

ВЫСШАЯ ШКОЛА ЭКОНОМИКИ
НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ

В.Е. Гимпельсон, Р.И. Капелюшников

**НОРМАЛЬНО ЛИ БЫТЬ
НЕФОРМАЛЬНЫМ?**

Препринт WP3/2012/09

Серия WP3

Проблемы рынка труда

Москва
2012

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

Гимпельсон, В. Е., Капелюшников, Р. И. Нормально ли быть неформальным? : препринт WP3/2012/09 [Текст] / В. Е. Гимпельсон, Р. И. Капелюшников ; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М. : Изд. дом Высшей школы экономики, 2012. – 56 с.

Данная работа посвящена поиску ответов на две группы вопросов, связанных с неформальностью на рынке труда. Во-первых, это анализ структуры и детерминантов неформальной занятости. Во-вторых, это анализ механизмов вознаграждения неформальных работников.

Как показывают оценки, неформальная занятость охватывает значительную часть рабочей силы и в этом смысле уже стала «нормальной». Величина потерь в заработках составляет около 15–20% относительно месячных заработков формальных работников, что также можно считать «нормальным», поскольку именно такой эффект фиксируется большинством исследований по другим странам. Внутренняя неоднородность неформального сектора, наличие в нем самом двухъярусной структуры – еще один факт, который выглядит (в свете межстрановых сопоставлений) вполне «нормальным». Наконец, «нормальным» (то есть типичным для исследований на данную тему) является и то, что «штраф» за неформальность сокращается при движении вдоль распределения по заработной плате, а также то, что он формируется в основном за счет различий в механизмах зарплатообразования в разных сегментах рынка труда.

В более общем смысле наличие на российском рынке труда массивного анклава неформальных рабочих мест со своими специфическими механизмами установления заработной платы можно рассматривать как «провал» существующей институциональной системы и, конечно же, никак нельзя признать «нормальным».

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

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

1. Введение¹

Прошло 40 лет с того момента, когда К. Харт ввел в научный оборот понятие неформального сектора (Hart, 1973). За эти годы исследователи написали «горы» работ на тему «неформальности», но так и не пришли к консенсусу ни в определениях, ни в характеристиках того явления, которое обозначается этим термином, ни в оценках вреда или пользы от него. И хотя простое перечисление видов деятельности, осуществляемых вне формальных институциональных рамок (мелкая торговля, оказание услуг частным образом, примитивное сельское хозяйство и т.п.), или особенностей такой деятельности (отсутствие трудовых договоров и социальной защиты, неуплата налогов и взносов в социальные фонды и т.п.) не вызывает особых сложностей, подобные списки, как правило, не получают исчерпывающими и не приводят к согласию относительно сути перечисляемого. Они лишь подчеркивают неоднородность обсуждаемого явления, которое плохо укладывается под любую возводимую над ним терминологическую «крышу». (Исследователи, пожалуй, едины в одном: они не включают в неформальную экономику криминальную деятельность (незаконную торговлю оружием и наркотиками, проституцию, рэкет), которая обычно рассматривается отдельно.)

Со временем ситуация скорее усложняется, чем упрощается. Из проблемы, ограниченной развивающимися странами (где неформальность рассматривается обычно как следствие недоразвитости), она стала проблемой и развитых стран, и, естественно, переходных экономик. Рост спроса на личные услуги, развитие малого бизнеса, усиление конкуренции на товарных рынках, уход многих промышленных производств в страны с более низкими трудовыми издержками, активизация миграционных процессов, ограниченные возможности государственного регулирования, а в итоге распространение различных нетипичных форм занятости – все это факторы, стимулирующие экспансию неформальности в развитых экономиках, то есть там, где её раньше не только не изучали, но и не видели. Те же обстоятельства стимулируют неформальность в переходных экономиках, но здесь добавляются еще и свои специфические причины, связанные с адаптацией экономической системы к рынку и слабостью государственных и рыночных институтов. Соответственно проблематика неформальности со временем не теряет, а, наоборот, приобретает еще большую актуальность.

Цель данной работы – проанализировать факторы, подталкивающие россиян к неформальной занятости, и – главное – оценить ее влияние на заработную плату. Если статистиче-

¹ Авторы отмечают поддержку Программы фундаментальных исследований НИУ ВШЭ.

ские оценки уровня неформальности в России и её профиль уже обсуждались в ряде работ (Гимпельсон, Зудина, 2011; Капелюшников, 2012; Slonimczyk, 2011), то ее влияние на заработки остается практически неизученным. Особенность данной работы в том, что в ней используются данные специального обследования, проведенного в 2009 г.

2. Обзор литературы

В этом обзоре мы делаем акцент на обсуждении в литературе двух проблем: определения неформальности и последствиях неформальности с точки зрения заработков. Если первое задает предметные рамки анализа, то второе прямо относится к цели нашей работы.

Среди исследователей сложились два основных подхода к определению неформальности на рынке труда – производственный и легалистский (Husmanns, 2004). Если первый оперирует понятием «неформального сектора», то второй – понятием «неформальной занятости»; если первый при идентификации неформальных работников исходит из особенностей целых предприятий, где они заняты, то второй – из особенностей конкретных рабочих мест, которые они заполняют. В соответствии с *производственным* подходом в состав неформального сектора включаются производственные единицы, которые либо ведут свою деятельность без официальной регистрации, либо «не дотягивают» по своим размерам до определенной пороговой величины (чаще всего порог численности персонала устанавливается в таких случаях на уровне 5–10 человек). Соответственно все работники таких предприятий квалифицируются как «неформальные».

Для *легалистского* подхода отправной точкой служит характер трудовых отношений, в которые оказываются вовлечены работники. Те из них, чья деятельность протекает с нарушением действующих норм трудового законодательства, рассматриваются как занятые на неформальной основе. При этом при проведении границ между формальной и неформальной занятостью могут использоваться самые различные критерии: это и наличие/отсутствие официально оформленных трудовых контрактов, и уплата/неуплата взносов в социальные фонды, и соблюдение/несоблюдение законодательства о минимальной заработной плате и т.п. В этом смысле легалистский подход является более широким, чем производственный, поскольку допускает возможность существования неформальных трудовых отношений не только в неформальном, но также и в формальном секторе экономики.

Хронологически производственный подход предшествовал легалистскому (ILO, 1993) и большая часть имеющихся на сегодня оценок неформальной занятости выполнена с его использованием. (Так, оценки, аккумулируемые в базе данных MOT, до сих пор строятся на его основе (ILO, 2011).) Однако после того, как в начале 2000-х годов использование легали-

стского подхода было фактически «санкционировано» экспертами МОТ (ILO, 2003), понятие занятости в неформальном секторе стало постепенно вытесняться более общим понятием неформальной занятости. Большинство новейших оценок, появившихся в течение двух последних десятилетий, исходят уже из «легалистского» понимания природы неформальности. Важно также отметить, что во многих исследованиях последнего времени предпочтение отдается «гибридным» определениям, сочетающим в различных комбинациях элементы производственного и легалистского подходов (Hazans, 2011; Slonimczyk, 2011).

При такой разноголосице в исходных дефинициях не удивительно, что встречающиеся в литературе количественные оценки могут варьировать в очень широком диапазоне, даже когда речь идет об одной и той же стране, об одном и том же периоде времени. Российская практика не составляет в этом смысле исключения. Как показывает обзор существующих публикаций, оценки уровня неформальной занятости для России «гуляют» в коридоре от примерно 6% до почти 30%, причем главной причиной столь значительной вариации служат именно расхождения в ее определениях (Капелюшников, 2012).

Для целей нашего исследования наибольший интерес представляет подход, используемый Росстатом при расчете официальных показателей неформальной занятости в России. Его можно назвать «расширенным производственным подходом», поскольку он нацелен на измерение занятости в неформальном секторе, однако границы этого сектора задаются при этом очень широко. К работникам формального сектора относятся все занятые на производственных единицах со статусом юридического лица, тогда как к работникам неформального сектора – все занятые на производственных единицах, не имеющих подобного статуса. (Никакие дополнительные ограничения, о которых упоминается в рекомендациях МОТ, будь то число наемных работников или официальная регистрация бизнеса, не налагаются.) Согласно получаемым таким образом оценкам, доля занятых в неформальном секторе российской экономики увеличилась примерно в 1,5 раза – с 12,4% в 2000 г. до 18,5% в 2011².

В принципе данные Росстата позволяют также оценивать масштабы неформальной занятости, существующей внутри формального сектора, исходя уже из легалистских критериев. Однако этот дополнительный компонент неформальной занятости оказывается, по официальным данным, очень незначительным – не более 1% от общей численности занятых.

В своем анализе мы будем ориентироваться на «расширенный производственный» подход Росстата, но с рядом существенных дополнений и модификаций. Определив границы неформальности, мы можем приступить к обсуждению того, как в исследовательской лите-

² Обследование населения по проблемам занятости. Росстат, 2000 и 2011 гг.

ратуре оцениваются ее последствия. Главным из них можно считать влияние неформальной занятости на заработки.

Вопрос о границах и численности неформального сектора (или сектора неформальной занятости), возможно, и не представлял бы особого интереса, если бы отдельные сегменты рынка труда были мало различимы с точки зрения того, из кого они состоят и как принадлежность к ним отражается на благосостоянии работников. Поиск ответов на вопросы, связанные с тем, чем различаются формальные и неформальные работники (по своим индивидуальным характеристикам, по условиям труда и, наконец, по получаемым доходам), является определяющей линией в большинстве публикаций на эту тему. Именно подозрение, что попадание в неформальность может становиться причиной низких доходов и бедности, мотивировало многие исследования в этой области. Настоящее исследование также в значительной мере продиктовано стремлением оценить, насколько велики различия (если они есть) в заработках между формальными и неформальными работниками (в данном случае – в условиях российского рынка труда).

С одной стороны, можно предположить, что неформальная экономическая деятельность должна обеспечивать более высокие доходы, чем формальная, поскольку не предполагает полной уплаты налогов и финансирования дорогостоящей социальной защиты работников. Сэкономленные на таких платежах средства могут определенным образом делиться между неформальным работником и его работодателем или же составлять часть дохода самозанятых. Такая добавка к заработку (доходу) может быть компенсацией отсутствия социальной защиты или платой за риск (например, при уклонении от налогов). Если же самозанятые, будучи микропредпринимателями, успешны в поиске и освоении новых бизнес-ниш, то они должны еще и иметь дополнительную премию за предпринимательские риск и инициативу (Berglann et al., 2011). В подобных случаях заработки неформальных работников могут оказаться выше, чем у формальных.

С другой стороны, неформальные работники (и самозанятые, и работающие по найму) могут вытесняться сюда различными неблагоприятными для них обстоятельствами, то есть оказываться неформалами поневоле. В этом случае они будут выбирать подобную опцию не из-за наличия особых предпринимательских предпочтений, которые хотели бы реализовать, а исходя из соображений поиска второго лучшего при отсутствии доступа к более выгодным альтернативам, существующим в формальном секторе, в условиях высокой безработицы и слабой социальной поддержки. Такие неформалы в пределе оказываются скрытыми безработными, выбравшими данную опцию от безысходности и отсутствия лучших вариантов

(Earle, Sakova, 2000). В этом случае можно ожидать, что отдача на неформальность, выраженная в денежной форме, окажется негативной по отношению к формально занятым.

Далее, некоторые индивиды могут добровольно выбирать неформальную занятость, не ожидая при этом значительных денежных выигрышей и соглашаясь на более низкую доходность такой деятельности. Их, при этом, могут привлекать иные – неденежные – стороны такой работы: возможность «быть начальником самому себе», самостоятельность, гибкость графика, возможность заниматься любимым делом и т.п. (Hamilton, 2000). Если такие характеристики работы значимы для индивида, то их наличие может компенсировать снижение вклада денежной компоненты в общую полезность.

Более того, интересующие нас отдачи могут варьировать и внутри групп, выделенных по критерию неформальности, но вдоль условного распределения по заработной плате, отражая тем самым ненаблюдаемую неоднородность. Очевидным примером такого рода является существование небольшого числа сверхуспешных предпринимателей – «звезд», по сути «взрывающих» верхнюю часть распределения (Rosen, 1981). Это означает, что оценка средней величины дохода (зарботка), которой мы обычно оперируем, рискует оказаться сильно смещенной.

Перечисленные выше ситуации могут сосуществовать, отражая неоднородность группы неформальных занятых. Такое видение неформального рынка труда соответствует двухъярусной модели Г. Филдса (Fields, 1990). Если первый ярус включает сегмент неформальных работников, вытолкнутых из формального сектора и получающих меньшую (по сравнению с той, что была бы в формальном) денежную оплату, то второй охватывает тех, кто предпочитает работать неформально из-за ожидаемых здесь выгод. В первом случае неформальность будет «штрафовать», а во втором – «премировать».

В конечном счете знак и величина отдачи должны определяться эмпирически. При этом отдачи для самозанятых и для наемных неформалов могут подчиняться разным механизмам формирования, а потому различаться как по знаку, так и по абсолютной величине.

Итак, что же говорят исследования? Какофония определений неформальности, различия в применяемых методологиях оценивания и в используемых эмпирических данных, характерные для исследований в этой области, ведут к большой вариации в эмпирических оценках. Кроме того, сами страны, становившиеся объектом изучения, сильно различались между собой, что также, при прочих равных, могло усиливать разброс в получаемых результатах. Тем не менее некоторые обобщения все же можно сделать.

Основным источником данных для таких оценок являются обследования домохозяйств (кросс-секционные или панельные – что доступно), а методология, как правило, бази-

руется на использовании различных версий минцеровского уравнения заработной платы. В методологически более продвинутых работах авторы пытаются учесть неслучайный отбор в неформальность под воздействием ненаблюдаемых факторов и тем самым скорректировать эконометрические оценки с учетом потенциальной эндогенности выбора сектора. На сегодняшний день большая часть известных исследований посвящена странам Латинской Америки, но есть и работы по другим регионам.

D. Marcoullier, V. Riz de Castilla, Ch. Woodruff (1997) анализируют разрыв в трех странах Латинской Америки, учитывая неслучайный выбор сектора (но на кросс-секции). Если в Сальвадоре и Перу работа в неформальном секторе дает значимый штраф, то в Мексике – премию. Saavedra, Chong (1999) в исследовании по Перу подтверждают наличие значимой премии для формальных наемных работников по сравнению с неформальными, но отмечают отсутствие различий между формальными и неформальными самозанятыми. Разрыв в Южной Африке составляет 18%, но сокращается до 0, когда тщательно контролируется рабочее время (Badaoui, Strobl, Walsh, 2007).

Большинство исследований фиксируют наличие значимого наблюдаемого разрыва в заработках в пользу формальных работников. Однако по мере усложнения представлений о природе исследуемого явления, при включении дополнительных контрольных переменных, более полном учете ненаблюдаемой неоднородности и т.п., оценки становились менее однозначными. Как правило, «штраф» за неформальность резко сокращается при учете различий в наблюдаемых и ненаблюдаемых характеристиках работников, а также при использовании более продвинутых эконометрических методов анализа. Нередко он снижается до нуля или даже превращается в «премию». Впрочем, так происходит не всегда. Например, в недавней работе по Турции было показано, что в этой стране разрыв в заработках между формальными и неформальными работниками оказывается устойчивым к выбору эконометрической техники (Baskaya, Hurlagu, 2011). Как параметрические (МНК), так и непараметрические (PSM) методы анализа свидетельствуют о существовании межсекторного разрыва порядка 10–20% для различных групп занятых в пользу формальных работников.

В последнее время стали появляться исследования, выполненные на данных по переходным экономикам. Krstic, Sanfey получили штраф для неформальных работников в Сербии в районе 22% в 2007 г. (при прочих равных), но не нашли значимого разрыва в 2002 г. За это время разрыв не только вырос, но и сама доля неформальных работников стала намного больше, несмотря на то, что экономика в эти годы успешно росла. Согласно Lehmann, Pignatti, на Украине в 2003–2004 гг. формальные самозанятые лидировали в рейтинге зара-

ботков, за ними шли добровольно неформальные работники по найму, неформальные самозанятые и, наконец, формальные по найму и вынужденные неформальные самозанятые.

Многие из ранних исследований влияния неформальности на заработную плату неявно подразумевали гипотезу сегментации. Они считали свою задачу выполненной, представляя МНК-оценки как эконометрические доказательства штрафа за попадание в плохой сегмент.

