

ВЫСШАЯ ШКОЛА ЭКОНОМИКИ
НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ

Р.И. Капелюшников

**НЕФОРМАЛЬНАЯ ЗАНЯТОСТЬ В РОССИИ:
ЧТО ГОВОРЯТ АЛЬТЕРНАТИВНЫЕ
ОПРЕДЕЛЕНИЯ?**

Препринт WP3/2012/04

Серия WP3

Проблемы рынка труда

Москва
2012

УДК 331.5
ББК 65.240
К20

Редактор серии WP3
«Проблемы рынка труда»
В.Е. Гимпельсон

К20 **Капелюшников, Р. И.** Неформальная занятость в России: что говорят альтернативные определения? : препринт WP3/2012/04 [Текст] / Р. И. Капелюшников ; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М. : Изд. дом «Высшей школы экономики», 2012. – 84 с. – 150 экз.

Существующие оценки уровня неформальной занятости для России колеблются в диапазоне от чуть более 5% до почти 30%. В этих условиях несомненный интерес приобретает вопрос о причинах, порождающих столь значительный разброс в результатах. В работе на базе РМЭЗ за 2009 г. проверяется, в какой мере картина российской неформальной занятости может считаться методологически «робастной». В ней вводятся четыре альтернативных определения неформальной занятости, которые, как показывает дальнейший анализ, охватывают во многом несовпадающие сегменты рынка труда. Оценки уровня неформальности, получаемые при их использовании, варьируют от 11% до 24%. Иными при смене определений становятся не только масштабы неформальной занятости, но и ее социально-демографический профиль. Эконометрический анализ свидетельствует также, что в зависимости от используемого подхода существенно меняется и набор основных «драйверов», толкающих работников в неформальную занятость.

УДК 331.5
ББК 65.240

Kapeliushnikov, R. Informality in the Russian labor market: what do alternative definitions tell us? : Working paper WP3/2012/04 [Text] / R. Kapeliushnikov ; National Research University "Higher School of Economics". – Moscow : Publishing House of the Higher School of Economics, 2012. – 84 p. – 150 copies (in Russian).

According to the existing literature, informality rates for Russia vary in a wide range from slightly more than 5 to nearly 30 percent. The question arises: what are causes and consequences of so huge variation? Using RMLS data for 2009 the paper investigates the degree of congruence between several alternative definitions of the informal employment in the context of Russian labor market. Analysis shows that depending on empirical definitions informality rates considerably differ – from 11 to 24 percent. With different approaches not only scale of the informal employment but also its socio-demographic profile radically changes. Furthermore, the econometric analysis reveals that the conditional impact of particular factors on the risk of informality varies considerably from one definition to another. This suggests that that estimates of the informal employment for Russia could hardly be regarded as methodologically robust.

**Препринты Национального исследовательского университета
«Высшая школа экономик» размещаются по адресу: <http://www.hse.ru/org/hse/wp>**

© Капелюшников Р. И., 2012
© Оформление. Издательский дом
Высшей школы экономики, 2012

1. Введение¹

Настоящая работа посвящена методологическим и измерительным аспектам проблемы неформальной занятости.

Неформальность на рынке труда – чрезвычайно сложное и неоднозначное явление, имеющее множество измерений и могущее описываться в разных терминах. «Многоликость» феномена неформальности не случайна и коренится в особенностях институциональной среды современных обществ. Самоочевидно, что, говоря о «неформальном», мы всегда имеем в виду нечто, являющееся антитезой «формального». Однако в современных обществах массив разнообразных «формальностей» (в виде устанавливаемых и защищаемых государством правил и норм – законодательных, административных, иных) настолько велик, что практически не поддается исчислению. Отсюда вполне естественно ожидать для них не меньшего числа всевозможных «неформальностей» – в виде либо прямых нарушений, либо действий в обход подобных правил и норм. Можно сказать, что многообразие всего «формального» соответствует многообразию всего «неформального». Среди прочего это предполагает, что операционализация самого понятия «неформальности» возможна только через отсылку (явную или неявную) к строго определенному набору формальных ограничений, представляющему лишь малую часть от общего их числа.

Неформальность на рынке труда также имеет множество разнообразных «обличий». Не приходится поэтому удивляться, что в исследовательской литературе мы встречаем десятки, если не сотни, различных определений неформальной занятости, зачастую имеющих между собой достаточно мало общего. Исследователи могут говорить об очень разных вещах, оперируя при этом одной и той же терминологией. Недаром некоторые авторы пишут в связи с этим о настоящей «какофонии» дефиниций в работах на данную тему (Perry et al., 2007)².

¹ Автор выражает благодарность за поддержку в рамках Программы фундаментальных исследований Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики». Работа обсуждена на заседании Центра трудовых исследований НИУ ВШЭ 18 июня 2012 г.

² Такая понятийная разногласица имеет далеко не безобидные следствия – как аналитические, так и практические: «Неформальность, – отмечает Р. Канбур, – это термин, которому принадлежит сомнительная честь сочетания максимальной политической актуальности и практической значимости с минимальной концептуальной ясностью и логической последовательностью при его использовании в исследовательской литературе.

Это делает понятным, почему при изучении неформальной занятости проблемы ее определения и измерения всегда стояли и продолжают стоять очень остро.

Впервые в явном виде о феномене неформальности на рынке труда заговорил в начале 1970-х годов выдающийся британский антрополог К. Харт, который сформулировал и ввел в научный оборот понятие неформального сектора (Hart, 1973). Это понятие было практически мгновенно подхвачено экспертами МОТ и быстро завоевало широкую популярность. Оно не только вызвало к жизни огромный поток исследовательской литературы, но и было взято на вооружение официальными статистическими ведомствами многих стран. Однако в течение двух первых десятилетий после своего рождения понятие неформального сектора находилось, если можно так выразиться, в состоянии свободного плавания. Как национальные статистические службы, так и независимые исследователи интерпретировали его каждый на свой лад, без особого учета того, что делалось до и помимо них. Отсюда – огромный разброс в количественных оценках при крайне низкой степени их сопоставимости.

Первая попытка кодификации была предпринята только в 1993 г. 15-й Международной конференцией статистиков труда (МКСТ), на которой были сформулированы ставшие стандартными определения неформального сектора и занятости в нем (ILO, 1973). За этим первоначальным подходом, разработанным экспертами МОТ, закрепилось название «производственного» (productive), поскольку при определении границ неформального сектора он исходит из особенностей действующих в экономике производственных единиц (предприятий).

Однако его выдвижение практически сразу же столкнулось с серьезными критическими возражениями – как техническими, так и концептуальными. Во многом под влиянием этой критики через сравнительно непродолжительное время (в начале 2000-х годов) 17-й Международной конференцией статистиков труда было введено новое, более широкое понятие неформальной занятости (ILO, 2003). Подход, оперирующий этим понятием, получил название «легалистского» (legalistic), поскольку в нем принадлежность работников к формальной или неформальной занятости определяется исходя из характера трудовых отношений, в которые они оказываются вовлечены.

Огромная масса существующих определений неформальности оборачивается путаницей в анализе и, что еще хуже, крупными провалами в политике» (Kanbur, 2009. P. 2).

Благодаря усилиям МОТ разночтения в понимании неформальности на рынке труда уменьшились, но было бы большим преувеличением сказать, что они сошли на нет. В литературе по-прежнему встречаются очень разные представления о том, как именно следует понимать и измерять неформальную занятость. Сохраняющаяся разноголосица в определениях отчасти объясняется особенностями конкретных баз данных, с которыми приходится работать исследователям, отчасти – спецификой национальных рынков труда, поскольку в разных странах наибольшую озабоченность могут вызывать разные аспекты проблемы неформальной занятости, отчасти – сохраняющимися расхождениями в концептуальных и методологических установках. Но главное, как мы уже отмечали, – это изначальная «многоликость» самого феномена неформальности, к изучению которого можно подходить под множеством самых разных углов зрения.

При таком разнообразии измерительной практики несомненный интерес приобретает вопрос о сильных и слабых сторонах имеющихся альтернативных подходов, о совпадении/несовпадении оценок, получаемых с их помощью, и о возможных причинах, порождающих расхождения в результатах. К сожалению, возможности такого сопоставительного анализа ограничены. Существующие базы микроданных очень редко позволяют исследователям вводить и использовать в анализе сразу несколько альтернативных определений, чтобы затем иметь возможность сравнивать полученные на их основе оценки. Хотя отдельные работы на эту тему существуют, их число измеряется единицами. Что касается постсоциалистических стран, то для них, насколько нам известно, подобных исследований пока не проводилось.

Как и для многих других стран, для России вопрос о сопоставимости показателей неформальной занятости является далеко не праздным. Чтобы убедиться в этом, достаточно обратиться к альтернативным оценкам ее масштабов, которые можно встретить в различных исследованиях по российскому рынку труда. Эти оценки, как показывает даже беглый просмотр существующих публикаций, «гуляют» в весьма широком диапазоне – от чуть более 5% до почти 30%. Так, данные Росстата свидетельствуют о том, что в течение 2000-х годов доля неформально занятых в российской экономике увеличилась с 12,4% в 1999 г. до 16,5% в 2011 г. (с 17,1% до 18,5%, если в дополнение к первичной учитывать также вторичную неформальную занятость). Однако, используя данные Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения

(РМЭЗ), Ф. Слонимчик получает значительно более высокие показатели (Slonimczyk, 2011). По его оценкам, доля неформально занятых на российском рынке труда колебалась в 2000-е годы в пределах 20–24%. (Так, для 2009 г. она оценивается им в 22,3%.) Опираясь на данные отчетности предприятий, В. Гимпельсон и А. Зудина обнаруживают деформализацию занятости еще больших масштабов: по их расчетам, в 2009 г. в неформальном секторе было сконцентрировано почти 30% всех российских работников (Гимпельсон, Зудина, 2011).

Иные результаты при использовании микроданных РМЭЗ получает для первой половины 2000-х годов О. Синявская – 6,5–7,5% (без учета вторичной неформальной занятости) (Синявская, 2005). Однако, используя ту же базу данных, Т. Карабчук и М. Никитина приходят к выводу, что на протяжении 2000-х годов доля неформально занятых в российской экономике была в 2–3 раза выше – 11–18%, причем, по их оценкам, ее пик был достигнут в 2004 г. (17,6%), после чего она пусть едва заметно, но все же стала снижаться (Карабчук, Никитина, 2011). Вместе с тем в работе Х. Леманна с соавторами, которая также основывается на данных РМЭЗ, для конца этого десятилетия приводятся куда более низкие оценки – в диапазоне от 6,0% до 14,3% в зависимости от используемых определений (Lehmann et al., 2011). Еще более низкая оценка для начала 2000-х годов фигурирует в базе данных МОТ – 5,5% (правда, она относится только к городской несельскохозяйственной занятости) (ILO, 2011). Наконец, используя для измерения уровня неформальной занятости данные Европейского социального исследования за 2008–2009 гг., М. Хазанс выходит на показатель для России, равный 12% (Hazans, 2011)³.

Уникальные возможности для прояснения природы этих различий предоставляют данные РМЭЗ. В 2009 г. к основной анкете этого обследования был добавлен специальный модуль, посвященный неформальной занятости. В него вошли около 70 дополнительных вопросов, так или иначе связанных с проблематикой неформальности. Эти данные – в сочетании с данными основного обследования РМЭЗ – позволяют получать объемное и на сегодняшний день, по-видимому, наиболее полное представление о факторах и характеристиках неформальности на рос-

³ Астрономически высокая оценка уровня неформальной занятости для России по состоянию на 1998 г. – 42,2% – содержится в известной работе по теневой экономике Ф. Шнайдера и Д. Энсте (Schneider, Enste, 2002). Однако она получена с использованием неконвенциональной методологии и едва ли может рассматриваться как сколько-нибудь реалистическая.

сийском рынке труда. Среди прочего они открывают возможность для использования одновременно нескольких альтернативных определений и последующего анализа получаемых на их основе результатов. Можно надеяться, что такой сравнительный анализ позволит высветить как сильные, так и слабые стороны различных подходов к измерению неформальной занятости и понять причины столь значительных расхождений в ее количественных оценках для России.

Такой анализ может представлять не только методологический или чисто измерительный интерес. Изучение неформальности на рынке труда традиционно фокусируется на двух сквозных темах – во-первых, мобильности между формальным и неформальным секторами и, во-вторых, различиях в оплате труда между формальными и неформальными работниками. Нельзя, однако, исключить, что использование разных подходов к идентификации неформальной занятости способно приводить к получению совершенно разных оценок как для межсекторных перемещений рабочей силы, так и для межсекторной дифференциации зарплаток. Долговременные тренды и циклическое поведение показателей, формируемых на базе разных концепций неформальной занятости, также могут сильно отличаться или даже иметь противоположную динамику (Henley et al., 2006). Иными словами, результаты анализа могут оказываться далеко не нейтральными к выбору того или иного конкретного определения. В зависимости от этого будет меняться картина изменений, происходящих на рынке труда, а значит, иными, скорее всего, будут становиться и формулируемые на ее основе нормативные выводы. Насколько методологически устойчивы показатели неформальной занятости, получаемые для современной российской экономики, – это открытый вопрос, требующий специального анализа. При всей его видимой «академичности» он может быть достаточно важен также и с нормативной точки зрения.

Работа состоит из Введения, пяти разделов и Заключения. Следующий раздел посвящен общим методологическим проблемам, возникающим при попытках выделения и измерения неформальной занятости. Третий раздел содержит краткий обзор подходов, предлагавшихся для оценки ее масштабов на российском рынке труда. Отправным пунктом нашего обсуждения служит определение, которое используется в Обследованиях населения по проблемам занятости (ОНПЗ) Росстата для получения официальных оценок занятости в неформальном секторе российской экономики. В четвертом разделе, используя данные специаль-

ного модуля РМЭЗ за 2009 г., мы описываем спектр возможных подходов к идентификации неформальной занятости на российском рынке труда, выявляем масштабы и причины совпадений/расхождений между ними и оцениваем степень чувствительности получаемых оценок к использованию альтернативных определений. В пятом разделе мы прослеживаем, как меняется социально-демографический портрет «неформалов» при переходе от одних определений к другим. В шестом, используя модель пробит-регрессии, мы выявляем ключевые факторы, подталкивающие работников к неформальной занятости, и проверяем, насколько результаты такого анализа устойчивы к выбору того или иного способа ее идентификации. В Заключении подводятся итоги.

2. Статистические определения: международная практика

В экономической, социологической и статистической литературе для обозначения неформальности на рынке труда используется множество самых разнообразных терминов («недекларируемая работа», «неофициальная занятость», «незащищенная занятость», «нерегулируемая занятость» и т.д.). Однако международное признание в качестве общепринятых статистических стандартов получили лишь два – «занятость в неформальном секторе» и «неформальная занятость». Эти понятия отражают два альтернативных подхода к проблеме неформальности, выработанные Международной организацией труда (МОТ), – более ранний, активно использовавшийся в 1990-е годы, и более поздний, получивший распространение в 2000-е годы. Категории «занятость в неформальном секторе» и «неформальная занятость» – не синонимы и прояснению соотношения между ними посвящена значительная комментаторская литература.

Первоначальный подход МОТ был связан с введением в статистическую практику понятия *неформального сектора*. Его развернутое описание было дано в Резолюции 15-й Международной конференции статистиков труда (МКСТ) в 1993 г. (ILO, 1993). Важнейшее условие, с учетом которого оно разрабатывалось, была методологическая привязка к принципам построения системы национальных счетов.

В рамках СНС принято различать понятия сектора (институционального сектора) и вида экономической деятельности (отрасли). Каждый сектор (корпораций, государственного управления, домашних хозяйств) объединяет однородные производственные единицы (предприятия), сходные по целям, функциям и экономическому поведению (Husmanns, 2004). Поскольку неформальный сектор рассматривается как подсектор институционального сектора домашних хозяйств, в него оказываются включены частные неинкорпорированные предприятия, принадлежащие индивидам или их семьям и ведущие свою деятельность без официального оформления⁴.

Вполне естественно, что при таком подходе границы неформального сектора задаются исходя из особенностей целых производственных единиц (предприятий), а не отдельных рабочих мест внутри них. Согласно Резолюции 15-й МКСТ, к нему следует относить предприятия с низкой капиталоемкостью, низким уровнем организации и небольшими размерами, не имеющие статуса юридического лица и не могущие вступать в договорные отношения от своего имени, с неполным набором счетов и с неограниченной ответственностью по долговым обязательствам, с отсутствием четкой границы между собственно производственной деятельностью и деятельностью по ведению домашнего хозяйства, базирующиеся преимущественно на привлечении случайных работников или личных и родственных связях.

Это общее представление можно конкретизировать, пойдя от обратного и перечислив основные типы производственных единиц, которые, согласно методологическим установкам МОТ, не подлежат включению в неформальный сектор. Это: 1) государственные предприятия и правительственные учреждения; 2) неприбыльные предприятия, неправительственные организации, ассоциации и т.п.; 3) частные инкорпорированные предприятия (т.е. имеющие статус юридического лица); 4) частные неинкорпорированные предприятия (индивидуальные, партнерские, кооперативные), зарегистрированные в соответствии с действующим законодательством (квазикорпорации, в терминологии СНС). Все производственные единицы, остающиеся после исключения этих групп, и образуют неформальный сектор в понимании МОТ.

⁴ В рамках СНС термин «предприятие» используется в широком смысле для обозначения любых экономических единиц, вовлеченных в производство товаров и услуг для продажи или обмена по бартеру (Husmanns, 2004).

Занятость в неформальном секторе, определенном таким образом, может протекать на предприятиях двух типов. Это, во-первых, неформальные предприятия без использования наемного труда (самозанятые в узком смысле слова), и, во-вторых, предприятия неформальных работодателей. Для их идентификации в Резолюции 15-й МКСТ были предложены два критерия – размер (определяемый количеством наемных работников) и наличие/отсутствие регистрации⁵. При проведении границы, отделяющей неформальный сектор от формального, эти признаки, согласно методологическим установкам МОТ, должны использоваться как маркирующие. Соответственно развернутое определение предприятий, принадлежащих к этому сектору, звучит так: это «частные неинкорпорированные предприятия, имеющие численность персонала ниже определенного порога и/или не зарегистрированные в соответствии с нормами коммерческого законодательства или законодательства о предпринимательской деятельности» (ILO, 2002, P. 122)⁶.

Сведения об официальном статусе предприятий не всегда доступны и, как правило, недостаточно надежны. В этих условиях заменителем информации об их регистрации может становиться (в силу большей легкости ее получения) информация о численности привлекаемых ими работников. (Данные по многим странам подтверждают, что среди микро- и микропредприятий официально оформляют свою деятельность действительно лишь абсолютное меньшинство.) Этим объясняется, почему при определении границ неформального сектора как национальные статистические службы различных стран, так и независимые исследователи чаще всего используют в качестве операционального критерия именно величину действующих в экономике производственных единиц. Анализ

⁵ Различие между этими критериями можно проиллюстрировать на примере работников-индивидуалов (own-account workers): при использовании количественного критерия все они автоматически получают «прописку» в неформальном секторе, при использовании регистрационного – только те из них, чья деятельность протекает без официальной регистрации (ILO, 1993).

⁶ В «эталонных» определениях МОТ, приводимых в работе Г. Хуссманна, для выявления неформальных работников среди самозанятых используются (одновременно) три критерия – юридическая форма, размер предприятия и показатель регистрации, а для их выявления среди работающих по найму два – юридическая форма и размер предприятия (Husmanns, 2004). В результате среди первых «неформалами» признаются занятые на частных неинкорпорированных предприятиях с определенной (минимальной) численностью работников, ведущие деятельность без официальной регистрации, а среди вторых – занятые на частных неинкорпорированных предприятиях с определенной (минимальной) численностью работников.

базы данных МОТ о неформальной занятости, аккумулирующей информацию по 54 странам мира, показал, что в начале 2000-х годов в 33 из них статистические службы использовали в качестве критерия при выделении производственных единиц неформального сектора показатель численности персонала (иногда в сочетании с другими критериями) и лишь в 21-й – показатель регистрации (также иногда в сочетании с другими критериями) (ILO, 2002. P. 10).

При установлении демаркационной линии, разделяющей предприятия неформального и формального секторов, эксперты международных организаций рекомендуют исходить из численности наемных работников, равной пяти (CSO/India, 1999). Однако эта рекомендация не получила всеобщего признания: от исследования к исследованию пороговая величина варьирует в широких пределах и может устанавливаться на уровне 10, 20 и даже больше человек. Как это способно отражаться на масштабах занятости в неформальном секторе, наглядно показывает опыт ряда стран Латинской Америки, перешедших от порога численности «менее 10 человек» к более низкому порогу «менее 5 человек». Этого чисто технического изменения было достаточно, чтобы доля занятых в неформальном секторе сократилась примерно на 10 п.п. (ILO, 2002).

