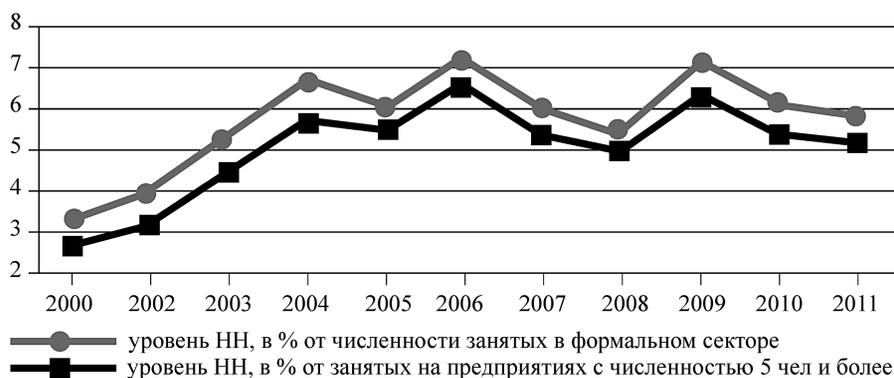


Рисунок 1. Уровень неформальной занятости по найму в формальном секторе

В первом случае доля неформально нанятых на предприятиях и в организациях на протяжении первой половины 2000-х гг. демонстрировала устойчивый рост, увеличившись с 3,3% до 7,3% работников корпоративного сектора⁹. Следует обратить внимание, что отмеченная тенденция проявилась на фоне экономического роста и провозглашенной борьбы государства «за жизнь по законам и правилам». Возможный рост неформальной экономики в условиях усиления государственного регулирования был описан А. Портесом, который отмечал: «Второй парадокс неформальной экономики заключается в том, что попытки государства избавиться от нее путем насаждения правил и контроля создают еще более благоприятные условия для возникновения неформальных видов деятельности» [Портес 2004, с. 315]. Во второй половине 2000-х гг. рост доли работающих по устной договоренности в корпоративном секторе прекратился, и она стабилизировалась на отметке 5,5–6,0%. Исключение составляет 2009 г., когда было зафиксировано увеличение удельного веса работающих неформально, связанное, по нашему мнению, с кризисными явлениями в российской экономике.

⁹ Здесь и далее в статье понятия «формальный сектор» и «корпоративный сектор» используются как синонимы.

Использование второго, более жесткого критерия для выделения предприятий формального сектора уменьшает уровень неформального найма в среднем на 0,5–0,7 п.п., что говорит о существенном вкладе микропредпринимательства в неформальную занятость (подробнее об этом в следующем разделе статьи), однако динамика анализируемого показателя остается неизменной.

По нашему мнению, оценки РЭМЗ обозначают нижнюю границу неформальной занятости по найму, поскольку массовые социологические опросы с трудом «схватывают» различные маргинальные группы, среди которых анализируемый вид занятости широко распространен (например, трудовых мигрантов). По данным Центра миграционных исследований, лишь две трети иностранных работников имеют оформленную занятость [Зайончковская, Тюрюканова 2010, с. 35]. В.И. Мукомель, основываясь на результатах опроса 8,5 тыс. иностранных граждан, указывает, что не более 40% работающих мигрантов имеют письменные договоры с работодателем [Мукомель 2012, с. 126].

С учетом размеров недооценки мы полагаем, что как минимум 7,0–8,0% работников предприятий и организаций не имеют оформленных трудовых отношений. Для оценки масштаба явления скажем, что по доле работающих это сопоставимо с вкладом в занятость таких видов экономической деятельности как здравоохранение, строительство, транспорт и связь.

Итак, неформальная занятость по найму в корпоративном секторе представляет относительно небольшой, но устойчиво воспроизводящийся сегмент российского рынка труда.

Социально-демографический портрет неформального работника

Данные о распределении формальных и неформальных работников предприятий и организаций по основным социально-демографическим группам представлены в *таблице 2*; в *таблице 3* содержатся оценки уровней неформальной занятости по найму для этих же групп.

Пол. Распределение неформально занятых смещено в сторону мужчин, тогда как формально занятых – в пользу женщин. Причем на протяжении рассматриваемого периода гендерная структура неформальных работников все больше сдвигается в сторону «сильного» пола: доля мужчин в составе неформалов возросла с 50,9% в 2000 г. до 60,0% в 2011 г. В результате уровень бесконтрактного найма среди мужчин увеличился на 4,3 п.п. – с 3,6% в 2000 г. до 7,9% в 2011 г. Прирост этого показателя для женщин был в существенно меньшим – 1,2 п.п.: с 3,1% в 2000 г. до 4,3% в 2011 г. Иначе говоря, работа по устной договоренности в большей мере становится уделом мужчин, чем женщин.

Возраст. Возрастная структура неформальных наемных работников смещена в сторону лиц молодых возрастов (15–29 лет), что качественно отличает ее от возрастной структуры формальных работников. 35–40% неформальных работников не достигли 30 лет, среди формально трудоустроенных таковых не более 20–23%. Доля молодежи в возрасте до 25 лет среди неформалов существенно превышает этот показатель среди занятых формально, хотя разрыв в этих показателях и сократился с 22–24 п.п. в начале 2000-х гг. до 11–13 п.п. в 2009–2011 гг. Повышенный уровень неформального найма среди молодежи свидетельствует о том, что именно молодые люди, не имеющие профессионального опыта и необходимой квалификации, испы-

тывают серьезные проблемы с входом на формальный рынок труда. С другой стороны, преимущественно молодые работники готовы жертвовать неясными и далекими перспективами приобретения пенсионных прав в рамках формальной занятости, а также правами на другие социальные услуги государства в обмен на возможность работать и обеспечивать себе доход, что и гарантирует им неформальная занятость.

Таблица 2. Социально-демографические характеристики формальных и неформальных наемных работников