Однако наличие или отсутствие значимых различий в заработках в средней точке распределения по заработной плате при оценивании минцеровского уравнения заработков само по себе еще не означает, что такой результат сохраняется для всех подгрупп в совокупности. Как отмечают Баргейн и Квенда (2010, р. 1–2), «сравнение в средней точке может скрывать важные различия вдоль распределения или может не характеризовать отдачи для большинства неформальных работников, если, например, несколько выдающихся предпринимателей сильно сдвигают вверх средние заработки». Поэтому они рекомендуют использовать в этом случае квантильную регрессию, вскрывающую «многоярусность» неформального сектора в разных частях распределения. Результаты квантильной регрессии в их исследовании, посвященном Бразилии, Мексике и Южной Африке, подтверждают значительную неоднородность неформального сектора, проявляющуюся, в частности, в том, что неформальные наемные работники с низкой квалификацией сильно штрафуются, а в сегменте самозанятых наблюдается премия. При этом штрафы/премии плавно и монотонно меняются вдоль распределения, сильно отклоняясь от МНК-оценки, относящейся лишь к его средней точке. Так, в Бразилии небольшой штраф для самозанятых в левой части распределения постепенно «перетекает» в заметную премию в правой части, а штраф для занятых по найму практически исчезает. Результаты для Мексики и Южной Африки меняются аналогичным образом при переходе от МНК к квантильной регрессии.

Танзел и Кан (2012) в своей работе по Турции, также используя методологию квантильной регрессии, показывают, что различия в заработной плате в пользу формальных работников не являются постоянными вдоль распределения, а сокращаются по мере увеличения уровня заработной платы. При этом штраф на «левом хвосте» может превратиться в премию на правом. О значительной вариации величины разрыва между квантилями свидетельствует и исследование по Боливии.

Достаточно неожиданные результаты дало недавнее исследование по Таджикистану (Arabsheibani, Staneva, 2012), где использовался метод декомпозиции Мачадо – Мато для квантильной регрессии. Оно показало, что в этой переходной стране существует очень значительная зарплатная премия в пользу неформальных работников, которая варьирует от 20%

в верхнем до 48% в нижнем квантиле. При этом основная часть наблюдаемого разрыва объясняется не различиями в наблюдаемых характеристиках формальных и неформальных работников, а различиями в вознаграждении за одни и те же характеристики в разных секторах. Авторы интерпретируют это в терминах теории компенсирующих различий как плату за риск за участие в неформальной занятости.

Мы специально останавливаемся на этих работах, поскольку, во-первых, далее применяем технику квантильной регрессии и, во-вторых, получаем результаты во многом схожие с теми, что в них представлены.

3. Исходные определения и эмпирические данные

Наш эмпирический анализ базируется на данных РМЭЗ за 2009 г., когда к основной анкете РМЭЗ было добавлено специальное приложение, посвященное неформальной занятости³. В него вошли около 70 дополнительных вопросов, так или иначе связанных с проблематикой неформальности. Общее число наблюдений составило около 11 тыс. человек (в возрасте 15–75 лет), из которых примерно 7 тыс. могут быть идентифицированы как занятые в соответствии с конвенциональным определением МОТ.

Для определения неформальности мы комбинируем ответы на несколько вопросов, вошедших в анкету Приложения: с одной стороны, это тип организации и форма деятельности (работа на предприятии, в организации; работа по найму у физического лица; собственное дело и т.п.); с другой, наличие или отсутствие официального оформления – письменных трудовых контрактов у наемных работников или официальной регистрации у самозанятых. Эти вопросы позволяют по-разному конструировать состояние неформальности, сочетая производственный и легалистский подходы к ее определению. Получившаяся структура занятых по найму представлена в табл. 1.

Как следует из этой таблицы, почти 95% наемных работников, занятых в организациях (юридических лицах), имели трудовые контракты на неопределенный или определенный срок. Что касается занятых у физических лиц, то из них лишь 50% имели такие контракты (мы здесь не обсуждаем, какова фактическая степень их соблюдения со стороны работодателей и каковы реальные обязательства последних в рамках этих договоров), а почти 47% трудились без какого-либо оформления.

Структура и численность самозанятых представлены в табл. 2. В выборке РМЭЗ работающие индивидуально составляли почти 40% всех самозанятых, а вместе с лицами свобод-

³ Разработано авторами данной статьи совместно с Х. Леманном и А. Зайцевой.

ных профессий, членами кооперативов и занятыми на семейных предприятиях их доля приближается к 70%.

О том, как юридически была оформлена деятельность самозанятых, дает представление табл. 3. Из нее видно, что деятельность примерно каждого пятого самозанятого протекала на предприятиях со статусом юридического лица и примерно каждый третий был официально зарегистрирован в качестве индивидуального предпринимателя. В то же время почти каждый второй занимался предпринимательством без какого-либо оформления документов.

Для идентификации неформальной занятости мы используем комбинацию из двух критериев – работа на предприятиях/не на предприятиях и наличие/отсутствие официального оформления, что в сочетании с данными о типе занятости (наемные работники vs самозанятые) дает нам четыре альтернативных состояния на рынке труда.

Во-первых, это *формальная занятость по найму*. Она включает наемных работников, занятых на предприятиях, в фирмах и организациях (являющихся юридическими лицами) и имеющих при этом бессрочные или срочные трудовые договоры. Во-вторых, это *формальная самозанятость*, включающая самозанятых, чья деятельность протекает на предприятиях со статусом юридического лица. (Специально оговоримся, что лиц, имеющих официальную регистрацию в качестве индивидуальных предпринимателей (ПБЮЛы), мы относим к занятым на неформальной основе.) В-третьих, это *неформальная наемная занятость*. Сюда входят все занятые по найму вне предприятий (юридических лиц) независимо от наличия/отсутствия у них письменных трудовых контрактов, а также те из занятых по найму на предприятиях, у которых такие контракты отсутствуют. Работающих по гражданско-правовым договорам мы также включаем в эту группу, поскольку наличие у них подобных договоров лишает их доступа к большинству социальных льгот и гарантий, предусмотренных законом для наемных работников со «стандартными» трудовыми договорами. И, наконец, в-четвертых, это *неформальная самозанятость*. К ней мы относим всех самозанятых, чья деятельность протекает вне предприятий, имеющих статус юридического лица⁴. В эту группу мы включаем также самозанятых, затруднившихся с ответом на вопрос о том, как юридически оформлена их деятельность, полагая, что сам факт таких затруднений свидетельствует о том, что они ведут ее на неофициальной основе.

Выделение таких четырех групп можно считать общепринятым при анализе проблемы неформальной занятости, хотя в разных работах в зависимости от имеющихся эмпирических данных и методологических установок исследователей оно может производиться с использо-

⁴ Согласно данным сплошного обследования Росстата в 2010 г, в среднем у одного ПБЮЛа было менее трех работников, что ниже порога в пять человек, который часто используется в рамках производственного определения. См.: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/business/prom/small_business/obsled_rus/tom1/obsled-tom1.pdf.

ванием иных критериев. Фактически наш подход близок тому, что используется при определении неформальной занятости Росстатом. Как мы уже отмечали, в рамках Обследований населения по проблемам занятости (ОНПЗ), проводимых Росстатом, занятость в неформальном секторе определяется как работа вне предприятий со статусом юридического лица, а неформальная занятость в формальном секторе понимается как работа на предприятиях со статусом юридического лица при отсутствии официально оформленных трудовых договоров. В сумме это дает общую величину неформальной занятости. Отметим, что в большинстве исследований по проблеме неформальной занятости, выполненных на российских данных, как и в нашей работе, используются те или иные вариации «гибридного» подхода с привлечением различных элементов производственного и легалистского определений.

Исходя из наших операциональных определений мы получаем следующую структуру российской занятости согласно данным РМЭЗ за 2009 г.: неформальные самозанятые – 5,1%, неформальные наемные работники – 18,9%, формальные самозанятые – 1,2%, формальные наемные работники – 74,8%. В результате общий уровень неформальной занятости оказывается равен 24%, в том числе – 20,2% для наемных работников и 81,2% для самозанятых. Таким образом, если среди наемных работников абсолютно доминируют занятые на формальной основе, то среди самозанятых – на неформальной (четыре из каждых пяти самозанятых трудятся в неформальном секторе).

Следует отметить, что приведенные оценки относятся только к первичной занятости (на основной или единственной работе). Как показывают наши данные, вторичная занятость гораздо сильнее, чем первичная, смещена, во-первых, в сторону неформальности и, во-вторых, в сторону самозанятости. (Отметим, что интуитивно это вполне ожидаемый результат.) В 2009 г. около 6% (занятых) респондентов РМЭЗ имели вторую работу. Из них 38% относились к формальным наемным работникам, 39% – к неформальным наемным работникам и 23% – к самозанятым⁵. Таким образом, среди вторичных «неформалов» примерно две пятых были заняты по первой работе в формальном и три пятых – в неформальном секторе. С учетом лиц, занятых неформально на второй работе, общий уровень неформальной занятости увеличивается на 2,2 п.п., достигая отметки 26,2%.

Однако поскольку обсуждение вторичной занятости выходит за рамки настоящего исследования, наш дальнейший анализ будет строиться на данных только по первичной

⁵ Мы не можем отделить в составе вторичной занятости формальных самозанятых от неформальных из-за отсутствия соответствующего вопроса в анкете специального Приложения РМЭЗ. Однако если учесть, что даже среди первичных самозанятых «неформалами» оказываются более 80%, едва ли будет большой ошибкой, если мы всех вторичных самозанятых отнесем к числу работающих на неформальной основе.

неформальной занятости. В любом случае из представленных оценок видно, что в условиях российского рынка труда, вопреки высказываниям некоторых экспертов, первичная неформальная занятость на порядок превосходит вторичную.

Следует также оговориться, что любое определение, жестко отделяющее формальную занятость от неформальной, упрощает реальную ситуацию. 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. В результате грань между формальной и неформальной занятостью размывается, и они плавно перетекают одна в другую. С одной стороны, среди тех, кто занят в организациях – юридических лицах, даже при наличии у них письменных трудовых договоров часто встречаются случаи неполного соблюдения (или даже полного несоблюдения) трудового и смежного социального законодательства. С другой стороны, работа у ПБЮЛов или отсутствие письменных трудовых договоров не обязательно предполагают тотальное выпадение из правового поля, хотя и повышают вероятность этого.

Хотя полная корреляция здесь вряд ли возможна, мы все же вправе ожидать, что нарушение требований закона в одной какой-либо области (скажем, при заключении трудовых договоров) будет повышать вероятность нарушений в других областях (скажем, при предоставлении отпусков или при выплате заработной платы). Если окажется, что используемое нами определение неформальности способно схватывать многие иные проявления деформализации трудовых отношений помимо тех, на которых оно строится, то можно будет рассматривать это как свидетельство его операциональности.

Насколько же хорошо оно улавливает разнообразные «неправовые практики», используемые участниками российского рынка труда? Говоря иначе, каковы (насколько глубоки) различия в показателях деформализации трудовых отношений между группами работников, которые, исходя из принятого нами определения, квалифицируются как занятые либо на формальной, либо на неформальной основе?

Данные табл. 5 и 6 отражают различные аспекты деформализации трудовых отношений. Сравнивая значения соответствующих показателей для выделенных нами групп формальных и неформальных работников, мы можем понять, насколько хорошо наш подход способен маркировать границу, пролегающую между формальной и неформальной занятостью. Спектр вопросов, которые могут привлекаться для этой цели, весьма широк. Некоторые из них при проведении РМЭЗ в 2009 г. задавались всем респондентам, другие – только самозанятым, третьи – только работающим по найму.

Перечислим важнейшие из таких показателей: степень соблюдения работодателями трудового законодательства (оценивалась респондентами по 100-балльной шкале); степень соблюдения работодателями условий трудовых договоров (также оценивалась по 100-балльной шкале); степень формализации отношений между работниками и работодателями (оценивалась по шкале от 0 до 10 баллов); число разделов трудового законодательства, полностью выполняемых работодателями (выделялось 10 таких разделов); общее число получаемых работниками социальных льгот (максимальное число – 11); число обязательных социальных льгот, предоставление которых предусмотрено действующим законодательством (максимальное число – 3)⁶; доля официально выплачиваемой заработной платы (в процентах); доля работников, официально оформленных на предприятии (для самозанятых, использующих наемный труд).

Средние значения перечисленных показателей по группам формальных и неформальных работников представлены в табл. 5 (работающие по найму) и табл. 6 (самозанятые). Практически по всем характеристикам деформализации трудовых отношений в положении формальных и неформальных работников обнаруживаются значительные контрасты.

Так, разность в степени соблюдения по отношению к ним норм трудового законодательства достигает 30 п.п. Разрыв между ними по степени соблюдения условий трудовых договоров превышает 20 п.п. Разность между этими группами в числе разделов трудового законодательства, строго соблюдаемых работодателями, приближается к 3,5. Средняя доля официально выплачиваемой заработной платы у неформальных работников составляет около 50%, тогда как у формальных превышает 90%. У первых среднее число как всех, так и обязательных социальных льгот оказывается почти в 3 раза меньше, чем у вторых. Наконец, в случае официального найма взаимоотношения, складывающиеся между работниками и работодателями, отличаются намного более формализованным характером, чем в случае неофициального.

Сходная картина наблюдается по самозанятым. Степень соблюдения трудового законодательства в неформальных бизнес-единицах оказывается на 10 п.п. меньше, чем в формальных. Расхождения примерно того же порядка наблюдаются и в степени соблюдения условий трудовых договоров. Доля работников с официально оформленными контрактами у неформальных бизнес-единиц составляет чуть более 40%, тогда как у формальных почти 90%. Доля доходов, которые самозанятые получают официально, в первом случае составляет примерно 60%, во втором приближается к 100%. Число социальных льгот у формальных са-

⁶ Вопрос из анкеты РМЭЗ о предоставляемых предприятиями социальных льготах включает 11 позиций. К числу обязательных мы относили три типа социальных льгот: оплату очередных отпусков, оплату больничных листов и оплату отпусков по беременности, родам и уходу за детьми до трех лет.

мозаняты примерно вдвое превышает их число у неформальных. Наконец, по сравнению с неформальными бизнес-единицами взаимоотношения между работниками и работодателями, складывающиеся в формальных бизнес-единицах, предстают как намного более формализованные.

Представленные оценки свидетельствуют о том, что смена статуса «формального» работника на статус «неформального» работника сопровождается резким усилением деформализации трудовых отношений практически по всем направлениям. Это дает основания полагать, что используемый нами подход позволяет достаточно эффективно разграничивать состояния формальной и неформальной занятости на российском рынке труда.

4. Методология

Мы начинаем наш анализ с простого дескриптивного описания основных групп неформально занятых (профилей неформальности) и обсуждения факторов, влияющих на вероятность попадания в неформальную занятость. Затем мы переходим к более детальному эконометрическому анализу влияния неформальности в обеих её главных проявлениях (неформальной самозанятости и неформальной работы по найму) на заработки.

Чтобы оценить влияние индивидуальных характеристик на вероятность того, что индивид окажется в неформальном секторе, мы оцениваем мультиномиальную логит-регрессию. Вероятность того, что реакция j -го респондента равна i , определяется по следующей формуле:

$$p_{ij} = \Pr(y_j = i) = \begin{cases} \frac{1}{1 + \sum_{m=2}^k \exp(\mathbf{x}_j \beta_m)}, & \text{if } i = 1 \\ \frac{\exp(\mathbf{x}_j \beta_i)}{1 + \sum_{m=2}^k \exp(\mathbf{x}_j \beta_m)}, & \text{if } i > 1 \end{cases}$$

В нашем случае y_j – статус работников, во-первых, с точки зрения того, являются они «неформалами» или «формалами», и во-вторых, с точки зрения того, являются они наемными работниками или самозанятыми (в нашем случае i принимает целочисленные значения от 1 до 4). Вектор X_j включает «стандартный» набор социально-демографических и поселенческих характеристик (пол, возраст, образование, состояние в браке, наличие детей, вид деятельности, город/село, регион и некоторые другие). Вектор β_m представляет собой набор коэффициентов для выбора m .