Резолюция 15-й МКСТ содержала также ряд важных пояснений, касающихся некоторых промежуточных групп, с отнесением которых к формальному или неформальному секторам могут возникать затруднения. В частности, в ней отмечалось, что: 1) к неформальному сектору не следует относить лиц, занимающихся производством продукции в домашних хозяйствах исключительно для собственного потребления; 2) для специалистов (адвокатов, врачей, бухгалтеров и т.п.) критерии отнесения к тому или иному сектору должны быть теми же, что и для остальных профессиональных групп; 3) домашние работники должны выделяться в отдельную группу и желательно не включаться в число занятых в неформальном секторе (поскольку производимые ими услуги в отличие от тех, кто работает на предприятиях неформального сектора, не выносятся на рынок, а остаются внутри домохозяйств); 4) лица, занимающиеся несельскохозяйственной деятельностью, являются группой, по которой показатели «неформальности» должны рассчитывать в обязательном порядке (если оценки формируются по всему населению, ее необходимо выделять и показывать отдельно) (ILO, 1993).

На практике эти рекомендации выполняются далеко не всегда. Статистические службы некоторых стран причисляют к занятым в нефор-

мальном секторе также и лиц, производящих в ЛПХ продукцию только для собственного потребления; специалисты-индивидуалы часто квалифицируются как работающие в формальном, а не в неформальном секторе (на том основании, что большинство из них имеют лицензии на занятие соответствующей профессиональной деятельностью и платят налоги, по крайней мере, с части получаемых ими доходов); нередко к неформальному сектору приписывают также домашних работников; в одних странах численность занятых в нем рассчитывается для всего, в других – только для городского населения, в одних с учетом несельскохозяйственной занятости, в других – без ее учета, и т.д.⁷ Естественно, что введение любых дополнительных критериев (отраслевых, профессиональных, иных) способно существенно менять оценки масштабов занятости в неформальном секторе.

За первоначальным подходом MOT закрепилось название «производительного» (productivity approach), поскольку, как уже отмечалось, он строится исходя из характеристик целых производственных единиц. Вместе с тем и в Резолюции 15-й МКСТ и в позднейших решениях MOT признавалось, что этот подход не схватывает многих важных аспектов проблемы неформальной занятости и что статистические измерения в этой области нуждаются в дальнейшем совершенствовании (ILO, 1993; CSO/India, 2001). Действительно, многочисленные исследования, проводившиеся в последующие годы, продемонстрировали его серьезную ограниченность. Помимо множественности и нечеткости критериев выделения неформального сектора, производственный подход обладает еще одним существенным недостатком: при его использовании неучтенными остаются достаточно многочисленные группы работников, занятых на неформальной основе в формальном секторе, а также непосредственно в домашних хозяйствах⁸.

Более широкая концептуальная рамка была предложена 17-й МКСТ в 2003 г. (ILO, 2003). В выработанных ею Рекомендациях в статистиче-

⁷ В публикациях MOT оценки неформальной занятости продолжают рассчитываться только для несельскохозяйственного сектора экономик соответствующих стран (см., например: ILO, 2011).

⁸ Среди экспертов MOT в 2000-е годы также возобладало весьма критическое отношение к понятию неформального сектора: «...термин “неформальный сектор” является неадекватным, если не сказать вводящим в заблуждение, так как он не отражает динамических, неоднородных и сложных аспектов данного явления, которое на деле не представляет из себя никакого “сектора”, понимаемого как некая особая группа отраслей или видов экономической деятельности» (ILO, 2002).

скую практику было введено новое обобщающее понятие «неформальной экономики», которое позволило учесть многие дополнительные типы неформальной занятости, осуществляемой за пределами традиционно понимаемого «неформального сектора».

Под рубрику «неформальной экономики» попадают «все виды экономической активности работников и экономических единиц, которые – по закону или на практике – не охватываются или недостаточно охватываются формальными установлениями (arrangements)» (ILO, 2002). Такое расширенное понимание проблемы неформальности предполагает, что границы неформальной занятости должны определяться исходя из характеристик не целых производственных единиц (предприятий), а отдельных рабочих мест внутри них⁹. В соответствии с этим 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). По сути, речь идет о любых формах трудовой деятельности, которые по тем или иным причинам ускользают из-под контроля и надзора государства.

Замена единиц статистического наблюдения – рабочие места вместо предприятий – фактически означала переход от «производственного» подхода к «легалистскому» (legalistic approach)¹⁰. При таком подходе определяющим оказывается вопрос не о форме предприятий, а о соблюдении/несоблюдении вводимых государством формальных ограничений, касающихся использования и оплаты труда. Соответственно с «легалистской» точки зрения неформальная занятость – это «занятость, которая не регистрируется, не регулируется и не защищается государством» (Chen, 2006). Такое может происходить либо потому, что оно в принципе не считает необходимым ограничивать ту или иную форму трудовой активности какими-либо формальными нормами и правилами, либо потому, что оно

⁹ В соответствии с методологией Системы национальных счетов 1993 *рабочее место* или *работа* «определяется как некий договор в явной или неявной форме, заключаемый между конкретным лицом и институциональной единицей на выполнение определенной работы за оговоренную плату в течение установленного срока или до дальнейшего уведомления» (СНС93, гл. XVII, §17.8).

¹⁰ То, что за отправную точку были приняты рабочие места, а не работники, связано с тем, что один работник может занимать одновременно несколько разных рабочих мест.

не располагает достаточными ресурсами для налаживания эффективного мониторинга и контроля за их соблюдением¹¹.

Отсюда, впрочем, не следует, что новый подход игнорирует принадлежность предприятий к различным секторам или считает ее не имеющей значения¹². Она учитывается точно так же, как и в более раннем подходе. Наложение двух типологий – предприятий, с одной стороны, и рабочих мест, с другой, – делает возможным построение более сложной и разветвленной классификации альтернативных форм неформальной занятости. В ее рамках выделяются несколько типов предприятий, различающихся по своей секторальной принадлежности (формальный сектор; неформальный сектор; сектор домашних хозяйств), и несколько типов рабочих мест, различающихся, во-первых, по статусу занятости (занятые на индивидуальной основе; работодатели; помогающие семейные работники¹³; наемные работники; работники производственных кооперативов) и, во-вторых, по ее характеру (формальная или неформальная). С этой точки зрения неформальная занятость – это вся совокупность неформальных рабочих мест независимо от того, где они находятся – в формальном секторе, неформальном секторе или в секторе домашних хозяйств, а также независимо от того, является ли работа на них для индивидов основной или дополнительной.

¹¹ Важно при этом оговориться, что всевозможные формы собственно криминальной активности в понятие неформальной экономики не входят. 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 – не фиксируется и не регулируется его органами. Если в этом случае и возникают какие-либо нарушения, то они оказываются связаны не с содержанием деятельности таких работников, а с несоблюдением ими или их работодателями формальных требований, предусмотренных для них действующим законодательством (такими как регистрация, лицензирование, уплата налогов, перечисление взносов в социальные фонды, заключение трудовых договоров в письменной форме и т.д.).

¹² В этом смысле можно было бы сказать, что концепция «неформального сектора» была не вытеснена, а скорее поглощена более общей концепцией «неформальной занятости». В методологических разработках МОТ специально подчеркивается, что показатели неформальной занятости и занятости в неформальном секторе должны оцениваться и использоваться параллельно и одновременно (Hussmanns, 2004).

¹³ Помогаящие семейные работники квалифицируются как неформально занятые, поскольку обычно они трудятся без письменного контракта и на них не распространяется действие трудового законодательства, коллективно-договорного регулирования и т.д. (Hussmanns, 2004).

Итоговая классификация представлена в табл. 1. Темно-серые ячейки в ней соответствуют логически невозможным ситуациям, тогда как светло-серые – различным типам формальной занятости. Незакрашенными оставлены ячейки, представляющие различные типы неформальной занятости. Шесть из всех возможных сочетаний подпадают под рубрику «неформального сектора», девять – под более общую рубрику «неформальной занятости». Расхождения между более ранним («производственным») и более поздним («легалистским») подходами касаются нескольких групп занятого населения.

Таблица 1. Определение неформальной занятости в соответствии с производственным и легалистским подходами*

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	Формальные	Неформальные	Формальные
Предприятия формального сектора					1	2			
Предприятия неформального сектора	3		4		5	6	7	8	
Домашние хозяйства	9					10			

* *Примечание:* неформальная занятость: ячейки 1–6, 8–10; занятость в неформальном секторе: ячейки 3–8; неформальная занятость вне неформального сектора: ячейки 1, 2, 9 и 10.

Источник: Husmanns, 2004.

Во-первых, как видно из табл. 1, за пределами неформального сектора остаются неформальные работники, занятые в домашних хозяйствах населения. Речь идет о домашних наемных работниках (ячейка 10), а также лицах, занимающихся производством продукции в ЛПХ только

для собственного потребления (ячейка 9)¹⁴. Во-вторых, в него не входят помогающие семейные работники, а также неформальные наемные работники, занятые на предприятиях формального сектора (ячейки 1 и 2). Наконец, формальные наемные работники, чья деятельность протекает на неформальных предприятиях, считаются принадлежащими к неформальному сектору, однако в состав неформальной занятости они не включаются (ячейка 7).

Некоторые из этих групп невелики по численности, так что искажения, связанные с их учетом или неучетом, едва ли имеют большое практическое значение (например, контингент формальных наемных работников, занятых на предприятиях неформального сектора, редко бывает многочисленным). Однако на долю некоторых других – скажем, наемных работников, занятых неофициально на предприятиях формального сектора, или наемных работников, занятых предоставлением домашних услуг, – может приходиться значительная часть совокупной рабочей силы. Соответственно анализ, оставляющий их без внимания, может давать искаженное представление о ситуации и основных трендах на рынке труда.

Для удобства всех неформально занятых можно разбить на три укрупненных группы: 1) неформальные наемные работники формальных предприятий (ячейка 2); 2) неформальные наемные работники неформальных предприятий и домохозяйств (ячейки 6 и 10); 3) неформальные самозанятые работники (ячейки 1, 3, 4, 5, 8, 9). В аналитических целях исследователи чаще всего используют именно такую обобщенную классификацию. При необходимости для каждой из этих групп может отдельно выделяться первичная (на основной или единственной работе) и вторичная (на дополнительной работе) неформальная занятость.

Однако более общий «легалистский» подход, оперирующий понятием «неформальная занятость», также сопряжен с немалыми методологическими затруднениями. Дело в том, что уход в неформальность может быть не полным, а частичным, когда одни разделы действующего законодательства участниками рынка труда соблюдаются, но другие – игнорируются. Как в таком случае определять неформальную занятость? Что брать за отправной пункт при ее идентификации? Работу без официально оформленного трудового контракта? Выплату части заработной платы

¹⁴ Работники, производящие такую продукцию полностью или частично для продажи на рынке, учитываются как при оценке численности неформально занятых, так и при оценке численности занятых в неформальном секторе – ячейка 3.

«черным налом» с целью уклонения от налогов? Отсутствие у работников доступа к системе социального страхования из-за неперечисления (полного или частичного) работодателями взносов в социальные фонды? Несоблюдение их прав и гарантий, предусмотренных трудовым законодательством? Заработную плату ниже законодательно установленного минимума? Выпадение из сферы коллективно-договорного регулирования? В зависимости от выбора того или иного критерия как численность неформально занятых, так и их персональный состав могут варьировать в очень широких пределах.

Отсюда следует важный методологический вывод: поскольку об оппозиции формального/неформального можно говорить только применительно к тому или иному конкретному виду законодательства – трудовому, налоговому, административному, коммерческому и т.д., это исключает возможность существования какого-либо единого статистического агрегата, который соответствовал бы понятию неформальной занятости¹⁵. Именно этим во многом объясняется, почему в исследовательской литературе встречается такое множество различных ее определений и почему ее количественные оценки оказываются, как правило, лишь ограниченно сопоставимыми. Это делает также понятным, почему между формальной и неформальной занятостью не существует жесткой границы и почему они могут плавно перетекать друг в друга.

В действительности ситуация оказывается еще более запутанной, так как исследователи далеко не всегда имеют возможность следовать аналитическому определению неформальной занятости, выработанному МОТ, даже когда они его разделяют. Чаще всего эмпирические данные, с которыми им приходится работать, содержат ограниченный набор характеристик, по которым занятость может квалифицироваться как формальная или неформальная. В этих условиях им не остается ничего другого как следовать прагматическому подходу, отклоняясь в большей или меньшей степени от методологических установок МОТ и определяя границы неформальной занятости так, как это позволяют делать исходные данные. (Ярким примером может служить исследование С. Бернабе, где при измерении неформальной занятости для семи стран СНГ она опре-

¹⁵ В этом смысле «производственный» подход можно рассматривать как частный случай «легалистского» подхода, при котором за точку отсчета берется одна специфическая отрасль права, а именно законодательство о предпринимательской деятельности. Де-факто при его использовании занятость в секторе экономики, где оно выполняется, рассматривается как формальная, а где нет – как неформальная.

делялась *семью* разными способами (Bernabè, 2008.) В результате оценки даже по одним и тем же странам для одних и тех же периодов времени часто оказываются сопоставимыми лишь в очень ограниченной степени.

В условиях подобной многовариантности выбор в пользу того или иного операционального определения начинает диктоваться характером конкретных проблем, которые могут порождаться существованием неформальной занятости. Какой из возможных способов ее измерения следует предпочесть, зависит в конечном счете от того, какие задачи стоят перед исследователем. Если, к примеру, мы пытаемся оценить вклад неформальности в развитие микропредпринимательства, то тогда вполне естественно использовать «производственный» подход, относя к неформальному сектору предприятия с численностью занятых ниже определенной пороговой величины. Однако при этом необходимо учитывать, что выбор любого количественного критерия во многом условен – почему предприятия с менее чем пятью наемными работниками должны считаться принадлежащими к наиболее адаптивному и динамичному сектору микропредпринимательства, а с пятью и более – нет? Кроме того, при таком подходе по умолчанию предполагается, что все предприятия с малой численностью занятых действуют вне правового поля, нарушая трудовое законодательство и не платя взносов в социальные фонды, тогда как с большой – ведут себя полностью законопослушно. Очевидно, что и то и другое является сильным преувеличением.

Если нас интересует, насколько велико бремя государственного регулирования отношений занятости и как оно отражается на гибкости рынка труда, то тогда на первый план выходит критерий, связанный с контрактным статусом работников. С одной стороны, работники могут уходить в неформальность, если, например, законодательство жестко ограничивает максимально допустимую продолжительность труда, а они предпочитают работать дольше, чем это разрешено официально. С другой стороны, предприятия могут «выталкиваться» в неформальность высокими издержками, связанными с наймом и увольнением рабочей силы. Иными словами, взвесив выгоды и издержки, как работники, так и работодатели могут приходиться к выводу, что неформальные трудовые отношения больше отвечают их интересам.

Однако многие работники могут не добровольно выбирать неформальную занятость, а попадать в нее вынужденно. Кроме того, даже наличие официально оформленного трудового контракта не гарантирует выполнения работодателями всех предусмотренных трудовым законода-

тельством норм или хотя бы основной их части. Серьезные трудности могут возникать при определении статуса самозанятых (формальный или неформальный?), к которым понятие трудового контракта в принципе неприменимо.

Наконец, если нам важно понять, какова степень социальной защищенности работников и чем она определяется, то тогда ключевой оказывается информация об их участии/неучастии в схемах социального страхования. Это важный аспект проблемы, поскольку обычно уход работников в неформальность сопровождается увеличением для них рисков, связанных с наступлением разного рода неблагоприятных событий, – потерей работы, временной нетрудоспособностью, производственными травмами из-за несоблюдения правил техники безопасности и т.д. Такой подход позволяет увидеть, насколько эффективна или неэффективна действующая система социальной поддержки работников.

Проблема, однако, заключается в том, что представления работников об уплате работодателями взносов в социальные фонды могут быть крайне неточными¹⁶. Еще хуже обстоит дело с доступностью информации об участии в схемах социального страхования самозанятых (работодателей, использующих наемный труд, и работников-индивидуалов).

Не удивительно поэтому, что при анализе неформальности на рынке труда многие исследователи прибегают к «гибридному подходу», сочетающему в различных комбинациях элементы альтернативных определений.

Существует немного работ, где используется параллельно несколько подходов к определению неформальной занятости и где дается их сравнительный анализ. Практически все они выполнены на примере стран Латинской Америки (Gasparini, Tornarolli, 2006; Gong et al., 2000; Marcoullier et al., 1997; Mead, Morrisson, 1996; Perry et al., 2007; Saavedra, Chong, 1999). Наиболее общий вывод, который из них следует, состоит в том, что хотя оценки, получаемые с помощью альтернативных подходов, достаточно тесно коррелируют друг с другом, они далеко не идентичны. Расхождения могут достигать внушительной величины – до 10 п.п. от общей численности занятых в экономике. Как правило, самыми высокими оказываются оценки, оперирующие критерием наличия/отсут-

¹⁶ В российских условиях эта проблема является, по-видимому, особенно острой, поскольку, по сложившейся практике, взносы в социальные фонды перечисляются предприятиями без прямого участия работников. В большинстве других стран работники, как можно ожидать, должны обладать достаточно достоверной информацией об уплате хотя бы той части взносов, которую осуществляют они сами.

ствия официального трудового договора, самыми низкими – оценки, оперирующие критерием размера предприятий.

В качестве примера сошлемся на работу А. Хенли с соавторами, посвященную ситуации на бразильском рынке труда (Henley et al., 2006). По их оценкам, в начале 2000-х годов уровень неформальной занятости в Бразилии достигал 56%, если использовать «контрактный», 50% – если использовать «социальный» и 49% – если использовать «количественный» подходы. При этом 64% работников могли квалифицироваться как неформально занятые хотя бы по одному из трех признаков, но только 40% – одновременно по всем трем.

Еще сильнее в зависимости от выбора того или иного критерия менялся персональный состав неформально занятых. На индивидуальном уровне пересечение между любыми парами альтернативных определений («количественным» и «контрактным», «количественным» и «социальным», «контрактным» и «социальным») не превышало 40–50% (Henley et al., 2006). **В этих условиях при использовании различных критериев социально-демографический «портрет» неформально занятых начинал выглядеть во многом иначе.**

Наше обсуждение методологических аспектов феномена неформальной занятости подводит к нескольким простым и очевидным констатациям. Первое: в мировой литературе не сложилось консенсуса по поводу того, как следует определять и измерять неформальную занятость; существующие подходы по-разному решают эту проблему. Второе: с течением времени понятие занятости в неформальном секторе стало все активнее заменяться и вытесняться более общим понятием неформальной занятости. Третье: ни один из подходов не обладает абсолютными преимуществами перед другими, у каждого есть свои достоинства и недостатки; в конечном счете выбор между ними должен определяться (если это позволяют данные) задачами, которые пытается решить исследование. И последнее: оценки, получаемые на основе различных определений, можно считать сопоставимыми лишь в достаточно ограниченной степени; при использовании альтернативных подходов иными могут становиться не только показатели распространенности неформальной занятости, но также и ее социально-демографические характеристики. Это предполагает, что к любым обобщениям, касающимся масштабов и динамики неформальной занятости, следует относиться с большой осторожностью, подвергая их проверке на методологическую устойчивость.

3. Измерения неформальности в России: краткий обзор

Хотя число существующих для России альтернативных показателей неформальной занятости относительно невелико, в зависимости от принятых определений и используемых данных они, как уже упоминалось во Введении, варьируют в достаточно широких пределах.

Начнем с официальных оценок, разрабатываемых Росстатом РФ на основе Обследований населения по вопросам занятости (ОНПЗ). Эти обследования проводятся ежегодно начиная с 1992 г., ежеквартально – начиная с 1999 г. и ежемесячно – начиная с сентября 2009 г. Они основываются на методологии, унифицированной в соответствии с требованиями МОТ, и охватывают взрослое население всех регионов страны в возрасте 15–72 лет. В настоящее время количество респондентов составляет более 800 тыс. человек в год. В официальных публикациях Росстата оценки занятости в неформальном секторе доступны за период 2001–2011 гг. Однако имеющиеся данные позволяют продолжить их ряд до 1999 г. включительно (Гимпельсон, Зудина, 2011). Оценки за более ранний период недоступны.

В рамках ОНПЗ ключевым вопросом при определении принадлежности работников к формальному либо неформальному сектору является вопрос о типе работы (Горбачева, Рыжикова, 2004). В новейшей редакции он допускает шесть вариантов ответа: 1) на предприятии в организации со статусом юридического лица; 2) в фермерском хозяйстве; 3) в сфере предпринимательской деятельности без образования юридического лица; 4) по найму у физических лиц, индивидуальных предпринимателей; 5) на индивидуальной основе; 6) в собственном домашнем хозяйстве по производству продукции для реализации. Первый вариант ответа квалифицируется как работа в формальном, все остальные – как работа в неформальном секторе.

