

О.В. Синявская, Т.М. Малева, Д.О. Попова

НЕФОРМАЛЬНАЯ ЗАНЯТОСТЬ В РОССИИ: МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ И ЭМПИРИЧЕСКИЕ ОЦЕНКИ¹

1. Неформальная занятость в российских исследованиях

Феномен неформальной занятости стал объектом внимания российских исследователей примерно к середине 90-х годов. Именно тогда эксперты заговорили о двух промежуточных между состояниями полной формальной занятости и безработицы статусах – скрытой безработицы и скрытой (неформальной, нерегистрируемой) занятости. Основное внимание исследователей с самого начала фокусировалось в большей степени на природе изучаемого феномена, его связях с формальным регулированием и формальным рынком труда, чем на проблемах его наиболее полного измерения. И в этом смысле ракурс российских исследований неформальной занятости ближе к традициям изучения неформальной занятости в развивающихся странах, а не в странах ОЭСР.

В отсутствие хороших статистических массивов большинство исследований неформальной занятости базировалось на материалах социологических обследований, наиболее популярными из которых стали мониторинги изучения общественного мнения ВЦИОМ. Основные критерии неформальности – отсутствие регистрации контракта либо – шире – сам факт наличия дополнительной занятости. Именно на приработках и дополнительной занятости были сфокусированы большинство исследований неформальной занятости второй половины 90-х. В основном оценки, выполненные на этом массиве данных, относят к неформальной занятости от 7 до 13 млн чел., причем масштабы этого явления относительно стабильны во времени (Т.М. Малева в Госуд.и корпорат.политика занятости, с. 22; Общественное мнение – 2000, с. 39-42; Е. Варшавская, И. Донова, 2003). С этими данными согласуются и результаты, полученные Т.И. Заславской в ходе исследования трудовых практик в 2001 г.: «по устной договоренности на *регулярной* (основной или дополнительной) работе сегодня трудятся не менее 10-12%, а на *нерегулярных* дополнительных работах – порядка 20-25% работников» (Социетальная трансформация российского общества, С. 237-238).

В отличие от опросов ВЦИОМ, в которых факт неформальной занятости фиксируется на месяц перед проведением опроса, некоторые социологические исследования ориентированы на изучение накопленного опыта неформальной занятости, что приводит к расширению доли населения, такой опыт имевшего, и, следовательно, к увеличению объемов рассматриваемого феномена. По данным, которые приводит Т.И. Заславская, «личный опыт работы по устной договоренности накопила значительная часть работников официального сектора: 75% наемных работников мелкого и среднего бизнеса, 55% бюджетников, 42% работников приватизированных промышленных предприятий» (там же). В.Э. Бойков оценивает вторичную занятость на «теневом» рынке труда на уровне 7-8% работающего населения в 1990 г. (индивидуальная трудовая деятельность) и 41% в 2001 г., из которых треть занимается незарегистрированным бизнесом, а 2/3 – работают по найму на основе устных договоренностей (Ненаблюдаемая экономика, с. 183). При этом в число неформально занятых здесь включаются люди, которые регулярно, довольно часто или хотя бы от случая к случаю работали дополнительно на основной работе или на стороне, и чья деятельность при этом не оформлена или не всегда оформлена (указ.соч., с. 198-199).

¹ Доклад подготовлен в рамках проекта НИСП «Политика на рынке труда в глобализационном контексте: неформальная занятость»; на английском языке: “Workforce Development Study of the Global Policy Network (GPN)” (финансирование Economic Policy Institute). Руководитель проекта Т.М. Малева.

Размеры неформальной занятости, полученные на основе экспертных оценок, как правило, также оказываются значительно выше оценок, полученных на определенный момент времени по данным социологических обследований населения. Например, Е.С. Кубишкин, ссылаясь на экспертный опрос 150 специалистов по проблемам рынка труда, проведенный в 2001 г., оценивает неформальную занятость от 18-22 до 25-30 млн чел. (Демоскоп Weekly, 22.09-5.10.2003).

Следует отметить, что российская традиция изучения природы неформальной занятости в основном представляет так называемый *дуалистический* подход, при котором неформальная занятость не рассматривается в отрыве от занятости формальной, а напротив, предполагаются сильные взаимопроникновения и взаимное развитие двух секторов (фактически, речь не идет о четко изолированных множествах, но скорее о континууме формально-неформальных отношений). При этом неформально занятые работники рассматриваются чаще всего как жертвы трансформации, лица, ущемляемые в трудовых и социальных правах, им приписываются характеристики социальной исключенности². Когда же речь заходит о предпринимателях, акцент смещается в плоскость их уклонения от налогов и ущерба, который наносится таким поведением государству и/или барьерам, которые приводят к такой модели поведения, включая неформальный найм.

Дуалистическая традиция трактовки неформальной занятости, а точнее – занятости в неформальном секторе представлена работами В.Е. Гимпельсона. Он первый из российских исследователей обратился к измерению занятости в неформальном секторе на основе системы национальных счетов и определения, предложенного 15-й Международной конференцией статистиков труда³. В отличие от других работ по неформальной занятости его оценки базируются на обследованиях населения по проблемам занятости, которые проводит Госкомстат и, благодаря большому объему выборки и международным критериям выделения занятости в неформальном секторе, позволяют глубже исследовать это явление, в том числе в компаративной плоскости. По оценкам В.Е. Гимпельсона, минимальная оценка занятых в неформальном секторе (ПБОЮЛы, по найму у физических лиц, неоплачиваемые семейные работники) в 1999-2000 гг. – 5,2 млн чел., максимальная (с учетом занятых в домашнем хозяйстве производством товаров и услуг для реализации и для собственного потребления (как основное занятие с продолжительностью более 30 часов в неделю)) – 8,9-9,1 млн чел. (Гимпельсон, 2002, с. 15-16). Начиная с 2001 года, Госкомстат также начал публиковать данные о занятости в неформальном секторе⁴.

Отличие этого подхода состоит в приписывании характеристик неформальности не конкретным трудовым отношениям, а производственным единицам. С точки зрения статистики национальных счетов неформальный сектор рассматривается как часть сектора домашних хозяйств, или, что эквивалентно, включает «некорпорированные предприятия,

² Концепция социальной исключенности, предложенная Аткинсоном, предписывает социальной исключенности три основных свойства. Люди, испытывающие социальную исключенность, маргинальны и находятся в изоляции *относительно* других, они попали в это положение *вынужденно* и чувствуют, что у них мало шансов изменить ситуацию к лучшему *в будущем* (цит. по S. Bernabe, 2002).

³ Конференция определила **неформальный сектор** как «совокупность единиц, занятых производством товаров и услуг с основной целью обеспечить работу и доход для тех, кто связан с этими единицами. Эти единицы характеризуются низким уровнем организации труда, низкой капиталоемкостью и небольшими размерами. Трудовые отношения – если они существуют – базируются преимущественно на привлечении случайных работников, родственных и личных связях, а не на договорных началах, дающих формальные гарантии» (Современные международные рекомендации по статистике труда. М.: Финстатинформ, 1994. С. 148 // цит. по: Гимпельсон В.Е. Занятость в неформальном секторе в России: угроза или благо? Препринт WP4/2002/03. – М.: ГУ-ВШЭ, 2002. С. 6-7).

⁴ Неформальный сектор в определении Госкомстата охватывает все незарегистрированные предприятия сельскохозяйственного и несельскохозяйственного секторов независимо от численности работающих на них. Подробнее о методологии измерения занятости в неформальном секторе, применяемой Госкомстатом, см. Методологические положения по статистике, вып. 4, 2003, с. 216-232.

принадлежащие домашним хозяйствам». В рамках сектора домашних хозяйств неформальный сектор состоит из *самостоятельно занятых* (работающих в одиночку или с использованием труда неоплачиваемых семейных работников или с привлечением оплачиваемых работников на непостоянной основе) и «*предприятий неформального сектора*» (управляются одним работодателем или совместно с членами того же или другого домохозяйства с привлечением постоянных оплачиваемых наемных работников). Для целей нашего анализа важно отметить, что если это специально не установлено правилами национального статистического учета, то в соответствии с рекомендациями 15-й конференции статистиков, **занятость в неформальном секторе учитывается независимо от того, зарегистрированы ли трудовые отношения.**

На наш взгляд, проблема России, как переходной экономики, пережившей за последнее десятилетие реформы, направленные на дерегулирование экономики, состоит в том, что неформальные отношения приобрели в ней значительные масштабы, выходящие за пределы неформального сектора. Именно поэтому, признавая методологическую ценность подхода, основанного на выделении и изучении занятости в неформальном секторе, мы сочли более продуктивным подход к определению неформальной занятости, основанный на приписывании характеристик неформальности конкретным трудовым отношениям. Фокус нашей работы состоял в изучении неформальной занятости с позиций рынка труда и социальной политики. Ключевыми факторами поэтому выступали отсутствие стабильных контрактных отношений, вознаграждения или социального страхования.

Такой подход к выделению неформальной занятости активно разрабатывается в последние годы в работах экспертов Международной организации труда (ILO, 2002; Carr, M. & Chen, M.A., 2002 и др.) и Всемирного банка (Bernabè, S. 2002). В России наиболее близкими к такой концепции неформальной занятости являются исследования О.Фадеевой (Л.П. Борисова и др., 2001), Т. Ярыгиной (Неформальная экономика, 1999, С. 94-110), однако они охватывают отдельные группы населения (например, молодежь) и/или отдельные российские регионы (Новосибирск, Томск и Барнаул; Нижегородская область). Следует также отметить работы Е. Варшавской и И. Доновой, выполненные на материалах обследований ВЦИОМ.

Задачи исследования включали (1) операционализацию определения неформальной занятости, (2) оценку масштабов этого явления по состоянию на конец 2000 г. – период начала экономического роста и до введения нового налогового, трудового и пенсионного законодательства, (3) изучение структуры неформально занятых по набору демографических, социальных и экономических характеристик с целью выявления возможных факторов, лежащих в основе данной формы занятости, (4) сравнительную оценку условий неформальной и формальной занятости.