В силу того, что коэффициенты β плохо поддаются прямой интерпретации в качестве меры влияния, на их основе мы рассчитываем затем средние частные (или предельные) эффекты (average partial effects – APE) или условные вероятности для четырех альтернативных состояний на рынке труда. Эти оценки (APE) показывают, на сколько в среднем меняется вероятность того или иного исхода (того или иного значения зависимой переменной) при изменении независимой переменной на единицу при условии, что все остальные независимые переменные зафиксированы на уровне средних значений по выборке. Некоторые характеристики рабочих мест, включенные в уравнение в качестве независимых переменных, потенциально эндогенны, а потому мы не интерпретируем полученные результаты в терминах причинности (например, выбор вида деятельности может предполагать одновременный выбор статуса формальности/неформальности).

Наше исследование заработков начинается с простого визуального анализа распределений по заработной плате для различных групп работников. Затем мы оцениваем расширенное уравнение минцеровского типа для каждой из четырех выделенных нами групп. Однако оценки, получаемые с помощью МНК, отражают влияние неформальности лишь на среднюю величину заработков и не учитывают того, что соотношение зарплат между формальными и неформальными работниками может сильно варьировать вдоль распределения по заработной плате. Для анализа такого рода эффектов мы используем технику квантильной регрессии (Koenker, Bassett, 1978; Buchinsky, 1998). В отличие от МНК, она дает оценки не только для середины распределения, но и для различных его сегментов (квантилей). Такой подход позволяет избежать ошибочных заключений, когда более способные (производительные) работники неформального сектора сравниваются с менее способными (производительными) работниками формального сектора, или наоборот (как это фактически происходит при использовании МНК).

Модель квантильной регрессии можно представить в следующем виде:

$$\ln Y_{0i} = X_i \beta_\theta + u_{0i}, \quad \text{где } Q_\theta(\ln Y_i | X_i) = \beta_\theta X_i,$$

где $Q_\theta(\ln Y_i | X_i)$ обозначает условный квантиль θ переменной $\ln Y_i$ при условии контроля вектора переменных X . Набор X повторяет тот, что использовался нами при оценивании уравнения заработной платы с помощью МНК.

Интерпретация коэффициентов β_θ в целом схожа с интерпретацией коэффициентов β в обычной линейной регрессии, но имеет свои ограничения, что требует определенной осторожности. Если в последней величина β характеризует предельное изменение зависимой переменной при единичном изменении x , то в случае квантильной регрессии при единичном

изменении x он не обязательно останется в том же условном квантиле θ , в котором был до этого (см. подробнее (Buchinsky, 1998)).

Квантильная регрессия позволяет нам оценить величину межсекторного разрыва для каждого из условных квантилей распределения по заработной плате, однако ничего не говорит о том, какими факторами она определяется. Является ли этот разрыв результатом концентрации у неформалов определенных характеристик, обуславливающих иную производительность, или это итог того, как одни и те же производительные характеристики по-разному оцениваются в разных сегментах рынка труда?

Если верна первая гипотеза, то нет оснований трактовать разрыв как проявление сегментации и сближение характеристик между работниками, принадлежащими к разным секторам, сблизило бы и их заработные платы. Вторая гипотеза предполагает, что сегментация все же существует и дело не в том, что одни «лучше» других по своим характеристикам, а в том, что по разные стороны разделяющей их стены «цены» оказываются разными и они не спешат выравниваться. Опять же отметим, что у низко- и высокооплачиваемых относительная значимость эффекта состава и эффекта отдач может быть разной.

В поисках ответов на эти вопросы мы используем методологию разложения величины общего разрыва на две составляющие, одна из которых является вкладом характеристик, а другая интерпретируется как результат рыночной оценки (и называется вкладом коэффициентов)⁷. Широко известна и уже стала стандартным инструментом экономистов декомпозиция Оаксаки – Блайндера (названная так по именам экономистов, предложивших её), основанная на регрессии для средних значений распределений⁸. Но если эти различия варьируют вдоль распределения по заработной плате, то мы не увидим соответствующей вариации в их составляющих.

В данной работе используется идея декомпозиции применительно к случаю квантильной регрессии. Соответствующая методология была впервые предложена в работе Machado – Mata (2005) и получила дальнейшее развитие в Melly (2005) и Chernozhukov, Fernandez-Val, Melly (2012)⁹. С её помощью мы получаем разложение на эффекты характеристик и коэффициентов для каждого выбранного квантиля распределения¹⁰.

⁷ Вторую составляющую можно интерпретировать как результат межсекторных различий в правилах зарплатообразования, связывающих производительные характеристики работника с его итоговым заработком.

⁸ Blinder, 1973; Оакаса, 1973.

⁹ Однако надо иметь в виду, что существуют различные подходы к реализации декомпозиции. Подробно о методологии декомпозиции см: Firpo S., Fortin N., Lemieux T. (2011).

¹⁰ Мы используем модуль *cdesco* для Stata, разработанный V. Chernozhukov, I. Fernández-Val, B. Melly (Chernozhukov et al., 2012).

5. Кто такие «неформалы»: дескриптивный анализ

Основные усредненные характеристики работников, принадлежащих к выделенным нами группам, представлены в табл. 6.

Распределение наемных работников сильнее смещено в пользу женщин, самозанятых – в пользу мужчин. Однако если среди неформальных наемных работников доля мужчин оказывается больше, чем среди формальных (на 6,5 п.п.), то по самозанятым наблюдается обратное соотношение: здесь по доле мужчин «неформалы» проигрывают «формалам» (почти на 5 п.п.). Но ни в случае формальной, ни в случае неформальной самозанятости мы не обнаруживаем признаков жесткой сегрегации, при которой для женщин вход в предпринимательство был бы практически закрыт.

Занятые неформально по найму в среднем оказываются заметно моложе (36,7 года), чем формально занятые по найму (40,2 года), а последние моложе неформальных самозанятых (41,7 года). Доля молодежи среди неформально занятых намного превышает ее долю среди занятых формально: 4–7% против 0–2%. Это позволяет предположить, что неформальная занятость (особенно – наемная) может оказаться в значительной мере краткосрочным феноменом, наблюдаемым на «входе» на рынок труда и связанным с трудностями начального этапа трудовой карьеры. Со временем основная часть таких работников рассасывается среди либо самозанятых, либо (чаще всего) среди занятых по найму на формальной основе.

В то же время доля пожилых среди формальных и неформальных наемных работников, а также среди неформальных самозанятых, примерно одинакова и составляет около 5%. Существенно ниже она оказывается среди формальных самозанятых – всего лишь 2%. В целом можно, по-видимому, говорить о смещенности возрастной структуры формальной самозанятости в пользу лиц активных возрастов.

Учитывая относительно «молодежный» характер неформальной наемной занятости, неудивительно, что как доля лиц, не состоящих в браке, так и доля лиц, не имеющих детей, оказываются в ней максимальными. Отсюда же широкое представительство студентов: учебой наряду с работой в этой группе занят почти каждый десятый. Это ясно показывает, что для многих российских студентов неформальная работа по найму представляет собой весьма привлекательную опцию в силу большей легкости сочетания ее с учебой. Нельзя, однако, не отметить, что среди формальных наемных работников доля студентов оказывается не намного ниже – 7,5% (с учетом широкого распространения неочных форм обучения в российских вузах и ссузах этот показатель не должен особенно удивлять). В то же время учебу, по-видимому, гораздо легче совмещать с наемной занятостью, чем с самозанятостью.

Формальную наемную занятость отличает также и наибольшая доля пенсионеров – около 17%. Похоже, труднее всего лицам, получающим пенсию, «пробиваться» в формальную самозанятость, где их представительство вдвое ниже, чем во всех остальных группах.

Национальный состав неформальных самозанятых сильнее, чем в других группах, смещен в пользу представителей нерусских национальностей, что, возможно, свидетельствует об их более высокой (в среднем) готовности к риску и участию в предпринимательской деятельности. «Лидирует» неформальная самозанятость также и по доле сельских жителей, поскольку село предоставляет обычно намного больше возможностей для этой формы трудовой активности, чем город.

Неформальных работников (как наемных, так и самозанятых) отличает более высокая территориальная мобильность, что хорошо коррелирует с активным присутствием в их составе представителей молодежных когорт. Если среди них почти 30% проживают в данной местности менее 20 лет, то среди формальных работников – 20–25%. По-видимому, для многих мигрантов, лишь недавно переехавших на новое место жительства, неофициальная работа является единственной возможностью, открытой перед ними на рынке труда, – во всяком случае в первое время.

Чрезвычайно сильные межгрупповые контрасты обнаруживаются в распределении по уровням образования: если среди неформальных наемных работников доля обладателей вузовских дипломов составляет 13%, а среди неформальных самозанятых – 20%, то среди формальных наемных работников – 31%, а среди формальных самозанятых вообще «зашкаливает» за 40%. Наоборот, обладателей низкого образования (основного общего и ниже) среди первых насчитывается 26%, среди вторых – 23%, среди третьих – 15% и среди четвертых – 17%. По объемам накопленного человеческого капитала участники неформального сектора явно проигрывают участникам формального сектора.

Самая короткая продолжительность специального стажа обнаруживается у неформальной наемной занятости: всего лишь три года против семи-девяти лет в остальных случаях. Объясняется это, прежде всего, тем, что по доле «новичков» (со специальным стажем до 1 года) неформальные наемные работники оставляют другие группы далеко позади. У них этот показатель приближается к 40% (для сравнения: у формальных самозанятых он едва превышает 6%). Это ясно показывает, что неформальный наём, как правило, является краткосрочным. Обратная картина наблюдается по «старожилам» со стажем работы на одном месте свыше 10 лет. По доле таких работников неформальные наемные работники, напротив, «проигрывают» другим группам в несколько раз.

Если говорить о распределении работников по профессиям, то у самозанятых она (по понятным причинам) резко смещена в пользу первой группы ОКЗ, состоящей из руководителей¹¹. Помимо нее среди формальных самозанятых широко представлены оказываются еще две профессиональные группы – специалисты высшего уровня квалификации и работники сферы обслуживания, а среди неформальных самозанятых – квалифицированные рабочие и опять же работники сферы обслуживания. В обоих случаях концентрация в соответствующих трех группах приближается к 80%. У наемных работников распределение по профессиям выглядит более равномерным. В случае формальной наемной занятости группой-лидером оказываются специалисты высшего уровня квалификации, в случае неформальной – работники сферы обслуживания. Помимо этого среди неформальных наемных работников велико представительство неквалифицированных рабочих – 21% (что вдвое превышает аналогичный показатель для всей выборки). Похоже, что именно наемная занятость в неформальном секторе служит главным «отстойником» для наименее квалифицированной части российской рабочей силы.

Что касается отраслевой структуры, то в двух видах деятельности концентрируется почти 60% всех неформалов. Это торговля и услуги ремонта, а также строительство. Отличительной чертой формальной наемной занятости является высокая доля работающих в госуправлении и отраслях социальных услуг – около 30% против 4–9% в других группах.

В табл. 7 приведены показатели распространенности неформальности – удельные веса неформальных наемных работников и неформальных самозанятых среди различных социально-экономических групп.

Как показывают эти оценки, уровень неформальной самозанятости достаточно слабо варьирует по группам населения, как правило, не выходя за границы 3–6%. На этом фоне обнаруживается лишь несколько любопытных «выбросов». Во-первых, обращает на себя внимание чрезвычайно сильная склонность к неформальной самозанятости среди учащихся и студентов – свыше 14%. Во-вторых, ее широкое распространение отмечается среди лиц нерусских национальностей – 10%. В-третьих, если говорить о профессиональной принадлежности, то, как и можно было бы ожидать, уровень неформальной самозанятости намного выше среднего демонстрируют работники сферы обслуживания – 10%. (Мы оставляем без комментариев еще более высокую оценку для группы руководителей, поскольку она объясняется чисто дефиниционными причинами.) В-четвертых, среди отраслей с большим отрывом лидирует торговля, где уровень неформальной самозанятости приближается к 9%.

¹¹ Дело в том, что в соответствии с методологией ОКЗ большинство самозанятых (мелких предпринимателей и т.п.) попадают в группу руководителей просто по определению.

Межгрупповая вариация в показателях неформальной наемной занятости оказывается намного больше. При среднем значении в 18,9% для всей выборки уровень неформальной наемной занятости достигает 44% среди молодежи (в возрасте до 20 лет), 23% – у лиц, не состоящих в браке, 50% – у учащихся и студентов, 33% – у обладателей основного общего образования и ниже, 35% – у «новичков» со специальным стажем до года, 38% – у работников сферы обслуживания, 26% – у неквалифицированных рабочих, 28% – у занятых в строительстве и 40% – у занятых в торговле. На противоположном полюсе находятся обладатели высшего образования (9%), специалисты высшего уровня квалификации (3%), занятые в промышленности (10%), в ЖКХ (10%), в финансах (7%), а также в госуправлении и отраслях социальных услуг (3%).

Как видим, данные РМЭЗ рисуют достаточно непротиворечивую и интуитивно правдоподобную картину. Из них следует, что по найму в неформальном секторе чаще работают лица с низким образованием и невысокой квалификацией; не имеющие семьи и относительно недавно сменившие место жительства; с коротким специальным стажем; часто совмещающие работу с учебой. Они трудятся на предприятиях сферы обслуживания и строительства, по большей части – в качестве торговых работников, квалифицированных или неквалифицированных рабочих. Готовность к участию в неформальной самозанятости чаще проявляют мужчины зрелого возраста с относительно невысоким образованием, проживающие на селе и являющиеся представителями нерусских национальностей. Как правило, они владеют мелкими и мельчайшими предприятиями, точно так же действующими в сфере обслуживания или строительстве. В формальной наемной занятости шире представлены женщины с высоким образованием, проживающие в городах и не менявшие в последние десятилетия места жительства, работающие в качестве специалистов высшего и среднего уровней квалификации в промышленности, госуправлении и отраслях социальных услуг. Наконец, формальная самозанятость аккумулирует преимущественно мужчин, относящихся к наиболее образованной, квалифицированной и опытной части российской рабочей силы, проживающих в городах и имеющих семьи и детей, с продолжительным специальным трудовым стажем, чья деятельность концентрируется в промышленности, строительстве и сфере обслуживания.

6. Факторы неформальности: мультиномиальный анализ

Если включенность в неформальную трудовую деятельность проявляется как следствие наличия у работника определенных индивидуальных характеристик и набора внешних по отношению к нему обстоятельств, то для анализа факторов, влияющих на подобный вы-

бор, мы можем использовать аппарат мультиномиальной регрессии. Зависимая переменная в этом случае принимает четыре возможных неупорядоченных значения (неформальный наемный работник, неформальный самозанятый, формальный самозанятый и формальный наемный работник). В качестве референтной группы в наших расчетах выступала формальная занятость по найму.

В табл. 8 приведены коэффициенты регрессии, а в табл. 9 средние предельные эффекты, рассчитанные на основе мультиномиальной логит-регрессии. Значения средних предельных эффектов показывают, на сколько процентных пунктов возрастает вероятность соответствующего исхода (выбора той или иной формы занятости по сравнению с формальной работой по найму) при единичном изменении независимых переменных. Детерминанты для различных типов занятости существенно различаются, еще раз подчеркивая неоднородность обсуждаемого явления.

Мужчины с большей вероятностью, чем женщины, становятся самозанятыми (как формальными, так и неформальными), но с меньшей – формальными наемными работниками. На риск неформальной наемной занятости пол не влияет, то есть мужчины и женщины попадают в нее с примерно равной вероятностью.

С возрастом вероятность самозанятости (как формальной, так и особенно неформальной) возрастает, тогда как вероятность неформальной наемной занятости, наоборот, убывает. Нелинейность этой взаимосвязи иллюстрируется значимыми коэффициентами перед переменной квадрата возраста, которые показывают, что с возрастом оба упомянутых эффекта постепенно ослабевают.

Семейное положение влияет только на вероятность неформальной наемной занятости: для лиц, состоящих в браке, она оказывается существенно меньше. Наличие детей подталкивает к участию в неформальной самозанятости, но по отношению к другим возможным типам занятости выступает как нейтральный фактор. Ни получение пенсий, ни пребывание в учебных заведениях не оказывают значимого влияния на выбор типа занятости.

Принадлежность к нерусским национальностям активизирует участие в неформальной самозанятости. Непродолжительное проживание в данном населенном пункте делает более вероятным участие как в неформальной наемной занятости, так и в неформальной самозанятости. Значимых эффектов по оси город/село не наблюдается, однако проживание в столицах (Москве и Санкт-Петербурге) повышает вероятность формальной работы по найму.