	2000	2002	2004	2006	2008	2009	2010	2011
Формальные наемные работники								
Доля мужчин, %	46,9	45,8	44,5	44,3	44,1	43,3	44,3	44,5
Средний возраст, лет	40,4	40,4	40,9	41,0	43,1	41,7	40,8	40,9
До 25 лет	10,3	11,6	10,7	10,6	7,4	10,7	10,8	9,9
25–29 лет	11,1	11,0	10,1	11,3	11,7	11,3	13,1	13,3
30–39 лет	23,6	22,3	23,5	23,9	21,9	22,2	24,3	25,4
40–49 лет	32,7	31,6	30,2	27,4	23,6	24,8	22,7	22,1
50–59 лет	16,0	18,0	20,7	21,1	25,7	23,1	22,4	22,4
60 лет и старше	6,4	5,6	4,8	5,7	9,7	7,7	6,7	6,8
Незаконченное среднее образование и ниже	9,9	8,4	8,4	10,7	9,9	9,7	9,0	8,4
Среднее общее	39,0	38,2	36,9	33,7	31,8	30,4	30,2	31,1
Среднее специальное	28,2	28,4	28,9	27,9	29,8	29,6	28,5	27,2
Высшее	22,8	25,3	25,9	27,6	28,7	30,3	32,3	32,1
Средний срок проживания, лет*						30,9	29,8	29,9
2 года и менее						1,9	2,9	3,0
3–5 лет						3,2	3,5	2,9
6–9 лет						4,4	4,6	5,2
10–19 лет						10,3	11,8	11,8
20 и более						80,1	77,1	77,2
Неформальные наемные работники								
Доля мужчин, %	50,9	46,0	56,3	58,7	50,9	52,1	60,1	60,0
Средний возраст, лет	32,9	33,3	34,2	35,9	39,3	38,2	37,3	37,7
До 25 лет	31,8	35,2	22,2	24,9	22,5	21,8	24,0	20,8
25–29 лет	15,5	12,9	21,0	16,8	12,4	10,6	17,1	16,0
30–39 лет	25,5	19,4	24,5	21,4	16,8	24,3	19,4	20,7
40–49 лет	14,5	20,9	23,6	17,4	20,8	20,4	15,7	18,8
50–59 лет	10,0	7,9	4,8	13,4	16,8	14,8	16,1	17,9
60 лет и старше	2,7	3,6	3,9	6,2	10,6	8,1	7,8	6,0
Незаконченное среднее образование и ниже	17,2	12,2	14,3	21,7	21,6	17,6	15,2	17,4
Среднее общее	49,1	54,7	45,0	46,9	43,4	40,8	46,1	47,1

Среднее специальное	22,7	25,9	26,2	17,4	24,3	29,6	23,0	21,2
Высшее	10,9	7,2	14,4	14,0	10,6	12,0	15,7	13,1
Средний срок проживания, лет						27,6	26,2	27,1
2 года и менее						4,7	7,5	5,4
3–5 лет						5,1	6,3	3,9
6–9 лет						5,4	5,2	7,4
10–19 лет						13,4	12,9	13,3
20 лет и более						71,5	68,1	70,0

* Данные доступны с 2009 г.

Источник: Данные РЭМЗ. Расчеты авторов.

Таблица 3. Уровень неформального найма по социально-демографическим группам работников (в % от занятых в формальном секторе)

	2000	2002	2004	2006	2008	2009	2010	2011
Все респонденты	3,3	4,0	6,7	7,3	5,4	7,1	6,1	5,9
Мужчины	3,6	4,0	8,4	9,5	6,2	8,4	8,0	7,9
Женщины	3,1	4,0	5,4	5,5	4,8	6,1	4,4	4,3
До 25 лет	9,6	11,9	13,0	15,7	14,7	13,4	12,5	11,7
25–29 лет	4,6	4,6	13,0	10,5	5,7	6,7	7,7	7,1
30–39 лет	3,6	3,5	7,0	6,6	4,2	7,7	4,9	4,9
40–49 лет	1,5	2,7	5,3	4,8	4,8	5,9	4,3	5,1
50–59 лет	2,1	1,8	1,6	4,8	3,6	4,7	4,4	4,8
60 лет и старше	1,5	2,6	5,6	7,9	5,9	7,4	7,0	5,3
Незаконченное среднее образование и ниже	7,5	5,9	12,6	13,9	12,7	12,2	10,1	11,4
Среднее общее	4,2	5,6	8,1	9,9	7,2	9,3	8,9	8,7
Среднее специальное	2,7	3,6	6,1	4,7	4,5	7,1	5,0	4,7
Высшее	1,6	1,2	3,9	3,8	2,1	2,9	3,0	2,5
Срок проживания 2 года и менее						15,5	14,2	10,3
3–5 лет						10,8	10,4	7,9
6–9 лет						8,5	6,6	8,2
10–19 лет						8,9	6,5	6,7
20 лет и более						6,3	5,3	5,4

Источник: Данные РЭМЗ. Расчеты авторов.

Максимальная вовлеченность в неформальный найм характерна для молодых работников в возрасте до 25 лет и составляет 12–16%. Причем в самой младшей

возрастной группе (15–19-летних работников) практически каждый четвертый работает, оформляя трудовые отношения. Уровень неформального найма минимален у работников 40–49 лет и 50–59 лет (обычно он не превышает 5%), что, скорее всего, связано с их стремлением «узаконить» свои трудовые отношения перед выходом на пенсию. Таким образом, бесконтрактный найм в формальном секторе носит выраженный «молодежный» характер. Однако обратим внимание, что если среди молодых работников в возрасте до 25 лет с 2006 г. наблюдается сокращение участия в работе по устному найму (с 15,7% до 11,7%), то среди работников более старших возрастов (40–49 лет и 50–59 лет) уровень вовлеченности в неформальный найм остается неизменным на протяжении последних 5 лет (2006–2011 гг.). Пока мы не можем с уверенностью говорить о снижении риска неформальности для молодых работников как об устойчивой тенденции (для этого необходимы более длительные наблюдения), однако наметившийся тренд следует зафиксировать.

Образование. Образовательные профили работников, имеющих оформленный и неоформленный найм, существенно отличаются: в первой группе преобладают лица, имеющие третичное образование, в то время как во второй большинство составляют работники, не получившие вообще никакого профессионального образования. Так, около 60% неформалов имеют образование не выше общего среднего и лишь 12–16% – высшее профессиональное, в то время как среди формально нанятых таковых 40% и 30–32% соответственно. Причем среди формальных работников отчетливо проявляется тенденция роста уровня образования и увеличения запасов человеческого капитала. Удельный вес лиц, имеющих высшее образование, увеличился с 22,8% в 2000 г. до 32,1% в 2011 г., доля работников с общим средним образованием за тот же период напротив сократилась – с 39,0% до 31,1%, при этом образовательная структура неформально нанятых работников оставалась практически неизменной на протяжении 2000-х гг.

Рост уровня образования снижает риск неформальности, а отсутствие диплома о профессиональном образовании существенно повышает вероятность вовлеченности в неоформленный найм. Уровень участия в неформальном найме среди работников с образованием 7–8 (9) классов и ниже составляет 11–13%, среди окончивших среднюю школу – 8–10%, среди имеющих среднее специальное образование – 4–5%, среди обладателей высшего профессионального образования – 2–3%.

Естественно, что сочетание двух «неблагоприятных» факторов – молодого возраста и низкого уровня образования – существенно увеличивает риск участия в неформальном найме (рисунк 2).

Практически каждый шестой работник в возрасте до 25 лет, имеющий образование не выше среднего общего, трудится без оформления. В то же время в самой «благополучной» группе занятых – среди 30–39-летних работников с высшим профессиональным образованием – уровень неформального найма не превышает 3%.

Оседлость. Еще одной характеристикой (наряду с возрастом и образованием), дифференцирующей формальных и неформальных работников, является срок проживания респондента в городе или в селе. Непродолжительное проживание в данном населенном пункте делает более вероятным участие в неформальной наемной занятости. Среди работающих по устному соглашению 5–8% составляют лица, переехавшие в данное поселение относительно недавно – 2 года и менее, среди формально нанятых таковых значительно меньше – 2–3%. В целом по доле неоседлого населения (проживающего в данной местности менее 20 лет) неформальная занятость существенно превосходит формальную – разрыв составляет

7–10 п.п. С ростом срока проживания уровень участия в неформальном найме убывает, причем наиболее резкое падение отмечается при переходе от группы проживающих 2 года и менее к группе проживающих 3–5 лет¹⁰.