2. Методология измерения неформальной занятости

2.1. Определения

Отсутствие консенсуса в определении неформальной занятости обусловлено тем, что это явление находится в центре внимания представителей различных дисциплин и разных научных направлений. Ракурс данного исследования был направлен на проблемы доступа занятых к основным трудовым и социальным гарантиям, связанным с занятостью.

Поэтому **неформальные трудовые отношения** были определены как любые виды трудовых отношений (в сфере регистрации договора, оплаты труда, отпусков, продолжительности рабочего дня), основанные на устной договоренности. Поскольку отсутствие письменного трудового договора или контракта маскирует нарушения трудовых и социальных прав и гарантий, мы определили **неформальную занятость** как незарегистрированную (т.е. основанную на устных договоренностях) занятость в формальном и неформальном секторе.

Схема 1

Определенный таким образом контингент неформально занятых будет включать, с одной стороны, самозанятых без патента или лицензии, незарегистрированных индивидуальных предпринимателей с наемными работниками и без них, неоплачиваемых работников семейных предприятий и пр., а с другой, наемных работников предприятий формального сектора, работающих без контракта, различные категории случайно занятых, а также лиц, занятых в домашнем хозяйстве производством продукции на продажу или (при определенных условиях) для собственного потребления. В рамках данного исследования мы сузили определение неформальной занятости, ограничив его в основном индивидуальными стратегиями и, следовательно, исключив из него занятость в домашнем хозяйстве, которая является коллективной стратегией.

2.2. Характеристика массивов данных

Несмотря на то, что обследования населения по проблемам занятости, проводимые Госкомстатом России, с 2001 года включают вопросы о регистрации трудовых отношений, в открытом доступе находятся только оценки занятости в неформальном секторе. Поэтому изучение неформальной занятости проводилось на основе вторичного анализа данных социологических обследований.

Очевидный недостаток вторичного социологического анализа – он базируется на данных, которые не были предназначены специально для изучения интересующего нас феномена, что предполагает необходимость принятия определенных допущений и использования замещающих переменных. Соответственно, на основе вторичного анализа могут быть получены лишь приблизительные оценки масштабов неформальной занятости.

Вместе с тем, социологические обследования населения позволяют взглянуть на изучаемый феномен под разными углами зрения, включив в анализ не только экономические, но и социальные, демографические переменные. Они хороши, когда требуется предварительное изучение состава изучаемого явления, для последующего уточнения понятий и гипотез.

Наконец, поскольку источником информации о неформальных трудовых отношениях в таких обследованиях выступает население, можно надеяться на более полное отражение реальной картины, так как опросы руководителей предприятий будут, очевидно, занижать масштабы нерегистрации наймов.

В данном проекте в качестве основных были использованы: (1) обследование социально-экономического положения населения, проведенное Московским центром Карнеги в ноябре 2000 г. и охватывающее 5000 домохозяйств (данные обследования находятся в Едином архиве социологических данных НИСП); (2) 9 волна Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения, проведенная в четвертом квартале 2000 г. по выборке 4500 домохозяйств (свыше 10 тыс. респондентов). Оба обследования репрезентируют взрослое население России по базовым демографическим характеристикам. Поскольку обследования Центра Карнеги охватывает взрослое население от 18 лет и старше, в сравнительном анализе неформально занятых мы использовали усеченную выборку массива РМЭЗ с таким же возрастным диапазоном. Кроме того, массив Карнеги был перевзвешен по переменным пола и типа поселения с целью приведения его в соответствие с данными официальной статистики⁵.

Таблица 1

2.3. Эмпирические определения неформальной занятости

Обследование Центра Карнеги позволяет не только выделить наемных работников, работающих на основе устных договоренностей, но и отделить самозанятых и

⁵ Авторы благодарят м.в. Михайлюка за помощь в разработке процедуры перевзвешивания массива.

предпринимателей, работающих с патентом, лицензией и без таковых, и, следовательно, максимально приблизить эмпирическое определение неформально занятых к сформулированному выше теоретическому определению. Формально и неформально занятые выделялись на основе ответов на вопрос: «Как оформлены Ваши трудовые отношения?» (для основной, второй и третьей дополнительных работ) и «Как оформляются Ваши приработки?» (для трех видов приработков).

При этом точкой фиксирования наличия занятости и приработков выступал момент опроса. Занятыми считались те, кто ответил, что имеет сейчас (в момент опроса) какую-либо регулярную оплачиваемую работу. Имеют приработки – те, кто ответил, что выполняет нерегулярную оплачиваемую деятельность сейчас, т.е. в момент опроса.

Неформально занятые – наемные работники, работающие на основе устных договоренностей; предприниматели, работающие без оформления трудовых отношений; самозанятые, работающие без патента или лицензии. Неформальные приработки – те, о которых респондент сообщил, что они никак не оформляются.

В массиве РМЭЗ основная трудность состояла в том, что вопрос о регистрации трудовых отношений задавался только респондентам, ответившим, что они работают на предприятии, в организации. Работа не на предприятии автоматически считалась неформальной.

В результате, определение занятых в массиве РМЭЗ включает всех тех, кто ответил, что на момент опроса есть работа, отпуск декретный или по уходу за ребенком до 3 лет, любой другой оплачиваемый или неоплачиваемый отпуск. Дополнительная занятость также определялась на момент опроса. Приработки определялись за последние 30 дней перед опросом.

Неформальная занятость, соответственно, включала занятых на предприятии, в организации, не оформленных на этой работе официально, по трудовой книжке, трудовому соглашению, контракту, а также занятых не на предприятии, не в организации (работающих по найму и нет). Неформальные приработки – те, которые не были оформлены.

Между тем, регистрация индивидуальных предпринимателей хотя и не делает их субъектами трудового регулирования в полном объеме, но подразумевает уплату налогов и социальных отчислений, приводя к возникновению прав на государственное пенсионное обеспечение, обязательное медицинское страхование и пр. Поэтому для оценки суммарных значений неформальной занятости по массиву РМЭЗ использовались корректирующие веса, полученные по данным массива Карнеги.

Итоговые оценки неформальной занятости включали три группы лиц: (1) имеющих основную регулярную работу на основе устной договоренности; (2) случайно занятых на основе устной договоренности при отсутствии у них основной работы; а также (3) респондентов, имевших вторую регулярную или случайную неформальную занятость дополнительно к основной формальной занятости.

3. Оценки масштабов

Оценки масштабов неформальной занятости по массиву РМЭЗ приведены для границ экономической активности, используемой Госкомстатом – 15-72, а по массиву МЦК – 18-72 года. По обоим массивам уровни неформальной занятости были рассчитаны в процентах к численности регулярно занятых и в процентах к численности лиц, имевших как регулярную, так и случайную занятость. В первом случае из рассмотрения исключены случайно занятые, не имеющие основной регулярной работы.

Согласно полученным оценкам, в 2000 г. неформальная занятость составляла порядка 14,2-14,3% занятого населения и охватывала около 9,1-9,2 млн чел., тогда как в 2002 г. – 12% занятого населения или 7,9 млн чел.

Рис. 1, 2, 3

Включение в категорию неформально занятых безработных, студентов, пенсионеров и других категорий незанятых, но имевших в течение месяца, предшествовавшего опросу, какие-либо приработки, увеличивает численность неформально занятых почти вдвое. В 2000 г. около 21-23% всех имевших регулярную или случайную занятость работали неформально, в 2002 г. – порядка 19,2%. Численность имеющих только неформальные случайные приработки оценивается нами в размере 7,5-6,1 млн чел. в 2000-2002 гг. Таким образом, обобщенные оценки масштабов неформальной занятости составляют для 2000 г. порядка 15-16 млн чел., а для 2002 г. – 14 млн чел.

Рис. 4, 5, 6

Таким образом, полученные нами оценки близки к консервативным оценкам неформальной занятости в России, полученным по массивам ВЦИОМ. Вместе с тем, если расширить определение неформальной занятости, включив в него, помимо отсутствия регистрации, критерий наличия устных договоренностей об оплате труда, окажется, что масштабы этого явления значительно больше – по данным массива МЦК, порядка трети (36%) формально занятых работников имели такие устные договоренности. В этом случае неформальная занятость будет охватывать уже около 36 млн чел. (2000 г.). Полученную оценку можно считать максимальной, но относиться к ней следует осторожно, поскольку в обследовании не уточнялось, что именно в оплате труда устанавливается на основе устных договоренностей.

4. Кто такие неформально занятые? (социально-демографические характеристики)

Получив оценки распространенности изучаемого явления, логично задаться вопросом: а кто же такие эти неформально занятые? Являются ли они, как показывают многие исследования в развивающихся странах, аутсайдерами рынка труда, не имеющими шансов на формальное трудоустройство, или же они, как показал в известной работе Де Сото, выражают предпринимательский дух нации, поставленный в неформальные условия действующими регуляторными нормами. Анализ социально-демографических характеристик неформально занятых позволит понять характеристики общего человеческого капитала исследуемой совокупности.

Пол: В отличие от развивающихся стран, где исследователи отмечают женское лицо неформальной занятости, в России неформальную, как и другие формы нестандартной занятости чаще выбирают *мужчины*, причем это характерно не только для регулярной неформальной занятости, но и для случайных приработков. Женщины преобладают среди формально занятых и неактивных, а мужчины – среди неформально занятых в обоих массивах. Следует также отметить, что вопреки иногда высказываемым предположениям о сильном гендерном неравенстве в неформальной занятости (*З. Хоткина*), согласно данным РМЭЗ, по переменной суммарной месячной оплаты труда среди неформально занятых мужчины преобладают даже в нижних квинтильных группах. И хотя некоторое гендерное неравенство в уровне оплаты труда в неформальной занятости, действительно, наблюдается, вряд ли его следует драматизировать.

Таблица 2

Тип поселения: Регулярная неформальная занятость – это, преимущественно, явление, характерное для *крупных городов*, областных центров. В малых городах и на *селе* больше распространены ее случайные формы.

Таблица 2

Распределение уровней неформальной занятости **по возрасту** также неоднородно: если среди случайно занятых преобладают, прежде всего, *крайние возрастные группы (младше 25 лет и от 60 лет и старше)*, то самозанятые, индивидуальные предприниматели и владельцы фирм – это люди средних лет. Вторичная неформальная занятость также более характерна для 30-49-летних работников. Отметим, что уровень неформальной занятости в молодых возрастах в РМЭЗ выше, чем в карнегианском массиве. Причем «наиболее молодой» здесь оказывается категория незарегистрированных занятых с основной работой на предприятии (в организации): 47% приходится на возраста 18-29 лет. Дальнейшее исследование данного вопроса требует привлечения массивов с большим числом наблюдений.