С ростом образования риск неформальной наемной занятости снижается: так, у обладателей вузовских дипломов он оказывается на 12 п.п. меньше, чем у тех, кто не пошел дальше неполной средней школы. Что касается самозанятости, то здесь значимый эффект

отмечается только для высшего образования и только для формальной самозанятости: как показывают наши оценки, у обладателей вузовских дипломов вероятность занятия «формальным» предпринимательством на 2 п.п. выше, чем у обладателей неполного среднего образования (в наших расчетах они принимались за базу). Кроме того, работники с высоким образованием (высшим и средним профессиональным) имеют больше шансов получить работу по найму в формальном секторе: у них она оказывается на 5–10 п.п. больше, чем у обладателей неполного среднего и более низкого образования.

Отраслевой профиль различных типов занятости также различается, причем очень сильно. По сравнению с референтной группой – работниками промышленности, вероятность неформальной работы по найму оказывается выше у занятых в торговле, сельском хозяйстве, строительстве, на транспорте и в деловых услугах, а ниже – у занятых в силовых структурах, а также в госуправлении и отраслях социальных услуг. Например, риск стать неформальным наемным работником при устройстве на какую-либо торговую «точку» на 20 п.п. превышает аналогичный риск при устройстве на промышленное предприятие. Список отраслей, принадлежность к которым значимо влияет на вероятность формальной наемной занятости, выглядит практически зеркально: выше она при работе в силовых структурах, а также в госуправлении и отраслях социальных услуг, ниже – в сельском хозяйстве, строительстве, на транспорте и в деловых услугах. Участие в неформальной самозанятости шире примерно в тех же отраслях, в которых отмечается более активное участие в неформальной наемной занятости: это торговля, строительство, транспорт и деловые услуги. (Так, в торговле вероятность стать неформальным самозанятым примерно на 7 п.п. выше, чем в промышленности.) Наконец, если говорить о формальной самозанятости, то по сравнению с промышленностью она распространена шире в трех видах деятельности: все в той же торговле, в сельском хозяйстве и в деловых услугах.

В табл. 10 и 11 представлены аналогичные оценки отдельно для мужчин и для женщин. Из них видно, что при выборе типа занятости мужчины и женщины ведут себя во многом по-разному и на их решения влияют во многом иные факторы. Общий вывод состоит в том, что в случае женщин эффект многих социально-демографических характеристик оказывается смазанным по сравнению с мужчинами. Достаточно неожиданно, но даже наличие детей очень слабо отражается на выборе женщинами типа занятости.

Например, из представленных результатов следует, что у мужчин достижение любого более высокого уровня образования сверх основного общего существенно сокращает риск неформального найма. У женщин подобный эффект обеспечивает только получение вузов-

ских дипломов. Для всех остальных образовательных групп вероятность неформальной работы по найму оказывается у женщин примерно одинаковой.

Перечни отраслей, выбор которых повышает вероятность неформальной занятости, у мужчин и у женщин также выглядят неодинаково. Среди мужчин только принадлежность к бюджетному сектору, ЖКХ и финансовым услугам не повышает значимо риск неформального найма (по сравнению с работой в промышленности), а принадлежность к силовым структурам его понижает. Женщины имеют примерно одинаковые шансы столкнуться с неформальным наймом во всех отраслях, исключая торговлю и деловые услуги (где они, как и у мужчин, выше), а также силовые структуры и бюджетный сектор (где они, как и у мужчин, ниже). Обращает на себя внимание и то, что в отношении самозанятости (как формальной, так и неформальной) практически все предикторы оказываются для женщин незначимыми или в лучшем случае значимыми на 10%-м уровне доверительной вероятности. В отличие от этого решения мужчин о вхождении в самозанятость сильно зависят от отраслевых характеристик, от наличия у них высокого образования (высшего или среднего профессионального), а также от их национальной принадлежности. (Так, для лиц нерусских национальностей вероятность неформальной самозанятости оказывается выше на 2,2 п.п.)

В целом создается впечатление, что в условиях российского рынка труда среди мужчин неформальность является более структурированным феноменом, чем среди женщин.

7. Выгодно ли быть «неформалом»?

Выбирая между работой в формальном и неформальном секторах экономики, рациональный индивид оценивает потенциальный баланс выгод и издержек и в итоге отдает предпочтение той опции, что сулит больший итоговый выигрыш.

Как выгоды, так и издержки здесь могут иметь не только денежную, но и неденежные составляющие. Более того, наличие одного из элементов благосостояния может компенсировать недостаток другого. С этой точки зрения сопоставление денежных заработных плат дает представление лишь об одном из измерений благосостояния, тогда как не менее важные компоненты рискуют остаться «за бортом» анализа. Другим важным ограничением является неслучайность в выборе сектора. Те, кто выбирает неформальный сектор (или выбираются этим сектором), могут отличаться от формальных работников не только прямо наблюдаемыми (и легко измеряемыми) характеристиками, но и ненаблюдаемыми (или очень трудно измеряемыми). Последние в таком случае и отвечают за попадание в неформальность и в конечном счете «несут» часть ответственности за отклонение заработной платы от той, что

могла бы быть при отсутствии такого отбора. Эти ограничения важно иметь в виду, хотя далеко не всегда мы можем их учесть в наших оценках в полной мере.

Для построения основной переменной заработной платы (logwage) мы используем ответы на вопрос «Сколько денег в течение последних 30 дней Вы получили по основному месту работы после вычета налогов и отчислений?». На этот вопрос отвечают все занятые по найму. Мы дополняем эту информацию ответами о доходах самозанятых (включая тех, кто имел нерегулярные заработки), полученных также на протяжении последних 30 дней. Такая информация отсутствует в основной анкете РМЭЗ, но доступна из Приложения 2009 г. Конструируя итоговую переменную для заработка, мы «снизу» отсекали тех, кто указал месячные заработки менее 500 руб. в месяц (что составляло менее 12% МРОТа, который на момент обследования составлял 4330 руб.).

Поскольку величина заработка зависит от продолжительности рабочего времени, мы сконструировали также переменную, учитывающую число отработанных рабочих часов в течение обследуемого месяца как у занятых по найму, так и у самозанятых.

Далее мы анализируем распределение «формалов» и «неформалов» по величине заработной платы (доходов у самозанятых), которая является важнейшим источником благосостояния людей¹². Напомним, что ожидаемые знак и величина отдачи на неформальность ни для занятых по найму, ни для самозанятых не являются самоочевидными (см. выше, раздел 2). Здесь возможны разные ситуации.

В табл. 12 представлены показатели заработной платы и продолжительности рабочего времени для формальных (столбцы 1–3) и неформальных (4–6) работников. В нашей выборке средняя зарплата за месяц в конце 2009 г. составляла около 12,8 тыс. руб., что меньше, чем средняя зарплата в 4-м квартале 2009 г. по данным Росстата (19,2 тыс. в ноябре)¹³. Есть три основных объяснения для этих различий в оценках. Во-первых, публикуемая Росстатом цифра характеризует среднюю заработную плату до уплаты налогов, а после уплаты она составила бы 16,7 тыс. руб. Во-вторых, оценка Росстата относится только к занятым на крупных и средних предприятиях, исключая из расчета значительную (около трети всех занятых) – и потенциально менее оплачиваемую – часть нашей экономики. С учетом этих двух обстоятельств различия между оценками Росстата и РМЭЗ могут оказаться не столь значительными. Наконец, Росстат оценивает среднюю заработную плату для организаций как частное от деления всего фонда заработной платы на суммарную численность занятых в этих организациях, после чего происходит дальнейшее усреднение этих значений. В условиях сильно вы-

¹² Неденежные характеристики вознаграждения из-за отсутствия данных остаются за границами нашего анализа.

¹³ См.: Социально-экономическое положение Российской Федерации, декабрь 2009 г.

раженной скошенности в распределении заработков внутри организаций средние оценки могут формироваться под сильным влиянием небольшого числа высокооплачиваемых работников, что сдвигает средние оценки вверх. В РМЭЗ высокооплачиваемые работники, по-видимому, недопредставлены, что, в свою очередь, может смещать оценки вниз.

Итак, средняя заработная плата у формальных работников превышала аналогичный показатель для неформальных примерно на 20% (13,4 тыс. против 11,2 тыс. руб.). Если же мы сравниваем только работающих по найму, то «грубая» (без контроля индивидуальных характеристик) премия для формальных составляла около трети. Для формальных самозанятых (по сравнению с неформальными) она доходила почти до 60%. В обоих случаях заработки самозанятых были значимо выше заработков наемных работников.

Следующая строка таблицы дает представление о продолжительности рабочего времени для работников с разным статусом. Очевидно, что различия в месячных заработках могут отражать – среди прочего – и различия в количестве отработанных рабочих часов. Здесь выделяются, хотя и в разные стороны, обе группы самозанятых. Если у формальных самозанятых рабочий месяц с точки зрения отработанных часов более продолжительный (он длится 219 часов против 168 у формальных наемных), то у неформальных самозанятых он более короткий (153 часа против 167 у неформальных наемных). Любопытно, однако, отметить, что формальные наемные и неформальные наемные работники с этой точки зрения практически не отличаются.

В итоге средняя часовая ставка оплаты по всей выборке составляла в 2009 г. около 90 руб. Она была значительно выше для формальных самозанятых (118 руб.) и еще выше для неформальных самозанятых (153 руб.), которые зарабатывали мало, но и поставляли на рынок очень ограниченное число рабочих часов. Наоборот, у неформально занятых по найму ставка была ниже средней (76 руб.).

В табл. 12 мы приводим также некоторые показатели, характеризующие распределение разных групп работников по заработной плате. Неравенство, измеряемое с помощью индекса Джини, сильнее выражено у неформальных наемных работников и особенно у обеих групп самозанятых. Для последних значение индекса составляет 0,43 и 0,46 (для формальных и неформальных самозанятых соответственно), а децильный коэффициент дифференциации равен 10 (для формальных наемных работников индекс Джини равен 0,38, а децильный коэффициент – 6). Максимальная доля лиц с месячным заработком ниже уровня текущего МРОТ обнаруживается среди неформальных наемных работников (около 15%).

Кернел-диаграмма (рис. 1) дает визуальное представление о расположении распределений заработков различных групп относительно друг друга. Для неформальных работников

они сдвинуты влево (относительно распределений для формальных работников), а для обеих групп самозанятых сильнее растянуты в обе стороны. Распределение формальных наемных работников сплющено с боков, что свидетельствует о меньшем неравенстве в оплате в этом сегменте рынка труда.

Вертикальная линия, отсекающая левую часть распределения, соответствует значению минимального размера оплаты труда (МРОТ), который в течение всего 2009 г. (при условии месячной продолжительности рабочего времени) равнялся 4330 руб. (за вычетом 13% налога на доходы $\log\text{МРОТ} = 8,37$). Из рисунка следует, что значительная доля неформальных работников имела более низкую оплату труда. Это подтверждает наше ожидание того, что инфорсмент МРОТа в условиях неформальности оказывается проблематичным (при этом сама неформальность может быть следствием неадекватной политики минимальной заработной платы)¹⁴.

Анализ значений зарплаты в разных точках распределения и различных показателей неравенства свидетельствует также о том, что неформальный сектор является внутренне крайне разнородным и объединяет индивидов с разными характеристиками и заработками. По-видимому, неравенство по заработной плате в российской экономике в целом может не в последнюю очередь объясняться значительной долей неформальной занятости. Или скажем мягче: в отсутствие неформальности дифференциация заработков, скорее всего, была бы меньше.

В качестве следующего шага мы оцениваем расширенное минцеровское уравнение как для всей выборки, так и по отдельности для каждой из четырех выделенных нами групп. При этом мы контролируем основные социально-демографические характеристики и некоторые параметры рабочих мест. Сопоставление оценок регрессионных коэффициентов позволяет лучше понять особенности зарплатообразования в каждой из них.

Результаты приведены в табл. 13, а оценки для дамми-переменных, обозначающих статусы респондентов на рынке труда, пересчитанные в показатели штрафа/премии (в процентном отношении к заработкам работающих формально и по найму), представлены на рис. 2¹⁵. Согласно им, неформальная занятость по найму чревата примерно 16% штрафом (по сравнению с формальной работой по найму), при этом для женщин он несколько больше, чем для мужчин. В то же время самозанятость (кроме формальной у мужчин) дает статистически значимую денежную премию, которая в среднем составляет около трети (по сравнению с заработками формальных наемных работников). Эта премия особенно велика для

¹⁴ См.: Ощепков (2012); Lemos (2004).

¹⁵ Величина разрыва в процентах определяется по формуле $(e^D - 1) \times 100\%$, где D – коэффициент при дамми-переменной.

женщин, участвующих в формальной самозанятости. Выявленные таким образом штрафы/премии значительны, но они игнорируют возможную внутригрупповую дифференциацию. Кроме того, предположение о том, что механизмы зарплатообразования в формальном и неформальном секторах идентичны, кажется чрезмерно сильным.

Спецификация, представленная в табл. 13, неявно предполагает экзогенность неформальной занятости по отношению к показателю заработной платы. Но это, по-видимому, является очень сильным предположением, поскольку трудно исключить неслучайную селекцию в неформальный сектор. Механизм такого отбора может определяться различными ненаблюдаемыми обстоятельствами, которые повышают вероятность неформальной занятости для людей, обладающих определенными индивидуальными характеристиками.

Во-первых, это ненаблюдаемые способности и более низкая квалификация, не в полной мере отражаемая формальным уровнем образования. Если неформальный сектор концентрирует в себе примитивные рабочие места, не требующие особого человеческого капитала, то коэффициент для дамми, фиксирующей принадлежность к неформальному сектору, будет отражать как эффект собственно специфической отдачи в этом секторе, так и эффект худших способностей его работников. Значит, чистый негативный эффект неформальности будет меньше, чем тот, что обнаруживаем мы. В то же время если неформальная самозанятость предполагает наличие ненаблюдаемых предпринимательских способностей, то чистая премия (то есть очищенная от соответствующего эффекта) также окажется несколько ниже.

Во-вторых, это эффект, связанный с ненаблюдаемой терпимостью к риску. Более склонные к нему работники могут иметь определенную «премию» за риск, а в неформальном секторе риски с очевидностью выше. Это означает, что чистый штраф (за вычетом эффекта от склонности к риску) у неформалов, занятых по найму, будет больше, а чистая премия у самозанятых – меньше, чем он наблюдался бы в том случае, если бы мы могли выделить эффект риска.

Специфическим внутрисекторным особенностям зарплатообразования посвящена табл. 14. В ней представлены коэффициенты регрессий (зависимая переменная – лог заработной платы) для каждого из выделенных нами сегментов рынка труда в отдельности. Из-за небольшой численности подвыборки для самозанятых мы не оцениваем соответствующие регрессии отдельно для мужчин и женщин.

Сопоставление коэффициентов в столбцах 2–5 позволяет сделать вывод о том, что формирование заработков разных групп работников отличается значительной спецификой. Тест Чоу подтверждает, что коэффициенты перед соответствующими переменными, расчи-

таные для разных групп, не равны, подчеркивая тот факт, что механизмы зарплатообразования в формальном и неформальном секторах существенно различаются.

Сначала сравним между собой занятых по найму (столбцы 2 и 3). Прежде всего отметим высокую эластичность по отработанному времени. Увеличение его продолжительности в обеих группах на 10% добавляет примерно 2,7–2,8% к общему заработку. В сегменте неформальных наемных работников гендерный разрыв по величине относительно больше. Возрастные профили в целом схожи (напоминая перевернутую U), но у неформалов он заметно круче в младших и особенно в старшей группе. Что же касается образования, то неформальный сектор относительно выше ценит его промежуточные уровни, но относительно ниже – высшее образование. Это интуитивно понятно и связано с профессиональной спецификой неформальных видов деятельности. Распределение по видам деятельности для наемных работников неформального сектора в целом достаточно нейтрально с точки зрения его влияния на зарплату. Здесь выделяется строительство, где премия положительна (по отношению к промышленности), но на 10%-м уровне значимости (что меньше, чем для формальных наемных работников). Другой вид деятельности, оплачивающий иначе, чем промышленность, это сельское хозяйство. Отдача здесь значимо отрицательна и близка к соответствующим показателям формального сектора.