Как уже упоминалось, в 2000-е годы доля занятых в неформальном секторе, по официальным данным Росстата, увеличилась примерно в 1,5 раза – с 12,4% до 16,5% (без учета работников, занятых в нем на условиях вторичной занятости). Практически весь этот прирост обеспечила одна группа – работающие по найму у физических лиц, доля которых в общей численности занятых выросла с 3,8% в 1999 г. до 9,5% в 2011 г. (Гимпельсон, Зудина, 2011)¹⁷.

¹⁷ Стоит отметить, что часть этого прироста может быть статистическим артефактом, связанным с изменением формулировки самого вопроса. Если до 2003 г. соответствующий

Определение неформального сектора, используемое в ОНПЗ, не является полностью конвенциональным. Его можно было бы назвать «расширенным производственным определением», поскольку никакие дополнительные ограничения, о которых говорится в рекомендациях МОТ (будь то число наемных работников или официальная регистрация бизнеса), в нем не используются¹⁸. Подобное решение может иметь вполне разумные основания – известно, что вопрос о том, сколько человек числится на предприятиях, где трудятся респонденты, оказывается, как правило, сопряжен с большим процентом неответов и что информированность респондентов о наличии официальной регистрации у бизнес-единиц, где они заняты, также оставляет желать много лучшего. Нельзя, однако, не учитывать, что использование подобного подхода делает официальные оценки занятости в неформальном секторе для России, строго говоря, несопоставимыми с аналогичными оценками для большинства других стран. Впрочем, даже при такой расширенной трактовке уровень занятости в неформальном секторе среди городского населения России оказывается достаточно умеренным – 13,5% (2011 г.). Об этом стоит упомянуть, поскольку по традиции, унаследованной от самых первых исследований на данную тему, многими аналитиками (включая экспертов МОТ) занятость в неформальном секторе рассматривается как преимущественно городской феномен и ее оценки, как мы уже отмечали, часто рассчитываются только для городского населения или только для населения, занимающегося несельскохозяйственной деятельностью.

В принципе данные ОНПЗ позволяют дополнительно оценивать также масштабы неформальной занятости, существующей внутри формального сектора. В разработках Росстата в состав занятых на неформальной основе среди работающих на предприятиях (т.е. в формальном секторе) включаются три группы: 1) помогающие работники семейных предприятий; 2) работающие по найму на основе устной договоренности; 3) ра-

шая подсказка в анкетах ОНПЗ формулировалась как «по найму у физических лиц», то затем она была уточнена и стала звучать несколько иначе – «по найму у физических лиц, у индивидуальных предпринимателей».

¹⁸ Первоначальная версия методологии ОНПЗ предполагала отнесение самозанятых, чья деятельность протекает на предприятиях со статусом юридического лица, к формальному сектору (Горбачева, Рыжикова, 2002). Но и она не предусматривала использования более широкого критерия – наличия официальной регистрации независимо от того, как юридически оформлен тот или иной бизнес. Что касается работающих по найму, то по отношению к ним никакие дополнительные критерии (размерный или регистрационный) никогда не применялись. Добавим, что в ближайшее время Росстат все же планирует ввести критерий размера занятости для ПБОЮЛов, использующих наемный труд.

ботающие по найму на основе договоров гражданско-правового характера. Отнесение к «неформалам» последней, третьей группы представляется не вполне очевидным. Неявно оно предполагает, что все работники, принадлежащие к этой категории, являются «фиктивными контрактниками», т.е. что работодатели оформляют их наём по нормам гражданского права исключительно в целях уклонения от налогов, а не потому, что это отражает реальный характер складывающихся в таких случаях экономических отношений. На наш взгляд, каким бы ни был официальный документ, оформляющий отношения между участниками договора, сам факт его наличия дает основания для квалификации работников, у которых он есть, в качестве занятых на формальной основе (во всяком случае – в рамках «контрактного» подхода).

Однако, по оценкам Росстата, масштабы неформальной занятости в формальном секторе в любом случае оказываются более чем скромными. Из данных ОНПЗ следует, что на протяжении 2000-х годов ее доля в общей численности занятых в российской экономике колебалась вокруг отметки 1%.

Как было отмечено, важнейшей особенностью определения Росстата является неиспользование в нем как размерного, так и регистрационного критериев. Естественно спросить: какова же «цена вопроса»? Насколько значительны в количественном выражении последствия подобной методологической установки? Данные о наличии/отсутствии официальной регистрации у производственных единиц без статуса юридического лица доступны в ОНПЗ только по samozanyatym. Расчеты показывают, что, скажем, в 2011 г. при введении по отношению к ним дополнительного критерия, связанного с наличием/отсутствием официальной регистрации, уровень занятости в неформальном секторе снижается почти на 3 п.п. – с 16,5% до 13,7%. Если предположить, что наемные работники, занятые на официально зарегистрированных производственных единицах без статуса юридического лица, составляют примерно такую же величину, то тогда интересующий нас показатель оказался бы еще ниже – порядка 10–12%.

Еще более драматические последствия имеет неиспользование критерия размерности. В табл. 2 показано, как работники, имеющие различные виды занятости, распределялись по двум группам производственных единиц – с численностью персонала до 5 и с численностью персонала 5 и более человек. (Оценки относятся к 2008 г. – последнему году, за который имеются соответствующие данные.) Из этой таблицы следует, что

если бы исходя из количественного критерия мы отнесли к предприятиям неформального сектора производственные единицы со штатом менее 5 человек, то в таком случае уровень занятости в нем упал бы с 17,9% до 11,3%. А если бы мы исключили затем работников, чья деятельность протекает на предприятиях со штатом до 5 человек, но с официальной регистрацией в качестве юридических лиц, то тогда он сократился бы до отметки 9,2%¹⁹. Можно, таким образом, ожидать, что при наложении любых дополнительных критериев уровень занятости в неформальном секторе по данным ОНПЗ, скорее всего, оказался бы сопоставим с показателями, типичными для экономически наиболее развитых стран мира.

В работе В. Гимпельсона и А. Зудиной величина неформальной занятости определялась по остаточному методу – как разность между общей численностью занятых в экономике и численностью занятых по отчетности предприятий (Гимпельсон, Зудина, 2011). По их расчетам, в 2009 г. в неформальном секторе трудилось примерно 30% всех российских работников, что почти вдвое превышает официальные оценки, которые дают ОНПЗ. Однако отчетность предприятий содержит, строго говоря, информацию не о том, какова численность занятого на них персонала, а о том, каким числом рабочих мест (в эквиваленте полного рабочего времени) они располагают. (Дело в том, что, по методологии Росстата, при оценке количества замещенных рабочих мест большинство работников учитываются не как целые единицы, а пропорционально отработанному ими времени). Кроме того, как признают сами авторы, величину, получаемую остаточным методом, корректнее было бы обозначать термином «занятость в некорпоративном секторе», чем термином «занятость в неформальном секторе» (Гимпельсон, Зудина, 2011).

Еще одним источником, позволяющим оценивать масштабы неформальной занятости в России на регулярной основе, является Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения (РМЭЗ). РМЭЗ представляет собой общенациональное лонгитюдное обследование домохозяйств и проводится один раз в год (начиная с 1994 г. и исключая 1997 и 1999 гг.) Исследовательским центром ЗАО «Демоскоп» совместно с Институтом социологии РАН, Институтом питания РАМН, НИУ «Высшая школа экономики» и Университетом Северной Каролины

¹⁹ Более того, при введении критерия размерности данные ОНПЗ не обнаруживают никакого устойчивого тренда к расширению занятости в неформальном секторе. Согласно скорректированным таким образом оценкам, как в начале, так и в конце 2000-х годов уровень занятости в нем находился вблизи отметки 9%.

в Чепл Хилле (США). Исходная выборка РМЭЗ составляет около 5 тыс. жилищ-домохозяйств (порядка 12 тыс. респондентов), расположенных в 160 населенных пунктах в 35 субъектах Российской Федерации. Выборка построена таким образом, что результаты обследования являются репрезентативными по России в целом.

Впервые данные РМЭЗ были использованы для оценки уровня неформальной занятости в России в работе О. Синявской, в которой рассматривался период 2000–2003 гг. (Синявская, 2005). Было избрано «гибридное» определение с привлечением элементов как производственного, так и легалистского подходов. К «неформалам» были отнесены две группы работников – во-первых, все занятые не на предприятиях и, во-вторых, занятые по найму на предприятиях без официального оформления. Оценки уровня первичной неформальной занятости, полученные О. Синявской для начала 2000-х годов, составили относительно небольшую величину – 6,5–7,5% (с учетом вторичной неформальной занятости они возросли примерно вдвое – до 14–15%)²⁰.

Более поздние оценки Т. Карабчук и М. Никитиной также строились на данных РМЭЗ, но охватывали более протяженный период – 2003–2009 гг. (Карабчук, Никитина, 2011). (Хотя в этой работе приводятся расчеты и для более ранних лет, они рассматриваются авторами как методологически недостаточно корректные.) Использовалось «гибридное» определение, сочетавшее производственный и легалистский подходы. «Неформалами» признавались: 1) все занятые не на предприятиях; 2) занятые на предприятиях без официального оформления; 3) занятые на микропредприятиях со штатом не более 5 человек. Усредненная оценка для всего рассматриваемого периода составила около 17% (в том числе: занятые не на предприятиях – 8%, занятые на предприятиях без официального оформления – 5,5%; занятые на микропредприятиях со штатом не более 5 человек – 3,3%). Этот показатель близок к данным официальной статистики, однако динамика неформальной занятости, которая вырисовывается из расчетов Т. Карабчук и М. Никитиной, имеет мало общего с той, что фиксируют ОНПЗ. По их оценкам, резкий скачок неформальной занятости произошел в начале 2000-х годов – пик

²⁰ В этой работе приводились также альтернативные оценки, рассчитанные по данным обследования Московского центра Карнеги (2000 г.) и Национального обследования благосостояния и участия населения в социальных программах (2003 г.). В первом случае охват работников неформальной занятостью составил около 4%, во втором – примерно 5% (Синявская, 2005).

был достигнут в 2004 г. (17,6%), а во все последующие годы ее доля оставалась примерно постоянной, колеблясь вокруг отметки 17% (Карабчук, Никитина, 2011).

В работе Ф. Слонимчика данные РМЭЗ использовались для получения оценок неформальной занятости для периода 2001–2009 гг. (Slonimczyk, 2011). Выработанное им определение также было «гибридным». Выделялись три составляющих неформальной занятости, которые определялись исходя из ответов на три вопроса основной анкеты РМЭЗ: о типе работы (на предприятиях/не на предприятиях); о наличии официально оформленных трудовых договоров (для работающих по найму на предприятиях) или официальной регистрации (для самозанятых); о наличии нерегулярных подработок. Все работающие не на предприятиях квалифицировались как занятые в неформальном секторе; как и в случае ОНПЗ, никакие дополнительные ограничения (количественные или регистрационные) при этом не налагались. В состав неформально занятых включались также работники, занятые на предприятиях без официального оформления. Наконец, к числу «неформалов» относились лица с нерегулярной занятостью, если она была у них единственной (т.е. если она не являлась дополнительной по отношению к какой-либо другой имеющейся у них регулярной работе).

Подход Ф. Слонимчика можно назвать «расширенным и модифицированным производственным подходом»: расширенным – потому что, как и в ОНПЗ, все без исключения работающие не на предприятиях считаются занятыми на неформальной основе; модифицированным – потому что к ним добавляется ряд групп, чья занятость квалифицируется как неформальная исходя из легалистских критериев (отсутствие официального оформления). Не удивительно, что результатом этого оказываются высокие оценки охвата российских работников неформальной занятостью – от 20% до 24% для периода 2000-х годов. Ее структура выглядит при этом так: чуть более 8% – занятые не на предприятиях; примерно 6% – занятые на предприятиях без официального оформления; примерно 8% – занятые нерегулярными подработками (оценки относятся к 2009 г.)²¹.

²¹ Стоит отметить, что в РМЭЗ при выделении нерегулярной (случайной) занятости используется более длительный референтный период, чем тот, что принят при проведении стандартных обследований рабочей силы, – месяц вместо недели. При исключении лиц, занимающихся только подработками и не имеющих регулярной занятости, уровень неформальной занятости снижается примерно до 15%.

В работе Х. Леманна с соавторами также использовались данные РМЭЗ, но не регулярных обследований, а специального модуля 2009 г., посвященного проблеме неформальной занятости (Lehmann et al., 2011). Для выделения неформальной занятости использовались два альтернативных легалистских критерия – наличие/отсутствие официально оформленного трудового договора и уплата/неуплата работодателями взносов в социальные фонды с заработной платы работников. Уровень неформальной занятости при использовании первого подхода составил 6%, при использовании второго – свыше 14%. Первая из этих оценок оказывается явно заниженной, так как относится только к наемным работникам, занятым на предприятиях. (В основной анкете РМЭЗ работникам, занятым не на предприятиях, вопрос о наличии/отсутствии у них официально оформленных трудовых договоров не задается.) Вторая является более корректной, так как относится ко всем наемным работникам независимо от того, где они заняты – на предприятиях или не на предприятиях. Однако и она не учитывает неформальную занятость среди самозанятых. Впрочем, на российском рынке труда самозанятость устойчиво поддерживается на достаточно невысокой отметке. Поэтому величина связанной с этим недооценки, скорее всего, должна быть не очень значительной.

При оценке неформальной занятости для 30 европейских стран (включая Россию) М. Хазанс опирался на результаты, полученные в рамках пятой волны Европейского социального исследования (European Social Survey) в 2008–2009 г. (Hazans, 2011). Это многолетнее сравнительное обследование, проводимое один раз в два года международным консорциумом для двух-трех десятков европейских стран начиная с 2002 г. В настоящее время доступны данные пяти волн, каждая из которых включает примерно 30 тыс. интервью (1,5–3 тыс. интервью для каждой страны). В своем анализе М. Хазанс использовал элементы как производственного, так и легалистского подходов. К неформально занятым относились: 1) среди работающих по найму – занятые без письменного контракта; 2) среди самозанятых – работодатели, возглавляющие предприятия с численностью персонала не более 5 человек, а также работники-индивидуалы (**own-account workers**) в том случае, если они не являлись специалистами высшего уровня квалификации; 3) среди помогающих семейных работников – лица, занятые на семейных предприятиях без официально оформленных трудовых контрактов. Следуя такому определению, он получил оценку уровня неформальной занятости для России в 2008 г., рав-

ную 12%. Из общего числа неформально занятых свыше 6% составили работающие по найму, около 5,5% самозанятые и примерно 0,5% помогающие семейные работники. Дополнительно М. Хазанс выделял среди экономически неактивного населения лиц, на момент обследования не присутствовавших на рынке труда, однако в предыдущие 12 мес. в течение какого-то времени работавших на неформальной основе. В случае России эта добавка оказывается достаточно весомой – 4,2% (Hazans, 2001)²².

Наш краткий обзор показывает, что разброс в количественных оценках вовлеченности российских работников в неформальную занятость, получаемых различными исследователями, достаточно велик – от чуть более 5% до почти 30%. В результате если бы мы проранжировали различные страны по уровням наблюдаемой в них неформальной занятости, то место России в этом списке смещалось бы резко вверх и вниз в зависимости от того, какой из этих результатов мы бы сочли более корректным. Минимальные оценки предполагают, что в данном отношении ситуация на российском рынке труда не слишком сильно отличается от ситуации на рынках труда наиболее развитых стран, максимальные – что Россия является страной с внушительной неформальной занятостью, которая хотя и не дотягивает до показателей стран Африки или Латинской Америки, но вполне сопоставима с теми, что наблюдаются в странах Южной Европы (таких как Италия, Испания, Португалия или Кипр).

4. Альтернативные определения: сравнительный анализ

Как уже отмечалось, основу для нашего эмпирического анализа составили данные РМЭЗ. Мы начинаем его с общей характеристики вопросов как из основной анкеты этого обследования, так и из дополнительного модуля 2009 г., позволяющих идентифицировать и измерять неформальную занятость. Следует с самого начала оговориться, что нас будет интересовать только *первичная неформальная занятость* и, соответст-

²² Стоит также отметить, что показатели неформальной занятости оценивались М. Хазансом по отношению не к общей численности занятых, а к численности экономически активного населения. При пересчете на занятое население полученная им оценка увеличивается примерно на 1 п.п.

венно, все расчеты будут производиться нами только для нее. С методологической точки зрения обсуждение вторичной неформальной занятости не добавляет к анализу ничего принципиально нового (поскольку критерии выделения неформальных работников в том и другом случае оказываются теми же), с измерительной – вносит в получаемые оценки дополнительный шум, с содержательной – ставит во многом иные проблемы, которые выходят за рамки настоящей работы.

Обследования РМЭЗ содержат большое число вопросов, относящихся к различным аспектам проблемы неформальности на рынке труда. Некоторые из них задаются всем респондентам, другие – только самозанятым, третьи – только работающим по найму. Часть из них регулярно включается в основную анкету РМЭЗ, но часть включалась лишь однажды в специальное приложение 2009 г., посвященное проблеме неформальной занятости. На сегодняшний день это, наверное, самый богатый источник данных по России, позволяющий рассматривать феномен неформальности на рынке труда со многих различных точек зрения. Перечень показателей, которые могут представлять интерес для такого анализа, весьма представительен.

Как уже упоминалось, регулярная анкета РМЭЗ включает три вопроса, которые могут использоваться для разграничения формальной и неформальной занятости: 1) о типе работы (на предприятиях/не на предприятиях); 2) о наличии/отсутствии ее официального оформления; 3) о наличии/отсутствии нерегулярных подработок. Помимо этого, в рамках регулярных обследований РМЭЗ собирается информация о доле официального заработка, с которого респондентами или их работодателями уплачиваются налоги, а также о предоставлении/непредоставлении работникам различных социальных льгот (для работающих на предприятиях). Среди таких льгот можно выделить обязательные, получение которых гарантируется действующим законодательством. Их непредоставление можно рассматривать в качестве одного из проявлений деформализации трудовых отношений. Естественно также полагать, что чем дальше заходит такая деформализация, тем меньше должно становиться и общее число социальных льгот (как обязательных, так и дополнительных), доступ к которым открыт для работников²³.

²³ Вопрос из анкеты РМЭЗ о предоставляемых предприятиями социальных льготах включает 11 позиций. Три из них – оплату очередных отпусков, оплату больничных листов и оплату отпусков по беременности, родам и уходу за детьми до трех лет – можно отнести к числу обязательных.

Спектр вопросов, содержащихся в специальном модуле 2009 г., еще шире. Среди них: 1) расширенная версия вопроса о типе работы (на предприятиях/не на предприятиях); 2) расширенная версия вопроса о типе трудового контракта (для всех работающих по найму); 3) вопрос об официальной регистрации бизнеса (для самозанятых); 4) вопросы об уплате/неуплате взносов в социальные фонды (отдельно для наемных работников и отдельно для самозанятых); 5) вопрос о доле заработной платы, с которой в фирмах, аналогичных опрашиваемой, платятся налоги (для самозанятых); 6) вопрос о доле работников с официально оформленными трудовыми договорами в фирмах, аналогичных опрашиваемой (для самозанятых); 7) вопрос о доле работников с официально оформленными трудовыми договорами на самой опрашиваемой фирме (для самозанятых); 8) вопросы о степени соблюдения действующего законодательства о труде (отдельно для наемных работников и отдельно для самозанятых); 9) вопросы о степени соблюдения условий заключаемых трудовых договоров (отдельно для наемных работников и отдельно для самозанятых); 10) вопросы о соблюдении/несоблюдении различных разделов трудового законодательства и/или различных пунктов трудовых договоров (отдельно для наемных работников и отдельно для самозанятых); 11) вопросы о степени формальности отношений, складывающихся между работниками и работодателями (отдельно для наемных работников и отдельно для самозанятых). Степень соблюдения трудового законодательства и трудовых договоров оценивалась респондентами по 100-балльной шкале; степень формальности трудовых отношений – по 11-балльной шкале; число разделов трудового законодательства, по которым оценивалась полнота выполнения содержащихся в них требований, равнялось 10.