Рис. 7

Брачный статус: В целом среди неформально занятых по сравнению с занятыми формально несколько выше доля лиц, не состоящих в браке. При этом больше всего вдовых и никогда в браке не состоявших – в группе имеющих единственную случайную занятость, что объясняется преобладанием в этой категории крайних возрастных групп. Вместе с тем, различия по состоянию в браке между формально и неформально занятыми и внутри категории неформально занятых не носят драматичный характер.

Таблица 2

Образование: В целом, как и ожидалось, вероятность оказаться неформально занятым выше для *менее образованных* респондентов, однако, и здесь наблюдаются значимые внутригрупповые различия. Наименее образованные – те, кто имеет только неформальные приработки или работает по найму на основе устной договоренности, наиболее высокообразованные – предприниматели и владельцы фирм, как правило, с основной регулярной работой в неформальном секторе. Отчасти наблюдаемые различия отражают возрастную и поселенческую структуры категорий неформально занятых.

Таблица 2

Общий средний трудовой стаж: Наряду с образованием трудовой стаж часто используется для косвенной оценки человеческого капитала работников, в связи с чем предполагается, что неформально занятые как менее конкурентоспособные на формальном рынке труда должны иметь меньший трудовой стаж. По данным РМЭЗ, медианное значение средней продолжительности стажа по всей совокупности занятых – 20 лет, однако соответствующие значения для всех групп неформально занятых, как и ожидалось, – значительно меньше. Наименьший средний трудовой стаж – у неформально занятых на основной регулярной работе на предприятии – 13,1 лет (медиана – 9,1 лет), что не удивительно, учитывая высокую долю молодых (до 30 лет) работников в этой группе. Наибольший стаж среди неформально занятых оказался у случайно занятых (медиана – 17 лет), что также отражает возрастную структуру данной группы.

Студенты и пенсионеры, другие неактивные: В обоих обследованиях студенты были выделены по самоидентификации респондентом своего статуса на момент опроса, их доли в массивах (18 лет и старше) оказались практически одинаковыми – 4,7% (МЦК), 4,5% (РМЭЗ). Уровень занятости студентов в массиве Карнеги оказался в два раза выше, чем в РМЭЗ, а уровни неформальной занятости – 10,6% и 7,5%, соответственно. Для подавляющего большинства студентов неформальная занятость носит характер *случайных незарегистрированных приработков*.

Пенсионеры в обследовании Карнеги были выделены как идентифицировавшие себя в качестве пенсионеров на момент опроса, а в опросе РМЭЗ – как ответившие, что получают сейчас (в момент опроса) пенсию. В результате, в массиве МЦК было выделено 36,1% пенсионеров, а в массиве РМЭЗ – 31,5%. Уровень занятости пенсионеров (с учетом

приработков) составил по МЦК 15%, а по РМЭЗ – 23%⁶. Примерно каждый пятый работающий пенсионер занят неформально. Так же, как и студенты, пенсионеры концентрируются в категории тех, для кого неформальная занятость – *основной случайный приработок*. Поскольку обследование проводилось в конце 2000 г., т.е. до начала пенсионной реформы, когда де-факто действовал порядок ограничения размера пенсии работающим пенсионерам, такая структура вполне объяснима – пенсионеры подрабатывали для того, чтобы поднять уровень текущих доходов, но так, чтобы одновременно получать более высокую пенсию, т.е. неформально.

В совокупности пенсионеры и студенты составили 46,5% всех имевших случайные неформальные приработки по данным обследования МЦК и 27% по данным РМЭЗ. Оставшаяся часть этой категории неформальной занятости приходится на безработных и неактивных в трудоспособных возрастах.

Таким образом, проведенный анализ социально-демографических характеристик выявил неоднородность контингента постоянно и случайно неформально занятых по большинству исследованных характеристик – типу поселения, образованию, возрасту. Неформальная регулярная занятость характерна, прежде всего, для жителей крупных городов, находящихся в средних трудоспособных возрастах и получивших среднее общее или высшее образование (последнее характерно, прежде всего, для руководителей фирм). Напротив, неформальная случайная занятость как единственный источник дохода концентрируется в сельской местности, в крайних возрастных группах и среди наименее образованных.

5. Где концентрируется неформальная занятость? (характеристики найма и предприятий)

Характер распределения неформально занятых по типам поселения с концентрацией в областных центрах и сельской местности наводит на мысль о значимости факторов, лежащих на стороне спроса. Какие отрасли предъявляют наибольший спрос на незарегистрированную неформальную занятость? Какие формы занятости и какие профессионально-должностные статусы распространены? На каких предприятиях концентрируется неформальная занятость?

Занятость по найму и не по найму: В массиве МЦК 50% занятых по найму (1998 чел.), 1,5% владельцев фирм (60 чел.) и 4,7% самозанятых (186 чел.). В структуре занятых регулярно и случайно эти группы составляют, примерно, 88%, 3% и 7% (сумма меньше 100% из-за затруднившихся с ответом). При этом респондент мог выбрать несколько вариантов ответов, поэтому множества пересекаются. Занятые по найму на основе устной договоренности составляют примерно половину массива неформально занятых в обследовании Карнеги, самозанятые – треть. Категории неформально занятых четко различимы по статусу занятости. Доля самозанятых наиболее высока при вторичной неформальной занятости, доля наемных работников – среди подрабатывающих случайно (по найму у физических лиц); а руководители фирм – это, в основном, занятые неформально по месту основной регулярной работы.

Как уже отмечалось, обследование РМЭЗ не содержит вопросов о регистрации трудовых отношений в случае, если респондент работает не на предприятии и не в организации. Поэтому максимальные оценки неформальной занятости по РМЭЗ включают 71% работающих не на предприятии и не в организации по основному месту работы, в том числе 26% - индивидуальных предпринимателей и самозанятых, а также 2/3 (63%) работающих не на предприятии и не в организации из числа имеющих вторичную регулярную неформальную занятость, включая треть (32%) самозанятых и индивидуальных

⁶ В том числе формально заняты по РМЭЗ 18,4% пенсионеров, что примерно соответствует официальным данным за тот период.

предпринимателей. В действительности работают без оформления трудовых отношений все же меньшее число респондентов, занятых вне предприятий и организаций: по оценкам на основе массива МЦК только 50% самозанятых по основному месту работы и 60% - на второй работе не имеют патента или лицензии. Данные о регистрации контрактов с работниками, работающими по найму у физических лиц, к сожалению, в анализируемых массивах отсутствуют, однако и здесь трудно предположить 100%-е отсутствие регистрации найма. Таким образом, доля работающих по найму у физических лиц или на семейных предприятиях, а также самозанятых и индивидуальных предпринимателей, скорее всего, ниже примерно на треть для основной работы (т.е. около 42-45%) и на четверть – для второй регулярной работы (порядка 47-50%).

Положительно связаны с неформальной занятостью также занятие **предпринимательской деятельностью** и **участие в собственности** предприятия. По РМЭЗ, среди занятых на первой работе считают, что занимаются предпринимательской деятельностью 4,3% формально и 17,4% неформально занятых. Для занятых на второй работе доля предпринимателей, соответственно, 13,1% и 29,7% среди формально и неформально занятых. Согласно обследованию МЦК, по крайней мере, одним из собственников предприятия являются лишь 8% формально занятых на основной работе и 46% неформально занятых. Среди последних около 20% - единственные собственники предприятий. Неформально занятые составляют более четверти всех респондентов, имеющих основную регулярную работу и являющихся, по крайней мере, одним из ее собственников.

Сфера деятельности предприятия и социально-профессиональная группа: Вопросы о сфере деятельности предприятия (вопросник МЦК) и профессии и должности работника (вопросник РМЭЗ) задавались всем респондентам, независимо от формы найма и для всех работ – основной, дополнительной, приработков. По данным обследования МЦК, более 2/3 суммарной численности неформально занятых аккумулируют четыре группы **отраслей**: сельское и лесное хозяйство (21%), розничная торговля, общественное питание и бытовое обслуживание населения (20%), строительство и транспорт (18%), оптовая торговля и закупки (9%). При этом в розничной торговле концентрируется 35% неформально занятых на основной работе, в строительстве и транспорте – 22% вторично неформально занятых, в сельском и лесном хозяйстве – 28% случайно неформально занятых (единственная занятость) и 19% вторично неформально занятых.

Таблица 3

При этом закономерно среди **профессиональных групп** лидируют занятые в сфере обслуживания и ремесленники, а также другие категории рабочих и разнорабочие. Занятые в сфере обслуживания составляют 31% всех неформально занятых по основному месту работы; при переходе к вторичной и случайной неформальной занятости происходит сдвиг в пользу рабочих профессий: на долю ремесленников приходится 37% имеющих только неформальную случайную занятость.

Таблица 4

Руководители предприятий: По МЦК, 29,5% неформально занятых являются руководителями предприятий, на которых работают; среди формально занятых таких только 4,1%. Среди всех респондентов, указавших, что они являются руководителями предприятий на основной регулярной работе, неформально заняты 38,3%. РМЭЗ не содержит полностью симметричных вопросов, однако, и в этой базе данных среди первично неформально занятых 13% - руководители, управленцы, что в более чем в два раза превышает аналогичный показатель для занятых формально.

Таблица 4

Тип предприятия: Вопросы о форме собственности и размере предприятий задавались только наемным работникам и предпринимателям в обследовании Карнеги и респондентам,

ответившим, что они работают на предприятии или в организации, в обследовании РМЭЗ. Поэтому приведенные ниже оценки относятся только к указанным группам занятых. Неформальная занятость концентрируется, преимущественно, на *новых частных предприятиях с небольшой численностью персонала*: по данным обоих массивов, порядка 2/3 неформально занятых работает на предприятиях с численностью менее 20 чел. Медиана размера предприятия для респондентов, неформально занятых на основной работе, составляет, по массиву Карнеги, 10 чел.; для респондентов, неформально занятых на второй работе (прирабатывающих), - 4,7 чел. Согласно данным обследования Карнеги, 92% всех неформально занятых концентрируется на негосударственных предприятиях, в том числе 58% - на новых частных предприятиях. При этом доля найма на основе устной договоренности на государственных предприятиях составляет 0,8%, тогда как на новых частных – 28%. Вместе с тем, по массиву РМЭЗ можно видеть, что больше половины (54%) имеющих вторичную неформальную занятость (в основном в частном секторе) на основной работе заняты в государственном секторе.