Рисунок 2. Уровень неформального найма среди различных групп работников по возрасту и образовательному уровню (в % к численности соответствующей группы)

Итак, неформальный наемный работник – это, скорее всего, мужчина молодого возраста с невысоким уровнем образования, недавно проживающий в данном населенном пункте. Иначе говоря, это работник, обладающий относительно небольшими запасами человеческого и социального капитала. Причем молодой возраст и отсутствие профессионального образования любого уровня в первую очередь повышают риск неформальности и затрудняют вход на формальные рабочие места корпоративного сектора.

Неформальные рабочие места: какие и где

Размер предприятия является наиболее существенным дифференцирующим признаком формальных и неформальных рабочих мест (таблица 4). Значительная часть неформальных рабочих мест сконцентрирована на малых и микропредприятиях. На предприятиях с числом работающих до 50 чел. на протяжении всего периода анализа трудилось около 80% всех неформалов. При этом каждый второй неформальный наемный работник был занят на микропредприятиях с численностью персонала менее 15 чел., и только 10% работающих по устному соглашению трудилось на средних и крупных предприятиях.

Структура формальных рабочих мест кардинально иная: 40–45% из них сосредоточена на крупных и средних предприятиях, причем около четверти – на крупных, при этом на микропредприятиях занято 14–19% оформленных работников.

¹⁰ Исследователи проблем миграции отмечают, что 2–3 года – это «нормальный» срок, в течение которого проходит адаптация мигрантов.

Таблица 4. Структура формальных и неформальных рабочих мест на предприятиях с различной численностью персонала

	2000	2002	2004	2006	2008	2009	2010	2011
Структура формальных рабочих мест (% по столбцу)								
1–4 чел.	3,2	3,9	3,7	4,6	4,2	4,1	5,2	5,1
5–14 чел.	10,0	10,8	11,7	9,7	13,0	13,8	13,8	14,1
15–49 чел.	20,6	21,5	24,1	25,1	22,3	25,8	26,1	27,1
50–99 чел.	13,7	13,3	12,7	14,9	14,4	14,6	14,6	14,9
100–249 чел.	17,0	17,7	16,4	16,3	17,9	15,5	15,7	15,2
250 чел. и более	35,4	32,7	31,3	29,4	28,2	26,3	24,3	23,7
Структура неформальных рабочих мест (% по столбцу)								
1–4 чел.	23,0	18,9	19,9	20,4	14,1	18,3	17,9	24,4
5–14 чел.	37,9	45,3	27,5	31,1	32,1	37,6	35,6	33,6
15–49 чел.	19,5	22,6	30,4	29,6	31,4	27,4	28,5	27,6
50–99 чел.	1,1	4,7	7,0	8,2	13,5	8,1	7,8	6,4
100–249 чел.	9,2	3,8	9,4	6,1	7,1	4,6	3,2	4,2
250 чел. и более	9,2	4,7	5,8	4,6	1,9	4,1	6,5	3,9
Уровень неформального найма на предприятиях с различной численностью (% от числа занятых на предприятиях соответствующей группы)								
1–4 чел.	20,8	16,5	27,6	24,1	14,4	25,0	17,8	23,8
5–14 чел.	12,3	14,6	14,6	18,8	11,1	16,9	14,0	13,4
15–49 чел.	3,4	4,1	8,4	7,8	6,7	7,4	6,5	6,2
50–99 чел.	0,3	1,4	3,9	3,8	4,5	4,0	3,3	2,7
100–249 чел.	2,0	0,9	4,0	2,6	2,0	2,2	1,3	1,8
250 чел. и более	1,0	0,6	1,3	1,1	0,3	1,1	1,7	1,1

Источник: Данные РЭМЗ. Расчеты авторов.

Уровень включенности в неформальный найм снижается с ростом размеров предприятия, и он максимален в сегменте микробизнеса. На предприятиях с численностью персонала менее 5 чел., которые фактически находятся на границе формального и неформального секторов, практически каждый четвертый работник не имеет оформленных отношений найма. На микропредприятиях уровень неформального найма находится в пределах 14–17%, на предприятиях с численностью 15–49 чел. – 6–8%; на крупных и средних предприятиях он весьма незначителен и не превышает 3%.

Почему спрос на неформальный найм исходит в первую очередь от субъектов малого предпринимательства? Очевидно, что именно малый бизнес в максимальной степени нуждается в возможностях адаптации своей деятельности в меняющихся условиях внешней среды с минимальными затратами. В условиях жесткого законодательства о защите занятости неформальный найм выступает как

максимально оперативный механизм гибкости численности работников практически с нулевыми финансовыми и временными издержками для работодателей. Этот спрос не ограничивается слабым и избирательным формальным инфорсментом, при котором крупные и средние предприятия в первую очередь находятся в поле зрения контролирующих органов как наиболее доступные и «выгодные» объекты контроля.

Распределение неформальных рабочих мест имеют ярко выраженную *отраслевую* специфику (таблица 5). Они в первую очередь сконцентрированы в торговле и бытовом обслуживании, где работает около 40% всех неформалов, и в строительстве, в котором занята пятая часть неоформленных работников. Для сравнения отметим, что в торговле занято 14–17% формальных работников, в строительстве – 7–8%. Иначе говоря, разрыв в относительных показателях (по доле занятых) составляет 2–2,5 раза. Далее со значительным отрывом идут легкая и пищевая промышленность, а также транспорт и связь, на долю которых приходится по 9–11% рабочих мест, занятых неформалами. На остальные виды экономической деятельности приходится всего лишь пятая часть неформальных рабочих мест и свыше 60% рабочих мест оформленного найма.

Таблица 5. Отраслевая структура формальных и неформальных рабочих мест

	2004	2006	2008	2009	2010	2011
Отраслевая структура формальных рабочих мест (% по столбцу)						
Промышленность, в т.ч.	22,5	23,2	21,1	20,2	19,8	19,9
<i>легкая и пищевая промышленность</i>	8,7	7,3	6,4	5,9	6,1	5,4
Строительство	6,9	6,8	8,4	7,6	7,1	6,6
Транспорт и связь	10,3	9,5	9,1	8,9	9,4	9,2
Сельское хозяйство	7,8	5,5	5,0	4,8	5,2	5,2
Бюджетная сфера	30,7	31,5	32,3	33,5	33,5	32,8
Торговля и бытовое обслуживание	15,3	13,8	16,9	14,9	15,4	16,9
Финансы	1,9	2,4	2,5	2,4	2,4	2,5
ЖКХ		5,3	4,5	4,9	4,7	4,2
Другое	2,4	1,9	0,1	2,6	2,6	2,6
Отраслевая структура неформальных рабочих мест (% по столбцу)						
Промышленность, в т.ч.	13,1	15,2	12,8	10,6	14,5	11,9
<i>легкая и пищевая промышленность</i>	10,1	11,8	9,7	7,7	9,4	8,6
Строительство	19,7	19,3	15,9	19,0	19,1	20,0
Транспорт и связь	7,4	8,4	11,1	8,8	10,8	9,0
Сельское хозяйство	4,8	4,0	2,7	3,9	3,0	3,6
Бюджетная сфера	6,1	5,6	9,7	7,0	7,1	8,3
Торговля и бытовое обслуживание	42,8	41,3	42,9	41,2	38,0	42,6
Финансы	0,4	0	0,9	1,1	0,7	0,7