Таким образом, данные РМЭЗ открывают возможности для конструирования множества альтернативных определений неформальной занятости. Однако мы решили ограничить их число четырьмя, которые в наибольшей степени соответствуют наиболее популярным и чаще всего встречающимся в литературе подходам. Для них мы будем использовать следующие условные обозначения: «комбинированный», «количественный», «контрактный» и «социальный». *Комбинированный подход* является наиболее широким и строится с использованием элементов производственного и легалистского определений. Он представляет примерный аналог подхода, используемого Росстатом РФ, но с добавлением неформально занятых, чьи рабочие места находятся в формальном секторе. В рамках

количественного подхода к работающим в неформальном секторе относятся работники микропредприятий с численностью персонала менее 5 человек. (Напомним, что такой порог численности при выделении предприятий неформального сектора рекомендуется экспертами МОТ). Следуя *контрактному подходу*, неформально занятыми признаются наемные работники без официальных трудовых договоров и самозанятые без официальной регистрации бизнеса. Наконец, при использовании *социального подхода* работники считаются занятыми на неформальной основе, если с их заработной платы или их предпринимательских доходов не уплачиваются взносы в социальные фонды. Расчет показателей неформальной занятости производился по данным специального модуля РМЭЗ за 2009 г. (исключение – количественный подход, для которого исходные данные – о численности персонала предприятий, где трудятся респонденты – брались из основной части обследования).

Все остальные из перечисленных выше вопросов – содержащиеся как в основной, так и в дополнительной анкетах РМЭЗ за 2009 г. – использовались не как «конструкционные», а как вспомогательные. Мы обращались к ним для того, чтобы понять, насколько случаи неформальности, выделяемые в соответствии с комбинированным, количественным, контрактным и социальным подходами, согласуются или не согласуются с общепринятыми представлениями о неформальной занятости.

Более конкретно алгоритм конструирования наших операциональных определений выглядел так.

1. *Комбинированный подход*. Как уже отмечалось, при установлении границ неформального сектора мы фактически следовали за определением Росстата. К занятым в этом секторе относились все, чья деятельность протекает не на предприятиях со статусом юридического лица, – независимо от наличия официально оформленных трудовых договоров у наемных работников или официальной регистрации в качестве ПБОЮЛов у самозанятых, а также независимо от численности персонала тех бизнес-единиц, где они трудятся. Многие исследователи (особенно из стран Латинской Америки) исключают из числа занятых в неформальном секторе самозанятых, являющихся специалистами высшего уровня квалификации (*professionals*). В данных РМЭЗ численность этой группы оказывается минимальной (менее 20 человек), так что решение о ее включении/невключении в состав работников неформального сектора в любом случае практически ничего не меняет.

Поскольку в 2009 г. вопрос о типе работы задавался респондентам РМЭЗ фактически дважды – сначала в основной анкете, а затем в дополнительной, это позволяет проверить, насколько адекватно они его воспринимают. Достаточно неожиданно, но среди тех, кто при ответе на вопрос дополнительной анкеты сообщил, что работает *по найму у физических лиц*, около 60% (!) при ответе на аналогичный вопрос основной анкеты выбирали вариант *по найму на предприятиях*. В результате при использовании формулировки из дополнительной анкеты численность наемных работников, занятых у физических лиц/индивидуальных предпринимателей, оказывается почти в 2,5 раза больше, чем при использовании формулировки из основной анкеты. Это можно рассматривать как свидетельство того, что у достаточно многочисленной группы респондентов вопрос о работе на предприятии/не на предприятии вызывает серьезные затруднения и что в зависимости от его формулировки оценки занятости в неформальном секторе могут колебаться в широких пределах.

К занятым в неформальном секторе мы добавляли затем неформальных работников формального сектора. Следуя методологии ОНПЗ, мы относили к ним работающих на предприятиях на основе устной договоренности, а также по гражданско-правовым контрактам. В некоторых исследованиях к числу неформально занятых относят также наемных работников, затрудняющихся с ответом на вопрос о типе имеющихся у них контрактов. Однако в нашем случае процент таких «отказников» был небольшим – менее 0,5% от общей численности работающих по найму, что с практической точки зрения делает эту проблему малозначимой.

В конечном итоге комбинированный подход выводит на оценку уровня неформальной занятости в 24,1%. Из них 19,9% составляют работники неформального сектора и 4,2% неформальные работники, чьи рабочие места находятся в формальном секторе.

2. *Количественный подход.* При конструировании количественного определения мы использовали наиболее жесткий порог численности персонала из всех встречающихся в литературе – менее 5 человек. В то же время мы не налагали никаких дополнительных ограничений, будь то принадлежность бизнес-единиц, на которых трудятся респонденты, государству (на него, как ни странно, работает примерно каждый десятый неформально занятый, выделяемый в соответствии с количественным критерием); наличие у этих бизнес-единиц статуса юридических лиц

(оно отмечается примерно в каждом четвертом случае); наличие официально оформленных трудовых договоров у наемных работников или официальной регистрации бизнеса у самозанятых (имеются примерно в каждом втором случае). К занятым на микропредприятиях мы добавляли еще одну небольшую группу – неоплачиваемых работников семейных предприятий (независимо от размеров последних). Уровень неформальной занятости при таком подходе оказывается равен относительно небольшой величине – 10,8%.

Следует отметить, что по техническим причинам приведенная оценка является заниженной. В основной анкете РМЭЗ респондентам, работающим не на предприятиях, а также лицам, занимающимся нерегулярными подработками, не задается вопрос о численности персонала бизнес-единиц, на которых протекает их деятельность. Отчасти этот пробел удастся восполнить с помощью данных специального приложения 2009 г., где аналогичный вопрос задавался дополнительно всем самозанятым. Тем не менее больше половины работников, занятых по найму у физических лиц, мы все равно теряем, поскольку информация о размерах бизнес-единиц, где они трудятся, отсутствует как в основной, так и в дополнительной части обследования. Если, например, предположить, что все они работают на микропредприятиях с численностью персонала менее 5 человек, то тогда уровень неформальной занятости увеличивается примерно в 1,5 раза до отметки 17%. Однако это очень сильное допущение, поскольку среди тех, о ком необходимая информация у нас есть, на таких микропредприятиях трудится лишь каждый пятый занятый по найму у физических лиц. Поэтому оценка, которую мы получили бы при наличии такой информации по всем работникам этой группы, была бы, скорее всего, ближе к нижней, чем к верхней границе интервала, лежащего между 11% и 17%.

Важно также отметить, что у значительной части респондентов РМЭЗ вопрос о численности персонала предприятий, где протекает их деятельность, вызывает серьезные затруднения и они оказываются неспособны на него ответить. В результате оперирование количественным определением ведет к значительному сокращению объема выборки (почти на треть). В той мере, в какой подобные затруднения являются не особенностью выборки РМЭЗ, а общей характеристикой участников российского рынка труда, это можно рассматривать как весомый аргумент против использования количественного подхода в случае России.

3. *Контрактный подход.* В рамках этого подхода мы относили к неформально занятым наемных работников без официально оформленных контрактов и самозанятых без официальной регистрации бизнеса. В противоположность комбинированному подходу лица, работающие по гражданско-правовым договорам, включались в состав занятых на формальной основе.

Согласно контрактному подходу, доля неформально занятых оказывается ниже, чем согласно комбинированному, но несколько выше, чем согласно количественному, – 13,7%.

4. *Социальный подход.* В этом случае к неформально занятым относились наемные работники, с чьей заработной платы не производилось никаких отчислений в социальные фонды, а также самозанятые, сообщившие, что бизнес-единицы, с которыми связана их деятельность, не перечисляют в эти фонды никаких взносов. Поскольку наемные работники, с чьей заработной платы отчисления производятся лишь частично, все равно остаются участниками системы социального страхования, мы квалифицировали их как занятых на формальной основе. (Так же поступали в своей работе Х. Леманн с соавторами (Lehmann et. al., 2011).) **На просьбу сообщить, перечисляются ли с их доходов взносы в социальные фонды, многие самозанятые отвечали отказом.** Всех таких «отказников» мы рассматривали в качестве лиц, не охваченных системой социального страхования и, соответственно, квалифицировали их как занятых на неформальной основе.

Социальный подход выводит на оценку уровня неформальной занятости, очень близкую к той, что дает контрактный, – 12,4%.

На рис. 1 показано распределение занятых в зависимости от типа (по найму/не по найму) и характера (формальная/неформальная) их работы при использовании четырех введенных нами определений. Как и следовало ожидать, максимальная доля неформально занятых по найму фиксируется при использовании самого широкого, комбинированного подхода – около 19%, тогда как минимальная при использовании самого узкого, количественного – 4%. В то же время именно количественный подход выводит на максимальный показатель неформальной самозанятости – 6,8%. В остальных случаях на ее долю приходится от 3% до 5% от всех занятых. Подобное «лидерство» количественного подхода объясняется тем, что, как уже отмечалось, при его использовании из анализа выпадает многочисленная группа наемных работников, занятых у физических лиц, что ведет к искусственному завышению удельного веса самозанятых.

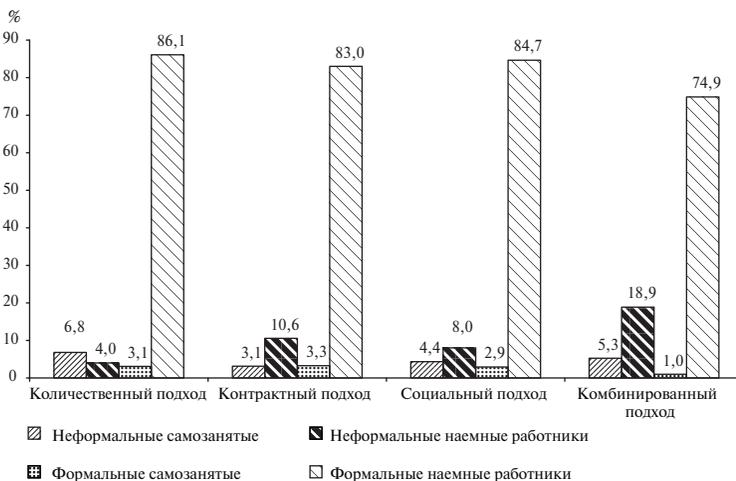


Рис. 1. Структура занятости при использовании альтернативных подходов к определению неформальности, РМЭЗ, 2009 г., % (все занятые = 100%)

Показатели, представленные на рис. 1, оценивались в процентном отношении к общей численности занятых. Однако не меньший интерес представляют оценки, показывающие, насколько велика доля «неформалов» отдельно среди наемных работников и отдельно среди самозанятых. Соответствующие «коэффициенты неформальности» представлены на рис. 2. Для наемных работников они колеблются от примерно 4% при количественном до примерно 20% при комбинированном подходе. Аналогичные оценки для самозанятых варьируют от 49% при контрактном до 84% при комбинированном подходе. Таким образом, независимо от используемого подхода «коэффициенты неформальности» для самозанятых оказываются в несколько раз выше, чем для работающих по найму.

В целом результаты, получаемые на основе альтернативных определений, можно охарактеризовать как достаточно близкие. Сказать этого нельзя только про один подход – комбинированный. Важно, однако, отметить, что почти двукратный разрыв в уровнях неформальной занятости между ним и остальными подходами практически целиком формируется за счет одной группы, а именно – неформальных наемных работников. Что же касается неформальных самозанятых, то их представительство во всех четырех случаях оказывается примерно одинаковым.

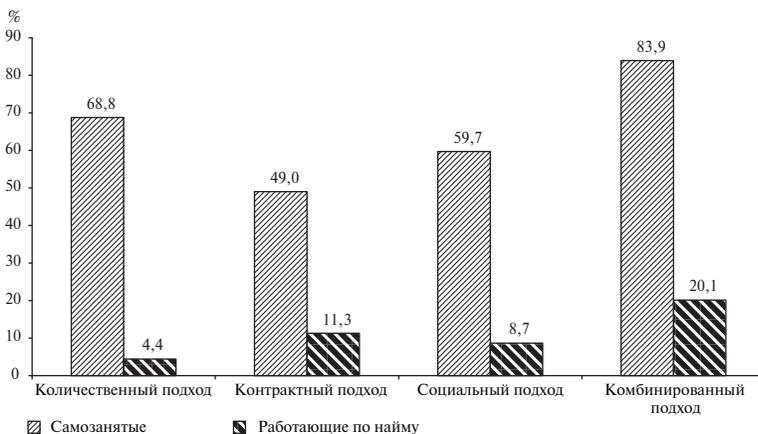


Рис. 2. Уровни неформальной занятости среди самозанятых и работающих по найму при использовании альтернативных подходов к определению неформальности, РМЭЗ, 2009 г., %

Возникает вопрос: в какой мере альтернативные определения неформальной занятости согласуются друг с другом? Насколько велика зона пересечения между ними? Говоря иначе, можно ли утверждать, что они охватывают практически один и тот же сегмент рынка труда?

Корреляционная матрица для альтернативных оценок неформальной занятости свидетельствует о существовании между ними значимой статистической связи (табл. 3). Правда, корреляцию между количественным и прочими подходами едва ли можно назвать высокой (коэффициенты корреляции меньше 0,5). Максимальная степень соответствия отмечается между контрактным и социальным подходами (коэффициент корреляции больше 0,8). Слабее они коррелируют с комбинированным подходом, хотя и в этом случае коэффициенты корреляции находятся на достаточно высоком уровне (порядка 0,6–0,7).

Полученные оценки дают основания предполагать, что альтернативные определения неформальной занятости охватывают во многом не пересекающиеся сегменты рынка труда. Так, явно особняком стоит количественный подход. Но и дистанция между комбинированным подходом, с одной стороны, и контрактным и социальным подходами, с другой, также оказывается достаточно существенной.

На рис. 3 представлена диаграмма Венна для трех наиболее «широких» подходов к определению неформальной занятости – комбинирован-

ного, контрактного и социального. Из нее следует, что доля работников, которые могли бы квалифицироваться как неформальные по всем трем определениям, составляет 8,9%, по каким-либо двум из трех – 6,2%, только по какому-либо одному – 10,0%. Иными словами, исходя из максимально жесткой трактовки, уровень неформальной занятости по данным РМЭЗ не дотягивает до 9%, исходя из максимально мягкой, превосходит 25%. Зона пересечения, общая для всех трех подходов, составляет чуть более трети от всего массива работников, которые по тем или иным критериям могут квалифицироваться как занятые на неформальной основе.

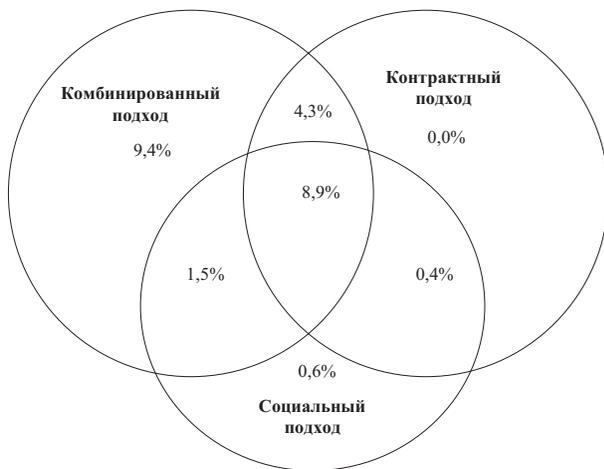


Рис. 3. Диаграмма Венна для контрактного, социального и комбинированного подходов к определению неформальной занятости

Из рис. 3 видно также, что комбинированное определение практически полностью покрывает собой два других. На долю работников, которые классифицируются как неформальные исходя из контрактного и социального определений, но при этом как формальные исходя из комбинированного определения, приходится чуть более 1% от всех занятых. Напротив, аналогичный «двоесок», который дает комбинированный подход, приближается к 10%, т.е. даже превосходит по величине зону пересечения, общую для всех трех подходов. Естественно ожидать, что сегмент рынка труда, выделяемый таким «широкозахватным» способом, должен с высокой степенью вероятности включать крайне неоднородный по своему составу массив работников.

Более общие результаты одновременно по всем четырем подходам представлены на рис. 4. Добавление количественного подхода еще сильнее сужает «ядро» неформальной занятости – до 2,5%. Доля работников, квалифицируемых как неформально занятые по каким-либо трем определениям из четырех, составляет 7,7%, по каким-либо двум – 6,5%, только по какому-либо одному – 9,9%. Наиболее жесткая трактовка сжимает неформальную занятость до менее 3%, наиболее мягкая растягивает ее до почти 27%. Общее для четырех подходов пересечение составляет менее десятой части от всех работников, которые по тем или иным признакам могли бы классифицироваться как неформальные.

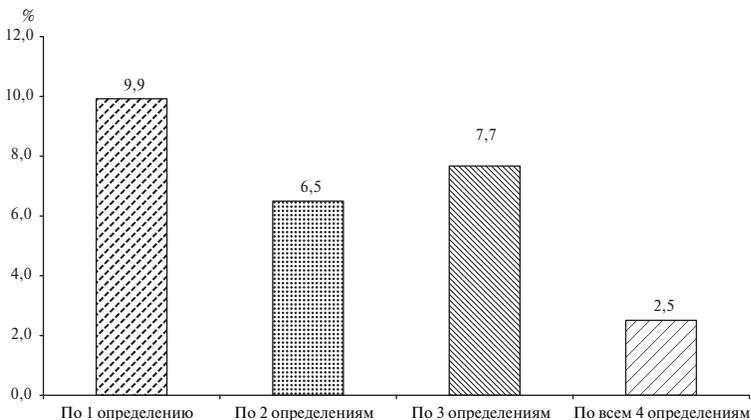


Рис. 4. Оценки степени согласованности между альтернативными определениями неформальной занятости, % (все занятые = 100%)

Эти результаты показывают, что оценки, получаемые при использовании альтернативных определений, являются сопоставимыми в достаточно ограниченной степени и во многом охватывают разные кластеры работников и рабочих мест. Наибольшую близость демонстрируют контрактный и социальный подходы, выводящие на сравнительно умеренные показатели неформальной занятости. Наибольшие расхождения наблюдаются для комбинированного и количественного подходов, которые исходя из получаемых при их использовании оценок могут быть названы соответственно «максималистским» и «минималистским».

Как уже отмечалось, основная и дополнительные анкеты РМЭЗ открывают возможности для конструирования большого числа «контрольных» показателей, отражающих различные аспекты деформализации тру-

довых отношений. Сравнивая их значения по группам формальных и неформальных работников, выделяемых в соответствии с теми или иными критериями, мы можем понять, какие из этих критериев являются более эффективными, т.е. позволяют точнее проводить границу между формальной и неформальной занятостью.

Результаты таких расчетов представлены в табл. 4 и 5 отдельно для работающих по найму и для самозанятых. Нетрудно заметить, что как для наемной рабочей силы, так и для самозанятых максимальные контрасты по всем «контрольным» показателям между группами формальных и неформальных работников наблюдаются при использовании контрактного и социального подходов. При использовании комбинированного подхода граница между формальной и неформальной занятостью в значительной мере размывается. Еще менее отчетливой она становится при обращении к количественному подходу.

Так, разность в оценках степени соблюдения трудового законодательства между формальными и неформальными наемными работниками при использовании контрактного и социального подходов достигает 40–45 п.п. (по 100%-й шкале), при использовании комбинированного не превышает 30 п.п., а при использовании количественного составляет менее 10 п.п. Аналогичные показатели для степени соблюдения условий трудовых договоров равны 30, 20 и 10 п.п. соответственно. Разность в числе разделов трудового законодательства, строго соблюдаемых работодателями, которая при использовании первых двух подходов оказывается равна 4, при использовании третьего снижается до 3, а при использовании четвертого вообще до 1. Средняя доля официально выплачиваемой заработной платы у неформальных работников, выделяемых в соответствии с контрактным или социальным определениями, составляет 15–20%, у выделяемых в соответствии с комбинированным – около 50%, а у выделяемых в соответствии с количественным определением превышает 70%, почти не отличаясь от показателя для формальных работников²⁴. Наконец, в первых двух случаях среднее число социальных льгот, предоставляемых неформальным работникам, оказывается в 2–3 раза меньше, чем в двух последних.

Сходная картина наблюдается по самозанятым. Согласно контрактному и социальному подходам, степень соблюдения трудового законода-

²⁴ Аналогичные соотношения наблюдаются при использовании вопроса из приложения о доле заработной платы, с которой работодатели уплачивают взносы в социальные фонды.

тельства на неформальных бизнес-единицах оказывается на 20–40 п.п. меньше, чем на формальных, тогда как, согласно комбинированному и количественному подходам, этот разрыв составляет лишь 4–13 п.п. Расхождения того же порядка наблюдаются по степени соблюдения условий трудовых договоров. Доля работников с официально оформленными контрактами у неформальных бизнес-единиц, выделяемых в соответствии с контрактным или социальным критериями, не превышает 20%, тогда как у выделяемых в соответствии с количественным или комбинированным критериями достигает 40–50%. Наконец, доля официально получаемых доходов в первых двух случаях составляет от 7% до 32%, в то время как в двух последних превышает 60%.

Чтобы проверить надежность этих выводов, мы оценили затем с помощью МНК серию регрессий, в которых в качестве зависимых переменных выступали различные «контрольные» показатели деформализации, а в качестве объясняющей переменной – принадлежность работников к неформальной занятости по четырем альтернативным версиям ее определения. В зависимости от используемых показателей некоторые из регрессий оценивались для всех респондентов, другие – только для наемных работников, третьи – только для самозанятых. Для краткости в табл. 6 мы приводим значения полученных коэффициентов регрессии только для интересующей нас переменной характера занятости (формальная/неформальная), опуская результаты для всех остальных независимых переменных (их полный список дан в примечании к этой таблице).