Таблица 5

Формальный – неформальный сектор: Оценить занятость в неформальном секторе в полном соответствии с методологией, применяемой Госкомстатом, на основе вторичного анализа данных социологических обследований невозможно. Тем не менее, можно сделать некоторые предположения. Мы включили в занятость в неформальном секторе самозанятость, занятость по найму у физических лиц (не на предприятиях, не в организациях), а также занятость по найму (включая индивидуальных предпринимателей – владельцев фирм) на частных предприятиях с числом работающих менее 5 чел.⁷ в результате, из числа занятых на основной работе, по данным МЦК, в неформальном секторе заняты 7,5%, по данным РМЭЗ, 11,8%; из числа занятых на второй работе в неформальном секторе, соответственно, 15,9% и 43,9%. Столь большие расхождения между двумя массивами связаны с несимметричностью вопросов, адресованных наемным работникам: в массиве РМЭЗ среди ответивших, что они работают не на предприятии и не в организации, могут быть респонденты, занятые на предприятиях с численностью 5 чел. и более, которые в массиве МЦК автоматически относятся к формальному сектору.

Занятость в неформальном секторе выступает хорошим предиктором неформальной занятости. Тем не менее, важно отметить, что примерно половина рабочих мест в неформальном секторе, по нашим оценкам, является формальными, т.е. зарегистрированными. Оценки социально-демографической структуры зарегистрированных и незарегистрированных самозанятых показывают, что, по данным этого массива (число наблюдений не велико – 29 и 30 чел.), среди самозанятых с патентом преобладают женщины, лица младших трудоспособных возрастов и с более высоким уровнем образования. Тогда как группа самозанятых без патента характеризуется преобладанием мужчин средних трудоспособных возрастов, со средним специальным образованием; среди них также встречаются сельские жители.

Подведем некоторые итоги: с неформальной занятостью положительно связаны статус занятого не по найму (самозанятого) и работа в неформальном секторе, что говорит в пользу построения концептуальной модели, включающей статус найма и сектор занятости в качестве характеристик неформальной занятости. Кроме того, неформальная занятость тесно ассоциируется с микропредприятиями нового частного сектора, которые чаще других прибегают к незарегистрированным трудовым отношениям. Не удивительно, что большая часть неформальной занятости сконцентрирована в сфере коммерческих услуг, прежде всего,

⁷ Несмотря на то, что критерий численности занятых не используется Госкомстатом в оценках занятости в неформальном секторе, мы сочли допустимым использовать его, учитывая рекомендации Делийской группы (1997 г.).

розничной торговли, и сельского хозяйства, а среди неформально занятых преобладают лица, занятые в сфере обслуживания и рабочие.

6. Каковы условия неформальной занятости? (характеристики условий занятости и доходов)

Анализ условий найма неформально занятых и уровня оплаты их труда – центральный для ответа на вопрос об их социальной защищенности. Очевидно, что нерегистрируемая занятость препятствует формированию пенсионных прав работника (не только взносы в Пенсионный фонд не платятся, но и трудовой стаж не накапливается), фактически лишает его прав на социальное страхование (оплата больничного, санаторное лечение), оплачиваемое за счет взносов в Фонд социального страхования. Но одновременно эта форма занятости ставит работника и работодателя перед необходимостью неформально договариваться о текущих трудовых гарантиях (оплата ежегодного отпуска, продолжительность рабочего дня, график занятости) и уровне и форме оплаты труда. Насколько работник оказывается беззащитным в решении данных вопросов, как сильно ущемляются его права по сравнению с работающими по контракту, отличается ли уровень оплаты неформально занятого от занятого формально.

Продолжительность рабочего времени: Регулярно неформально занятые – большие трудоголики, что следует из обоих массивов. По данным РМЭЗ, наибольшая медиана суммарно (на всех работах) отработанного за месяц времени – у занятых неформально на основной работе не на предприятии (192 часа); незарегистрированные наемные работники по основному месту работы и вторично неформально занятые также работают больше формально занятых – 180 и 185 часов против 168 часов за месяц, соответственно. Меньше других работают случайно неформально занятые – всего 50 часов в месяц.

Среди неформально занятых на основной работе продолжительность рабочего дня выше у сельских жителей и женщин, тогда как продолжительность рабочей недели и отработанного за месяц времени – у мужчин и городских жителей.

По данным МЦК, медианное значение числа рабочих дней в неделю – 6 дней для всех групп, рабочих часов в неделю – по 9 часов для тех, у кого неформальная занятость – основная регулярная либо вторичная, и 6 часов – для случайно занятых. Как следует из опроса Карнеги, неформально занятые чаще отвечают, что работают дома по вечерам и выходным. Если для всей подвыборки работающих (случайно и регулярно) доля никогда не работающих по вечерам и выходным составляет 40,1%, то для неформально занятых – 16,6%. Часто работают по вечерам и в выходные 1/3 всех занятых, и 56% занятых неформально. Очевидно, это связано со спецификой деятельности – 2/3 незарегистрированных случайно занятых часто работают дома по вечерам и выходным (напр., сельскохозяйственная деятельность).

Логично предположить, что незарегистрированная трудовая деятельность сопряжена для работников не только большей продолжительностью рабочего времени, но и потерями в социальных и трудовых гарантиях. При этом одна из базовых трудовых гарантий – ежегодный оплачиваемый отпуск.

Отпуска: Как и ожидалось, по данным РМЭЗ право на *оплату ежегодного отпуска* имеют лишь 19% работающих на основной работе без контракта, тогда как среди работающих по контракту таких 93%. По массиву Карнеги наличие права на *оплачиваемый трудовой отпуск* указали 41% неформально занятых, но воспользовались им за последние 12 мес. лишь 29,3%. При этом наблюдаются значительные различия по группам: по понятным причинам, трудового отпуска не имели случайно прирабатывающие (они в основном неактивные), среди вторично неформально занятых такой отпуск имели 66,9% работников этой категории, а среди тех, для кого регулярная неформальная занятость – основная, только 18,3%.

Неоплачиваемый отпуск по собственной инициативе в течение последних 12 мес. брали 11,2% всех неформально и 7,2% формально занятых. Среди тех, у кого неформальная занятость – основная регулярная деятельность, неоплачиваемый отпуск брали 14,4%. Пересечение двух этих возможностей дает следующую картину: примерно две трети первично неформально занятых не отдыхали в течение последнего года.

Таблица 6

Прочие социальные гарантии: Наиболее распространенными после оплаты ежегодных отпусков трудовыми гарантиями в сфере формальной занятости являются *оплата больничных* и *оплата отпуска по беременности и родам*. Существование таких гарантий на своем предприятии отметили, соответственно, 93% и 91% занятых по контракту на основном месте работы в массиве РМЭЗ (89% - оплата больничных – по массиву МЦК). Напротив, среди первично занятых на основе устной договоренности указали, что им предоставляется оплата больничных только 15% по данным РМЭЗ и 31% по данным обследования МЦК. Право на оплату отпуска по беременности и родам имеют всего 3% неформально занятых (РМЭЗ). Все другие социальные гарантии (оплата медицинского обслуживания, образования, жилья, транспортных расходов и пр.) охватывают значительно меньшее число не только неформально занятых, но и занятых формально, и хотя тенденция недополучения социальных благ неформально занятыми сохраняется, различия между двумя категориями занятых не столь драматичны, как можно было бы ожидать.

Таблица 6

Работают ли и каким образом механизмы, компенсирующие неформально занятым высокую нестабильность и незащищенность их рабочих мест? Одна из гипотез состоит в том, что неформально занятые оплачиваются лучше занятых формально, поскольку в оплату труда включаются риски, связанные с незарегистрированной трудовой деятельностью.

Уровень оплаты труда: Данные использованных массивов подтверждают сформулированное выше предположение. Как свидетельствуют данные РМЭЗ, среднемесячная оплата труда по основному месту работы у неформально занятых (1161 руб.) ненамного, но выше, чем у формально (931 руб.). Суммарная (со всех источников) заработная плата за месяц, предшествовавший опросу, максимальная – у занятых не на предприятии и не в организации по основному месту работы – 1207 руб.; в среднем выше у первично или вторично занятых с регулярной незарегистрированной работой, чем у формально занятых. Лица же со случайными неформальными приработками оплачиваются минимально – медиана составила 302 рубля, среднее арифметическое – 893 рубля (4 квартал 2000 г.). На уровне совокупных индивидуальных доходов (включая не связанные с занятостью) эти различия сглаживаются, хотя случайно занятые все равно остаются менее обеспеченными в сравнении с другими категориями формально и неформально занятых, что подтверждают также данные МЦК.

Данные РМЭЗ позволяют рассчитать почасовую ставку фактической оплаты труда за месяц, предшествовавший опросу. Для основной регулярной работы она оказалась наивысшей у лиц, занятых не на предприятии, не в организации – 6,53 рубля. Вместе с тем, работники, занятые на предприятиях на основе устной договоренности, проигрывают в почасовой ставке работающим по контракту – 5,89 и 6,29 руб. в час, соответственно. Почасовая оплата дополнительной регулярной работы выше, чем основной; и здесь наиболее высокооплачиваемыми остаются работающие не на предприятии, не в организации – 15,59 руб. (почти в 2 раза выше, чем ставка формально занятых). Наконец, часовая оплата приработков варьирует в зависимости от того, являются ли они дополнительной или основной занятостью, а также от того, зарегистрированы они или нет: медианная почасовая оплата неформальных дополнительных приработков составила 16,99 руб. за час, тогда как формальных и единственных – 4,72 рубля. При этом стоимость часа работы у случайно

неформально занятых оказывается даже выше, чем у неформально занятых с основной регулярной работой, а именно – 7,10 рубля.