ЖКХ		1,2	3,5	3,2	2,1	1,2
Другое	4,8	4,7	0,4	4,6	4,6	2,4
Уровень неформального найма на предприятиях по отраслям (в % к числу занятых в отрасли)						
Промышленность, в т.ч.	4,0	4,9	3,3	3,9	4,5	3,7
<i>легкая и пищевая промышленность</i>	9,0	11,3	8,0	9,1	9,1	9,0
Строительство	17,0	18,4	9,7	16,1	14,7	16,0
Транспорт и связь	5,0	6,5	6,5	7,0	6,9	5,9
Сельское хозяйство	4,3	5,5	2,9	5,7	3,6	4,2
Бюджетная сфера	1,4	1,4	1,7	1,6	1,4	1,6
Торговля и бытовое обслуживание	16,7	19,1	12,6	17,4	13,8	13,6
Финансы	1,7	0	2,0	3,2	1,8	1,8
ЖКХ		1,8	4,3	4,7	2,8	1,8

Источник: Данные РЭМЗ. Расчеты авторов.

Наибольшей величины уровень неформального найма достигает в торговле и бытовом обслуживании и строительстве: на этих предприятиях приблизительно каждый шестой работник не имеет официально оформленного трудоустройства. Далее следует легкая и пищевая промышленность, уровень неформальной занятости на предприятиях которой составляет 8–11%. Что объединяет отрасли, являющиеся лидерами по использованию неформального труда? Все они – торговля, строительство, легкая и пищевая промышленность – имеют высокоэластичный спрос на труд. Сталкиваясь с существенными (в т.ч. и в краткосрочном периоде) колебаниями спроса на свои товары и услуги, они остро нуждаются в гибком регулировании числа занятых на своих предприятиях, один из механизмов которого выступает неформальный найм.

Профессионально-должностная структура неформальных рабочих мест отчасти отражает их отраслевое распределение, т.к. эти классификации взаимосвязаны (*таблица 6*). Около четверти неформалов являются неквалифицированными рабочими, пятая часть – работниками сферы обслуживания и торговли, столько же – квалифицированными рабочими. На позициях руководителей и специалистов высшей квалификации занято менее 4–5% неформалов. Таким образом, труд занятых работников, не оформленных официально, сконцентрирован в сегменте низкоквалифицированных рабочих мест.

Совсем иначе выглядит профессионально-должностная структура рабочих мест, занятых формально нанятыми. В ней самыми многочисленными группами являются специалисты высшей и средней квалификации: на долю каждой из них приходится около пятой части всех рабочих мест. Около трети являются неквалифицированными и квалифицированными рабочими, а также занятыми в сфере обслуживания, что вдвое меньше доли этих групп работников в профессионально-должностной структуре неформалов.

Максимальную включенность в неоформленный найм демонстрируют 3 группы работников: квалифицированные и неквалифицированные рабочие и работники сферы обслуживания. Уровень неформальной занятости в каждой из них составляет 11–13%.

Таблица 6. Профессионально-должностная структура формальных и неформальных рабочих мест

	2000	2002	2004	2006	2008	2009	2010	2011
Профессионально-должностная структура формальных рабочих мест (% по столбцу)								
Руководители	5,6	5,7	4,5	4,9	4,4	4,3	4,4	4,2
Специалисты высшего уровня квалификации	18,2	18,4	19,7	19,2	19,3	20,3	21,7	20,4
Специалисты среднего уровня квалификации	15,3	16,9	16,8	18,2	18,7	18,8	19,4	20,6
Служащие, занятые подготовкой информации	6,4	6,8	6,1	6,5	6,4	6,3	5,7	6,5
Работники торговли, сферы обслуживания	7,8	7,8	7,7	8,4	9,7	9,6	10,3	9,7
Квалифицированные рабочие сельского хозяйства	0,7	0,6	0,4	0,6	0,4	0,3	0,3	0,3
Квалифицированные рабочие	14,0	13,5	13,0	12,7	12,3	11,9	11,3	10,8
Операторы, аппаратчики, машинисты	18,7	18,0	18,6	17,0	16,2	15,2	15,2	15,8
Неквалифицированные рабочие	12,3	11,7	12,3	11,7	12,1	12,7	11,0	10,9
Профессионально-должностная структура неформальных рабочих мест (% по столбцу)								
Руководители	2,7	1,4	0,9	0,3	0	1,1	1,4	0,7
Специалисты высшего уровня квалификации	2,7	0,7	3,1	3,8	2,2	2,1	2,8	4,3
Специалисты среднего уровня квалификации	12,7	9,4	12,2	10,0	10,3	12,3	10,6	9,3
Служащие, занятые подготовкой информации	1,8	6,5	1,7	2,8	1,8	2,1	4,1	4,5
Работники торговли, сферы обслуживания	26,4	25,9	21,4	20,9	23,7	24,6	19,1	19,5
Квалифицированные рабочие сельского хозяйства	1,8	0,7	0,9	0,6	0	0	0	0
Квалифицированные рабочие	22,7	20,1	25,8	21,6	16,5	21,1	22,6	21,7
Операторы, аппаратчики, машинисты	8,2	12,2	15,7	16,6	12,9	13,0	14,7	14,8
Неквалифицированные рабочие	20,9	23,0	18,3	22,8	32,6	23,6	24,2	25,0
Уровень неформального найма по различным профессионально-должностным группам (в % к численности группы)								
Руководители	1,7	1,0	1,4	1,5	0	1,8	2,0	1,0
Специалисты высшего уровня квалификации	0,5	0,2	1,1	1,5	0,7	0,8	0,8	1,3
Специалисты среднего уровня квалификации	2,8	2,2	5,0	4,1	3,0	4,8	3,4	2,8
Служащие, занятые подготовкой информации	1,0	3,8	2,0	3,3	1,6	2,5	4,5	4,2
Работники торговли, сферы обслуживания	10,4	12,0	16,6	16,4	12,1	16,4	10,7	11,2
Квалифицированные рабочие сельского хозяйства	8,0	0	0	0	0
Квалифицированные рабочие	5,3	5,8	12,5	11,8	7,1	12,0	11,4	11,4
Операторы, аппаратчики, машинисты	1,5	2,7	5,7	7,2	4,3	6,2	5,9	5,6
Неквалифицированные рабочие	5,6	7,5	9,7	13,3	13,3	12,4	12,4	12,7

Источник: Данные РЭМЗ. Расчеты авторов.