Обратимся теперь к самозанятым. К сожалению, их подвыборки малы, в силу чего регрессии дают весьма ограниченный набор значимых коэффициентов. Тем не менее показатель продолжительности рабочего времени значим в обоих случаях. Для неформалов эластичность заработной платы по времени составляет около 0,4 (при $p < .01$), а для формальных самозанятых и вовсе 0,93 (правда, лишь на 10%-м уровне значимости). Такие высокие значения отражают тот факт, что вариация в продолжительности оказывается значительной, а спрос на услуги (измеряемый в необходимых часах) самозанятых является основным фактором, непосредственно влияющим на величину их дохода.

Тот факт, что рынок труда в формальном и неформальном секторах по-разному оценивает одни и те же характеристики работников, означает, что дело не только в структуре рабочей силы, сконцентрированной в этих секторах. Можно предложить несколько объяснений, включая возможную сегментацию рынка труда и наличие у неформалов особых дополнительных характеристик, ненаблюдаемых исследователями, но вызывающих своего рода дисконт в оплате. Если такие особенности существуют, они могут быть по-разному представлены среди разных групп неформальных работников, что выявляется с помощью инструментов, позволяющих взглянуть на все распределение по заработной плате, не ограничиваясь лишь его средним значением.

До сих пор в нашем обсуждении влияния неформальности на заработную плату подразумевался эффект для некоего среднего работника, получающего среднюю заработную плату. В то же время, как уже подчеркивалось, группа неформальных (да и формальных!) работников отличается значительной внутренней неоднородностью, что «растягивает» их распределение по заработной плате. Относительные же зарплаты для работников, принадлежащих к разным участкам распределения, могут сильно отличаться от средней. Можно представить, что, например, одна группа неформалов будет иметь премию, тогда как другая (но похожая на первую по наблюдаемым переменным) – штраф, а усредненная оценка спрячет эти важные различия от глаз аналитика. Учесть это позволяет техника квантильной регрессии.

При оценивании влияния неформальности на заработную плату с помощью квантильной регрессии мы контролируем те же независимые переменные, что и при использовании обычной регрессии (для средних значений), приведенной выше, и рассчитываем бутстрапированные стандартные ошибки. Значения коэффициентов для переменной принадлежности к неформальному сектору (которая фактически является набором двоичных индикаторов) мы пересчитываем в показатели разрыва, показывающие на сколько процентов при прочих равных заработная плата формальных самозанятых, неформальных самозанятых или неформальных наемных работников оказывается выше или ниже, чем у формальных наемных работников (наша референтная группа).

Результаты оценивания для выборки в целом, а также для мужчин и женщин по отдельности, представлены в табл. 15 (коэффициенты уравнения и показатели статистической значимости) и на рис. 3 (показатели разрыва даны в процентах). Они свидетельствуют о том, что величины штрафа (премии) и для занятых по найму, и для самозанятых не являются постоянными величинами и существенно меняются вдоль доходного распределения.

Зарботки неформалов, работающих по найму, вдоль всего условного распределения заработной платы лежат в области «штрафа». Его величина, хотя и постепенно снижается с 21% до 12%, остается статистически значимой. Зарботки неформалов-мужчин, как правило, отстают от зарботков своих «формальных» коллег (схожих по набору контролируемых переменных) несколько меньше, чем это наблюдается у женщин (см. рис. 3а и 3б). Так, у мужчин штраф сокращается с 24% в 1-м дециле до 12% в 3-м дециле, и далее он колеблется в районе 9–12%. У женщин штраф составляет 18–24% в 1–5-м децилях, после чего снижается до 11–12% в верхних децилях. Поскольку «штрафные» значения для мужчин и женщин довольно близки, мы не можем утверждать, что женщины, попадая в неформальный сектор, теряют больше, чем попавшие в него мужчины (в обоих случаях сравнение идет с наемными

работниками формального сектора). В итоге можно полагать, что общий гендерный разрыв для занятых по найму неформалов не сильно отличается от того, что зафиксирован для всего занятого населения¹⁶.

Совершенно иначе выглядит ситуация с обеими группами самозанятых. Во-первых, эффект неформальности оказывается положительным (то есть является премией по отношению к формальным наемным работникам) вдоль всего распределения и количественно возрастает по мере приближения к верхним децилям. Во-вторых, положительный разрыв становится статистически значимым, начиная со 2-го дециля у неформальных самозанятых. До 4-го дециля включительно этот разрыв находится в пределах 25%, но затем быстро растет, достигая внушительных 90%. Для формальных самозанятых, расположенных в левой части распределения (в первых двух децилях), премия не отличается от той, что наблюдается для (самозанятых) неформалов, но затем она постепенно увеличивается до уровня в 55%.

Группы самозанятых, выделенные по полу, оказываются малы по размеру и оценки для них, хотя и имеют в большинстве случаев ожидаемый знак, отличаются большими стандартными ошибками (табл. 15). Для неформально самозанятых мужчин премия становится статистически значимой, начиная со 2-го дециля и достигает почти 50% в последнем дециле (хотя и с потерей значимости до 10%-го уровня). Для женщин история несколько иная: для них величина премии приобретает статистическую значимость только в 5-м дециле, где составляет около 75%, и далее растет примерно до 150%. Для формально самозанятых (которые, к сожалению, немногочисленны) премия значима в верхних трех децилях, а для женщин – в четырех. Мы видим, что самозанятые женщины могут относительно выиграть намного больше, чем самозанятые мужчины. Это особенно наглядно проявляется в группе высокооплачиваемых (принадлежащих к верхним зарплатным децилям).

Полученные результаты дают дополнительное эмпирическое подтверждение нашим ожиданиям внутренней неоднородности неформального сектора. Они показывают, что не только самозанятые и занятые по найму значимо различаются между собой. Существуют существенные различия между работниками внутри одного и того же сегмента неформальной рабочей силы, но принадлежащими к разным участкам условного распределения по заработной плате. Менее и более оплачиваемые могут при этом значимо отличаться по своим ненаблюдаемым способностям. Применительно к самозанятым речь, например, может идти об особых предпринимательских способностях, включая готовность и умение рисковать, а индивиды в самой правой части распределения могут быть своего рода «звездами» в своем деле. Это верно как для формальных, так и для неформальных самозанятых.

¹⁶ См., например, Ощепков, 2007.

На следующем этапе анализа мы раскладываем величину разрыва для каждого условного квантиля распределения на две составляющие: определяемую характеристиками индивидов и определяемую отдачей на эти характеристики (см. раздел 4). Подобная декомпозиция технически реализуема только при сравнении двух непересекающихся групп. Поэтому мы переходим от деления всех занятых на четыре группы (формальные и неформальные, наемные и самозанятые) к двум. Одной возможной опцией является ограничение анализа лишь наемными работниками с выделением среди них формальных и неформальных работников, другой – конструирование двух альтернативных групп по признаку формальности/неформальности (формальные наемные работники плюс формальные самозанятые – первая группа; неформальные наемные работники плюс неформальные самозанятые – вторая группа). Далее мы используем обе опции, но более подробно останавливаемся на первой. Результаты декомпозиции представлены на рис. 4 и 5.

Левые столбики (синие) на рис. 4 показывают (в лог-единицах) величину грубого разрыва для каждого из децилей. Средние столбики гистограммы отражают вклад коэффициентов в наблюдаемый разрыв, а правые – вклад характеристик. Как мы видим, различия в отдачах играют доминирующую роль в формировании разрыва между формальными и неформальными наемными работниками. Это верно для всего распределения, хотя вклад характеристик постепенно растет и достигает трети в последнем дециле. Это означает, что высокооплачиваемые неформальные (наемные) работники зарабатывают меньше сопоставимых формальных коллег не только из-за определенной «дискриминации» со стороны рынка, но и из-за того, что они обладают относительно худшими характеристиками (например, меньшим человеческим капиталом). Если бы их характеристики не отличались в худшую сторону, то их отставание в оплате было бы меньше на треть (примерно 0,13 логпункта вместо 0,2). Что же касается малооплачиваемых работников, то относительная недоплата их труда не связана с наблюдаемыми качеством и структурой их рабочей силы.

Если мы добавляем к наемным работникам самозанятых (в соответствии с их формальным или неформальным статусом), то картина получается несколько более пестрой. Для среднего значения распределения разрыв составляет 0,26, но достигает 0,32–0,34 в левой части распределения и практически сходит на нет в 9-м дециле. Как хорошо видно, роль структуры в формировании разрывов оказывается несущественной вдоль всего распределения. В то же время характеристики неформальных работников в ряде случаев оказываются несколько лучше, чем у формальных. Такой отрицательный вклад в «качество», по-видимому, может быть связан с неформальными самозанятыми.

В литературе по декомпозициям отмечается (Firgo et al.), что в принципе эффект коэффициентов при определенных допущениях можно рассматривать как причинный эффект некоторого воздействия (treatment effect). Это предполагает, что базовое распределение (в нашем случае – для формальных наемных работников) является контрфактическим для неформальных работников, то есть таким, каким оно могло бы быть, если бы все «неформалы» вдруг стали бы «формалами» с теми же контролируемыми характеристиками. Однако это довольно сильное допущение. Оно подразумевает, что при полном отсутствии на рынке труда «неформалов» распределение «формалов» по величине заработной платы не изменилось бы и осталось тем же. В то же время, если мы исходим из жестко сегментированной картины мира (то есть формальные и неформальные работники не замещают друг друга и не конкурируют между собой), то такое допущение возможно, хотя и с точностью до потенциального влияния ненаблюдаемых характеристик.

В рамках такого допущения если бы имели значение только индивидуальные характеристики респондентов, то неформальные работники не имели бы отличий в заработной плате по сравнению с формальными, а в ряде случаев могли бы иметь и премию. Наблюдаемые различия в оплате полностью определяются коэффициентами, то есть разными отдами на одинаковые характеристики. А такое может существовать тогда, когда сегменты рынка слабо соприкасаются и в каждом из них действуют свои законы. Это, в свою очередь, может служить одним из свидетельств существования сегментации на рынке труда. По-видимому, вероятность с ней столкнуться выше у менее оплачиваемых неформальных работников, как правило, бедных человеческим капиталом.

8. Заключение

Экспансия неформальности в российской экономике делает все более актуальным два исследовательских вопроса. Во-первых, кто они такие, эти неформалы? Чем они отличаются от «нормальных» формальных работников? Во-вторых, влечет ли неформальность какие-либо следствия для благосостояния населения? Если да, то какие? Ответы на них были бы крайне полезны для экономической и социальной политики, претендующей на то, чтобы компенсировать подобные провалы.

В этой работе мы опираемся на кросс-секционные данные РМЭЗ – ВШЭ за 2009 г. Кроме основного вопросника мы используем специальное Приложение, предназначенное для более точной и полной идентификации неформальности на рынке труда. Подвыборка занятых в экономике насчитывает около 7 тыс. респондентов, из которых, согласно вводимому нами определению, примерно каждый четвертый может быть отнесен к неформальному сек-

тору. Используемые данные позволяют нам выделить четыре основные группы работающих, образованные простым пересечением по осям формальность/неформальность и работа по найму/самозанятость.

Портреты выделенных таким образом групп не совпадают. Прежде всего, наемные неформалы моложе всех, а самозанятые неформалы – старше. Формально занятые по найму являются наиболее образованными: они контрастно отличаются от неформально занятых наличием профессионального и, прежде всего, третичного образования. Наоборот, неформалы, работающие по найму, имеют самый низкий уровень образования. Различается у них и сфера приложения труда: неформалы по найму с большей вероятностью трудятся в строительстве и сфере услуг, а «формалы» – в бюджетном секторе и правоохранительной сфере. Что же касается самозанятых, то неформалы выбирают строительство, транспорт, торговлю и сферу недвижимости, а формальные – сельское хозяйство, торговлю и также сферу недвижимости.

Наши данные наглядно свидетельствуют о том, что средний неформал (работающий по найму) зарабатывает меньше, чем наемный работник формального сектора. В то же время заработки самозанятых оказываются выше. Об этом говорят относительное расположение распределений по заработной плате, соотношение средних зарплат, разница в доле зарабатывающих меньше МРОТа. Однако только этих фактов недостаточно для далеко идущих выводов о влиянии неформальности на заработки. Эти различия могут определяться не самим фактом неформальности, а иными обстоятельствами, сопровождающими ее выбор. Это могут быть как наблюдаемые, так и ненаблюдаемые характеристики работников и рабочих мест. В этом случае зарплата может оказаться относительно низкой в силу иных обстоятельств, которые транслируются на рынок труда через состояние неформальности.

Более детальный эконометрический анализ, позволяющий контролировать основные наблюдаемые характеристики работников и рабочих мест, показывает, что работа по найму в неформальном секторе сопровождается штрафом в 16% (по сравнению с формальным), а любая самозанятость, наоборот, сулит значимую премию (29–37%). При этом для женщин и штраф, и премии по величине относительно больше, чем для мужчин.

Однако данные оценки предполагают, что сравниваются получатели средних зарплат. Что же касается тех работников, заработки которых сильно отклоняются от средних значений, то для них картина может выглядеть иначе. Это связано, в частности, с тем, что на соотношение зарплат влияют ненаблюдаемые характеристики (как способности или мотивированность). Если такие характеристики влияют на зарплату и при этом население наделено ими неравномерно (что крайне правдоподобно), то соотношение зарплат в разных точках

распределения может существенно варьировать, отклоняясь от того, что зафиксировано в средней точке. Именно это нам и выявляет применяемая в работе квантильная регрессия.

Для неформалов, занятых по найму, штраф (по сравнению с наемными формальными работниками) заметно сокращается: от – 20% в первом дециле до – 12% в последнем. Его снижение может объясняться тем, что работники, занимающие места в верхней части распределения, лучше экипированы ненаблюдаемым человеческим капиталом. Хотя мы не можем учесть его напрямую, он частично компенсирует межсекторные различия в производительности для работников верхних децилей. Для обеих групп самозанятых движение вдоль распределения по заработкам ассоциируется с ростом премии, которая также может реагировать на прирост в ненаблюдаемых способностях (с +20% до +50–90%). Несмотря на некоторые нюансы, соответствующая история для мужчин и женщин оказывается в целом схожей. Мы можем говорить о том, что структурные изменения, происходящие вдоль распределения заработной платы, связаны с улучшением производительных характеристик неформальных работников в большей мере, чем формальных.

В нижних децилях распределения заработков разрыв между формальными и неформальными наемными работниками почти полностью определяется особенностями функционирования рынка труда (эффектом коэффициентов). Наблюдаемые структурные различия в составе работников здесь не имеют значения для формирования относительной оплаты труда. Эта ситуация меняется, когда мы обращаемся к верхним децилям. В этом случае не только сам разрыв меньше, но и соотношение определяющих его факторов оказывается иным: здесь треть приходится на измеряемые различия в структуре, тогда как вклад эффекта коэффициентов, хотя и остается ведущим, сокращается до двух третей.

Однако если мы объединим занятых по найму и самозанятых по критерию формальности, история выглядит несколько иначе. В этом случае вклад структуры остается несущественным вдоль всего распределения. По-видимому, относительное ухудшение наблюдаемых характеристик (с точки зрения их вклада в разрыв) у неформальных наемных работников компенсируется их улучшением у неформальных самозанятых.

Как же в свете полученных результатов мы могли бы ответить на вопрос, вынесенный в заголовок работы – «нормально» ли в российских условиях быть «неформалом»? Сегодня, как показывают наши оценки, неформальная занятость (как бы ее ни определять) охватывает весьма значительную часть рабочей силы и в этом смысле она уже стала «нормальной» для российского рынка труда. То, что она сопровождается потерями в заработках, также можно считать «нормальным», поскольку именно такой эффект фиксируется большинством исследований по другим странам. Даже сама величина этого разрыва – 15–20% – соответствует

результату, чаще всего встречающемуся в работах по проблеме неформальности. Внутренняя неоднородность неформального сектора, наличие в нем самом двух ярусов, с хуже и лучше оплачиваемыми рабочими местами, – еще один факт, выглядящий в свете межстрановых сопоставлений вполне «нормальным». Наконец, «нормальным» (то есть типичным для исследований на данную тему) является и то, что в российских условиях «штраф» за неформальность оказывается выше в нижних и ниже в верхних децилях распределения по заработной плате, а также то, что он формируется не столько за счет различий в наблюдаемых характеристиках работников, сколько за счет различий в механизмах зарплатообразования в разных сегментах рынка труда.