Стабильность оплаты труда: Другим проявлением компенсаторного механизма оплаты труда неформально занятых выступает значительно меньшее распространение в этой группе задержек заработной платы и задолженности по оплате труда. По данным массива МЦК, 92% занятых неформально на основной работе ответили, что им обеспечивается своевременная выплата зарплаты, при этом задолженность по зарплате существует перед 12% неформально занятых, тогда как для формально занятых эти показатели составили, соответственно, 73% и 30%. Согласно данным РМЭЗ, задолженность по оплате труда имели 17% первично неформально занятых и 30% занятых формально. В административные отпуска в течение последнего года администрация отправляла 3,4% зарегистрированных и 1,2% незарегистрированных работников. Доля получающих часть зарплаты продукцией предприятия примерно одинакова для двух категорий работников – 9% и 9,5%. А вот сокращение рабочих часов и уменьшение зарплаты по инициативе администрации относительно чаще распространяется на неформальных работников – 13% против 7%. Таким образом, по-видимому, еще одним достоинством неформальной занятости выступает то, что она обеспечивает работникам гарантированный текущий доход, хотя и сопряженный с отсутствием социальных гарантий и с большей волатильностью.

Таблица 6

Оценки стабильности занятости и отношение к возможной утрате данной работы (основная и дополнительная регулярная работа): на вопрос в обследовании МЦК *«будете ли Вы работать на этой работе через год»* неформально и формально занятые отвечают примерно одинаково — порядка 2/3 респондентов считают, что будут работать на этой работе через год. При этом по РМЭЗ, неформально и формально занятые демонстрируют диаметрально противоположные оценки относительно своих перспектив в случае закрытия предприятия и опасений потерять работу. Вопросы задавались только занятым на основной работе на предприятиях. Почти 30% неформально занятых уверены, что если завтра их предприятие закроется, они смогут найти работу не хуже той, которая у них есть сейчас, при этом перспектива потерять работу очень беспокоит лишь 18% опрошенных незарегистрированных работников. Напротив, совсем не уверены в том, что найдут работу не хуже нынешней 28% работающих по контракту, и, соответственно, 34,5% из них очень беспокоит возможность потерять работу. Можно предложить, по крайней мере, два объяснения: (1) неформальные рабочие места предлагают работу более низкого качества; (2) сами неформально занятые — более мобильные и приспособившиеся к новым экономическим условиям люди. И если первое в определенной мере подтверждается спектром распространенных в этом сегменте профессионально-должностных статусов (работники сферы обслуживания, рабочие) и отсутствием социальных и трудовых гарантий, то последнее утверждение можно проверить, обратившись к данным о стаже на данном конкретном рабочем месте.

Таблицы 7.1 и 7.2

Специфический человеческий капитал и трудовая мобильность: По РМЭЗ, средняя продолжительность работы на данном рабочем месте, которая может выступать замещающей переменной для специфического человеческого капитала, составляет для формально занятых на основной работе 10,3 года, а для неформально занятых – 1,6 лет (вопрос задавался как работающим в формальном, так и в неформальном секторе). Кроме того, по сравнению с 1998 г. в 2000 г. сменили профессию или место работы (или и то, и другое) около 2/3 неформально занятых на предприятии, немногим более половины неформально занятых не на предприятии, и лишь немногим более ¼ первично формально занятых. Согласно массиву Карнеги, в то время как почти ¾ формально занятых не меняли место работы ни разу, среди занятых неформально таких чуть более половины.

Таблица 8

Итак, мы подтвердили первоначальное предположение о в среднем большей социальной незащищенности неформально занятых в сравнении с занятыми формально, что проявляется не только в отсутствии доступа к некоторым базовым трудовым и социальным гарантиям, но и в большей продолжительности их труда. Тем не менее, указанная незащищенность компенсируется в целом более высоким уровнем оплаты труда и меньшим распространением в сегменте неформальной занятости такого явления как задолженность по заработной плате.

Представляется, что и работодатель, и работник, не связанные контрактными нормами, свободно заключают и отказываются от сделок в сфере найма: продолжительность занятости на одном рабочем месте довольно коротка, работники чувствуют себя уверенными перед возможной сменой работы, что может, по-видимому, положительно влиять на регулярность выплаты зарплаты. Не случайно, согласно РМЭЗ, 32% незарегистрированных наемных работников на основной работе и 58% на дополнительной были сами заинтересованы в отсутствии оформленных трудовых отношений по данному месту работы.

Различия в размерах месячной оплаты труда внутри контингента неформально занятых отражают выявленные ранее социально-демографические различия и трудовой вклад (то есть количество отработанного времени) разных категорий неформально занятых. В терминах почасовой оплаты уровень заработной платы неформально занятых на случайной работе уже не оказывается катастрофически низким. Следует также иметь в виду возможные нетрудовые доходы этой группы. Таким образом, наш анализ позволяет подтвердить вывод, сделанный ранее Т.И. Заславской о том, что «более частое нарушение одних прав ... компенсируется и нередко перекрывается меньшим нарушением других, более значимых в данный момент прав, например, более высоким уровнем и регулярной выплатой заработной платы» (Заславская, цит.соч., 2002, с. 238).

7. Стратегии неформальной занятости

Различия в социально-демографических характеристиках, профессиональных статусах и уровне оплаты труда неформально занятых свидетельствуют о неоднородности этого сегмента рынка труда. Характер этих различий позволяет предположить существование нескольких моделей неформальной занятости.

Одна из них, назовем ее *стратегия выживания*, характерна для лиц, имеющих неформальные приработки при отсутствии другой работы. Определенное сочетание социально-демографических характеристик (очень молодой или наоборот пожилой возраст, низкое образование, отсутствие опыта работы для одних и неадекватность специфического человеческого капитала и плохое здоровье для других и пр.) делает невозможной или нежелательной для них регулярную формальную занятость. В то же время нетрудовых доходов (стипендии, пенсии) этих лиц оказывается недостаточно для того, чтобы обеспечить нормальное существование, что заставляет их искать дополнительные источники доходов. Как свидетельствуют данные обоих массивов, эти лица чаще других склонны негативно оценивать свое нынешнее положение.

Таблица 9

Другое проявление *стратегии выживания* демонстрируют лица, имеющие вторичную неформальную занятость. Среди них много наемных работников, работающих на основе устных договоренностей. Для них неформальная занятость – возможно, основной источник дохода, в то время как основная работа – место, где лежит трудовая книжка, занятость, которая определяет их положение в обществе. Именно поэтому они оценивают свое профессиональное положение в целом лучше, чем другие категории неформально занятых.

Таблицы 9, 10

Третья стратегия характерна для тех, у кого неформальная занятость – основная регулярная работа. Эта категория неформально занятых – наиболее высоко оплачиваемая. Они демонстрируют поразительный оптимизм в оценках собственных перспектив в случае внезапной потери работы. У них относительно высокие оценки социального положения своих семей и степени удовлетворенности этим положением. Все это – на фоне практически полного отсутствия традиционных социальных гарантий, как оплата трудовых отпусков, больничных, образования и пр. и не очень высоких оценок собственного профессионализма.

Таблицы 9, 10

8. Заключение

Данная работа посвящена изучению феномена неформальной занятости в России. В качестве теоретической предпосылки для описания этого явления была выбрана концепция расширенной неформальной занятости (*expanded informal employment*), предложенная экспертами МОТ в 2002 г., и основанная на предположении о непрерывности неформальных отношений, в той или иной форме существующих как в формальном, так и в неформальном секторах экономики. В рамках проекта неформальная занятость определяется как незарегистрированная (т.е. основанная на устных договоренностях) занятость в формальном и неформальном секторе.

Эмпирической базой исследования послужили социологические обследования, репрезентирующие взрослое население России, проведенные в конце 2000 г. – Обследование социально-экономического положения населения Московского центра Карнеги и 9 волна Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения.

Полученные на этой основе оценки вовлеченности населения в неформальную занятость близки к консервативным оценкам этого явления, полученным другими исследователями на базе обследований ВЦИОМ, и охватывают порядка 9 млн чел. занятых и 15-16 млн чел. населения в возрасте 15-72 лет в 2000 г. и, соответственно, 8 и 14 млн чел. в 2002 г.

Изучение социально-демографических характеристик неформально занятых, условий и форм их занятости и оплаты труда позволяет сделать вывод о неоднородности группы неформально занятых и выделить в ней, по крайней мере, три (а, возможно, и четыре) категории: неформально занятых на основной регулярной работе (с возможным выделением из их числа самозанятых и индивидуальных предпринимателей как наиболее активной и успешной группы), лиц с единственной неформальной случайной занятостью и вторично неформально занятых.

Неформальная регулярная занятость характерна, прежде всего, для жителей крупных городов, находящихся в средних трудоспособных возрастах и получивших среднее общее или высшее образование (последнее характерно, прежде всего, для руководителей фирм). Напротив, неформальная случайная занятость как единственный источник дохода концентрируется в сельской местности, в крайних возрастных группах и среди наименее образованных.

Различия в уровне и качестве человеческого капитала этих категорий неформально занятых отражается на уровне оплаты их труда, наименее оплачиваемыми оказываются случайно неформально занятые. Тем не менее, различия в индивидуальных доходах компенсируются наличием у этой группы нетрудовых доходов (пенсии, стипендии, пособия по безработице и другие социальные выплаты). А стоимость часа труда случайно занятых оказывается даже выше, чем у занятых неформально на основной регулярной работе.

Сильная поселенческая дифференциация распространенности выделенных форм неформальной занятости позволяет предположить, что на масштабы и характер неформальной занятости сильное влияние оказывают факторы, лежащие на стороне спроса.

Действительно, регулярная неформальная занятость концентрируется, прежде всего, в сфере розничной торговли, а также строительстве, обороты которых определяются платежеспособным спросом населения (в крупных городах он выше). В малых городах и сельской местности больше распространена аграрная неформальная занятость, по-видимому, носящая вынужденный характер.

В целом, неформальная занятость положительно связана с новым частным сектором, микропредприятиями и индивидуальным предпринимательством, самозанятостью.