Анализируя распределение неформальных рабочих мест по размеру предприятий, по отраслям и профессионально-должностным группам, обратим внимание, что оно оставалось практически неизменным в течение 2000-х гг. По нашему мнению, это является дополнительным аргументом, подтверждающим наш вывод о формировании определенного устойчивого сегмента рынка труда, занятость в котором не предполагает оформления трудовых отношений. Данный сегмент представлен главным образом низкоквалифицированными рабочими местами, сконцентрированными на предприятиях малого и микропредпринимательства, действующими в сфере услуг и строительстве.

Следует обратить внимание на еще одно обстоятельство, представляющее нам очень важным. Основные характеристики неформального найма российских и иностранных работников практически полностью идентичны как с точки зрения социально-демографического профиля неформалов, так и с точки зрения мест приложения их труда [Варшавская 2013]. Очевидно, что ситуация зависит не от национальности работника, не от наличия/отсутствия у него российского гражданства, а от специфики сегмента рынка труда, особенностей предъявляемого им спроса на труд.

Стабильность неформального найма

Насколько устойчив неформальный найм? Является ли труд на таких условиях временной адаптационной стратегией или для большинства работников эта занятость постоянное состояние?

Данные РМЭЗ, который является практически единственным в России панельным исследованием, позволяют проследить изменение статуса респондента на рынке труда на протяжении нескольких лет.

В *таблице 7* приведены оценки устойчивости статусов респондентов на рынке труда. Расчет устойчивости статуса выполнялся по формуле (1).

$$\text{Stab}_i = (Q_{i(n+1)} / Q_{i(n)}) \times 100 \quad (1)$$

где Stab_i – показатель устойчивости i -го статуса на рынке труда,
 $Q_{i(n+1)}$ – численность респондентов, сохранивших i -й статус на рынке труда $n+1$ году,
 $Q_{i(n)}$ – численность респондентов, имевших i -й статус на рынке труда n году.

Наиболее стабильными являются состояния формального наемного работника корпоративного сектора и экономической неактивности: не менее 85% респондентов, принадлежащих к этим двум группам, сохранили свой статус и в последующие годы. Три других состояния на рынке труда – неформального наемного работника формального сектора, занятого в неформальном секторе и безработного – существенно менее устойчивы, причем неформально занятый по найму на предприятиях и в организациях является самым неустойчивым трудовым статусом

по сравнению со всеми другими состояниями на рынке труда; более чем для 60% неформальных работников это состояние ограничивается временным промежутком в 1 год и меньше. Иначе говоря, работа по устной договоренности на предприятиях и в организациях для большинства россиян – это временное явление, некая краткосрочная стратегия повышения уровня текущих доходов.

Таблица 7. Сравнительная устойчивость статусов на рынке труда (в %)

	2002–2003	2004–2005	2006–2007	2008–2009	2009–2010	2010–2011
Формально занятый по найму в формальном секторе	86	86	89	85	85	87
Неформально занятый по найму в формальном секторе	32	26	30	37	38	37
Занятый в неформальном секторе	54	50	40	57	54	48
Безработный	45	46	40	24	32	38
Экономически неактивен	84	85	85	86	82	86

Источник: Данные РЭМЗ. Расчеты авторов.

Однако обращает на себя внимание наметившаяся в конце 2000-х гг. тенденция роста доли респондентов, сохранивших незарегистрированную работу по найму на протяжении 2 лет – с 27–32% в первой половине десятилетия до 37–38% в 2008–2010 гг. По нашему мнению, есть основания оценить эту ситуацию как признак усилившейся сегментации рынка труда, в результате чего переход от неформальной работы к формальной занятости становится для неформальных работников, по крайней мере, для некоторой их части, все более затруднительным. Кроме того, внутри группы занятых по устной договоренности также идут процессы дифференциации и сегментации: постепенно образуется группа устойчивых («застойных») неформальных работников, к ней можно отнести около пятой части занятых по устной договоренности, которые работают таким образом минимум 3 года (рисунки 3).

Сделанные выше выводы косвенно подтверждаются и данными о специальном стаже формальных и неформальных работников. С одной стороны, средний стаж работы формально занятых на предприятии составляет 8–9 лет, что существенно – на 6–7 лет – больше, чем у их неформально работающих коллег. Среди формальных работников свыше четверти работают на предприятии 11 лет и более, 16–19% – 6–10 лет. Абсолютное же большинство незарегистрированных работников трудятся на предприятии не более 2 лет. С другой стороны, на протяжении 2000-х гг. наблюдается рост специального стажа неформальных работников: с 1,0–1,2 лет в начале периода до 2,3–2,5 лет в 2010–2011 гг.

Наибольший отток из неформального найма в оформленную занятость происходит в корпоративном секторе: в среднем около половины сменивших статус неформально занятого приходят работать на предприятия и организации на условиях оформленного найма. Лидером среди «поставщиков» на неформальные рабочие

места в формальном секторе выступают две категории респондентов – занятые в неформальном секторе и безработные¹¹. Таким образом, неформальный найм выступает переходным «мостиком» между безработицей и занятостью в неформальном секторе к работе с оформленным наймом на предприятиях и в организациях.

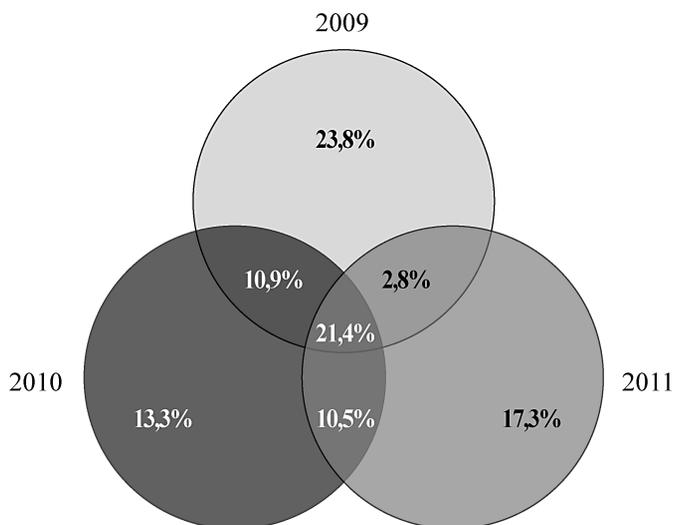


Рисунок 3. Неформально занятые по найму в корпоративном секторе в течение одного, двух и трех лет (за период 2009–2011 гг.)

Неформальные наемные работники – «оштрафованная» группа

Влияет ли неформальность на величину дохода работника, прежде всего, на размер его заработной платы? Существуют ли различия в заработках формальных и неформальных работников и если таковые имеются, то какова величина «штрафа» за неформальный статус занятости?

Теоретически можно предположить, что неформальная работа по найму должна обеспечивать более высокую заработную плату, чем формальная, поскольку не предполагает уплаты налогов и финансирования социальной защиты работников. Сэкономленные на таких платежах средства могут делиться между неформальным работником и его работодателем, кроме того, некая добавка к заработку может быть компенсацией отсутствия социальной защиты. С другой стороны, работники могут вытесняться в неоформленный найм различными неблагоприятными для них обстоятельствами, то есть оказываться неформалами поневоле. В этом случае они будут выбирать подобную работу при отсутствии доступа к более выгодным альтернативам, существующим в формальном секторе, или с целью избежать без-

¹¹ Речь, разумеется, идет не об абсолютной численности пришедших на незарегистрированную работу, а об ее доле в численности соответствующей группы-«поставщика».