В принципе все подходы свидетельствуют, что при прочих равных условиях переход из состояния формальной в состояние неформальной занятости сопровождается серьезной деформализацией трудовых отношений. Однако степень «эффективности» альтернативных подходов оказывается далеко не одинаковой. Практически по всем «контрольным» показателям, для которых были получены статистически значимые результаты, при использовании контрактного и социального подходов в положении формальных и неформальных работников обнаруживаются намного более глубокие контрасты, чем при использовании комбинированного и особенно количественного подходов. Так, согласно двум первым подходам, отсутствие у работников формального статуса ведет к сокращению доли официально выплачиваемой заработной платы примерно на 70%, согласно третьему – примерно на 40%, а согласно последнему – всего лишь на 10%. В первых двух случаях оценка степени со-

блюдения трудового законодательства по отношению к неформальным работникам по сравнению с формальными оказывается меньше на 40%, в третьем – только на 24%, а в последнем – вообще лишь на 6%. Из контрактного и социального подходов следует, что по сравнению с самозанятыми, чей бизнес официально зарегистрирован, у официально незарегистрированных самозанятых доля «теневого» найма выше на 50–60%, тогда как количественный и комбинированный подходы выводят на значительно более низкие цифры – 20–30%²⁵.

На наш взгляд, результаты как дескриптивного, так и эконометрического анализа однозначно свидетельствуют в пользу методологически более «выдержанных» подходов к идентификации неформальной занятости – контрактного и социального. При использовании комбинированного и особенно количественного подходов граница между формальной и неформальной занятостью начинает размываться, что не может не подорвать доверие к оценкам, получаемым на их основе.

5. Портретная галерея «неформалов»

При использовании альтернативных определений неформальной занятости иными могут становиться не только ее масштабы, но также и персональный состав входящих в нее работников. Социально-демографические «портреты» неформальных работников, выполненные с помощью производственного, контрактного, социального и комбинированного подходов, не обязательно должны совпадать. Задача настоящего раздела – попытаться ответить на вопрос, прослеживаются ли различия между ними на дескриптивном уровне и если да, то насколько они велики. Можно ли утверждать, что независимо от того, как определяется и измеряется неформальная занятость, ее социально-демографический профиль остается по большей части одним и тем же?²⁶

Данные о распределении неформально занятых по основным социально-демографическим группам представлены в табл. 7, тогда как

²⁵ Статистическая незначимость части оценок, получаемых в регрессиях по самозанятым, объясняется прежде всего тем, что общее число наблюдений в этом случае оказывается очень небольшим – порядка 400–500.

²⁶ Оговоримся, что в последующем изложении мы не будем проводить различия между терминами «неформальная занятость» и «занятость в неформальном секторе», используя их как синонимы.

табл. 8 содержит оценки уровней неформальной занятости для этих же групп²⁷.

Гендер. В целом можно утверждать, что распределение неформально занятых смещено в пользу мужчин, тогда как формально занятых – в пользу женщин. Однако при использовании контрактного или социального подходов преобладание мужчин среди неформальных работников оказывается намного более выраженным, чем при использовании комбинированного. В первом случае разрыв между неформальным и формальным секторами в представительстве мужчин оказывается в 1,5–2 раза больше, чем во втором: 12–15 п.п. против 8 п.п. Принципиально иные результаты дает количественный подход. Согласно ему, как среди неформально, так и среди формально занятых преобладают женщины. Хотя и в этом случае мужчин в составе неформальной занятости оказывается несколько больше, чем формальной, разница в их представительстве становится почти неразличимой – всего 1,5 п.п.

Возраст. Согласно контрактному, социальному и комбинированному подходам, доля молодежи среди занятых неформально примерно вдвое превышает ее долю среди занятых формально: 19–22% против 10–11%. В то же время первые два подхода фиксируют в неформальном секторе более высокую, чем в формальном секторе, долю пожилых работников, тогда как третий говорит об обратном. Принципиально иные результаты вновь дает количественный подход: при его использовании доли молодых и пожилых работников среди неформально занятых оказываются практически такими же, как среди формальных.

Образование. По среднему числу лет обучения неформальные работники отстают от формальных примерно на один год. Здесь больших расхождений между альтернативными подходами не отмечается. Все они фиксируют также примерно равную долю обладателей низкого образования (основное общее и ниже) среди работников формального сектора – порядка 6%. В неформальном секторе их насчитывается намного больше, хотя в оценках того, насколько больше, альтернативные подходы расходятся. Контрактный подход выводит на показатель 15,2%, социальный – 13,6%, комбинированный – 12,5%, количественный – 8,9%. Обратное соотношение между неформальной и формальной занятостью наблюдается по доле работников с высшим образованием. Для формаль-

²⁷ Чтобы не перегружать изложение, мы не приводим более детализированных результатов отдельно по наемным работникам и по самозанятым в составе формальной и неформальной занятости.

ного сектора все подходы опять-таки дают примерно одинаковую оценку – порядка 30%. Однако доля обладателей вузовских дипломов в неформальном секторе варьирует в достаточно широком диапазоне в зависимости от принятого определения. Минимальную оценку (12,4%) дает контрактный подход, максимальную (19,4%) – количественный. Можно сказать, что использование количественного подхода ощутимо сдвигает структуру неформальной занятости в пользу групп с более высоким формальным образованием.

Семейное положение. Среди неформально занятых доля не состоящих в браке оказывается примерно в 1,5 раза больше, чем среди формально занятых. Особенно значительный разрыв наблюдается при использовании контрактного подхода – свыше 10 п.п. Однако количественный подход подобного разрыва не фиксирует. Согласно полученным на его основе оценкам, доля «холостых» как среди неформальных, так и среди формальных работников является примерно одинаковой – 27–28 п.п.

Место проживания. В то же время количественный подход свидетельствует о намного более сильной смещенности неформальной занятости в пользу сельских жителей по сравнению с формальной. В структуре первой работники, проживающие на селе, занимают почти вдвое большую долю, чем в структуре второй, – 36% против 21%. При использовании других подходов подобный разрыв оказывается на порядок меньше, составляя не более 2–5 п.п.

Оседлость. По доле неоседлого населения (проживающего в данной местности менее 20 лет) неформальная занятость существенно превосходит формальную. Эта отличительная характеристика неформальной занятости фиксируется всеми подходами. Наибольшие различия (свыше 8 п.п.) обнаруживаются при использовании контрактного, наименьшие (менее 3 п.п.) – количественного подходов

Национальная принадлежность. Все подходы едины в том, что среди неформальных работников лица нерусских национальностей представлены намного шире, чем среди формальных. Максимальную их долю в структуре неформальной занятости фиксирует количественный подход – свыше 18%, тогда как минимальную комбинированный – менее 14%.

Форма собственности. В данном отношении количественный подход также стоит явно особняком. Согласно этому подходу, среди неформальных работников доля тех, кто трудится на предприятиях с участием государства, приближается к 13%, тогда как, согласно всем остальным, она не превышает 3–6%.

Размер предприятий. Все подходы выводят на примерно одинаковую оценку средней численности персонала предприятий формального сектора – 600–670 человек. Однако в отношении предприятий неформального сектора между ними наблюдается огромный разброс. То, что, согласно количественному подходу, в штате предприятий неформального сектора числится в среднем менее 3 человек, не удивительно, поскольку в его рамках разграничение неформальных и формальных бизнес-единиц производится исходя из критерия их размеров. Намного интереснее, что в данном отношении серьезные расхождения обнаруживаются между остальными подходами. Если при использовании контрактного и социального подходов средняя численность персонала предприятий неформального сектора оценивается в 25–30 человек, то при использовании комбинированного она приближается к отметке 50 человек. Это далеко отстоит от пороговых значений данного показателя, которые принято использовать при демаркации границ неформального сектора.

Специальный стаж. Все подходы свидетельствуют, что у неформальных работников средняя продолжительность специального стажа намного короче, чем у формальных. Однако если согласно контрактному подходу этот разрыв достигает пяти лет, то согласно количественному не превышает двух. По доле «новичков» (со специальным стажем до 1 года) неформально занятые оставляют формально занятых далеко позади. Среди первых такие работники встречаются в 1,5–2,5 раза чаще, чем среди вторых. Максимального значения (свыше 43%) этот показатель достигает при использовании контрактного подхода, тогда как минимального (около 22%) – количественного. Обратная картина наблюдается по «старожилам» со стажем работы на одном месте свыше 10 лет. По доле таких работников неформально занятые «проигрывают» формально занятым в несколько раз. Исключение – количественный подход, при использовании которого разрыв между неформально и формально занятыми в представительстве «старожилов» снижается до минимума – всего 5 п.п. (Для сравнения: при использовании контрактного подхода аналогичный разрыв приближается к 30 п.п.!). Отсюда можно заключить, что использование количественного подхода заметно сдвигает структуру неформальной занятости в пользу групп с большими запасами специфического человеческого капитала.

Профессиональная принадлежность. Распределение формально занятых по профессиям оказывается примерно одинаковым независимо от принятия того или иного подхода. Однако про распределение неформаль-

но занятых этого сказать нельзя. Так, при использовании количественного подхода в их составе резко возрастает представительство руководителей и специалистов высшей квалификации, а также работников сферы обслуживания при сокращении представительства квалифицированных и неквалифицированных рабочих. Особенно сильный «провал» наблюдается в последнем случае: при использовании количественного подхода доля неквалифицированных рабочих среди неформально занятых оказывается в 4–5 раз меньше аналогичных оценок, получаемых при использовании трех других подходов. Фактически количественный подход сдвигает структуру неформальной занятости в пользу представителей, во-первых, «беловоротничковых» и, во-вторых, наиболее квалифицированных профессиональных групп. К аналогичным сдвигам, выраженным, правда, в менее сильной форме, приводит также использование комбинированного подхода.

Отраслевая принадлежность. Выбор того или иного подхода почти не отражается на отраслевой структуре формальной занятости. Во всех четырех случаях она остается практически идентичной. Ситуация с отраслевой структурой неформальной занятости выглядит иначе. Так, количественный подход выводит на гораздо более высокую долю неформальных работников, сконцентрированных в торговле, – почти 60%, тогда как, согласно всем остальным подходам, она не выходит за пределы 40–50%. Этот же подход фиксирует более высокую по сравнению со всеми остальными подходами склонность неформальных работников трудиться в таких секторах, как образование, наука и управление. В то же время он гораздо ниже оценивает их шансы на получение работы в промышленности, финансах и особенно на транспорте. В остальном показания альтернативных подходов почти не отличаются.

Если говорить об отраслевых «пристрастиях» неформальных и формальных работников, то, как можно заключить из табл. 7, первые гораздо сильнее, чем вторые, ориентированы на работу в таких секторах, как торговля и финансовые услуги, и гораздо слабее – в таких как промышленность, образование, здравоохранение и управление. Определенные различия прослеживаются и в отношении других отраслей, но они выражены менее отчетливо²⁸.

²⁸ Особый случай представляют транспорт и связь: в структуре неформальной занятости эта отрасль почему-то занимает гораздо большее место, чем в структуре формальной занятости. Возможно, это артефакт, связанный с недостаточно точной идентификацией отраслевой принадлежности в рамках РМЭЗ.

Рабочее время. Все подходы указывают на то, что средняя продолжительность рабочего времени в неформальном секторе ниже, чем в формальном. Разница в средних месячных показателях составляет примерно 20 рабочих часов, или свыше 10% в относительном выражении. Исключение – комбинированный подход, при котором средняя продолжительность рабочих часов у неформальных работников оказывается практически такой же, как у формальных.

Оплата труда. Все подходы выводят на близкие оценки среднемесячных заработков, получаемых неформальными и формальными работниками. Для первых ее величина оценивается в 10–11 тыс. руб., для вторых – 13–14 тыс. руб. Наибольший межсекторный разрыв фиксируется контрактным подходом, наименьший – комбинированным. Все они свидетельствуют, что по сравнению с формальным сектором в неформальном секторе концентрируется гораздо больше представителей нижнего дециля (примерно в 2–3 раза) распределения по заработной плате и гораздо меньше представителей верхнего дециля (примерно в 1,5 раза).

Оценки уровней неформальной занятости для различных социально-демографических групп, получаемые при использовании альтернативных подходов, представлены в табл. 8. Вполне ожидаемо, что максимально высокие результаты для подавляющего большинства групп дает комбинированный подход, промежуточные – контрактный и социальный, а максимально низкие – количественный. Поэтому нас прежде всего будет интересовать вопрос, насколько единообразными являются межгрупповые различия в уровнях неформальной занятости. Меняются ли они при переходе от одних определений к другим или же остаются практически неизменными?

Перечислим сначала измерения, по которым между альтернативными подходами не обнаруживается серьезных расхождений – во всяком случае, качественных. Все они свидетельствуют, что пик неформальной занятости достигается в молодежных возрастах (уровни неформальности для молодежи в 1,5–2 раза выше, чем для остальных групп); что у «холостых» склонность к ней выше, чем у состоящих в браке; что охват ею последовательно снижается по мере повышения уровня образования работников (максимальная вовлеченность отмечается среди тех, кто не пошел дальше неполной средней школы, минимальная – среди обладателей вузовских дипломов); что среди русских неформальная занятость распространена слабее, чем среди представителей нерусских национальностей; что наиболее формализованными рынками труда обладают Южный

и Сибирский федеральные округа, а наименее формализованными – Центральный и Северо-западный; что по охвату работников неформальной занятостью государственный сектор значительно уступает частному (у работающих на предприятиях с государственным участием уровни неформальности находятся на минимальной отметке, не превышая 1–2%); что показатели неформальной занятости последовательно убывают по мере увеличения размеров предприятий (на предприятиях с численностью персонала до 15 человек на неформальной основе трудятся от трети до половины работников, тогда как на предприятиях с численностью персонала 500 и более человек – менее 5%)²⁹; что они монотонно снижаются также по мере увеличения специального стажа (среди «новичков», проработавших на нынешнем месте работы менее года, доля «неформалов» варьирует от 11% до 34%, тогда как среди «старожилов», проработавших на нем более 10 лет, составляет от 2% до 8%); что с наименьшим риском неформальной занятости сталкиваются специалисты высшего уровня квалификации; что среди отраслей «лидерами» по уровням неформальной занятости выступают торговля и рыночные услуги, тогда как аутсайдерами – отрасли социальных услуг (образование, здравоохранение и государственное управление); что среди представителей нижнего дециля распределения по заработной плате доля неформально занятых намного выше, чем среди представителей верхнего дециля.

Нельзя, однако, не отметить и ряда серьезных расхождений. Так, согласно количественному подходу, «склонность» к неформальной занятости у мужчин и у женщин практически одинакова, тогда как остальные подходы говорят о том, что у мужчин она намного сильнее. Скачок показателей неформальности в пожилых возрастах фиксируют только контрактный и социальный подходы; для количественного и комбинированного подходов он остается незамеченным. Количественный подход не видит также различий, связанных с семейным положением работников

²⁹ Обращает на себя внимание достаточно высокий охват неформальной занятостью работников, не ответивших на вопрос о численности персонала бизнес-единиц, где протекает их деятельность. Для них коэффициенты неформальности достигают 20–30% и оказываются ниже аналогичных показателей лишь для одной группы – работников, занятых на микропредприятиях с численностью персонала менее 15 человек. Это дает основания предполагать, что подавляющая часть таких «отказников» трудятся на предприятиях с небольшим штатом сотрудников, но все-таки таким, который превосходит пороговые значения 5–10 человек. Иными словами, при использовании количественного подхода подавляющее большинство таких работников, если бы у нас имелась информация о численности персонала предприятий, где они трудятся, были бы отнесены к занятым не в неформальном, а в формальном секторе.

и длительностью их проживания в одной и той же местности. В то же время он говорит о том, что на селе неформальная занятость распространена намного шире, чем в городах, тогда как остальные подходы никаких серьезных различий здесь не видят. Расходятся альтернативные подходы и в определении профессиональных групп, для которых риск неформальности является максимальным. Если для количественного подхода это работники сельского хозяйства, то для контрактного и комбинированного – работники сферы обслуживания, а для социального – квалифицированные рабочие. Серьезные разночтения прослеживаются также в отношении группы неквалифицированных рабочих: в отличие от всех остальных, количественный подход фиксирует для нее один из самых низких коэффициентов неформальности. Все это говорит о том, что в зависимости от избранного определения профессиональное «наполнение» неформальной занятости меняется достаточно сильно.

К этому следует добавить, что даже когда в качественном отношении показания различных подходов совпадают, в количественном они нередко расходятся, причем в некоторых случаях весьма заметно. Как правило, при использовании контрактного и количественного подходов межгрупповые различия в показателях неформальной занятости оказываются намного сильнее (в относительном выражении), чем при использовании комбинированного и особенно количественного подходов.

Подводя итоги, мы могли бы сказать, что социально-демографический профиль неформальной занятости остается более или менее идентичным, каким бы ни было ее определение. Однако из этого общего правила есть немало значимых исключений. В изображении количественного подхода феномен неформальности предстает во многом иным по сравнению с тем, каким его рисуют контрактный, социальный или комбинированный подходы³⁰. Использование комбинированного подхода также

³⁰ Как уже упоминалось (см. раздел 3), в случае количественного подхода мы были вынуждены строить свои оценки на базе неполной выборки (из-за большой доли неответов на вопрос о размере предприятий). Нельзя поэтому исключить, что отмеченные различия между ним и остальными подходами могут объясняться не столько методологическими причинами, сколько «усечением» исходного пула респондентов. Чтобы проверить, в какой мере это так, мы произвели переоценку результатов, представленных для контрактного, социального и комбинированного подходов в табл. 7 и 8, на базе той же усеченной подвыборки, что использовалась для количественного подхода. Мы не обнаружили практически никаких качественных расхождений между оценками по полной и по усеченной выборкам как для социально-демографической структуры неформальной занятости, так и для межгрупповой дифференциации в ее уровнях. Это дает основание полагать, что большая часть различий между количественными и прочими подходами

ведет к сглаживанию многих межгрупповых различий, которые прослеживаются при использовании контрактного и социального подходов.

Впрочем, эти выводы в любом случае могут быть признаны только предварительными. Приведенные оценки получены при несоблюдении требования «при прочих равных условиях». (Скажем, наблюдаемые высокие коэффициенты неформальности для работающих в торговле могут быть связаны с тем, что там высока концентрация работников с недостаточным образованием, занятых на небольших предприятиях и т.д., а не с тем, что такова специфика организации труда в этом секторе.) Чтобы понять, какое влияние те или иные факторы оказывают на вероятность попадания в неформальную занятость, описательного анализа недостаточно. Обсуждению потенциальных источников неформальности, выявляемых с помощью современных эконометрических методов, посвящен следующий раздел.

6. Детерминанты и последствия неформальности: эконометрический анализ

Чтобы определить, как различные характеристики работников и рабочих мест влияют на риск попадания в неформальную занятость, мы оценили серию моделей пробит-регрессии на данных РМЭЗ с использованием четырех описанных выше подходов – количественного, контрактного, социального и комбинированного. Таким образом мы пытались понять, насколько получаемые результаты чувствительны к альтернативным определениям неформальности на рынке труда. Меняется ли набор ее детерминант при переходе от одного определения к другому и если да, то насколько сильно?

В качестве зависимых переменных использовались показатели характера занятости (0 – формальная, 1 – неформальная), а в качестве независимых переменных различные характеристики работников и рабочих мест. Среди первых: пол (база – женщины); возраст (семь групп, база – до 20 лет); образование (шесть групп, база – основное общее и ниже); семейное положение (база – не в браке); наличие детей до 18

связана не с использованием иного по составу пула респондентов, а с использованием иной методологии при выделении неформально занятых работников (во всяком случае – на дескриптивном уровне).

лет (база – нет); тип поселения (база – село); оседлость (база – проживание в данном населенном пункте 20 и более лет); национальная принадлежность (база – русские); профессиональный статус (девять групп по ОКЗ, база – неквалифицированные рабочие); регион проживания (семь федеральных округов плюс Москва и Санкт-Петербург, база – Центральный ФО). Среди вторых: форма собственности предприятия (база – без участия государства); размер (шесть групп по численности персонала, база – предприятия со штатом менее 15 человек; чтобы избежать потери наблюдений, в особую группу были выделены «отказники», по которым информация о штате бизнес-единиц, где они трудятся, отсутствовала); отраслевая принадлежность (двенадцать секторов, база – промышленность). В спецификации, строившейся на основе количественного подхода, из состава регрессоров были исключены дамми-переменные размерных групп, поскольку в рамках этого подхода характер занятости – формальная/неформальная – определяется исходя из критерия размера предприятий, где протекает трудовая деятельность работников. В остальных случаях набор независимых переменных оставался одним и тем же.