Завершая, отметим, что в данном проекте предпринята лишь первая попытка разобраться с феноменом неформальной занятости. Остается множество нерешенных вопросов, требующих дальнейшего изучения. Некоторые из сформулированных гипотез могут быть проверены на имеющихся массивах, другие требуют привлечения новых данных. Однако в любом случае, понятно, что гетерогенность неформальной занятости обуславливает необходимость использования различных инструментов политики по отношению к разным ее категориям.

Представляется, что повышение благосостояния, доступа к социальным программам и услугам для категорий, имеющих неформальную случайную занятость (прежде всего, это пенсионеры, студенты) приведет к сокращению уровней неформальной занятости в этой группе. Аналогично рост оплаты труда может вытолкнуть из сферы неформальной занятости часть людей, имеющих в ней дополнительную работу. Однако существование сегмента неформально занятых на основной работе зависит, вероятно, от жесткости норм трудового и налогового законодательства, величины налогового бремени, а также от соотношения цен подчинения закону (легализации) и внезаконности (уклонения), если использовать терминологию де Сото.

Окончательные ответы на эти вопросы настоящее исследование дать не может, но ценность того моментального среза, который позволили сделать два использованных нами массива, состоит в том, что он пришелся на канун начала налоговой и пенсионной реформ, принятия нового КЗОТа, и на самое начало экономического подъема и, таким образом, может рассматриваться как точка отсчета для дальнейших изысканий в данной области.

Библиография:

Борисова Л.Г., Солодова Г.С., Фадеева О.П., Харченко И.И.. Неформальный сектор: экономическое поведение детей и взрослых. Новосибирск: 2001.

Варшавская Е. ЯЯ., Донова И.В. Неформальная занятость как основная и дополнительная работа: масштабы, состав занятых, специфика. Отчет по гранту НИСП.

Гимпельсон В.Е. Занятость в неформальном секторе в России: угроза или благо? Препринт WP4/2002/03. – М.: ГУ-ВШЭ, 2002

Занятость и поведение домохозяйств: адаптация к условиям перехода к рыночной экономике в России. М., 1999.

Заславская Т.И. Социетальная трансформация российского общества: Деятельностно-структурная концепция. М., 20032.

Малева Т. Российский рынок труда и политика занятости: парадигмы и парадоксы // Государственная и корпоративная политика занятости. М., 1998.

Методологические положения по статистике. Вып. 4 / Госкомстат России. М.: 2003.

Ненаблюдаемая экономика: попытка количественных измерений / Под ред. А.Е. Суринова. М., 2003.

Общественное мнение – 2000. ВЦИОМ, М., 2001.

Робертс Б. Неформальная экономика и семейные стратегии // Неформальная экономика. Россия и мир / Под ред. Теодора Шанина. М.: Логос, 1999. С. 313-342.

Современные международные рекомендации по статистике труда. М.: Финстатинформ, 1994.

Ярыгина Т. Дополнительные доходы и неформальная экономика: их место в социальной политике России (Нижегородские исследования 90-х годов). // Неформальная экономика. Россия и мир / Под ред. Теодора Шанина. М.: Логос, 1999. С. 94-110.

Bangasser, P. 2000: The ILO and the informal sector: an institutional history, ILO Employment paper.

Bernabè, S. 2002. Informal Employment in Countries in Transition: A Conceptual Framework, CASE Paper, April.

Carr, M. & Chen, M. A. 2002: Globalization and the Informal Economy: how Global Trade and Investment Impact on the Working Poor?" ILO WP on the Informal Economy, No. 2002/1

Chen M., Jhabvala R., Lund F. 2002: Supporting workers in the informal economy: a policy framework. ILO WP on the Informal Economy 2002/2

ILO, 2002: Women and Men in the Informal Economy: A Statistical Picture

Таблица 1. Основные демографические характеристики массивов данных (%)

	Сельское население	Мужчины	Лица с высшим образованием
РМЭЗ	25.7	45.0	19.6
МЦК	25.8	45.6	25.9

Таблица 2. Основные социально-демографические характеристики неформальной занятости, % к численности всех неформально занятых (в скобках приведены значения для всех занятых)

	РМЭЗ	МЦК
Пол (женщины)	37% (49%)	41% (48%)
Тип поселения:		
Областной центр	45,7% (42,6%)	46,0% (42%)
Город	21,4% (34,2%)	25,7% (29%)
Село	32,9% (23,3%)	28,4% (29%)
Состояние в браке:		
Женат, замужем	64,70% (71,90%)	66,1% (73,6%)
Разведен	12,20% (11,00%)	10,1% (8,5%)
Вдовец, вдова	5,60% (5,00%)	4,4% (4,4%)
Не состоял в браке	17,50% (12,10%)	19,4% (13,5%)
Образование:		
нет среднего	13,0% (6,8%)	13,3% (10,9%)
среднее общее	19,7% (20,7%)	27,5% (23,6%)
среднее специальное	33,8% (39,8%)	41,1% (42,2%)
высшее (вкл. незаконченное)	33,5% (32,7%)	18,1% (23,4%)

Таблица 3. Сфера деятельности предприятий неформально занятых, % по столбцу (массив МЦК)

Сельское, лесное хоз-во	21,05
Розн. торг., общ. пит., бытовое обл.	19,67
Строит., транспорт	18,01
Опт. торговля, закупки	9,14
Прочие услуги	6,09
Другие отрасли	26,04
Всего	100,00

Таблица 4. Профессионально-должностной статус неформально занятых, % по столбцу (массив РМЭЗ)

	НЗ 1	НЗ 2	НЗ 3	всего
1 законодатели, крупные чиновники, управляющие	13,18	10,20	...	6,24
2 профессионалы с высшим образованием	2,07	13,27	3,15	3,73
3 профессионалы со средним специальным образованием	8,01	13,27	4,53	6,75
4 служащие конторские и по обслуживанию клиентов	1,81	3,06	1,38	1,71
5 занятые в сфере обслуживания	31,01	11,22	15,16	20,95
6 квалифиц. с/х работники и работники рыбной пром.	...	3,06	2,76	1,81
7 ремесленники	17,31	18,37	38,78	28,40
8 промышленные рабочие	14,47	12,24	11,81	12,89
9 разнорабочие	11,89	15,31	22,24	17,52
Всего:	100,00	100,00	100,00	100,00

НЗ 1 – основная регулярная неформальная занятость; НЗ 2 – случайная неформальная занятость, НЗ 3 – вторичная неформальная занятость

Таблица 5. Распределение численности занятых на предприятии по месту основной работы

		МЦК				РМЭЗ			
		формальная занятость, основная работа		неформальная занятость, основная работа		формальная занятость, основная работа		неформальная занятость, основная работа	
		N	%	N	%	N	%	N	%
1	менее 5	0	0	95	59,4	0	0	95	59,4
2	5 - 9	122	5,4	19	11,9	122	5,4	19	11,9
3	10 - 19	192	8,5	16	10,0	192	8,5	16	10,0
4	20 - 49	401	17,7	13	8,1	401	17,7	13	8,1
5	50 - 99	321	14,2	1	0,6	321	14,2	1	0,6
6	100 - 499	646	28,6	12	7,5	646	28,6	12	7,5
7	500 - 999	194	8,6	3	1,9	194	8,6	3	1,9
8	1000 - 4999	313	13,8	0	0,0	313	13,8	0	0,0
9	5000 - 9 999	40	1,8	1	0,6	40	1,8	1	0,6
10	10 000 и более	31	1,4	0	0,0	31	1,4	0	0,0
	итого	2260	100	160	100,0	2260	100	160	100,0

*исключая самозанятых

Таблица 6. Основные социальные гарантии в формальной и неформальной занятости

	РМЭЗ				МЦК			
	формальная занятость, основная работа		неформальная занятость, основная работа		формальная занятость, основная работа		неформальная занятость, основная работа	
	N	%	N	%	N	%	N	%
В настоящее время предприятие имеет задолженность перед работником								
Да	704	30,4	14	16,9	365	30,2	9	11,7
Нет	1612	69,6	69	83,1	841	69,8	66	88,3
Всего	2316	100	83	100	1205	100	75	100
В течение последних 12 месяцев администрация в вынужденный неоплаченный отпуск								
Да	79	3,4	1	1,2				
Нет	2238	96,6	83	98,8				
Всего	2317	100	84	100				
Предоставляются или нет следующие виды социальных льгот / Обеспечивается ли предприятием полностью или частично:								
оплата очередного отпуска								
да	2141	93	15	19	1062	88,3	30	41
нет	160	7	64	81	141	11,7	43	59
всего	2301	100	79	100	1203	100	73	100
оплата больничных листов								
да	2142	93,1	12	15,2	1067	88,8	22	30,6
нет	159	6,9	67	84,8	134	11,2	50	69,4
всего	2301	100	79	100	1201	100	73	100
оплата отпуска по беременности и родам, уходу за ребенком (только для женщин)								
да	1130	91,1	1	2,9				
нет	111	8,9	33	97,1				
всего	1241	100	34	100				
бесплатное лечение в ведомственных медицинских учреждениях, полная или частичная оплата лечения в др. мед. учреждениях								
да	826	38	2	2,5	492	41,1	19	26
нет	1349	62	78	97,5	705	58,9	54	74
всего	2175	100	80	100	1198	100	73	100
оплата путевок в дома отдыха, санатории, детские лагеря и т.д.								
да	980	45,2	1	1,3	357	29,9	10	14,3
нет	1186	54,8	79	98,8	837	70,1	61	85,7
всего	2166	100	80	100,0	1195	100	72	100
бесплатное содержание детей в ведомственных дошкольных учреждениях, полная или частичная оплата содержания детей в др. дошкольных								

	РМЭЗ				МЦК			
	формальная занятость, основная работа		неформальная занятость, основная работа		формальная занятость, основная работа		неформальная занятость, основная работа	
	N	%	N	%	N	%	N	%
учреждениях								
да	318	14,9	0	0,0				
нет	1819	85,1	80	100,0				
всего	2137	100	80	100,0				
бесплатное или льготное питание, оплата питания								
да	359	15,7	2	2,4				
нет	1923	84,3	80	97,6				
всего	2282	100	82	100				
дотации на транспорт, оплата проездных								
да	355	15,5	4	4,9	210	17,5	16	22
нет	1933	84,5	78	95,1	988	82,5	57	78
всего	2288	100	82	100	1198	100	73	100
обучение за счет предприятия								
да	479	21,9	2	2,4	386	32,2	12	16
нет	1713	78,1	80	97,6	812	67,8	61	84
всего	2192	100	82	100	1199	100,0	73	100