Конечно, здесь необходима оговорка. Мы работали с кросс-секционными данными и у нас не было возможности применить метод инструментирования. Даже набор наблюдаемых характеристик, которыми мы оперировали, был достаточно ограниченным. Нельзя исключить, что при включении в анализ дополнительных переменных, наличии панельных данных и использовании более продвинутых методов эконометрического анализа, обнаруженный нами разрыв в заработках между формальными и неформальными работниками значительно сократился бы (возможно, даже приблизился бы к нулевой отметке), как это показывают исследования по другим странам. Однако, несмотря на эти возможные уточнения, наш вывод о разных механизмах зарплатообразования в формальном и неформальном секторах в любом случае остается в силе.

В более общем смысле наличие на российском рынке труда массивного анклава неформальных рабочих мест со своими специфическими механизмами установления заработной платы можно рассматривать как «провал» существующей институциональной системы. Оно свидетельствует о серьезных ограничениях, препятствующих созданию рабочих мест в формальном секторе и перенаправляющих этот процесс в неформальный сектор. И этот институциональный «провал», видимым проявлением которого выступает растущий дуализм рынка труда, конечно же, никак нельзя признать «нормальным».

Литература

- Гимпельсон В., Зудина А. (2011) «Неформалы» в российской экономике: сколько их и кто они? // Вопросы экономики. № 10.
- Капелюшников Р. (2012) Неформальная занятость в России: что говорят альтернативные определения? Препринт WP3/2012/04. М.: Изд. дом ВШЭ, 2012.
- Ощепков А. (2007) Гендерные различия в оплате труда // Заработная плата в России: эволюция и дифференциация / под ред. В. Гимпельсона, Р. Капелюшникова. М.: ГУ ВШЭ, 2007. С. 250–297.
- Ощепков А. (2012) Влияние минимальной заработной платы на неформальную занятость. ЦеТИ НИУ ВШЭ (mimeo).
- Arabsheibani G., Staneva A. (2012) Is There an Informal Employment Wage Premium? Evidence from Tajikistan. Bonn: IZA Discussion Paper No. 6727.
- Badaoui E., Strobl E., Walsh F. (2007) Is There An Informal Employment Wage Penalty? Evidence from South Africa, IZA DP No. 3151, November 2007.
- Bargain O., Kwenda P. (2010) Is Informality Bad? Evidence from Brazil, Mexico and South Africa. IZA DP 4711.
- Bargain O., Kwenda P. (2009) The Informal Sector Wage Gap: New Evidence Using Quantile Estimations on Panel Data. IZA DP 4286.
- Baskaya Y.S., Hulagu T. (2011) Informal-Formal Worker Wage Gap in Turkey: Evidence from A Semi-Parametric Approach. Ankara: Central Bank of Turkey.
- Berglann H., Moen E., Roed K., Skogstrom J. (2011) Entrepreneurship: Origins and Returns // Labour Economics. No. 18. P. 180–193.
- Blinder A. (1973) Wage discrimination: Reduced form and structural estimates // Journal of Human Resources. No. 8. P. 436–455.
- Buchinsky M. (1998) Recent advances in quantile regression models: a practical guideline for empirical research // Journal of Human Resources. No. 33. P. 88–12.
- Chernozhukov V., Fernández-Val I., Melly B. (2012) Inference on counterfactual distributions. Department of Economics, UCL, cemmap working paper CWP05/12.
- Earle J., Sakova S. (2000) Business Start-Ups or Disguised Unemployment? Evidence on the Character of Self-Employment From Transition Economies // Labour Economics. Vol. 7. No. 5. P. 575–601.
- Hamilton B. (2000) Does Entrepreneurship Pay? An Empirical Analysis of the Returns to Self-Employment // The Journal of Political Economy. June 2000. Vol. 108. No. 3. P. 604–631.

- Hart K. (1973) Informal income opportunities and urban employment in Ghana // *Journal of Modern African Studies* 1973. Vol. 11. No. 1. P. 61–89.
- Hazans M. (2011) *Informal Workers across Europe Evidence from 30 European Countries*. Washington D.C.: The World Bank 2011. Policy Research Working Paper No. 5912.
- Husmanns R. (2004) *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.
- Fields G. (1990) *Labour Market Modeling and the Urban Informal Sector: Theory and Evidence // The Informal Sector Revisited* / ed. by D. Turnham, B. Salomé, A. Schwarz. Paris: OECD, 1990.
- Firpo S, N. Fortin, T. Lemieux (2011) *Decomposition Methods // Handbook of Labor Economics* / O. Ashenfelter and D. Card (eds.). Vol. 4A. Amsterdam: North-Holland, 2011. P. 1–102.
- ILO (1993). *Resolution Concerning Statistics of Employment in The Informal Sector. Resolution II* adopted by the Fifteenth International Conference of Labour Statisticians. 1993 (Jan.). Geneva: International Labour Office, 1993 (<http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/res/infsec.htm>).
- ILO (2003). *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 (2011). *Key Indicators of the Labour Market*. Geneva: International Labour Office, 2011.
- Koenker R., Bassett G. (1978) *Regression Quantiles // Econometrica*. 1978 (Jan.). Vol. 46. No. 1. P. 33–50.
- Krstić G., Sanfey P. (2010) *Earnings inequality and the informal economy: evidence from Serbia*. EBRD Working Paper no.114, 2010.
- Lehmann H., Pignatti N. (2007) *Informal Employment Relationships and Labor Market Segmentation in Transition Economies: Evidence from Ukraine*. IZA DP 3269, Dec 2007.
- Lemos S. (2004) *The Effects of the Minimum Wage in the Formal and Informal Sectors in Brazil*. IZA Discussion Paper 7089.
- Machado J., Mata J. (2005) *Counterfactual Decomposition of Changes in Wage Distributions Using Quantile Regression // Journal of Applied Econometrics*. No. 20. P. 445–465.
- Marcoullier D., Riz de Castilla V., Woodruff Ch. (1997) *Economic Development and Cultural Change*. Vol. 45. No. 2. 1997 (Jan.). P. 367–392.
- Melly B. (2005) *Decomposition of differences in distribution using quantile regression // Labour Economics*. No. 12 (4). P. 577–590.
- Oaxaca R. (1973) *Male-female wage differentials in urban labor markets // International Economic Review*. No. 14. P. 693–709.
- Rosen S. (1981) *The Economics of Superstars*. *American Economic Review*. 1981 (Dec.). Vol. 71. Issue 5. P. 845–858.

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

Slonimczyk F. (2011) 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.

Tansel, A., Ozgur Kan E. (2012) The Formal / Informal Employment Earnings Gap: Evidence from Turkey, 2012, IZA DP 6556.

Tannuri-Pianto M., Pianto D., Arias O. (2004) Informal Employment in Bolivia: A Lost Proposition? University of Brasilia. This version: March 15, 2004.

Таблица 1

Структура занятых по найму в зависимости типа организации и типа трудового договора по выборке РМЭЗ, 2009 г., % (сумма по строкам)

Заняты	На этой работе Вы работаете:			
	по письменному трудовому договору на неопределенный срок	по письменному трудовому договору на определенный срок	по гражданско-правовому договору	на основе устной договоренности без оформления
...на предприятии, учреждении, организации (N=5 568)	90,6	3,7	0,7	4,7
...у физического лица, индивидуального предпринимателя (N = 1 029)	40,7	8,8	3,1	46,7

Таблица 2

Численность и структура самозанятых по выборке РМЭЗ, 2009 г.

	Абсолютная численность, человек	Доля во всей выборке, %	Доля от всех самозанятых, %
Имею свое дело с наемными работниками	132	1,9	29,9
Имею собственное дело, но работаю без наемных работников	168	2,4	38,0
Лицо свободной профессии, работает индивидуально	94	1,3	21,3
Являюсь членом производственного кооператива, бригады, артели	20	0,3	4,5
Работаю без оплаты на семейном предприятии, в семейном деле или на семейной ферме	28	0,4	6,3
Всего (всего занятых N = 7,040)	442	6,3	100

Таблица 3

Юридическое оформление деятельности самозанятых в выборке РМЭЗ, 2009 г.

	Абсолютная численность, человек	Доля среди самозанятых, %
Предприятие зарегистрировано в качестве юридического лица	83	18,8
Вы официально зарегистрированы в качестве индивидуального предпринимателя	136	30,8
Регистрация деятельности в стадии оформления	10	2,3
Без регистрации или оформления документов	191	43,2
Затруднились с ответом	22	5,0
Всего	442	6,3

Таблица 4

Формальные и неформальные наемные работники: показатели деформализации отношений занятости

Показатели*	Неформальные работники	Формальные работники
Среднее число обязательных социальных льгот в расчете на 1 работника (из 3-х возможных) (2,5)	1,0	2,8
Общее число социальных льгот в расчете на 1 работника (из 11-ти возможных) (3,5)	1,2	3,9
Доля заработной платы, получаемой официально, % (86,6)	47,0	92,9
Оценка степени соблюдения трудового законодательства, % (по 100% шкале) (83,0)	58,5	88,4
Оценка степени соблюдения трудовых договоров, % (по 100% шкале) (86,1)	68,1	90,1
Среднее число разделов трудового законодательства, полностью выполняемых работодателями (общее число разделов = 10) (7,8)	5,1	8,4
Характер отношений между работниками и работодателями, баллов (по шкале от 0 до 10 баллов)** (7,7)	6,7	8,0

* В скобках – средние значения показателей по всей выборке.

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

Таблица 5

Формальные и неформальные самозанятые: показатели деформализации отношений занятости

Показатели*	Неформальные работники	Формальные работники
Среднее число обязательных социальных льгот в расчете на 1 работника (из 3-х возможных) (2,5)	0,9	2,1
Общее число социальных льгот в расчете на 1 работника (из 11-ти возможных) (3,5)	1,1	2,6
Доля заработной платы, получаемой официально, % (86,6)	58,8	96,8
Доля официально оформленных работников на данной фирме, % (60,3)	43,7	89,2
Оценка степени соблюдения трудового законодательства, % (по 100% шкале) (89,2)	82,6	97,2
Оценка степени соблюдения трудовых договоров, % (по 100% шкале) (91,7)	87,7	98,1
Среднее число разделов трудового законодательства, полностью выполняемых работодателями (общее число разделов = 10)	8,2	8,8
Характер отношений между работниками и работодателями, баллов (по шкале от 0 до 10 баллов)** (5,9)	5,1	7,1

* В скобках – средние значения показателей по всей выборке.

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

Таблица 6

Формальные и неформальные работники: структура, 2009 г.

	Неформальные самозанятые	Неформальные наемные работники	Формальные самозанятые	Формальные наемные работники
<i>Всего=100%</i>	5,11	18,92	1,18	74,79
<i>Демография</i>				
Мужчины, %	58,2	50,5	62,6	44,1
Средний возраст, лет	41,7	36,7	40,2	40,2
Доля лиц 20 лет и младше	4,2	7,2	0,0	2,0
Доля лиц старше 60 лет	5,0	4,7	2,4	5,4
% состоят в браке	76,9	64,9	84,3	72,7
% имеют детей до 18 лет	45,5	39,7	50,6	43,6
Студенты, %	5,3	8,5	2,4	7,5
Пенсионеры, %	15,3	13,3	7,2	16,6
Лица нерусской национальности, %	23,3	11,3	10,8	10,4
<i>Образование</i>				
% с основным общим и ниже	25,6	23,3	16,9	14,9
% с высшим	20,1	13,2	43,4	30,8
<i>Проживание</i>				
Проживают на селе	35,9	30,0	24,1	27,1
% живущих в данном населенном пункте менее 20 лет	27,0	28,0	24,4	20,8
<i>Специальный стаж</i>				
Средний стаж, лет	7,1	3,0	8,9	8,2
% «новичков» со специальным стажем до года	12,7	37,5	6,2	16,6
% «старожилов» со специальным стажем свыше 10 лет	28,9	6,1	30,9	27,7
<i>Профессия</i>				
Руководители	25,4	1,8	61,0	3,7
Специалисты высшей квалификации	5,4	3,2	9,8	20,7
Специалисты средней квалификации	6,3	11,1	3,7	19,4
Служащие	0,0	3,4	0,0	6,6
Занятые в сфере обслуживания	26,8	29,4	12,2	8,9
Квалифицированные работники с/х	1,0	0	3,7	0
Квалифицированные рабочие	23,4	16,5	4,9	12,1
Полуквалифицированные рабочие	10,7	14,0	2,4	15,3
Неквалифицированные рабочие	1,0	20,5	2,4	12,4
<i>Вид деятельности</i>				
Сельское хозяйство	2,0	4,9	9,8	5,0
Промышленность	5,0	11,0	12,2	21,1

Строительство	14,4	15,1	12,2	7,7
Транспорт и связь	11,0	9,5	1,2	9,1
ЖКХ	1,5	2,4	3,7	4,7
Торговля и бытовые услуги	55,7	47,5	39,0	12,7
Финансы	0,0	0,9	1,2	2,7
Правовые услуги и недви- мость	5,0	4,0	8,5	2,2
Госуправление, образование, наука, здравоохранение, куль- тура	4,5	3,7	8,5	28,0
<i>Заработная плата</i>				
Лог заработка, руб. в месяц (SD)	9,23 (0,961)	8,92 (0,801)	9,76 (0,859)	9,24 (0,721)
Лог часов, часов в месяц	153,29 (97,05)	167,15 (76,07)	218,59 (74,78)	168,40 (50,90)
Часовая ставка, руб./час	4,52 (0,948)	3,96 (0,802)	4,43 (0,861)	4,180 (0,745)

Таблица 7

Уровни неформальности среди различных групп населения, 2009 г., %

	Доля неформальных наемных работни- ков среди всех заня- тых	Доля неформальных самозанятых среди всех занятых
<i>По полу</i>		
мужчины	20,65	6,44
женщины	17,43	3,97
<i>По возрасту</i>		
20 лет и младше	43,78	6,91
21–30	23,22	3,21
31–40	18,24	5,90
41–50	15,39	6,08
51–60	14,17	5,34
61 год и старше	16,85	4,89
<i>По семейному положению</i>		
женаты/замужем	17,13	5,48
нет	23,29	4,14
<i>По наличию детей до 18 лет</i>		
есть	17,45	5,41
нет	20,02	4,89
<i>По текущему обучению</i>		
студенты	50,00	14,29
не-студенты	18,53	4,98
<i>По получению пенсии</i>		
пенсионеры	15,93	4,95
не-пенсионеры	19,48	5,14
<i>Образование</i>		
неполное среднее и ниже	32,78	5,86
пту + неполное среднее	24,34	3,0
полное среднее	25,54	7,14
пту + полное среднее	23,74	4,98
ссуз	15,32	5,25
вуз	9,21	3,79
<i>По месту проживания</i>		
город	18,40	4,56
село	20,23	6,54
<i>По длительности проживания</i>		
до 20 лет	23,54	6,16
более 20 лет	17,5	4,81
<i>По типу населенного пункта</i>		
столицы	14,93	4,03
нестолицы	19,46	5,26
<i>По национальной принадлежности</i>		
русские	18,92	4,43
не русской национальности	18,88	10,02
<i>По специальному стажу</i>		
до 1 года	34,6	4,8
свыше 10 лет	17,3	4,8

<i>По профессиям</i>		
Руководители	6,3	16,5
Специалисты высшей квалификации	3,2	1,0
Специалисты средней квалификации	10,8	1,1
Служащие	10,0	0,0
Занятые в сфере обслуживания	38,3	6,4
Квалифицированные работники с/х	5,0	10,0
Квалифицированные рабочие	21,4	5,5
Полуквалифицированные рабочие	16,1	2,2
Неквалифицированные рабочие	26,2	0,2
<i>По видам деятельности</i>		
Сельское хозяйство	16,51	1,22
Промышленность	9,87	0,81
Строительство	27,72	4,79
Транспорт + связь	17,55	3,64
ЖКХ	9,82	1,09
Торговля + бытовые услуги	39,77	8,46
Финансы	6,70	0,67
Правовые услуги + недвижимость	25,57	3,98
Госуправление, образование, наука, здравоохранение, культура	2,71	0,6