работицы. В этом случае можно ожидать, что отдача на неформальность, выраженная в денежной форме, окажется негативной по отношению к формально занятым.

Кроме того, отдача на неформальность может варьироваться внутри самой группы неформальных работников, отражая ее неоднородность. Так, выбор работником неформальной занятости может быть не только вынужденным, связанным с отказом работодателя оформлять должным образом трудовые отношения, но и добровольным, обусловленным тем, что сам работник не видит необходимости и/или целесообразности в официальном трудоустройстве¹². Такое видение неформального рынка труда соответствует двухъярусной модели Г. Филдса: если первый ярус включает неформальных работников, вытолкнутых из формального сектора и получающих меньшую (по сравнению с той, что была бы в формальном) денежную оплату, то второй охватывает тех, кто предпочитает работать неформально из-за ожидаемых здесь выгод [Fields 1990]. В первом случае неформальность будет «штрафовать», а во втором – «премировать». Таким образом, ожидаемые знак и величина отдачи на неформальность для занятых по найму не являются очевидными и нуждаются в эмпирической оценке. В *таблице 8* приведены сведения о средней месячной и часовой заработной плате формальных и неформальных работников за 2002–2011 гг., также на *рисунках 4 и 5* показана величина премии/штрафа за неформальность (относительно формального найма на предприятиях и в организациях).

Таблица 8. Месячная и часовая заработная плата формальных и неформальных работников (руб.)

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Формальные наемные работники										
Месячная зарплата	3782	4526	5314	6692	8086	9768	12902	13061	14411	16487
Часовая ставка	27,7	29,8	35,1	44,4	51,5	60,6	85,0	85,0	95,3	103,9
Неформальные наемные работники										
Месячная зарплата	3323	4497	5582	5987	7879	10032	11188	12562	14547	14303
Часовая ставка	19,9	26,6	38,2	34,1	48,5	58,3	71,1	86,8	94,3	89,4
Вынужденные неформальные наемные работники										
Месячная зарплата	3001	4309	5548	5317	7346	8522	11196	11703	13403	13599
Часовая ставка	18,2	23,2	36,9	31,3	41,3	49,0	66,0	89,9	78,4	86,2
Добровольные неформальные наемные работники										
Месячная зарплата	4066	4633	5694	7169	8797	11583	11710	15778	15018	14313
Часовая ставка	23,8	32,4	38,4	39,8	56,2	67,2	86,2	88,1	91,5	94,2

Источник: Данные РЭМЗ. Расчеты авторов.

¹² Согласно данным РЭМЗ, приблизительно в двух случаях из трех неформальная занятость, когда она выступает основным местом работы, является вынужденным и, соответственно, в каждом третьем случае – добровольным выбором работника. Нам не удалось обнаружить значимых различий ни в индивидуальных социально-демографических характеристиках вынужденных и добровольных неформально занятых, ни в характеристиках мест приложения их труда.

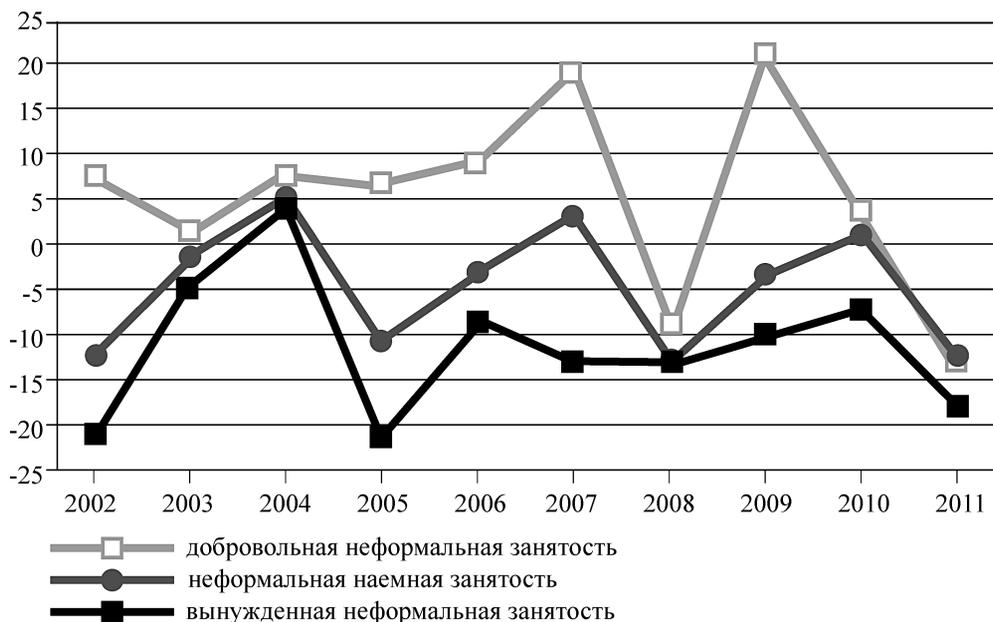


Рисунок 4. Премия/штраф за неформальность, рассчитанная для месячной заработной платы (в % к заработной плате формальных наемных работников)

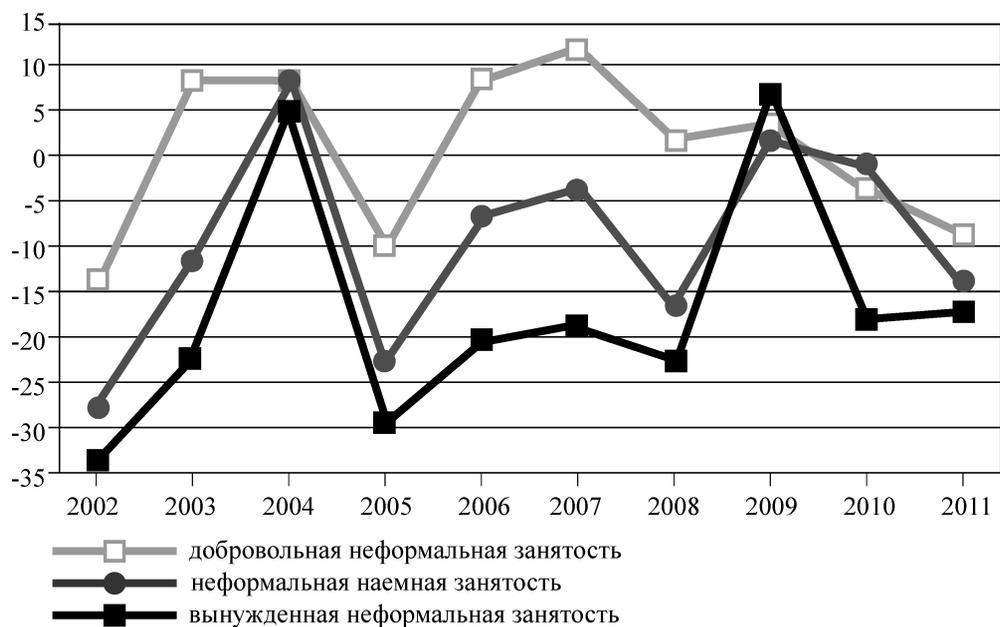


Рисунок 5. Премия/штраф за неформальность, рассчитанная для часовой ставки заработной платы (в % к часовой ставке формальных наемных работников)

Приведенные данные свидетельствуют о наличии разрыва в зарплатах (и месячных, и часовых) в пользу формально нанятых работников, причем «штраф» за неформальность платят главным образом вынужденные неформалы, т.е. те работники, которых работодатель не захотел оформлять официально. Добровольно неформально занятые чаще имеют «премию» за свой статус либо «штраф», величина которого меньше, чем и у их вынужденно неформальных коллег. Однако прямое сравнение средних величин месячных и часовых зарплаток дает очень грубую оценку, которая не учитывает существенных различий в характеристиках формальных и неформальных работников и мест приложения их труда.