Таблица 7.1. Если Ваше предприятие, организация по каким-то причинам завтра закроется, и все работники будут уволены, насколько Вы уверены в том, что сможете найти работу не хуже той, на которой работаете сейчас? (массив РМЭЗ)

	формальная	неформальная	всего 1 работа
Полностью уверены	12,3%	29,7%	12,9%
Скорее уверены	17,9%	25,2%	18,2%
И да, и нет	16,1%	14,4%	16,0%
Не очень уверены	25,9%	16,2%	25,6%
Совсем не уверены	27,8%	14,4%	27,3%
	100,0%	99,9%	100,0%

Таблица 7.2. Насколько Вас беспокоит то, что Вы можете потерять работу? (массив РМЭЗ)

	формальная	неформальная	всего 1 работа
Очень беспокоит	34,5%	18,3%	30,0%
Немного беспокоит	24,5%	22,9%	17,7%
И да, и нет	10,4%	11,9%	9,0%
Не очень беспокоит	16,1%	27,5%	22,0%
Совсем не беспокоит	14,4%	19,3%	21,3%
	99,9%	99,9%	100,0%

Таблица 8. Вы сменили место работы или профессию по сравнению с декабрем 1998 года или все осталось по-прежнему? (массив РМЭЗ)

	формальная	неформальная на предприятии	неформальная не на предприятии	всего 1 работа
Профессия и место работы остались прежними	70,00%	24,50%	43,60%	66,50%
Что-л. сменили	27,70%	64,60%	51,70%	30,70%
Не работали в декабре 1998 года	2,30%	10,90%	4,70%	2,80%
	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Таблица 9. Как Вы оцениваете общественное положение Вашей семьи (% по столбцу) (массив МЦК)

	вся выборка	активные	НЗ	НЗ1	НЗ2	НЗ3
высокое	1,7	2,3	4,2	5,8	2,3	4,7
среднее	56,0	63,3	63,2	67,3	56,3	66,9
низкое	42,3	34,4	32,6	26,9	41,4	28,3
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	99,9
N	3983	2259	359	104	128	127

НЗ 1 – основная регулярная неформальная занятость; НЗ 2 – случайная неформальная занятость, НЗ 3 – вторичная неформальная занятость

Таблица 10. Людей, достигших высокого уровня мастерства в своей профессии, называют "профессионалами высокого класса". Но когда-то и они были "начинающими", "учениками". На какую из ступеней "лестницы профессионального мастерства" Вы поместили бы себя?

	Формальная	Основная неформальная на предприятии	Основная неформальная не на предприятии	Неформаль ные приработки	Неформаль ная вторичная	всего
Начинающие (1-2)	9,12	20,27	15,69	24,21	12,71	11,74
3-4	27,49	31,08	36,60	29,47	28,81	28,62
Профессиона лы (5-6)	63,39	48,65	47,71	46,32	58,47	59,64
	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00



Рис. 1. (Общая численность неформально занятых – 14,2%)

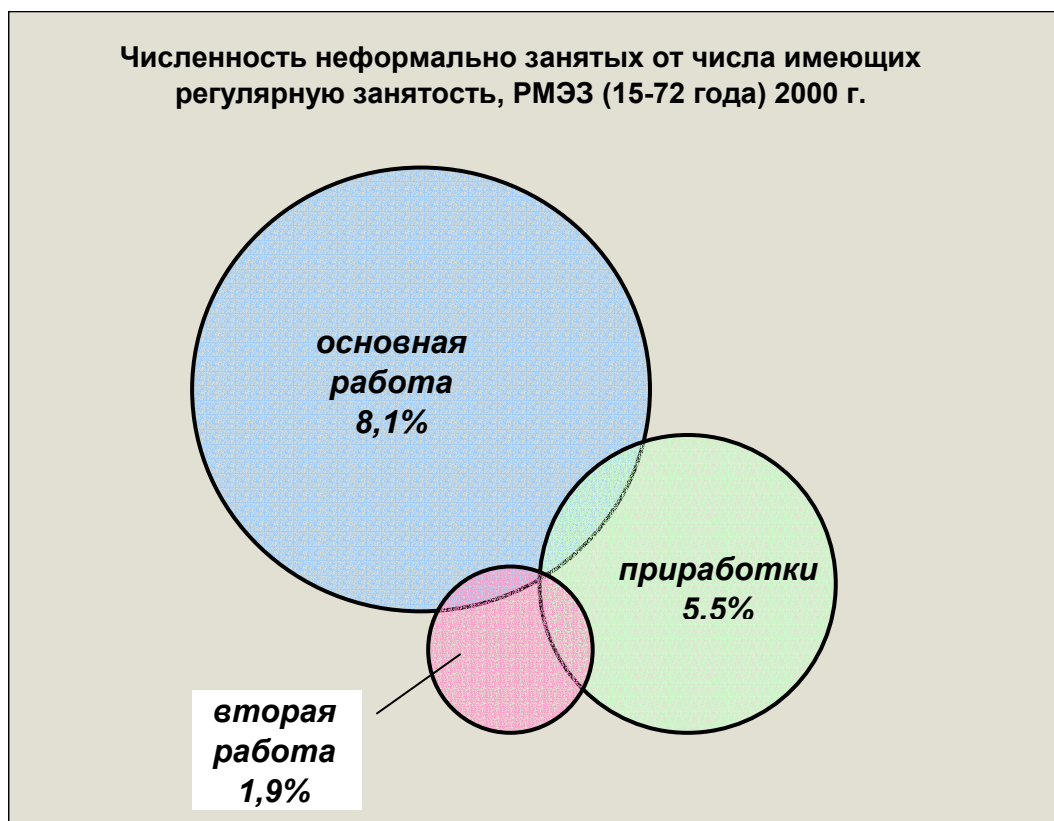


Рис. 2. (Общая численность неформально занятых – 14,3%)

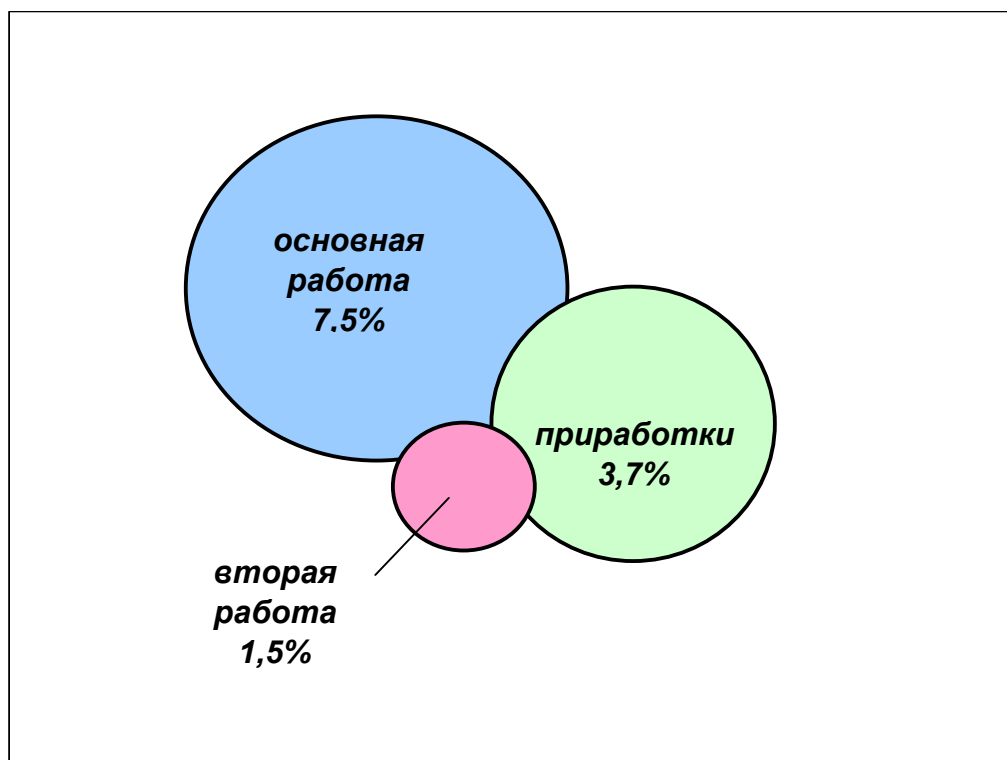


Рис. 3. Численность неформально занятых от числа имеющих регулярную занятость, РМЭЗ (18-72 года) 2002 г. (в сумме – 12,0%)

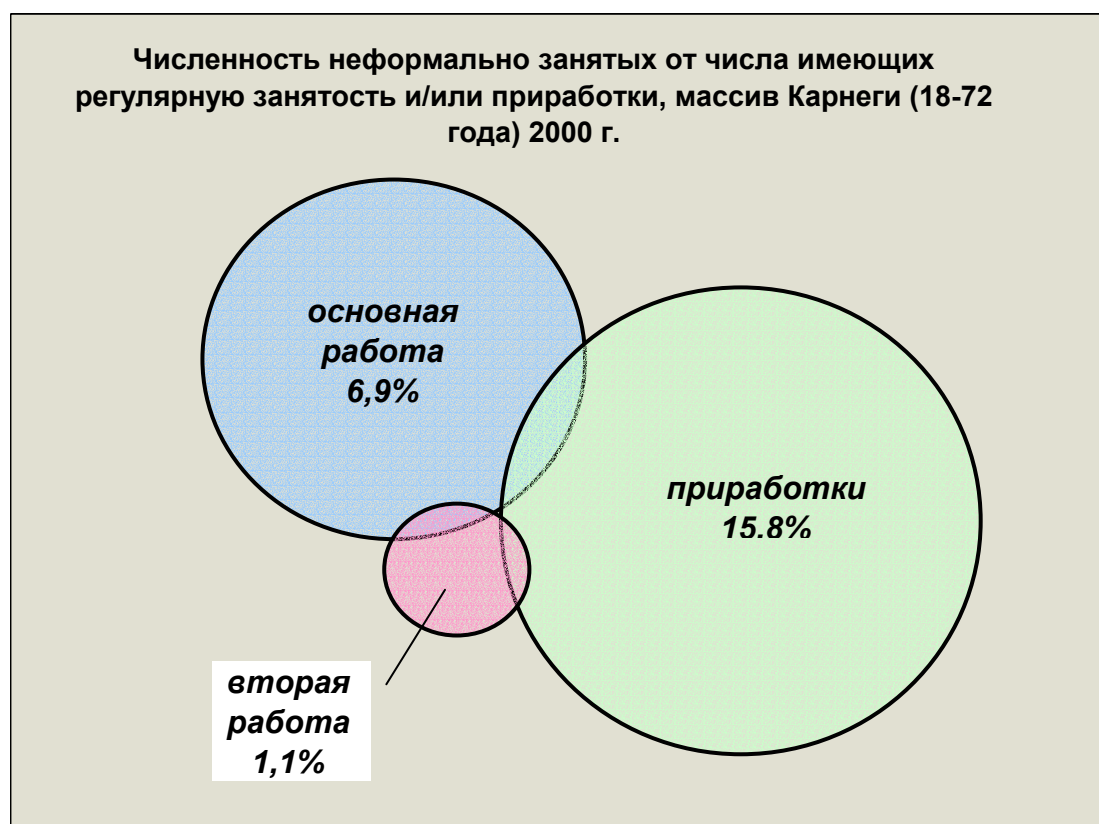


Рис. 4 (Общая численность неформально занятых – 23%)