Таблица 8

Коэффициенты мультиномиальной регрессии для выбора сектора

	Неформальные по найму		Самозанятые формальные		Самозанятые неформальные	
	coef.	se	coef.	se	coef.	se
Пол (муж = 1)	0,123	0,084	1,001***	0,258	0,805***	0,174
Возраст	-0,050**	0,022	0,173**	0,087	0,201***	0,057
Квадрат возраста	0,001*	0,000	-0,002	0,001	-0,002***	0,001
Неполное среднее + ПТУ	-0,389*	0,207	-0,530	1,165	-0,753	0,600
Полное среднее	-0,300**	0,140	0,642	0,648	0,120	0,348
Полное среднее + ПТУ	-0,280**	0,141	0,211	0,673	-0,004	0,353
ССУЗ	-0,606***	0,144	0,720	0,645	0,170	0,344
ВУЗ	-1,017***	0,152	1,366**	0,625	-0,094	0,352
Состояние в браке	-0,218**	0,090	0,294	0,330	0,088	0,212
Наличие детей	-0,035	0,088	0,024	0,271	0,353*	0,184
Студент	0,460	0,409	-12,573	1 412,007	-12,756	1 094,947
Пенсионер	0,117	0,162	-0,822	0,527	-0,089	0,320
Русские	-0,103	0,120	0,159	0,372	-0,642***	0,203
<20 лет в данном нас. пункте	0,239***	0,090	0,300	0,275	0,399**	0,180
Город	-0,069	0,095	0,188	0,315	0,196	0,199
Строительство	1,249***	0,138	0,765	0,470	1,970***	0,394
Транспорт + связь	0,702***	0,149	-1,574	1,053	1,670***	0,407
Сельское хозяйство	0,394**	0,196	1,350***	0,523	0,581	0,623
Бюджетный сектор	-1,158***	0,193	-0,417	0,512	0,074	0,483
Армия + полиция	-1,383***	0,373	-1,474	1,057	-1,150	1,060
Торговля + бытовое обслуживание	2,020***	0,119	2,084***	0,380	3,416***	0,358
Финансовые услуги	-0,096	0,349	-0,220	1,065	-11,849	448,808
ЖКХ	0,034	0,229	0,400	0,671	-0,005	0,789
Юридические услуги (включая недвижимость)	1,373***	0,211	2,098***	0,516	2,638***	0,478
Прочие	0,572	0,635	2,300***	0,834	1,933*	1,089
ФО 2	-0,136	0,144	0,878**	0,370	0,223	0,296
ФО 3	0,330**	0,128	0,359	0,384	0,414	0,257
ФО 4	0,251**	0,113	0,140	0,351	0,141	0,236
ФО 5	-0,024	0,160	-0,103	0,523	0,007	0,339
ФО 6	0,541***	0,132	-0,150	0,484	0,620**	0,269
ФО 7	-0,114	0,210	-0,185	0,656	-0,113	0,465
Столицы	-0,220	0,141	-0,372	0,389	-0,571*	0,307
Константа	-0,587	0,444	-10,648***	1,876	-9,987***	1,221

Примечание. p < 0.01, ** p < 0.05, * p < 0.1.

Таблица 9

Средние предельные эффекты выбора сектора: вся выборка

	Средний предельный эффект для:			
	Неформальной занятости по найму	Формальной самозанятости	Неформальной самозанятости	Формальный занятости по найму
Пол (муж = 1)	0,005	0,011***	0,020***	-0,036***
Возраст	-0,008***	0,002*	0,006***	0,000
Квадрат возраста	0,000**	-0,000	-0,000***	-0,000
Состояние в браке	-0,027***	0,004	0,004	0,019
Наличие детей	-0,007	0,000	0,010**	-0,003
Студент	0,194	-0,143	-0,342	0,290
Пенсионер	0,016	-0,010	-0,003	-0,003
Русские	-0,007	0,003	-0,017***	0,021
<20 лет в данном нас. пункте	0,023**	0,003	-0,009*	-0,034***
Город	-0,010	0,002	0,006	0,002
Столицы	-0,019	-0,003	-0,013	0,036**
Неполное среднее и ниже	База			
Неполное среднее + ПТУ	-0,037	-0,005	-0,017	0,059**
Полное среднее	-0,037**	0,008	0,005	0,024
Полное среднее + ПТУ	-0,033**	0,003	0,002	0,028
ССУЗ	-0,073***	0,010	0,009	0,054***
ВУЗ	-0,120***	0,019**	0,005	0,096***
Промышленность	База			
Строительство	0,126***	0,004	0,042***	-0,173***
Транспорт + связь	0,071***	-0,022*	0,041***	-0,090***
Сельское хозяйство	0,037*	0,015**	0,011	-0,063**
Бюджетный сектор	-0,134***	-0,002	0,012	0,123***
Армия + полиция	-0,146***	-0,013	-0,018	0,178***
Торговля + бытовое обслуживание	0,199***	0,017***	0,074***	-0,291***
Финансовые услуги	0,091	0,007	-0,322	0,224
ЖКХ	0,003	0,005	-0,001	-0,007
Юридические услуги (включая недвижимость)	0,130***	0,020***	0,058***	-0,209***
Прочие	0,044	0,024**	0,046	-0,115

ФО контролируется.

Таблица 10

Средние предельные эффекты выбора сектора: мужчины

	Средний предельный эффект для:			
	Неформальной занятости по найму	Формальной самозанятости	Неформальной самозанятости	Формальный занятости по найму
Возраст	-0,010**	0,001*	0,009***	-0,000
Квадрат возраста	0,000*	-0,000	-0,000***	0,000
Состояние в браке	-0,018*	0,009	0,008	0,001
Наличие детей	-0,014	0,008	0,013**	-0,007
Студент	0,250	-0,190	-0,416	0,356
Пенсионер	0,042	-0,018	-0,008	-0,016
Русские	-0,015	-0,003	-0,022***	0,041*
<20 лет в данном нас. пункте	0,025	0,004	0,009	-0,039**
Город	-0,008	0,010	0,003	-0,005
Столицы	-0,019	0,002	-0,007	0,028
Неполное среднее и ниже				
База				
Неполное среднее + ПТУ	-0,085***	0,001	-0,018	0,102**
Полное среднее	-0,063**	0,012	0,025	0,025
Полное среднее + ПТУ	-0,067***	0,004	0,009	0,054**
ССУЗ	-0,136***	0,014	0,033**	0,089***
ВУЗ	-0,149***	0,027**	0,020	0,102***
Промышленность				
База				
Строительство	0,178***	0,012	0,087***	-0,272***
Транспорт + связь	0,124***	-0,020	0,081***	-0,186***
Сельское хозяйство	0,099**	0,030***	0,047*	-0,176**
Бюджетный сектор	-0,058	-0,016	0,036	-0,006
Армия + полиция	-0,125**	-0,012	-0,001	0,138**
Торговля + бытовое обслуживание	0,1939***	0,023***	0,112***	-0,330***
Финансовые услуги	0,195	0,027	-0,388	0,166
ЖКХ	0,038	0,012	-0,016	-0,065
Юридические услуги (включая недвижимость)	0,160***	0,039***	0,104***	-0,299***
Прочие	0,149	0,031	0,096**	-0,257***

Таблица 11

Средние предельные эффекты выбора сектора: женщины

	Средний предельный эффект для:			
	Неформальной занятости по найму	Формальной самозанятости	Неформальной самозанятости	Формальный занятости по найму
Возраст	-0,009***	0,003*	0,004**	0,003
Квадрат возраста	0,000**	-0,000*	-0,000	-0,000
Состояние в браке	-0,027**	0,001	0,004	0,021*
Наличие детей	-0,004	-0,006*	0,004*	0,006
Студент	0,166	-0,116	-0,305	0,254
Пенсионер	-0,002	-0,003	-0,005	-0,009
Русские	-0,001	0,012	-0,012	0,001
<20 лет в данном нас. пункте	0,023*	0,002	0,007	-0,032**
Город	-0,008	-0,002	0,007	0,002
Столицы	-0,020	-0,005	-0,015	0,041*
Неполное среднее и ниже				
База				
Неполное среднее + ПТУ	0,071	-0,131	-0,004	0,065
Полное среднее	0,002	0,002	-0,015	0,012
Полное среднее + ПТУ	0,017	0,001	-0,002	-0,016
ССУЗ	-0,011	0,003	-0,009	0,018
ВУЗ	-0,069***	0,010	-0,006	0,066**
Промышленность				
База				
Строительство	0,063	-0,132	0,001	0,069
Транспорт + связь	0,041	-0,132	-0,008	0,099
Сельское хозяйство	0,043	0,012	-0,325	0,270
Бюджетный сектор	-0,156***	-0,018*	-0,005	0,179***
Армия + полиция	-0,070***	-0,124	-0,303	0,498
Торговля + бытовое обслуживание	0,173***	0,008*	0,041**	-0,222***
Финансовые услуги	0,093	-0,126	-0,308	0,341
ЖКХ	-0,029	-0,000	-0,007	0,036
Юридические услуги (включая недвижимость)	0,104***	0,006	0,022	-0,131***
Прочие	0,124	0,029	-0,444	-0,290

ФО контролируется.

Таблица 12

Показатели заработков формальных и неформальных работников

	Формальные			Неформальные			Все
	по найму	самозанятые	всего	по найму	самозанятые	всего	
Средняя зарплата, руб. (se)	13287,0 (157,3)	24476,6 (2660,7)	13426,8 (159,7)	10073,9 (238,1)	15442,3 (898,6)	11173,2 (269,5)	12771,1 (136,2)
Доля получающих меньше МРОТ (за вычетом налогов), %	6,2	3,1	6,1	16,0	14,5	15,7	9,1
Часов в месяц	168,4 (0,8)	218,6 (9,3)	169,1 (0,8)	167,1 (2,2)	153,3 (5,8)	164,5 (2,1)	166,3 (0,8)
Часовая ставка, руб.	90,7 (2,1)	117,9 (13,8)	91,0 (2,0)	76,4 (3,6)	152,9 (15,7)	90,5 (4,2)	90,9 (1,9)
Коэффициент Джини	0,38	0,43	0,39	0,40	0,46	0,43	0,40
p9/p1	6,0	10,0	5,9	6,7	10,0	8,0	6,4
p9/p5	2,5	2,9	2,5	2,5	3,0	3,0	2,5
p5/p1	0,42	0,29	0,42	0,38	0,3	0,38	2,6

Таблица 13

Оценки уравнения заработной платы методом МНК

	МНК, все		МНК, мужчины		МНК, женщины	
	coef.	se	coef.	se	coef.	se
Неформальные по найму	-0,177***	0,023	-0,149***	0,033	-0,196***	0,033
Формальные самозанятые	0,317***	0,104	0,179	0,124	0,596***	0,167
Неформальные самозанятые	0,252***	0,063	0,233***	0,084	0,259***	0,096
Пол (мужчины = 1)	0,274***	0,018				
21–30 лет	0,069	0,056	0,197**	0,087	-0,073	0,071
31–40 лет	0,186***	0,058	0,286***	0,090	0,073	0,073
41–50 лет	0,110*	0,058	0,198**	0,092	-0,019	0,071
51–60 лет	0,037	0,058	0,091	0,094	-0,073	0,071
61 год и старше	-0,245***	0,065	-0,222**	0,111	-0,334***	0,078
Семейное положение (в браке = 1)	0,053***	0,018	0,142***	0,035	0,021	0,022
Наличие детей	0,057***	0,019	0,098***	0,029	0,005	0,027
Лог продолжительности рабочего времени	0,278***	0,024	0,236***	0,036	0,309***	0,032
Неполное среднее + ПТУ	0,046	0,047	0,044	0,061	0,025	0,069
Полное среднее	0,099***	0,035	0,088*	0,048	0,149***	0,050
Полное среднее + ПТУ	0,093***	0,034	0,080*	0,045	0,125**	0,050
ССУЗ	0,205***	0,033	0,135***	0,048	0,294***	0,047
ВУЗ	0,518***	0,034	0,412***	0,047	0,638***	0,048
Строительство	0,140***	0,033	0,105***	0,039	0,174***	0,065
Транспорт + связь	0,072**	0,031	0,103***	0,039	-0,009	0,052
Сельское хозяйство	-0,425***	0,045	-0,539***	0,059	-0,258***	0,066
Бюджетный сектор	-0,224***	0,025	-0,267***	0,046	-0,205***	0,032
Армия + полиция	-0,077**	0,036	-0,131***	0,043	0,044	0,069
Торговля + бытовое обслуживание	-0,019	0,026	-0,002	0,041	-0,010	0,035
Финансовые услуги	0,110*	0,064	0,087	0,129	0,109	0,073
ЖКХ	-0,225***	0,039	-0,234***	0,054	-0,228***	0,058
Юридические услуги (включая недвижимость)	-0,092	0,056	-0,128	0,083	-0,067	0,077
Прочие	-0,188	0,137	0,088	0,197	-0,356**	0,167
Проживание в городе	0,150***	0,021	0,140***	0,032	0,153***	0,028
Проживание в столице (Москва или СПб)	0,460***	0,027	0,423***	0,039	0,496***	0,037
Русские	-0,023	0,025	0,025	0,037	-0,060*	0,032
Проживания в данном нас. пункте менее 20 лет	0,041**	0,020	0,035	0,029	0,046*	0,027
Федеральные округа	да		да		да	
Константа	7,332***	0,143	7,653***	0,211	7,280***	0,184

Примечание. *** p < 0.01, ** p < 0.05, * p < 0.1.

Таблица 14

Оценки уравнения заработной платы методом МНК для отдельных секторов

	Формальные по найму	Неформальные по найму	Формальные самозанятые	Неформальные самозанятые
Пол (мужчины = 1)	0.270***	0.332***	-0.478	0.102
21–30 лет	0.070	0.142*	-0.318	-1.339***
31–40 лет	0.201**	0.193**	(omitted)	-1.023***
41–50 лет	0.117	0.145	0.066	-1.015***
51–60 лет	0.073	-0.062	-0.421	-1.110***
61 год и старше	-0.179**	-0.526***	-1.122	-1.261***
Семейное положение (в браке = 1)	0.041**	0.122***	-0.075	0.132
Наличие детей	0.062***	0.010	0.381	0.228
Лог продолжительности рабочего времени	0.271***	0.277***	0.933*	0.391***
Неполное среднее + ПТУ	0.038	0.097	0.237	0.491
Полное среднее	0.074*	0.153**	-0.061	0.248
Полное среднее + ПТУ	0.075*	0.133*	0.137	0.131
ССУЗ	0.191***	0.263***	0.144	0.245
ВУЗ	0.522***	0.389***	0.783	0.541**
ФО 2	0.139***	0.250***	-1.255	0.813**
ФО 3	-0.141***	-0.019	-0.757**	-0.074
ФО 4	-0.216***	-0.081	-0.721	-0.347
ФО 5	-0.106***	0.006	-0.858	0.225
ФО 6	-0.221***	-0.180**	-1.378**	-0.431
ФО 7	-0.010	-0.023	-0.145	0.014
Строительство	0.133***	0.150*	-0.469	0.342
Транспорт + связь	0.061*	0.081	-0.078	0.487
Сельское хозяйство	-0.420***	-0.447***	-0.207	0.133
Бюджетный сектор	-0.232***	-0.090	-0.480	-0.413
Армия + полиция	-0.080**	-0.048	(omitted)	0.569
Торговля + бытовое обслуживание	-0.005	-0.020	0.138	0.106
Финансовые услуги	0.101	0.125	0.471	(omitted)
ЖКХ	-0.253***	0.035	0.319	(omitted)
Юридические услуги (включая недвижимость)	-0.031	-0.120	0.493	-0.352
Прочие	-0.191	-0.277	(omitted)	0.671
Проживание в городе	0.159***	0.084	0.273	0.156
Проживание в столице (Москва или СПб)	0.452***	0.551***	-0.178	0.655**
Русские	-0.042	0.028	0.023	0.026
Проживания в данном насел. пункте менее 20 лет	0.050**	0.046	-0.132	-0.167
Константа	7.390***	6.992***	5.213*	7.931***
N	4329	915	53	132
r ² _a	0.362	0.331	0.116	0.233

Примечание. * p < .1; ** p < .05; *** p < .01.