Более точно оценить межгрупповое неравенство с учетом различий в характеристиках работников и рабочих мест позволяет линейная регрессия методом наименьших квадратов (МНК). Коэффициенты при фиктивных переменных, соответствующих каждому из видов неформального найма, показывают размер штрафа или премии для среднего индивида из выборки. В первой спецификации использовалась фиктивная переменная «неформальный найм», где 1 отмечены работающие неформально, а базовой группой были официальные работники формального сектора; во второй спецификации использовались 2 фиктивные переменные – отдельно для работников с вынужденной и добровольной неформальной занятостью; базовая группа была оставлена без изменений.

Результаты оценивания МНК-регрессий для 2003–2011 гг. представлены в *таблице 9*. Все спецификации включают пол, возраст, квадрат возраста, образование (4 группы), продолжительность рабочего времени, размер предприятия (5 групп), отрасль (за исключением оценок за 2003 г.), населенный пункт (город или село).

Таблица 9. Оценки уравнения заработной платы методом МНК-регрессии

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Спецификация 1									
Неформальный найм	0,124	-0,017	-0,060	-0,021	-0,044	0,013	-0,048	-0,076*	-0,112***
Спецификация 2									
Вынужденный неформальный найм	0,042	0,002	-0,098	-0,085	-0,143**	-0,002	-0,080	-0,065	-0,161***
Добровольный неформальный найм	0,232	-0,018	-0,025	0,146	0,062	0,014	0,023	-0,119	-0,014

Примечание: ***, **, * – коэффициент значим на 1%-, 5% - и 10%-м уровне соответственно.

Результаты МНК-регрессий говорят о том, что занятые без трудового контракта на предприятиях в среднем на протяжении практически всего периода анализа имели такие же зарплаты, как и их формально трудоустроенные коллеги. Только в 2010 г. мы видим появление статистически значимого «штрафа» за неформальность в размере 8%, который затем в 2011 г. вырос до 12%. Однако мы не располагаем данными, свидетельствующими о «штрафе» за неформальный статус как об устойчивой тенденции. Отметим только, что «оштрафованными» оказываются в первую очередь вынужденные неформально занятые работники, при этом

добровольный неформальный найм не оказывает влияния на средние месячные заработки индивидов.

Наличие социальных льгот и выплат – не менее важная характеристика положения различных групп занятых, чем денежные вознаграждения. В *таблице 10* представлены данные о получении социальных льгот и выплат формально и неформально нанятыми, работающими на предприятиях и в организациях.

Таблица 10. Наличие социальных льгот и выплат у формально и неформально нанятых работников (процент ответивших утвердительно)

	Формально нанятые	Неформально нанятые
Оплата очередных отпусков	94,4	17,2
Оплата больничных листов	92,7	11,7
Оплата отпуска по беременности, родам, по уходу за ребенком до 3-х лет	78,0	8,6
Полная или частичная оплата лечения	20,9	1,4
Полная или частичная оплата путевок в санатории, дома отдыха, детские лагеря и т.п.	22,7	0,2
Полная или частичная оплата содержания детей в дошкольных учреждениях	4,0	0,2
Бесплатное или льготное питание, оплата питания	10,4	3,7
Дотации на транспорт, оплата проездных	9,9	2,8
Обучение за счет предприятия	22,4	1,4
Предоставление ссуд, кредитов для строительства или ремонта жилья	4,3	0,5
Оплата аренды жилья	1,9	0,7

Источник: Данные РЭМЗ за 2010 г. Расчеты авторов.

По социальным льготам, предоставление которых гарантируется трудовым законодательством (оплата очередных отпусков, больничных листов, отпусков по беременности, родам, по уходу за ребенком до 3 лет), неофициально трудоустроенные однозначно проигрывают формально занятым – разрыв в доле утвердительных ответов составляет около 70 п.п., однако по остальным позициям картина не столь контрастна. Большинство опциональных социальных льгот и выплат, предоставление которых не является обязанностью работодателя, недоступны для подавляющего большинства занятых и по официальному договору, и по устной договоренности.

Итак, эмпирические оценки свидетельствуют, что неформально нанятые работники являются «оштрафованной» группой по предоставлению социальных льгот, гарантированных Трудовым Кодексом. Что касается размера заработной платы, то различия между группами формально и неформально трудоустроенных выявлены не были.

Заключение

Назовем основные результаты нашего исследования, которое, как мы надеемся, позволяет хотя бы частично ответить на вопрос о том, чем, где и как заняты те, кого «не видно сверху».

1. Неформальная занятость по найму представляет относительно небольшой, но устойчиво воспроизводящийся сегмент российского рынка труда. В течение второй половины 2000-х гг. 7–8% работников предприятий и организаций не имели оформленных трудовых отношений. На первый взгляд, это немного, однако, учитывая интенсивность потоков как *в*, так и *из* этой сферы, очевидно, что опыт работы без оформления трудовых отношений есть у гораздо большей части российского населения, причем в первую очередь у лиц молодого возраста. Немалая часть молодых людей начинает свой трудовой путь именно с неформальной работы, получая, таким образом, не только некоторые профессиональные навыки и квалификацию, но и практический опыт игнорирования законодательных норм и правил.

2. Неформальный наемный работник – это, скорее всего, мужчина молодого возраста с невысоким уровнем образования, недавно проживающий в данном населенном пункте. Иначе говоря, это работник, обладающий относительно небольшими запасами человеческого и социального капитала. Причем молодой возраст и отсутствие профессионального образования любого уровня в первую очередь повышают риск неформальности и затрудняют вход на формальные рабочие места корпоративного сектора.

3. Неформальная занятость по найму сконцентрирована в сегменте низкоквалифицированных рабочих мест малых и микропредприятий и имеет выраженную отраслевую специфику (сфера обслуживания, торговля и строительство). Именно эти отрасли сталкиваются с существенными колебаниями спроса и именно предприятия такого типа остро нуждаются в оперативном регулировании численности занятых, механизмом которого и выступает работа по устной договоренности.

4. Неформальный найм для большинства работников – это временная краткосрочная стратегия повышения уровня текущих доходов; обычно он выступает переходным «мостиком» между безработицей и занятостью в неформальном секторе к работе с оформленным наймом на предприятиях и в организациях.