Результаты оценивания представлены в табл. 9. Нетрудно убедиться, что в альтернативных спецификациях набор факторов, влияющих на вероятность попадания в неформальность, меняется, причем весьма радикально. Используя количественный, контрактный, социальный и комбинированный подходы, мы получаем сильно различающиеся версии источников неформальной занятости.

Гендер не оказывает значимого влияния на риск неформальности ни в одной из спецификаций. Это один из тех случаев, когда показания всех подходов совпадают. Все они говорят о том, что при прочих равных условиях женщины имеют практически такие же шансы на попадание в неформальную занятость, как и мужчины, – не больше, но и не меньше.

Совершенно иначе складывается ситуация с возрастом. Согласно количественному подходу, с точки зрения вероятности попадания в неформальную занятость возраст выступает как практически нейтральный фактор: почти во всех возрастных группах она оказывается примерно такой же, как у молодежи до 20 лет. (Еще удивительнее, что дамми-переменные для всех этих групп входят в регрессионное уравнение с «неправильным» – положительным – знаком.) Единственное исключение – группа самых пожилых (60 лет и старше), у которой охват неформальной занятостью оказывается даже больше, чем у группы тинейджеров, причем

существенно больше – почти на 2 п.п. Нужно признать, что подобная картина выглядит крайне неожиданно. И действительно, при обращении к контрактному и социальному подходу мы получаем совершенно иные результаты. В этих спецификациях практически все старшие возрастные группы имеют меньшую вероятность попадания в неформальную занятость, чем молодежь до 20 лет. Снижение риска существенно и варьирует от 1,5 до 2,5 п.п. И вновь единственным исключением выступает группа пожилых. Однако в этих спецификациях принадлежность к ней уже не оказывает значимого влияния на вероятность попадания в неформальную занятость, хотя знак перед соответствующими коэффициентами регрессии является положительным. Наконец, комбинированный подход рассказывает нам третью историю, мало похожую на первые две. В этом случае значимой связи со статусом занятости не обнаруживается ни у одной из дамми-переменных для возрастных групп. Правда, при этом все они имеют отрицательный знак с одним «традиционным» исключением – группы 60 лет и старше, у которой, как и в спецификациях для других подходов, он оказывается положительным.

В спецификации с количественным подходом значимого эффекта не обнаруживается также ни у одной из дамми-переменных образования. Буквальная интерпретация этих результатов предполагает, что в российских условиях риск попадания в неформальную занятость никак не зависит от имеющегося у работников образования. Однако контрактный подход говорит другое. Согласно его показаниям, обладатели дипломов вузов, ссузов и ПТУ (на основе полной средней школы) значительно меньше подвержены риску неформальности, чем обладатели основного общего и более низкого образования. Их выигрыш составляет 1–1,5 п.п. (Коэффициенты еще для двух групп – с начальным профессиональным (на основе основного общего) и с полным средним образованием – являются положительными, но не достигают конвенциональных уровней статистической значимости.) Но при переходе к социальному подходу значимый эффект обнаруживается только у высшего образования. И наконец, при обращении к комбинированному подходу мы получаем результаты, схожие с теми, что дает контрактный подход: обладание дипломами вузов, ссузов и ПТУ (на сей раз на основе основной школы) делает участие в неформальной занятости менее вероятным, причем в этой спецификации эффекты оказываются очень значительными по абсолютной величине – 3–4 п.п.

Переменная семейного положения значима при использовании контрактного и комбинированного, но незначима при использовании количественного и социального подходов. Эффект, который обеспечивает нахождение в браке по сравнению с холостым состоянием (в спецификациях 2 и 4), составляет $-1-1,5$ п.п.

Наличие детей моложе 18 лет повышает риск неформальности, но только в спецификации с количественным подходом. (Причем в двух альтернативных спецификациях (для количественного и комбинированного подходов) даже знак перед этой переменной меняется на противоположный – с положительного на отрицательный.)

Противоречивые результаты дают различные спецификации и для переменной местности проживания. Согласно количественному подходу, проживание на селе увеличивает риск неформальности (причем очень сильно – на целых 5 п.п.), согласно контрактному – сокращает его (примерно на 1 п.п.). Социальный и комбинированный подходы дают незначимые результаты.

Значимая связь неформальности с фактором оседлости обнаруживается только в спецификации с комбинированным подходом. Согласно этой оценке, перемена места жительства в предыдущие 20 лет повышает вероятность попадания в неформальную занятость почти на 2,5 п.п. Однако три другие спецификации никакого значимого эффекта не фиксируют.

Достаточно большая «неразбериха» возникает и с регионами. Согласно количественному подходу, более высокий, чем в Центральном ФО, уровень неформальной занятости наблюдается в Южном ФО; согласно контрактному – в Сибирском; согласно социальному – в Уральском и Сибирском; согласно комбинированному – в Южном, Приволжском и Сибирском ФО. В меньших масштабах, чем в ЦФО, неформальная занятость распространена только в Северо-западном ФО, на что указывают контрактный и комбинированный подходы. В Москве отмечается (согласно контрактному и социальному подходам) более высокий, а в Санкт-Петербурге (согласно социальному и комбинированному подходам) более низкий уровень неформальной занятости, чем в являющемся базой для сравнения Центральном федеральном округе.

Национальная принадлежность заметно влияет на «склонность» к неформальной занятости. По сравнению с русскими охват ею представителей нерусских национальностей оказывается на 1–3 п.п. выше. Этот эффект отсутствует только в спецификации с количественным подходом,

но и в ней переменная национальной принадлежности входит в регрессионное уравнение с отрицательным знаком.

Форма собственности – одна из тех переменных, по которым между альтернативными подходами существует полное «согласие». Как и следовало ожидать, работа на предприятиях с государственным участием заметно снижает риск неформальности. Максимальный по абсолютной величине эффект фиксируется при использовании комбинированного подхода – почти 23,5 п.п. (Это предполагает, что для работников, попадающих на государственные предприятия, вероятность иметь неформальную занятость является практически нулевой.)

Все подходы свидетельствуют также, что риски неформальности заметно варьируют в зависимости от профессионального статуса работников. Значимые эффекты отсутствуют только для специалистов среднего уровня квалификации (количественный подход); работников сферы обслуживания, сельскохозяйственных работников и квалифицированных рабочих (контрактный и социальный подходы); сельскохозяйственных работников, квалифицированных и полуквалифицированных рабочих (комбинированный подход). Но если из количественного подхода следует, что вовлеченность в неформальную занятость практически у всех профессиональных групп *выше*, чем у неквалифицированных рабочих (причем намного выше – на 10 п.п. и больше), то из трех остальных – что она, наоборот, *ниже*, чем у них. Правда, и здесь есть одно исключение: согласно комбинированному подходу, неквалифицированные работники занимают лишь второе место по показателям охвата неформальной занятостью, пропуская вперед работников сферы обслуживания. Если не принимать во внимание результаты, получаемые при использовании количественного подхода, то можно констатировать, что надежнее всего от риска неформальной занятости защищена группа специалистов высшего уровня квалификации. У нее он оказывается ниже, чем у группы неквалифицированных рабочих, на 3–6 п.п.

Что касается отраслевой принадлежности, то здесь альтернативные подходы демонстрируют достаточно высокую степень согласованности. Все они говорят о том, что по сравнению с промышленностью (референтная группа) во всех остальных отраслях неформальная занятость распространена заметно больше или хотя бы не меньше. Значимых различий у промышленности не обнаруживается только с государственным управлением (количественный подход); финансами, ЖКХ, здравоохранением, государственным управлением (контрактный подход); финанса-

ми, ЖКХ, здравоохранением, государственным управлением, прочими отраслями (социальный и комбинированный подходы). Как видим, отраслями, где неформальная занятость распространена так же слабо, как в промышленности, оказываются в основном отрасли, принадлежащие к государственному сектору (государственное управление, здравоохранение, ЖКХ). Впрочем, в образовании, как следует из полученных результатов, она практикуется намного активнее, чем в промышленности. Секторами с наиболее деформализованными трудовыми отношениями выступают рыночные услуги и строительство (в случае количественного подхода – транспорт и торговля).

Одной из наиболее сильных детерминант неформальности служит размер предприятий: чем больше численность занятого на предприятии персонала, тем меньше вероятность встретить на нем «неформалов». В этом все подходы едины. Снижение риска неформальности, которое достигается при переходе из первой размерной группы (до 15 человек) в последнюю (500 человек и больше), составляет от 3 п.п. (контрактный и социальный подходы) до 9 п.п. (комбинированный подход). Эти результаты позволяют предположить, что несмотря на все недостатки количественного (производственного) подхода, его все же не следует сбрасывать со счетов³¹.

Вопрос о последствиях неформальной занятости не менее важен, чем вопрос о ее источниках. Главным из них в исследовательской литературе признается снижение уровня благосостояния неформальных работников и прежде всего – их заработков. Работы по России также свидетельствуют о существовании такого негативного эффекта. Возникает воп-

³¹ Дополнительно для контрактного, социального и комбинированного подходов мы оценили серию пробит-регрессий, используя ту же «усеченную» подвыборку, которая использовалась для количественного подхода (обсуждение этой проблемы см. выше, сноска 29). Анализ показал, что при расчете на базе такой усеченной подвыборки часть отмеченных расхождений между количественным и прочими подходами действительно исчезает. Так, в этом случае не только количественный и комбинированный, но также контрактный и социальный подходы не обнаруживают снижения вероятности попадания в неформальную занятость для более зрелых возрастов по сравнению с самыми молодыми. Однако большинство различий, которые мы обсуждали, сохраняются. Так, при использовании усеченной подвыборки контрактный, социальный и комбинированный подходы все равно свидетельствуют о снижении риска неформальности по мере повышения профессионального статуса работников, тогда как количественный подход говорит об обратном. Это позволяет предположить, что многие контринтуитивные эффекты, которые он дает, объясняются все же методологическими особенностями такого определения, а не неполнотой данных, которыми приходится оперировать при его применении.

рос: насколько различия в заработках между формальными и неформальными работниками чувствительны к выбору того или иного определения неформальной занятости? Все ли подходы их фиксируют и не меняется ли при этом их величина?

Чтобы ответить на него, на следующей стадии анализа мы оценили две серии минцеровского уравнения заработков. В первой серии расчетов в качестве объясняющей переменной мы использовали бинарную переменную, отражающую характер занятости – формальная/неформальная (референтная группа – занятые на формальной основе). Во второй мы действовали более дифференцированно и выделяли не два, а четыре возможных состояния на рынке труда – неформальную самозанятость, неформальную работу по найму, формальную самозанятость и формальную работу по найму (референтная группа – работающие по найму на формальной основе). Во всех спецификациях в качестве зависимой переменной использовался показатель логарифма месячных заработков. Набор регрессоров был практически тем же, что и при оценивании моделей пробит-регрессии для источников неформальной занятости (см. выше). Дополнительно мы контролировали только продолжительность рабочего времени. Еще одно изменение состояло в том, что для обеспечения большей сопоставимости результатов из всех спецификаций были исключены показатели размера предприятий.

Результаты расчетов представлены в табл. 10 и 11. Нетрудно заметить, что в данном случае между альтернативными подходами наблюдается высокая степень согласованности. Все они свидетельствуют, что принадлежность к неформальному сектору оказывает на величину заработков значимое и достаточно сильное отрицательное влияние (табл. 10). Количественные оценки этого негативного эффекта, получаемые при использовании альтернативных подходов, также оказываются очень близкими. Из них следует, что при прочих равных условиях неформальные работники зарабатывают в среднем на 10–14% меньше, чем формальные.

Несколько большие разночтения наблюдаются во второй серии оценок, когда мы различаем не два, а четыре возможных состояния на рынке труда. Значимые коэффициенты регрессии для всех случаев дает только количественный подход. При использовании контрактного и количественного подходов мы не получаем значимых результатов для неформальной, а при использовании комбинированного – для формальной самозанятости. Несмотря на это, оценки, представленные в табл. 11, можно признать достаточно консистентными.

Так, все подходы свидетельствуют о значительном проигрыше в заработках для неформальных наемных работников. «Штраф», с которым при прочих равных условиях им приходится сталкиваться, достигает 15–22% от уровня оплаты формальных наемных работников. В то же время как формальные, так и неформальные самозанятые зарабатывают больше формальных наемных работников. «Премия» за самозанятость составляет порядка 15–20%. Важно отметить, что у формальных самозанятых ее величина оказывается несколько больше, чем у неформальных: 18–23% для первых и 13–15% для вторых. Это позволяет предполагать, что «формализация» отношений занятости способна обеспечивать дополнительный доход не только в случае работы по найму, но также и в случае занятия предпринимательством.

7. Заключение

Наиболее общий вывод из нашего анализа заключается в том, что точное определение понятия неформальности на рынке труда имеет значение. Нет априорных оснований предполагать, что альтернативные подходы к ее идентификации должны хорошо согласовываться друг с другом, и наш эмпирический анализ свидетельствует, что это действительно не так.

Он показывает, что в российских условиях картина неформальной занятости отношений не является «робастной» к выбору различных определений. Мы демонстрируем это, во-первых, сопоставляя количественные оценки, полученные с использованием разной методологии в предшествующих исследованиях, и, во-вторых, представляя результаты собственных расчетов, выполненных на основе специального модуля РМЭЗ за 2009 г. Мы вводим четыре альтернативных определения неформальной занятости – количественное, контрактное, социальное и комбинированное, и показываем, что оценки уровня неформальной занятости варьируют в широком диапазоне в зависимости от выбора того или другого подхода. При использовании «минималистского» (количественного) подхода она едва переходит за отметку 10%, а при использовании «максималистского» (комбинированного) приближается к 25%.

Сравнение альтернативных подходов свидетельствует, что они охватывают во многом разные, лишь частично пересекающиеся кластеры

рабочих мест. «Ядро» неформальной занятости, состоящее из работников, которые могут классифицироваться как неформальные по всем четырем определениям, крайне мало – всего лишь 2,5% от общей численности занятых. В то же время почти 30% могут классифицироваться как неформальные в соответствии с хотя бы одним каким-либо критерием. Эти оценки служат наглядной иллюстрацией того, какое множество различных проявлений имеет неформальность на российском рынке труда. В то же время они делают понятным, насколько неоднородный конгломерат занятых может скрываться за этим термином.

Наш анализ показывает также, что альтернативные подходы обладают неравной способностью «улавливать» случаи деформализации трудовых отношений. Лучше это удается контрактному и социальному подходам, хуже – комбинированному и особенно количественному. При использовании количественного подхода граница между группами занятых на формальной и неформальной основе во многих случаях остается почти невидимой, но и при использовании комбинированного она также в значительной мере размывается.

При смене определений иными становятся не только масштабы неформальной занятости, но, что важнее, резко меняется и ее социально-демографический профиль. Доминирующими в структуре неформальной занятости в зависимости от выбранного подхода во многих случаях становятся противоположные социально-демографические группы. Это означает, что говорить о каком-либо одном социально-демографическом «портрете» неформальных работников не вполне оправданно, поскольку на самом деле для них выстраивается целая «портретная галерея». Любые обобщения относительно преобладания в структуре неформальной занятости той или иной социально-демографической группы должны делаться с большой осторожностью и проверяться на методологическую устойчивость.

Этот вывод подкрепляется результатами нашего эконометрического анализа. Из него следует, что при переходе от одних определений неформальной занятости к другим мы получаем существенно различающиеся перечни ее главных детерминант: характеристики работников и рабочих мест, значимые в одних спецификациях, становятся незначимыми в других или даже начинают входить в оцениваемые уравнения с обратным знаком. В чем большинство подходов все-таки сходятся? Все (или практически все) говорят о том, что при прочих равных условиях риск попадания в неформальную занятость у мужчин и женщин примерно одина-

ков; что минимальным он является для обладателей вузовских дипломов; что он выше для лиц, не состоящих в браке, а также представителей нерусских национальностей; что он относительно ниже для жителей Северо-западного федерального округа (включая Санкт-Петербург), а относительно выше – для жителей Южного и Сибирского федеральных округов, а также Москвы; что он тем меньше, чем больше размер предприятий; что для работающих на государственных предприятиях он является практически нулевым; что для представителей беловоротничковых профессий (за исключением работников сферы обслуживания) он выше, чем синеворотничковых; что практически во всех отраслях, исключая государственное управление, здравоохранение, ЖКХ и финансы, он выше, чем в промышленности.

В то же время во многих случаях мы обнаруживаем не просто различающиеся, а аномальные результаты. Больше всего таких контринтуитивных оценок у комбинированного и особенно количественного подходов. Так, согласно обоим, в российских условиях возраст никак не отражается на вероятности неформальной занятости: у тинейджеров и работников зрелых возрастов она фактически одинакова. Это противоречит не только теоретическим ожиданиям и данным по множеству других стран, но также и показаниям контрактного и социального подходов. Еще один аномальный результат – это отсутствие эффекта образования, которое тоже обнаруживается при использовании количественного подхода. Не менее странно и то, что согласно этому подходу, у наиболее квалифицированных профессиональных групп риск неформальности оказывается больше (а не меньше, как можно было бы ожидать), чем у неквалифицированных рабочих. Все остальные подходы говорят об обратном.

В то же время когда мы переходим к анализу последствий неформальной занятости, альтернативные подходы демонстрируют высокую степень согласованности. «Зарплатные» эффекты неформальности можно считать робастными по отношению к выбору различных определений. Все они говорят о том, что при прочих равных условиях неформальные работники зарабатывают ощутимо меньше, чем формальные. Однако когда дополнительно мы выделяем в составе формальных и неформальных работников группы самозанятых и работающих по найму, картина становится менее однозначной. Полученные оценки показывают, что «штраф» за неформальность существует только для наемных работников, тогда как для самозанятых существует «премия». При прочих равных условиях

самозанятые «неформалы» зарабатывают на 10–15% больше, чем «формалы», работающие по найму.

Эти результаты хорошо вписываются в модель двухъярусного неформального сектора, разработанную Г. Филдсом (Fields, 1990). Она предполагает, что в неформальном секторе существует два типа рабочих мест – высокооплачиваемых («хороших»), связанных с самозанятостью, и низкооплачиваемых («плохих»), связанных с работой по найму. Отметим, что существование двух подобных кластеров неформальных рабочих мест подтверждается опытом большинства стран мира. Похоже, что такая же двухъярусность присуща и российскому рынку труда, так что в этом отношении российский опыт не отличается от мирового.

Вернемся в заключение к вопросу о преимуществах и недостатках альтернативных подходов к выделению неформальной занятости. Если ранжировать их по способности «улавливать» случаи деформализации трудовых отношений, то на первое место мы бы поставили контрактный подход, на второе – социальный, на третье – комбинированный и на последнее – количественный, для которого обнаруживается наибольшее число аномальных результатов³². Наш опыт с использованием комбинированного подхода показывает также, что конструирование «гибридных» определений, к чему склоняются многие исследователи российского рынка труда, делает анализ методологически менее прозрачным и резко усиливает гетерогенность того массива работников, который попадает под рубрику неформальной занятости. Кроме того, использование «гибридных» определений делает оценки по России практически несопоставимыми с оценками по другим странам.

Напомним, однако, что множественность подходов к определению и измерению неформальной занятости отражает сложность и неоднозначность самого этого феномена. За разными определениями могут стоять и чаще всего стоят разные концептуальные перспективы. Если это так, то тогда вопрос о том, какой из возможных способов оценки неформальной занятости следует считать наиболее адекватным, не имеет большого смысла. Наиболее предпочтительным в зависимости от конкретных задач, которые ставятся в исследовании, может оказываться любой. Можно сказать, что от возможности экспериментировать с различными подходами анализ феномена неформальной занятости только выигрывает.

³² Напомним, что часть этих аномалий может быть связана с тем, что при использовании количественного подхода достаточно многочисленная группа респондентов по техническим причинам выпадает из анализа.

Литература

Гимпельсон В.Е., Зудина А.А. «Неформалы» в российской экономике: сколько их и кто они?: Препринт WP3/2011/06. Серия WP3 «Проблемы рынка труда». М.: Изд. дом ВШЭ, 2011.

Горбачева Т.Л., Рыжикова З.А. Методологические подходы измерения занятости в неформальном секторе экономики // Вопросы статистики. 2002. № 4.

Горбачева Т.Л., Рыжикова З.А. Теоретические и практические аспекты измерения занятости в неформальной экономике // Вопросы статистики. 2004. № 7. С. 30–39.

Карабчук Т.С., Никитина М.В. Динамика и структура случайной и неформальной занятости в России // Вестник Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ (RLMS-HSE) / отв. ред. П.М. Козырева. М.: Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», 2011.