Таблица 15

Коэффициенты квантильной регрессии по децилям распределения

Децили	Все			Мужчины			Женщины		
	Неформальные по найму	Формальные самозанятые	Неформальные самозанятые	Неформальные по найму	Формальные самозанятые	Неформальные самозанятые	Неформальные по найму	Формальные самозанятые	Неформальные самозанятые
1	-0,23***	0,151	0,167	-0,274***	-0,017	0,113	-0,201***	0,292	0,093
2	-0,229***	0,185	0,24***	-0,193***	-0,007	0,331***	-0,239***	0,374*	0,173
3	-0,199***	0,229**	0,227***	-0,136**	0,185	0,272***	-0,258***	0,311	0,1
4	-0,184***	0,223**	0,211***	-0,096**	0,206*	0,242***	-0,216***	0,299	0,162
5	-0,188***	0,231*	0,226***	-0,123***	0,189	0,224***	-0,209***	0,550	0,334**
6	-0,147***	0,42***	0,254***	-0,110*	0,228	0,184**	-0,16***	0,731**	0,338***
7	-0,135**	0,44***	0,316***	-0,110*	0,319**	0,249**	-0,148***	0,988**	0,401***
8	-0,156**	0,639***	0,302**	-0,115***	0,318*	0,249**	-0,122***	0,883***	0,461***
9	-0,123**	0,654***	0,426***	-0,129**	0,396**	0,378*	-0,137***	0,976***	0,419***

Рис. 1. Кернел-диаграмма распределения работников формального и неформального секторов по величине заработной платы

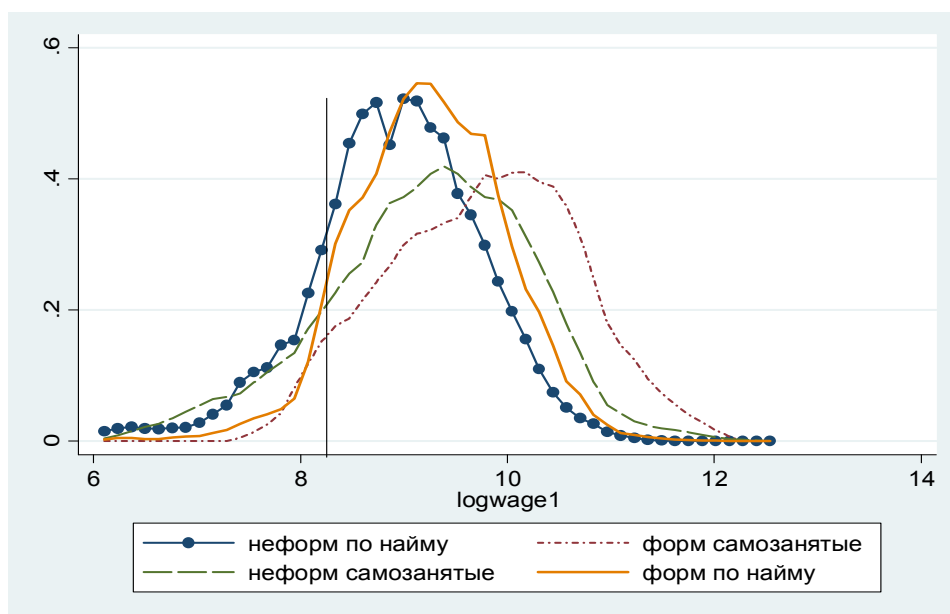


Рис. 2. Средние «штрафы» и «премии» за неформальность: в % к зарплатам формальных наемных работников

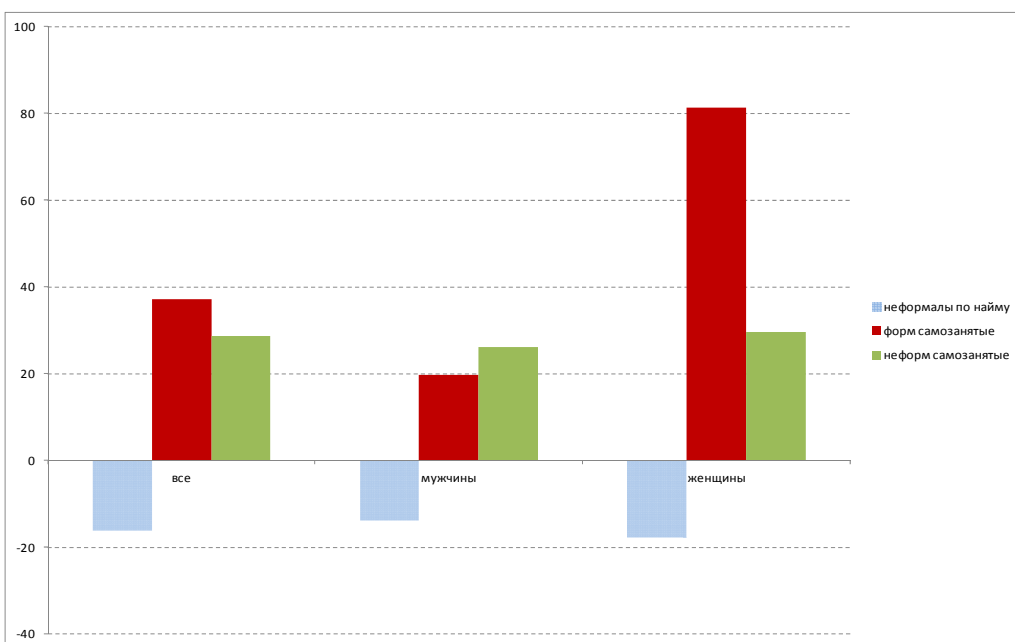


Рис. 3. Превышение зарплаток формальных самозанятых, неформальных самозанятых и неформальных наемных работников над зарплатами формальных наемных работников по квантилям распределения, %

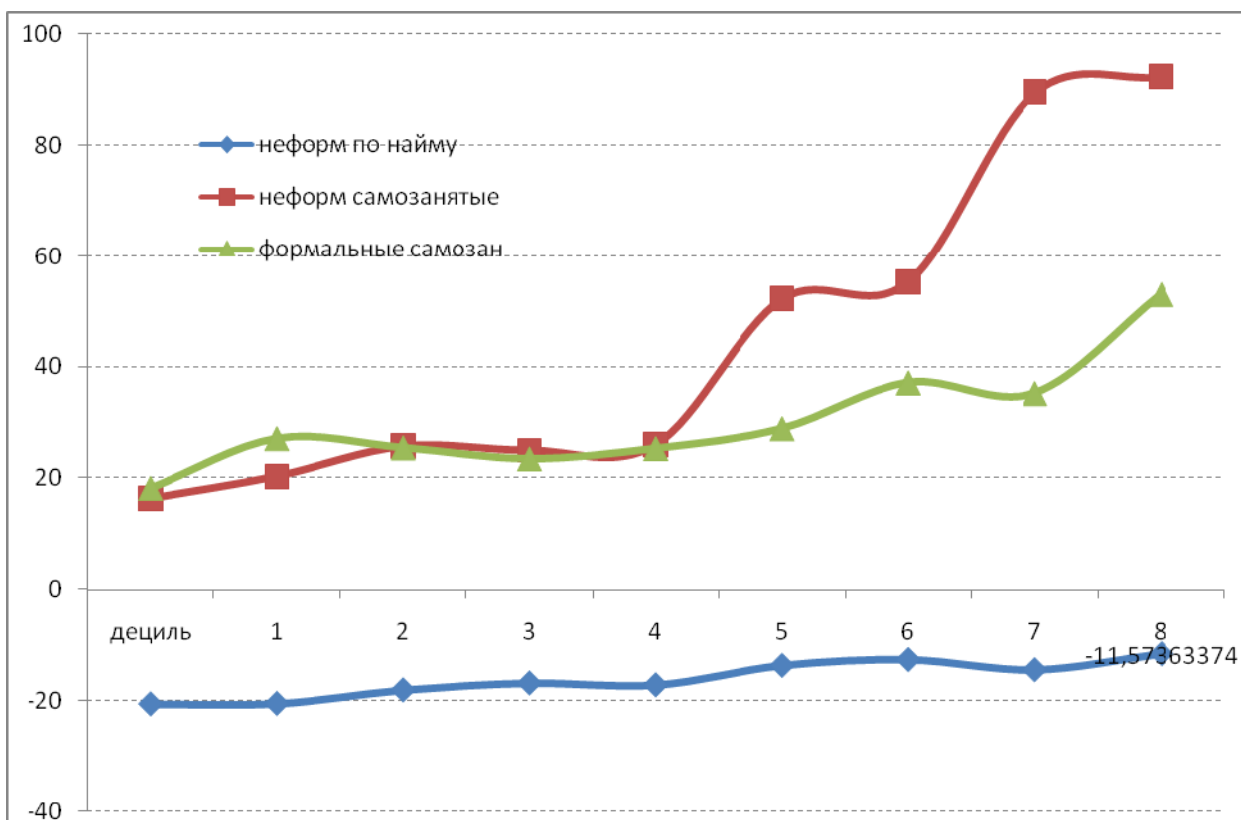


Рис. 3а и 3б. Превышение зарплаток формальных самозанятых, неформальных самозанятых и неформальных наемных работников над зарплатами формальных наемных работников по квантилям распределения, мужчины (3а) и женщины (3б)

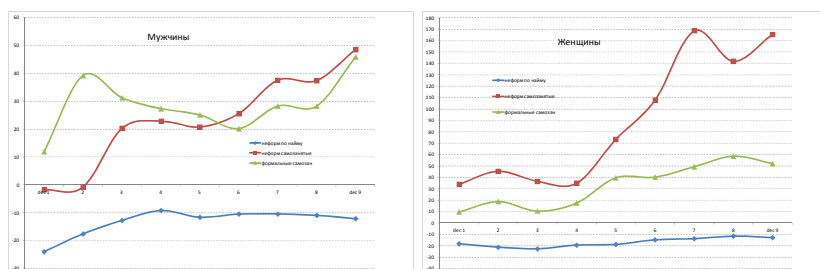


Рис. 4. Декомпозиция различий в заработной плате между формальными и неформальными наемными работниками по квантилям распределения

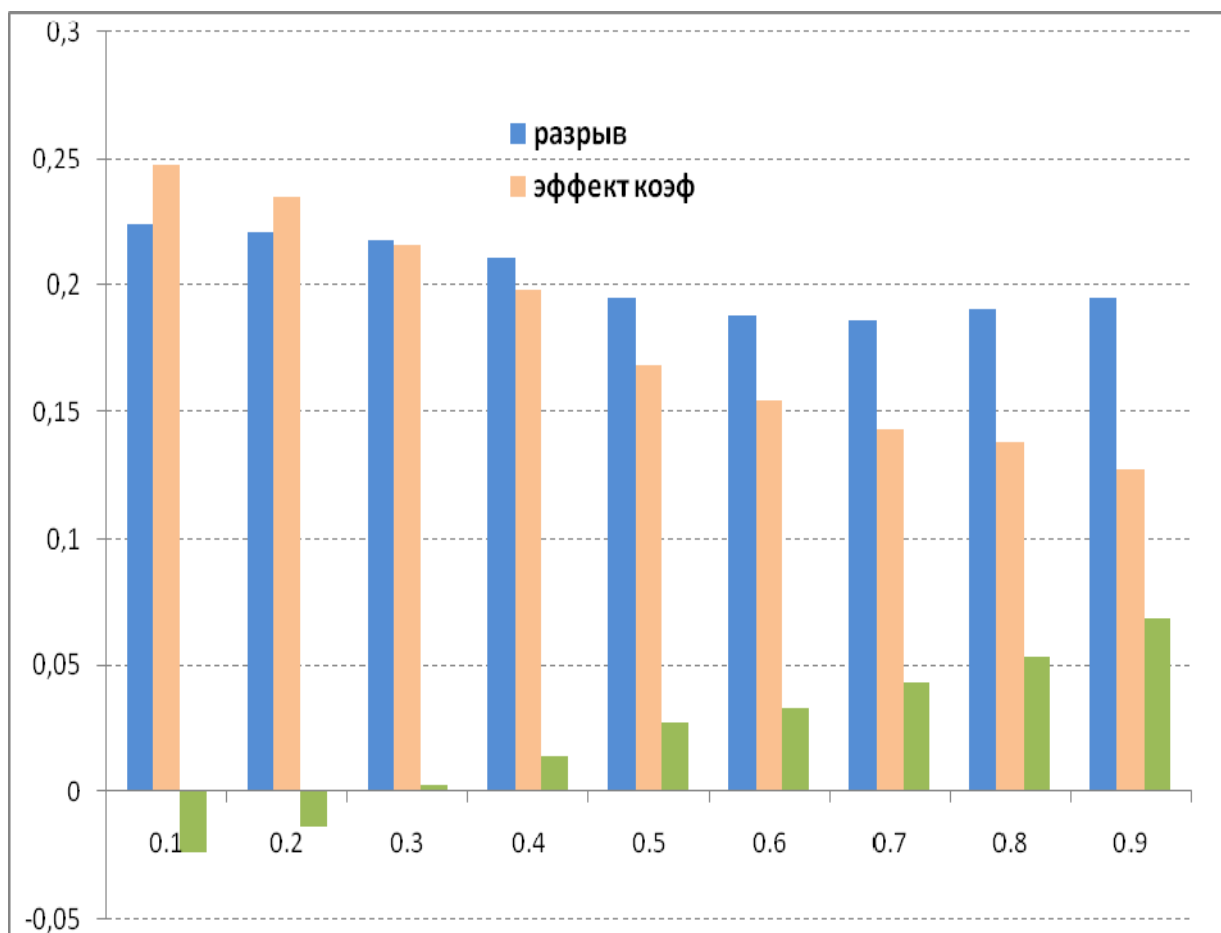
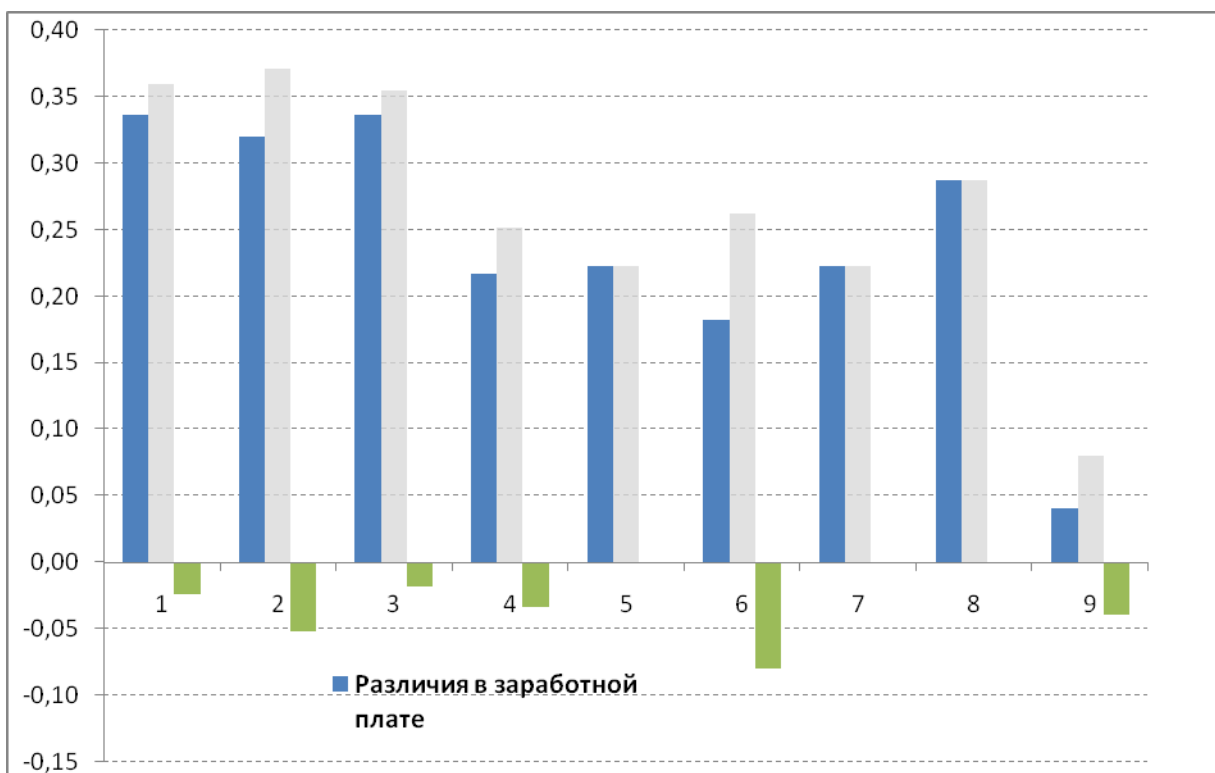


Рис. 5. Декомпозиция различий в заработной плате между объединенными группами формальных и неформальных работников по квантилям распределения, %



*Препринт WP3/2012/09
Серия WP3
Проблемы рынка труда*

Гимпельсон Владимир Ефимович, Капелюшников Ростислав Исаакович

Нормально ли быть неформальным?