5. Неформальный найм в течение 2000-х гг. не оказывал ни повышающего, ни понижающего влияния на величину заработной платы работника. По нашему мнению, это объясняется тем, что спрос на неформальный найм предъявляют главным образом предприятия малого и микробизнеса, которые находятся фактически в пограничной зоне между формальным и неформальным сектором. Большинство из них – это предприятия сферы обслуживания, торговли и строительства. Для предприятий такого типа данные работники, по сути, являются персоналом, обладающим ключевыми компетенциями.

Полученные нами результаты являются не только и даже не столько характеристиками неформальной наемной занятости в корпоративном секторе: они в первую очередь отражают особенности российской модели рынка труда, которая характеризуется неблагоприятной институциональной средой и неэффективным государственным регулированием. В этих условиях наличие на российских предприятиях рабочих мест, занятость на которых не предполагает оформления трудо-

вых отношений, есть «нормальная» реакция работодателей на необходимость подстройки спроса на труд в ответ на постоянно меняющиеся условия внешней среды. Усиление и ужесточение контроля, скорее всего, не приведет к их формализации, более того, будет способствовать большей делегализации трудовых отношений.

С другой стороны, в условиях слабого и избирательного инфорсmenta трудовых договоров и контрактов, практически бездействующих институтов выстраивания коллективно-договорного процесса, непрозрачности и ассиметричности рынка труда формальная занятость лишается большей части своих преимуществ для работника. Как справедливо отмечает А.А. Зудина, «формальный сектор в восприятии работающего населения не связывается ни с возможностями улучшить свое благосостояние, ни с системой социальной защиты» [Зудина 2013, с. 33]. В результате неформальная работа становится нормальным явлением и для работников, для которых формальность/неформальность занятости перестает быть значимым моментом.

Литература

- Варшавская Е.Я. (2013) Неформальный наем российских и иностранных работников (О чем говорят эмпирические данные?) // Управление человеческими ресурсами – основа развития инновационной экономики: Мат. IV Международной научно-практической конференции. Красноярск: СибГАУ (*Varshavskaya E. (2013) Informal Employment of Russian and Foreign Workers (What Does Empirical Data Indicate?) // HR Management as a Basis for the Development of Innovative Economics: Materials IV International Research Conference. Krasnoyarsk. SibGAU*).
- Второе пленарное заседание: социальная сфера в поиске денег и идей (2013). XIV Апрельская конференция НИУ ВШЭ // www.hse.ru/news/extraordinary/79252003.html (The Second Plenary Session: social sphere in search of money and ideas (2013). XIV April Conference NRU HSE// www.hse.ru/news/extraordinary/79252003.html).
- Гимпельсон В.Е. (2002) Занятость в неформальном секторе в России: угроза или благо? Препринт WP4/2002/03. М.: ГУ ВШЭ (*Gimpelson V. (2002) Employment in Informal Sector in Russia: Is It Dangerous or Beneficial? WP4/2002/03. Moscow: SU HSE*).
- Гимпельсон В.Е., Зудина А.А. (2011) «Неформалы» в российской экономике: сколько их и кто они? // Вопросы экономики. № 10 (*Gimpelson V., Zudina A. (2011) Informal Workers in Russia: Their Numbers and Profile // Voprosy ekonomiki. No 10*).
- Гимпельсон В.Е., Капелюшников Р.И. (2013) Нормально ли быть неформальным? // Экономический журнал Высшей школы экономики. Т. 17. № 1. (*Gimpelson V., Kapeliushnikov R. (2013) Is It Normal to Be Informal? // Ekonomicheskii zhurnal HSE. Vol. 17. No 1*).
- Зайончковская Ж.А., Тюрюканова Е.В. (ред.) (2010) Миграция и демографический кризис в России. М.: МАКС Пресс (*Zayonchkovskaya Zh., Tyuryukanova E. (eds.) (2010) Migration and Demographic Crisis in Russia. Moscow. MAKS Press*).
- Зудина А.А. (2013) Неформальная занятость и субъективный социальный статус: пример России. Препринт WP3/2013/01. М.: Издательский дом Высшей школы экономики. (*Zudina A. (2013) Informal Employment and Subjective Social Status: Russian Example. WP3/2013/01. Moscow. NRU HSE*).
- Капелюшников Р.И. (2012) Неформальная занятость в России: что говорят альтернативные определения? Препринт WP3/2012/04. М.: Издательский дом Высшей школы эконо-

- мики (*Kapeliushnikov R. (2012) Informal Employment in Russia: What Do Alternative Definitions Say? WP3/2012/04. Moscow. NRU HSE.*)
- Мукомель В.И. (2012) Мигранты на рынке труда: профили, мобильность, незаконная и неформальная занятость / Трудовая миграция: тенденции, политика, статистика. М.: МАКС Пресс (Mukomel V. (2012) Migrants in the Labor Market: Profiles, Mobility, Illegal and Informal Employment / Labor Migration: Trends, Policies, Statistics. Moscow. MAKS Press).*
- Портес А. (2004) Неформальная экономика и ее парадоксы / Западная экономическая социология: Хрестоматия современной классики. М.: РОССПЭН (Portes A. (2004) The Informal Economy and its Paradoxes / Western Economic Sociology: Anthology of Modern Classics. Moscow. ROSSPEN).*
- Синявская О.В. (2005) Неформальная занятость в современной России: измерение, масштабы, динамика. М.: Поматур (Sinyavskaya O. (2005) Informal Employment in Russia: Measurement, Scale, Dynamics. Moscow. Pomatur).*
- Современные международные рекомендации по статистике труда (1994). М.: Стагинформ (International Recommendations on Labor Statistics (1994). Moscow. Statinform).
- Fields G.S. (1990) Labour Market Modeling and the Urban Informal Sector: Theory and Evidence // The Informal Sector Revisited / D. Turnham, B. Salome, A. Schwarz (eds.) Paris. Development Centre of the OECD.*
- Gasparini L., Tornarolli L. (2006) Labor Informality in Latin America and the Caribbean: Patterns and Trends from Household Survey Microdata. World Bank, Washington, DC.*
- Husmanns R. (2004) Measuring the Informal Economy: From Employment in the Informal Sector to Informal Employment. Bureau of Statistics Working Paper. No 53. Geneva. International Labor Office.*
- Fields G. (1990) Labour Market Modeling and the Urban Informal Sector: Theory and Evidence // The Informal Sector Revisited / ed. by D. Turnham, B. Salomé, A. Schwarz. Paris. OECD.*
- ILO (2003). Guidelines Concerning a Statistical Definition Employment, Endorsed by the 17th International Conference of Labor Statisticians. 17th International Conference of Labor Statisticians: Report of the Conference. Geneva. International Labor Office.
- Kanbur R. (2009) Conceptualising Informality: Regulation and Enforcement. IZA Discussion Paper. No 4186.*
- Karabchuk T. (2012) Informal Employment in Russia: Why is it Sustainable? // Economic Sociology. The European Electronic Newsletter. Vol. 13. No 2.*
- Maloney W. (2004) Informality Revisited // World Development. Vol. 3. No 7.*