Синявская О.В. Неформальная занятость в современной России: измерение, масштабы, динамика / Независимый институт социальной политики. Научные проекты НИСИ. М.: Поматур, 2005. IISP Working Papers WP5/2005/01.

Bernabè S. Measuring Informal Employment in Transition Countries. Leuven: University of Leuven, 2008 (mimeo).

Central Statistical Organisation/India. Expert Group on Informal Sector Statistics (Delhi Group): Report of the Third Meeting. New Delhi: Central Statistical Organisation / India, 1999.

Central Statistical Organisation/India. Expert Group on Informal Sector Statistics (Delhi Group): Report of the Fifth Meeting. New Delhi: Central Statistical Organisation / India, 2001.

Chen M. Rethinking the Informal Economy: Linkages with the Formal Economy and Formal Regulatory Environment // Linking the Formal and the Informal Economy: Concepts and Policies / ed. by B. Guha-Khasnobis, R. Kanbur, E. Ostrom. Oxford: Oxford University Press, 2006.

Fields G.S. 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, 1990.

Gasparini L., Tornarolli L. Labor Informality in Latin America and the Caribbean: Patterns and Trends from Household Survey Microdata. Washington, DC: World Bank, 2006.

Gong X., van Soest A., Villagomez E. Mobility in the Urban Labor Market: A Panel Data Analysis for Mexico. Tilburg: Tilburg University, 2000. Center Discussion Paper No. 46.

Hart K. Informal Income Opportunities and Urban Employment in Ghana // *Journal of Modern African Studies* 1973. Vol. 11. No. 1. P. 61–89.

Hazans M. Informal Workers across Europe Evidence from 30 European Countries. Washington D.C.: The World Bank, 2011. **Policy Research Working Paper No. 5912.**

Henley A., Arabsheibani G.R., Carneiro F.G. On Defining and Measuring the Informal Sector. Washington D.C.: The World Bank, 2006. World Bank Policy Research Working Paper No. 3866.

Hussmanns R. Measuring the Informal Economy: From Employment in the Informal Sector to Informal Employment. Geneva: International Labour Office, 2004. Bureau of Statistics Working Paper No. 53.

ILO. Resolution Concerning Statistics of Employment in The Informal Sector. Resolution II adopted by the Fifteenth International Conference of Labour Statisticians. January 1993. Geneva: International Labour Office, 1993 (<http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/res/infsec.htm>).

ILO. Decent Work and the Informal Economy. Report of the Director-General; International Labour Conference, 90th Session; Report VI. Geneva: International Labour Office, 2002.

ILO. Guidelines Concerning a Statistical Definition of Informal Employment, Endorsed by the Seventeenth International Conference of Labour Statisticians. Seventeenth International Conference of Labour Statisticians: Report of the Conference. Doc. ICLS/17/2003/R. Geneva: International Labour Office, 2003.

ILO. Key Indicators of the Labour Market. Geneva: International Labour Office, 2011.

Kanbur R. Conceptualising Informality: Regulation and Enforcement. Bonn: IZA, 2009. Discussion Paper No. 4186.

Lehmann H., Razzolini T., Zaiceva A. Job Separations and Informality in the Russian Labor Market. Bonn: IZA, 2011. Discussion Paper No. 6230.

Marcoullier D., Ruiz de Casilla V., Woodruff C. Formal Measures of the Informal Sector Wage Gap in Mexico, El Salvador, and Peru // *Economic Development and Cultural Change*. 1997. Vol. 45. No. 2. P. 367–392.

Mead D.C. Morrisson C. The Informal Sector Elephant // *World Development*. 1996. Vol. 24. No. 10. P. 1611–1619.

Perry G., Maloney W., Arias O., Fajnzylber P., Mason A., Saavedra-Chanduvi J. *Informality: Exit and Exclusion*. Washington D.C.: The World Bank, 2007.

Slonimczyk F. *The Effect of Taxation on Informal Employment: Evidence from the Russian Flat Tax Reform / Research in Labor Economics // Informal Employment in Emerging and Transition Economies / ed. by H. Lehmann, K. Tatsiramos*. Bingley: Emerald Group Publishing Limited, 2011. Vol. 34. P. 55–99.

Schneider F., Enste D. *The Shadow Economy: Theoretical Approaches, Empirical Studies, and Political Implications*. Cambridge (UK): Cambridge University Press, 2002.

Saavedra J., Chong A. *Structural Reform, Institutions and Earnings: Evidence from the Formal and Informal Sectors in Urban Peru // Journal of Development Studies*. 1999. Vol. 35. No. 4. P. 95–116.

Таблица 2. Распределение работников по видам занятости и размеру предприятий, ОНПЗ, 2008 г., %

Вид занятости на основной работе	Предприятия по численности персонала			Итого
	До 5 человек	5 человек и более	Всего	
На предприятии, в учреждении, организации	2,8	97,2	100	82,1
В фермерском хозяйстве	31,7	68,3	100	0,9
Предпринимательская деятельность без образования юридического лица	76,2	23,8	100	1,5
По найму у физических лиц, индивидуальных предпринимателей	29,2	70,8	100	10,5
На индивидуальной основе	86,2	13,8	100	2,5
В домашнем хозяйстве по производству продукции сельского, лесного хозяйства	100	0	100	2,6
Все занятые	11,3	88,7	100	100

Источник: ОНПЗ, 2008.

Таблица 3. Коэффициенты корреляции между показателями неформальной занятости, получаемыми на основе альтернативных подходов*

	Количес- венный подход	Контрактный подход	Социальный подход	Комбини- рованный подход
Количественный подход	1	0,422	0,473	0,475
Контрактный подход	0,422	1	0,805	0,701
Социальный подход	0,473	0,805	1	0,638
Комбинированный подход	0,475	0,701	0,638	1

* Все коэффициенты значимы на уровне 0,01.

Таблица 4. Формальные и неформальные наемные работники: показатели деформализации отношений занятости

Показатели*	Количес- венный подход		Контрактный подход		Социальный подход		Комбини- рованный подход	
	Занятые в неформаль- ном секторе	Занятые в формальном секторе	Неформально занятые	Формально занятые	Неформально занятые	Формально занятые	Неформально занятые	Формально занятые
Среднее число обязательных социальных льгот в расчете на 1 работника (из 3 возможных) (2,5)	1,5	2,6	0,3	2,7	0,4	2,7	1,0	2,8
Общее число социальных льгот в расчете на 1 работника (из 11 возможных) (3,5)	1,7	3,6	0,3	3,8	0,6	3,8	1,2	3,9
Доля заработной платы, получаемой официально, % (86,6)	72,5	89,5	19,1	91,7	13,1	91,9	47,0	92,9
Доля заработной платы, с которой работодатели уплачивают взносы в социальные фонды, % (87,5)	76,1	91,9	11,8	95,2	–	–	41,4	96,5
Оценка степени соблюдения трудового законодательства, % (по 100% шкале) (83,0)	74,7	84,5	44,9	87,0	41,8	87,3	58,5	88,4
Оценка степени соблюдения трудовых договоров, % (по 100% шкале) (86,1)	79,8	87,3	59,8	89,0	57,6	89,3	68,1	90,1
Среднее число разделов трудового законодательства, полностью выполняемых работодателями (общее число разделов = 10) (7,8)	6,9	8,0	4,1	8,2	4,1	8,2	5,1	8,4
Характер отношений между работниками и работодателями, баллов (по 11-балльной шкале)** (7,7)	7,0	7,7	6,2	7,9	5,9	8,0	6,7	8,0

* В скобках – средние значения «контрольных» показателей по всей выборке.

** 0 баллов – полностью неформальные отношения; 10 баллов – полностью формальные отношения.

Таблица 5. Формальные и неформальные самозащиты: показатели деформализации отношений занятости

Показатели*	Количественный подход		Контрактный подход		Социальный подход		Комбинированный подход	
	Занятые в неформальном секторе	Занятые в формальном секторе	Неформально занятые	Формально занятые	Неформально занятые	Формально занятые	Неформально занятые	Формально занятые
Среднее число обязательных социальных льгот в расчете на 1 работника (из 3 возможных) (2,5)	1,1	1,7	0,0	1,7	0,6	1,8	1,1	2,1
Общее число социальных льгот в расчете на 1 работника (из 11 возможных) (3,5)	1,9	2,0	0,0	2,2	0,9	2,2	1,6	2,4
Доля заработной платы, получаемой официально, % (86,6)	62,7	79,0	6,7	88,5	32,1	91,0	60,3	98,0
Оценка доли заработной платы, выплачиваемой неофициально, в аналогичных фирмах, % (49,6)	51,0	51,0	74,8	41,1	73,9	37,4	60,9	28,7
Оценка доли работников, нанимаемых неофициально, в аналогичных фирмах, % (52,3)	53,5	43,9	75,8	37,2	72,4	30,9	59,6	23,3
Доля официально оформленных работников на данной фирме, % (60,3)	40,7	70,1	0,0	74,6	18,4	81,9	47,3	88,0
Оценка степени соблюдения трудового законодательства, % (по 100% шкале) (89,2)	85,2	91,2	52,0	91,1	71,8	92,3	84,1	97,3
Оценка степени соблюдения трудовых договоров, % (по 100% шкале) (91,7)	89,9	93,7	61,7	94,1	75,5	94,8	88,8	97,9
Среднее число разделов трудового законодательства, полностью выполняемых работодателями (общее число разделов = 10) (7,8)	8,7	8,6	6,1	8,7	6,8	8,8	8,2	8,9
Характер отношений между работниками и работодателями, баллов (по 11-балльной шкале)** (5,9)	4,6	6,6	3,7	6,5	4,6	6,6	5,2	7,3

* В скобках – средние значения «контрольных» показателей по всей выборке.

** 0 баллов – полностью неформальные отношения; 10 баллов – полностью формальные отношения.

Таблица 6. Влияние неформальной занятости на «контрольные» показатели деформализации, коэффициенты регрессии (МНК)

Показатели деформализации	Количественный подход	Контрактный подход	Социальный подход	Комбинированный подход
Число обязательных социальных льгот ^В	-0,783***	-2,104***	-1,909***	-1,465***
Общее число социальных льгот ^В	-1,229***	-2,513***	-2,328***	-1,838***
Доля заработной платы, получаемой официально ^В	-11,193***	-67,562***	-68,113***	-37,671***
Доля зарплаты, с которой работодатели уплачивают взносы в социальные фонды ^Н	-11,101***	-75,872***	-	-44,378***
Оценка степени соблюдения трудового законодательства ^Н	-5,791**	-38,776***	-41,783***	-24,313***
Оценка степени соблюдения трудовых договоров ^Н	-4,283*	-26,318***	-28,507***	-17,630***
Среднее число разделов трудового законодательства, полностью выполняемых работодателями ^Н	-0,3843	-3,303***	-3,274***	-2,327***
Характер отношений между работниками и работодателями ^Н	-0,540**	-1,482***	-1,805***	-1,094***
Оценка доли зарплаты, выплачиваемой неофициально, в аналогичных фирмах ^{С3}	17,677	22,813	27,291	34,050
Оценка доли работников, нанимаемых неофициально, в аналогичных фирмах ^{С3}	11,761	29,275**	45,436***	24,607
Доля официально оформленных работников на данной фирме ^{С3}	-29,034**	-57,605***	-45,506**	-20,110**
Оценка степени соблюдения трудового законодательства ^{С3}	2,526	-	-16,743	-6,993
Оценка степени соблюдения трудовых договоров ^{С3}	6,940	24,967*	-11,707	-3,578
Среднее число разделов трудового законодательства, полностью выполняемых работодателями ^{С3}	-0,262	-	-0,287	1,021

Показатели деформализации	Количес- тный подход	Контрактный подход	Социальный подход	Комбини- рованный подход
Характер отношений между работниками и работодателями, баллов ^{С3}	-1,313	-2,819**	-1,554**	-1,679**

Примечания.

^В – оценка на базе всей выборки; ^Н – оценка на базе подвыборки наемных работников; ^{С3} – оценка на базе подвыборки самозанятых.

* – значимость на уровне 0,10; ** – значимость на уровне 0,05; *** – значимость на уровне 0,01.

Регрессии включали следующий набор контрольных переменных: пол (база – женщины); возраст (семь групп, база – до 20 лет); образование (шесть групп, база – основное общее и ниже); семейное положение (база – не в браке); наличие детей до 18 лет (база – нет); тип поселения (база – город); оседлость (база – проживают в данном населенном пункте 20 и более лет); национальная принадлежность (база – русские); профессиональный статус (девять групп по ОКЗ, база – неквалифицированные рабочие); регион проживания (семь федеральных округов плюс Москва и Санкт-Петербург, база – Центральный ФО); форма собственности предприятия (база – без участия государства); отраслевая принадлежность (двенадцать секторов, база – промышленность).

Таблица 7. Формальные и неформальные работники: основные социально-демографические характеристики

	Коллчественный подход (N = 4671)		Контрактный подход (N = 7022)		Социальный подход (N = 6491)		Комбинированный подход (N = 7040)	
	Занятые в неформальном секторе	Занятые в формальном секторе	Неформально занятые	Формально занятые	Неформально занятые	Формально занятые	Неформально занятые	Формально занятые
Доля мужчин, %	44,0	42,5	56,7	44,6	59,1	43,9	52,2	44,3
Доля молодежи до 25 лет, %	12,3	10,6	21,6	11,3	19,6	11,0	18,6	10,7
Доля пожилых 60 лет и старше, %	6,2	6,1	8,1	6,0	8,1	5,9	5,9	6,5
Доля имеющих неполное среднее образование и ниже, %	8,9	6,0	15,2	6,7	13,6	6,2	12,5	6,4
Доля имеющих высшее образование, %	19,4	32,4	12,3	29,4	13,0	30,3	14,8	31,0
Доля состоящих в браке, %	72,3	73,0	62,3	72,7	66,0	72,6	67,2	72,6
Доля проживающих на селе, %	35,5	20,6	24,1	21,8	26,5	21,2	24,4	21,6
Доля живущих в данном населенном пункте менее 20 лет, %	26,1	23,8	31,8	23,6	29,0	23,5	30,6	22,9
Доля лиц нерусской национальности, %	18,4	10,2	15,2	10,5	17,1	10,1	13,8	10,4
Доля работающих на предприятиях с государством, %	12,7	48,3	3,1	49,5	6,3	50,4	3,2	55,8
Средняя численность работников, чел.	2,8	601,3	28,9	601,4	23,5	624,3	46,6	667,2
Доля с численностью до 15 человек, %	100	16,5	59,1	17,6	48,5	17,9	53,9	14,6
Доля с численностью 15–50 человек, %	0	26,8	24,6	25,6	29,5	25,0	26,0	25,5
Доля с численностью 51–100 человек, %	0	14,8	8,3	14,4	8,0	14,4	7,6	15,1
Доля с численностью 101–500 человек, %	0	24,2	4,3	24,5	11,0	24,5	7,7	25,7

	Количественный подход (N = 4671)		Контрактный подход (N = 7022)		Социальный подход (N = 6491)		Комбинированный подход (N = 7040)	
	Занятые в неформальном секторе	Занятые в формальном секторе	Неформально занятые	Формально занятые	Неформально занятые	Формально занятые	Неформально занятые	Формально занятые
Доля с численностью более 500 человек, %	0	17,7	3,6	17,9	3,0	18,2	4,8	19,0
Специальный трудовой стаж, лет	6,0	7,9	2,8	7,8	3,7	7,8	3,7	8,2
Доля «новичков» со специальным стажем менее 1 года	21,8	14,9	43,2	15,6	35,5	15,4	31,1	15,1
Доля «старжилов» со специальным стажем свыше 10 лет	19,2	24,4	4,9	24,0	8,8	24,1	8,4	25,7
Структура по профессиям, %								
руководители	13,7	5,7	0,8	5,2	4,2	5,2	5,5	4,6
специалисты высшей квалификации	7,8	20,6	2,6	18,7	3,2	19,5	3,7	20,6
специалисты средней квалификации	8,1	20,1	8,9	18,3	9,0	18,6	10,4	19,3
служащие	4,4	6,0	2,3	6,1	1,2	6,2	2,8	6,5
занятые в сфере обслуживания	36,3	10,9	24,6	11,8	23,0	11,7	28,7	9,1
квалифицированные работники с/х	1,2	0,2	0,2	0,3	0,2	0,3	0,3	0,3
квалифицированные рабочие	14,5	11,6	23,3	12,2	24,4	12,0	17,4	12,1
полуквалифицированные рабочие	9,6	13,5	13,8	15,0	13,4	14,7	13,5	15,2
неквалифицированные рабочие	4,4	11,3	23,5	12,3	21,2	11,7	17,5	12,3
Структура по отраслям, %								
промышленность	5,2	18,0	8,6	19,8	8,3	20,0	10,0	21,0
строительство	5,2	4,8	4,2	5,0	6,1	4,8	4,7	5,0

	Количественный подход (N = 4671)		Контрактный подход (N = 7022)		Социальный подход (N = 6491)		Комбинированный подход (N = 7040)	
	Занятые в неформальном секторе	Занятые в формальном секторе	Неформально занятые	Формально занятые	Неформально занятые	Формально занятые	Неформально занятые	Формально занятые
транспорт, связь	6,4	9,1	20,7	8,0	20,4	7,9	14,9	7,7
сельское хозяйство	9,0	8,3	10,9	9,0	10,1	9,1	9,6	9,0
торговля	57,4	18,3	40,6	18,0	40,0	17,4	48,3	13,1
финансы	2,6	2,3	5,9	2,3	6,5	2,3	4,2	2,3
ЖКХ	2,6	3,8	2,4	4,4	2,2	4,2	2,3	4,6
рыночные услуги	1,2	2,4	0,8	2,4	1,0	2,4	0,8	2,6
образование	2,9	12,9	1,3	11,0	1,4	11,4	0,9	12,4
наука, культура	2,3	3,4	1,1	3,2	1,0	3,4	1,4	3,5
здравоохранение	1,7	7,5	1,5	8,2	1,8	8,3	1,1	9,1
управление и охрана обществ. порядка	2,3	8,5	1,0	8,2	1,0	8,4	1,1	9,2
другие	0,9	0,6	1,0	0,5	0,2	0,5	0,6	0,5
Средняя месячная продолжительность труда, часов	153,5	171,1	149,7	170,3	149,0	170,2	164,2	168,6
Средняя месячная заработная плата, тыс. руб.	11,3	13,7	10,3	13,3	10,6	13,3	11,1	13,4
Доля представителей нижнего дециля по заработной плате, %	15,2	7,1	22,0	7,2	21,9	6,9	16,1	7,1
Доля представителей верхнего дециля по заработной плате, %	7,9	10,3	6,3	9,5	7,4	9,6	7,3	9,6

Таблица 8. Оценки уровня неформальной занятости при использовании альтернативных подходов к ее определению, %

Группы по социально-демографическим характеристикам	Количественный (производственный) подход	Контрактный (легалистский) подход	Социальный (легалистский) подход	Комбинированный (расширенный) подход
Все	10,8	13,7	12,4	24,1
По полу				
мужчины	11,1	16,8	16,0	27,3
женщины	10,5	11,0	9,4	21,4
По возрасту				
до 25 лет	15,4	26,5	23,5	38,4
25–29 лет	8,2	11,0	9,2	23,4
30–39 лет	11,3	13,9	13,3	24,6
40–49 лет	11,2	10,8	9,7	21,7
50–59 лет	10,6	10,9	10,4	19,7
60 лет и старше	10,9	17,6	16,2	22,4
По образованию				
основное и ниже	15,4	26,5	23,5	38,4
ПТУ на базе неполного среднего	16,3	21,7	19,5	33,6
среднее	11,9	17,6	15,8	26,8
ПТУ на базе полного среднего	10,3	15,8	14,8	28,9
среднее профессиональное	11,3	9,7	9,3	20,8
высшее	6,8	6,2	5,7	13,2
По семейному положению				
холост/не замужем	11,0	18,0	15,0	27,6
в браке	10,7	12,0	11,4	22,8
По месту проживания				
город	8,9	13,4	11,6	23,5
село	17,3	14,9	15,0	26,5
По длительности проживания				
до 20 лет	11,7	17,6	14,8	29,8
более 20 лет	10,5	12,4	11,6	22,2
По национальной принадлежности				
не русской национальности	18,0	18,7	19,4	29,7