Рис. 5 (Общая численность неформально занятых – 21,5%)

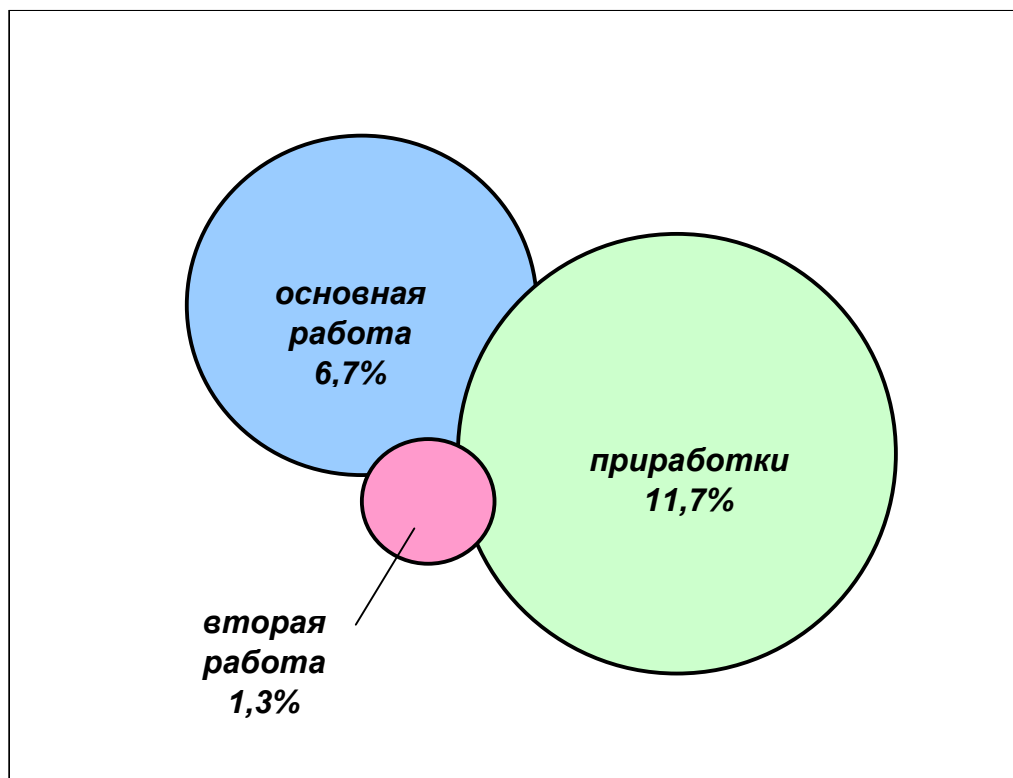


Рис. 6 Численность неформально занятых от числа имеющих регулярную занятость и/или приработки, РМЭЗ (18-72 года) 2002 г. (в сумме – 19,2%)

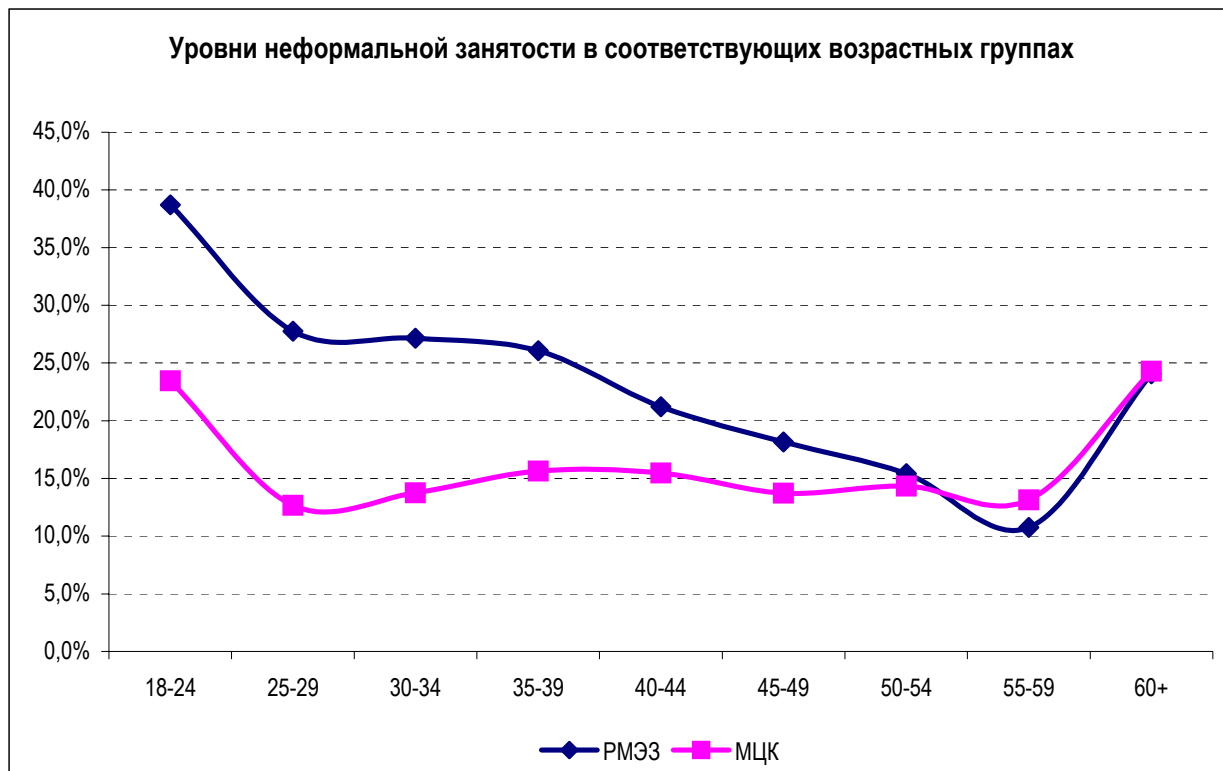


Рис. 7

Схема 1.

Источник: ILO, 2002: *Women and Men in the Informal Economy: A Statistical Picture*: 12-14.

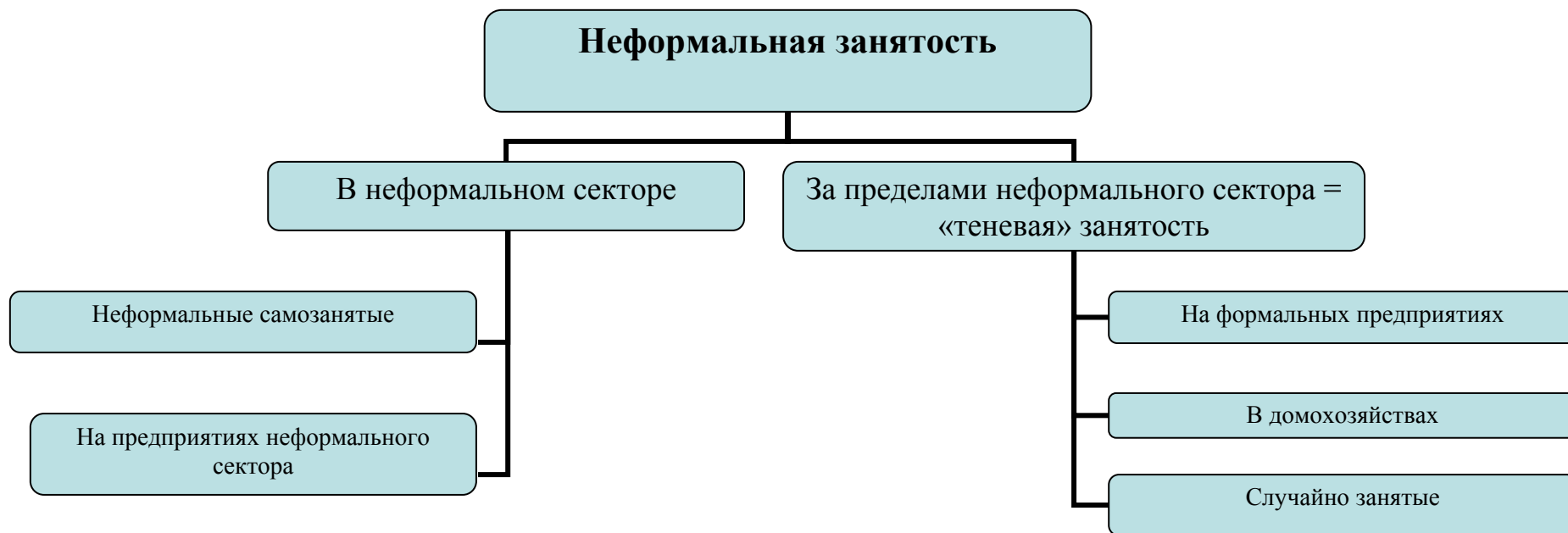


Схема 2. Структура неформальной занятости