Группы по социально-демографическим характеристикам	Количественный (производственный) подход	Контрактный (легалистский) подход	Социальный (легалистский) подход	Комбинированный (расширенный) подход
русские	9,9	13,1	11,6	23,5
<i>По Федеральным округам</i>				
ЦФО (без Москвы)	9,0	10,9	9,0	20,6
СЗФО (без Санкт-Петербурга)	6,9	7,7	9,6	16,8
ЮФО	16,8	16,4	14,0	30,4
ПФО	10,8	13,9	12,6	25,2
УФО	7,8	12,1	13,0	23,0
СФО	10,7	19,9	17,5	29,7
ДВФО	12,1	11,6	11,5	22,8
Москва	6,6	12,7	11,6	17,9
Санкт-Петербург	18,3	15,2	7,8	21,0
<i>По форме собственности</i>				
частная	12,6	17,1	14,9	36,3
с участием государства	2,2	0,7	1,2	1,5
<i>По размерам предприятия</i>				
до 15 человек	40,3	30,0	30,2	53,3
15–50 человек	0,0	6,2	5,8	14,7
51–100 человек	0,0	3,8	2,8	7,8
101–500 человек	0,0	1,2	2,3	4,8
более 500 человек	0,0	1,3	0,7	4,1
нет ответа	–	20,1	16,8	31,6
<i>По специальному стажу</i>				
до 1 года	10,7	22,1	16,8	34,1
1–3 года	7,7	11,1	9,1	25,2
3–5 лет	6,6	7,6	7,6	18,7
5–10 лет	7,7	5,4	5,7	16,7
свыше 10 лет	6,1	2,1	3,1	7,6
<i>По профессиям</i>				
руководители	16,7	1,6	6,7	23,4
специалисты высшей квалификации	3,1	1,4	1,5	4,4
специалисты средней квалификации	3,3	4,8	4,2	12,1
служащие	5,7	3,7	1,7	10,0

Группы по социально-демографическим характеристикам	Количественный (производственный) подход	Контрактный (легалитетский) подход	Социальный (легалитетский) подход	Комбинированный (расширенный) подход
занятые в сфере обслуживания	21,7	17,8	14,9	44,7
квалифицированные работники с/х	30,8	5,0	5,3	20,0
квалифицированные рабочие	9,4	16,6	15,4	26,9
полуквалифицированные рабочие	5,6	8,7	7,5	18,3
неквалифицированные рабочие	3,1	16,5	14,0	26,5
<i>По отраслям</i>				
промышленность	2,4	4,3	3,5	10,7
строительство	8,3	8,0	10,0	19,2
транспорт, связь	5,5	21,0	18,6	32,6
сельское хозяйство	8,3	11,1	8,9	21,1
торговля	20,6	18,8	16,9	48,2
финансы	8,5	20,7	20,0	31,8
ЖКХ	5,4	5,5	4,4	11,3
рыночные услуги	3,8	3,4	3,6	6,7
образование	1,8	1,2	1,1	1,8
наука, культура	5,4	3,6	2,6	8,9
здравоохранение	1,9	1,8	1,9	3,0
управление и охрана порядка	2,2	1,2	1,0	3,0
другие	11,1	17,6	3,3	23,5
<i>По децилям распределения зарботков</i>				
нижний дециль	20,0	32,6	30,4	41,0
верхний дециль	8,2	9,5	9,6	18,8

Таблица 9. Оценки пробит-регрессий для риска неформальной занятости при использовании альтернативных подходов к ее определению (предельные эффекты)

	Количественный (производственный) подход	Контрактный (легалистский) подход	Социальный (легалистский) подход	Комбинированный (расширенный) подход
Пол (мужской = 1)	-0,008 (1,170)	0,001 (0,430)	0,004 (0,840)	0,004 (0,450)
Возраст до 25 лет	0,078 (1,130)	-0,011 (1,650)*	-0,018 (2,030)**	-0,011 (0,460)
Возраст 25–29 лет	0,075 (1,130)	-0,017 (2,760)***	-0,024 (2,850)***	-0,014 (0,550)
Возраст 30–39 лет	0,075 (1,250)	-0,016 (2,180)**	-0,018 (1,740)*	-0,014 (0,550)
Возраст 40–49 лет	0,107 (1,570)	-0,016 (2,420)**	-0,025 (2,630)***	-0,012 (0,480)
Возраст 50–59 лет	0,110 (1,540)	-0,013 (1,820)*	-0,022 (2,340)**	-0,015 (0,580)
Возраст 60 лет и старше	0,180 (1,880)**	0,002 (0,230)	-0,006 (0,530)	0,016 (0,520)
Высшее образование	-0,014 (1,120)	-0,014 (2,760)***	-0,014 (1,940)*	-0,041 (2,900)***
Среднее профессиональное	0,003 (0,260)	-0,015 (3,570)***	-0,009 (1,420)	-0,031 (2,500)**
ПТУ на базе полного среднего	-0,009 (0,750)	-0,009 (2,330)**	-0,004 (0,740)	-0,012 (0,950)
ПТУ на базе неполного среднего	0,006 (0,360)	-0,007 (1,340)	-0,003 (0,370)	-0,029 (1,970)**
Полное среднее	0,002 (0,130)	-0,002 (0,520)	0,000 (0,010)	-0,011 (0,870)
Семейное положение (в браке = 1)	-0,004 (0,640)	-0,011 (3,200)***	-0,006 (1,380)	-0,014 (1,650)*

	Количественный (производственный) подход	Контрактный (легалистский) подход	Социальный (легалистский) подход	Комбинированный (расширенный) подход
Дети до 18 лет (есть = 1)	0,016 (2,180)**	0,005 (1,570)	-0,001 (0,170)	-0,004 (0,470)
Место проживания (село = 1)	0,052 (5,570)***	-0,008 (2,320)**	-0,006 (1,270)	-0,001 (0,070)
Оседлость (меньше 20 = 1)	0,000 (0,010)	-0,005 (1,440)	0,001 (0,260)	-0,023 (2,680)***
По национальной принадлежности (не русские = 1)	-0,016 (1,600)	-0,010 (2,240)**	-0,028 (4,140)***	-0,028 (2,330)**
Собственность (государственная = 1)	-0,064 (7,290)***	-0,072 (12,460)***	-0,057 (9,650)***	-0,235 (18,590)***
Руководители	0,136 (5,210)***	-0,022 (6,780)***	-0,021 (4,020)***	-0,040 (2,750)
Специалисты высшей квалификации	0,040 (2,130)**	-0,024 (5,100)***	-0,027 (4,290)***	-0,061 (3,890)***
Специалисты средней квалификации	0,014 (0,930)	-0,018 (4,760)***	-0,022 (4,300)***	-0,042 (3,490)***
Служащие	0,047 (2,060)**	-0,017 (3,770)***	-0,026 (4,640)***	-0,049 (3,030)***
Занятые в сфере обслуживания	0,120 (5,590)***	-0,006 (1,310)	-0,008 (1,360)	0,027 (1,910)**
Квалифицированные работники с/х	0,277 (2,600)***	-0,010 (0,500)	-0,020 (1,200)	-0,009 (0,130)
Квалифицированные рабочие	0,091 (4,130)***	0,000 (0,100)	0,000 (0,000)	-0,002 (0,180)
Полуквалифицированные рабочие	0,040 (2,190)**	-0,009 (2,210)**	-0,014 (2,690)***	-0,020 (1,620)

	Количественный (производственный) подход	Контрактивный (легалистский) подход	Социальный (легалистский) подход	Комбинированный (расширенный) подход
Сельское хозяйство	0,049 (2,030)**	0,023 (2,110)**	0,066 (4,060)***	0,047 (2,120)**
Строительство	0,031 (1,820)*	0,076 (7,830)***	0,080 (6,870)***	0,126 (7,170)***
Транспорт, связь	0,116 (5,120)***	0,054 (5,660)***	0,049 (4,320)***	0,112 (5,910)***
Торговля	0,133 (7,380)***	0,034 (5,050)***	0,044 (4,750)***	0,134 (8,500)***
Финансы	0,078 (2,070)**	0,017 (0,960)	0,034 (1,560)	0,026 (0,750)
Рыночные услуги	0,099 (3,020)***	0,092 (5,720)***	0,125 (5,970)***	0,145 (4,930)***
ЖКХ	0,047 (1,870)*	0,008 (0,830)	0,001 (0,100)	0,018 (0,750)
Образование, наука, культура	0,062 (2,690)***	0,045 (3,430)***	0,028 (2,060)**	0,075 (2,980)***
Здравоохранение	0,041 (1,740)*	0,014 (1,040)	0,003 (0,220)	0,011 (0,430)
Управление и охрана порядка	0,035 (1,360)	0,012 (1,010)	0,023 (1,530)	-0,010 (0,390)
Другие	0,124 (1,840)*	0,071 (2,290)**	-0,006 (0,220)	0,048 (0,930)
СЗФО	-0,013 (1,060)	-0,013 (2,770)***	-0,005 (0,630)	-0,032 (2,420)**
ЮФО	0,020 (1,960)**	0,002 (0,360)	-0,007 (1,180)	0,029 (2,270)**
ПФО	0,013 (1,350)	0,003 (0,720)	0,002 (0,420)	0,020 (1,840)*
УФО	-0,007 (0,550)	0,006 (0,840)	0,018 (1,970)**	0,021 (1,250)
СФО	0,007 (0,660)	0,026 (4,420)***	0,029 (3,930)***	0,055 (4,050)***

	Количественный (производственный) подход	Контрактный (легалистский) подход	Социальный (легалистский) подход	Комбинированный (расширенный) подход
ДФФО	0,010 (0,580)	0,005 (0,610)	-0,006 (0,690)	0,021 (0,950)
Москва	-0,011 (0,900)	0,017 (2,490)**	0,022 (2,480)**	0,004 (0,260)
Санкт-Петербург	0,015 (0,710)	0,001 (0,150)	-0,019 (2,530)**	-0,032 (1,840)*
15–50 человек	– –	-0,018 (6,170)***	-0,021 (5,270)***	-0,073 (8,590)***
51–100 человек	– –	-0,019 (5,070)***	-0,027 (5,830)***	-0,081 (8,000)***
101–500 человек	– –	-0,030 (8,750)***	-0,031 (7,120)***	-0,104 (11,910)***
Более 500 человек	– –	-0,024 (6,380)***	-0,033 (6,510)***	-0,093 (9,090)***
Нет ответа на вопрос о численности	– –	-0,006 (1,870)*	-0,010 (2,500)**	-0,031 (3,560)***
N	4288	6220	5778	6239
Pseudo R2	0,2082	0,3217	0,2745	0,3714

* – значимость на уровне 0,10; ** – значимость на уровне 0,05; *** – значимость на уровне 0,01. Робастная z-статистика в скобках.

Таблица 10. Оценки уравнения заработной платы, МНК, первая серия*

(Зависимая переменная – логарифм месячных заработков)	Количественный (производственный) подход	Контрактный (легалитский) подход	Социальный (легалитский) подход	Комбинированный (расширенный) подход
Статус занятости (неформальная = 1)	-0,109 (2,720)***	-0,153 (4,880)***	-0,154 (4,330)***	-0,150 (6,410)***
Пол (мужской = 1)	0,247 (10,650)***	0,249 (12,700)***	0,244 (12,200)***	0,251 (12,790)***
Возраст до 25 лет	0,212 (1,510)	0,230 (2,730)***	0,223 (2,720)***	0,241 (2,870)***
Возраст 25–29 лет	0,250 (1,780)*	0,306 (3,610)***	0,320 (3,880)***	0,318 (3,770)***
Возраст 30–39 лет	0,349 (2,480)**	0,402 (4,760)***	0,406 (4,940)***	0,415 (4,920)***
Возраст 40–49 лет	0,306 (2,180)**	0,342 (4,050)***	0,356 (4,340)***	0,357 (4,240)***
Возраст 50–59 лет	0,225 (1,600)	0,274 (3,230)***	0,289 (3,510)***	0,287 (3,390)***
Возраст 60 лет и старше	0,019 (0,140)	0,080 (0,900)	0,109 (1,270)	0,086 (0,980)
Высшее образование	0,343 (7,510)***	0,358 (9,620)***	0,318 (8,270)***	0,352 (9,460)***
Среднее профессиональное	0,090 (2,080)**	0,121 (3,450)***	0,080 (2,220)**	0,120 (3,400)***
ПТУ на базе полного среднего	0,022 (0,500)	0,051 (1,460)	0,014 (0,390)	0,051 (1,450)
ПТУ на базе неполного среднего	0,002 (0,030)	0,035 (0,820)	-0,002 (0,050)	0,029 (0,680)
Полное среднее	0,004 (0,080)	0,046 (1,230)	0,006 (0,160)	0,042 (1,140)

(Зависимая переменная – логарифм месячных заработков)	Количественный (производственный) подход	Контрактный (легалитетский) подход	Социальный (легалитетский) подход	Комбинированный (расширенный) подход
Семейное положение (в браке = 1)	0,021 (0,960)	0,028 (1,530)	0,028 (1,480)	0,029 (1,580)
Дети до 18 лет (есть = 1)	0,053 (2,240)**	0,046 (2,340)**	0,035 (1,760)*	0,042 (2,150)**
Место проживания (село = 1)	-0,201 (7,200)***	-0,195 (8,520)***	-0,195 (8,290)***	-0,193 (8,470)***
Оседлость (меньше 20 = 1)	-0,026 (1,140)	-0,047 (2,440)**	-0,046 (2,260)**	-0,050 (2,590)**
По национальной принадлежности (не русские = 1)	0,032 (1,020)	0,024 (0,940)	0,013 (0,490)	0,025 (0,970)
Собственность (государственная = 1)	-0,080 (3,240)***	-0,090 (4,480)***	-0,083 (4,050)***	-0,107 (5,240)***
Руководители	0,667 (12,420)***	0,639 (13,310)***	0,622 (12,860)***	0,647 (13,500)***
Специалисты высшей квалификации	0,428 (10,810)***	0,408 (12,540)***	0,396 (11,850)***	0,411 (12,650)***
Специалисты средней квалификации	0,354 (9,790)***	0,323 (10,920)***	0,308 (10,100)***	0,328 (11,090)***
Служащие	0,185 (4,000)***	0,183 (4,750)***	0,178 (4,490)***	0,182 (4,750)***
Занятые в сфере обслуживания	0,214 (5,440)***	0,198 (6,300)***	0,182 (5,580)***	0,213 (6,740)***
Квалифицированные работники с/х	0,574 (4,260)***	0,454 (3,390)***	0,504 (4,030)***	0,457 (3,380)***
Квалифицированные рабочие	0,318 (7,690)***	0,311 (9,740)***	0,292 (8,790)***	0,310 (9,680)***

(Зависимая переменная – логарифм месячных заработков)	Количественный (производственный) подход	Контрактный (легалитский) подход	Социальный (легалитский) подход	Комбинированный (расширенный) подход
Полуквалифицированные рабочие	0,365 (9,220)***	0,330 (10,570)***	0,323 (10,150)***	0,332 (10,640)***
Лог часов	0,248 (8,400)***	0,260 (10,750)***	0,252 (10,150)***	0,263 (10,890)***
Регионы	Включены	Включены	Включены	Включены
Отрасли	Включены	Включены	Включены	Включены
Константа	7,239 (35,180)***	0,715 (47,500)***	7,240 (47,320)***	7,132 (47,550)***
N	3689	5265	4918	5274
R2	0,4148	0,4126	0,4078	0,4147

* – значимость на уровне 0,10; ** – значимость на уровне 0,05; *** – значимость на уровне 0,01. Робастная *t*-статистика в скобках.

Таблица 11. Оценки уравнения заработной платы, МНК, вторая серия*

(Зависимая переменная – логарифм месячных заработков)	Количественный (производственный) подход	Контрактный (легалистский) подход	Социальный (легалистский) подход	Комбинированный (расширенный) подход
Неформальная самозанятость	0,135 (2,050)*	0,077 (0,730)	0,060 (0,790)	0,118 (1,970)**
Неформальная работа по найму	-0,251 (5,770)**	-0,164 (5,080)***	-0,189 (4,870)***	-0,186 (7,760)***
Формальная самозанятость	0,165 (1,930)*	0,197 (3,190)***	0,210 (2,980)***	0,185 (1,630)
Пол (мужской = 1)	0,241 (10,380)***	0,246 (12,520)***	0,240 (11,980)***	0,246 (12,550)***
Возраст до 25 лет	0,206 (1,450)	0,223 (2,640)***	0,211 (2,570)**	0,233 (2,770)***
Возраст 25–29 лет	0,239 (1,680)*	0,297 (3,500)***	0,304 (3,690)***	0,306 (3,610)***
Возраст 30–39 лет	0,336 (2,370)**	0,391 (4,610)***	0,389 (4,720)***	0,399 (4,730)***
Возраст 40–49 лет	0,290 (2,050)**	0,328 (3,880)***	0,336 (4,080)***	0,339 (4,020)***
Возраст 50–59 лет	0,210 (1,480)	0,261 (3,070)***	0,269 (3,270)***	0,269 (3,180)***
Возраст 60 лет и старше	0,007 (0,050)	0,066 (0,740)	0,089 (1,030)	0,067 (0,760)
Высшее образование	0,347 (7,630)***	0,361 (9,710)***	0,322 (8,380)***	0,354 (9,550)***
Среднее профессиональное	0,092 (2,120)**	0,121 (3,450)***	0,081 (2,260)**	0,118 (3,370)***
ПТУ на базе полного среднего	0,021 (0,470)	0,051 (1,460)	0,015 (0,420)	0,050 (1,440)
ПТУ на базе неполного среднего	0,012 (0,240)	0,038 (0,910)	0,003 (0,070)	0,033 (0,780)
Полное среднее	0,003 (0,070)	0,044 (1,190)	0,006 (0,160)	0,041 (1,100)

(Зависимая переменная – логарифм месячных зарплаток)	Количественный (производственный) подход	Контрактный (легалитский) подход	Социальный (легалитский) подход	Комбинированный (расширенный) подход
Семейное положение (в браке = 1)	0,020 (0,900)	0,028 (1,530)	0,028 (1,500)	0,029 (1,590)
Дети до 18 лет (есть = 1)	0,052 (2,210)**	0,044 (2,280)**	0,033 (1,660)*	0,040 (2,050)**
Место проживания (село = 1)	-0,196 (7,020)***	-0,195 (8,530)***	-0,195 (8,290)***	-0,192 (8,430)***
Оседлость (меньше 20 = 1)	-0,024 (1,050)	-0,046 (2,380)**	-0,044 (2,180)**	-0,050 (2,620)***
По национальной принадлежности (не русские = 1)	0,044 (1,370)	0,030 (1,150)	0,019 (0,710)	0,033 (1,260)
Собственность (государственная = 1)	-0,067 (2,700)***	-0,082 (4,070)***	-0,075 (3,620)***	-0,103 (5,030)***
Руководители	0,613 (11,380)***	0,587 (12,250)***	0,564 (11,660)***	0,582 (12,200)***
Специалисты высшей квалификации	0,418 (10,520)***	0,399 (12,220)***	0,384 (11,450)***	0,396 (12,170)***
Специалисты средней квалификации	0,348 (9,610)***	0,320 (10,800)***	0,302 (9,880)***	0,321 (10,850)**
Служащие	0,185 (4,000)***	0,180 (4,680)***	0,173 (4,370)***	0,176 (4,590)***
Занятые в сфере обслуживания	0,208 (5,330)***	0,190 (6,060)***	0,172 (5,290)***	0,204 (6,500)***
Квалифицированные работники с/х	0,515 (3,520)***	0,420 (3,120)***	0,461 (3,630)***	0,416 (3,090)***
Квалифицированные рабочие	0,307 (7,370)***	0,303 (9,350)***	0,283 (8,430)***	0,299 (9,280)***

(Зависимая переменная – логарифм месячных заработков)	Количественный (производственный) подход	Контрактный (легалитетский) подход	Социальный (легалитетский) подход	Комбинированный (расширенный) подход
Полуквалифицированные рабочие	0,359 (9,070)***	0,326 (10,400)***	0,317 (9,950)***	0,326 (10,420)***
Лог часов	0,243 (8,160)***	0,257 (10,620)***	0,248 (10,000)***	0,259 (10,720)***
Регионы	Включены	Включены	Включены	Включены
Отрасли	Включены	Включены	Включены	Включены
Константа	7,270 (35,100)***	7,171 (47,630)***	7,274 (47,570)***	7,173 (47,850)***
N	3683	5265	4918	5274
R2	0,4205	0,4151	0,4109	0,4190

* – значимость на уровне 0,10; ** – значимость на уровне 0,05; *** – значимость на уровне 0,01. Робастная *t*-статистика в скобках.

Препринт WP3/2012/04

Серия WP3

Проблемы рынка труда

Капелюшников Ростислав Исаакович

**Неформальная занятость в России:
что говорят альтернативные определения?**

Отпечатано в типографии
Национального исследовательского университета
«Высшая школа экономики» с представленного оригинал-макета
Формат 60×84 ¹/₁₆, Тираж 150 экз. Уч.-изд. л. 5,1
Усл. печ. л. 4,9. Заказ № . Изд. 1511

Национальный исследовательский университет
«Высшая школа экономики»
125319, Москва, Кочновский проезд, 3
Типография Национального исследовательского университета
«Высшая школа экономики»