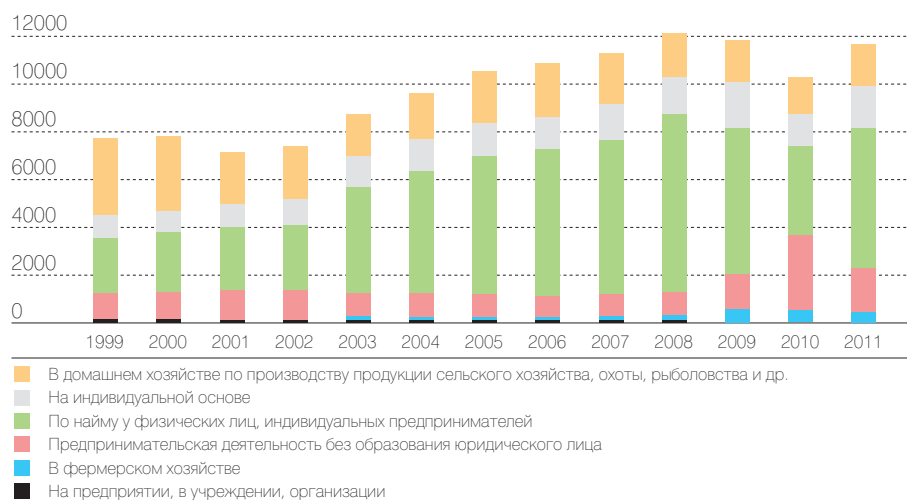


## ДИНАМИКА И СТРУКТУРА ЗАНЯТОСТИ В НЕФОРМАЛЬНОМ СЕКТОРЕ НА ОСНОВНОЙ РАБОТЕ ПО ВИДАМ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ (1999–2011, ТЫС. ЧЕЛ.)

ИСТОЧНИК: В ТЕНИ РЕГУЛИРОВАНИЯ: НЕФОРМАЛЬНОСТЬ НА РОССИЙСКОМ РЫНКЕ ТРУДА / ПОД РЕД. В. ГИМПЕЛЬСОНА, Р. КАПЕЛЮШНИКОВА. М.: ИЗД. ДОМ ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ ЭКОНОМИКИ, 2014



секторе. Все остальное относится к неформальному сектору. А именно: работа в фермерских хозяйствах, в сфере предпринимательства без образования юридического лица, в найме у физических лиц, на индивидуальной основе, а также производство в домашних хозяйствах продукции для реализации. Иначе говоря, главный критерий выделения неформального сектора — отсутствие регистрации в качестве юридического лица. В результате оказывается, что в неформальном секторе трудится около одной пятой трудоспособного населения России.

Заметим, что в этом случае совершенно не важно, зарегистрирована ли деятельность. Скажем, один фермер зарегистрировался и платит налоги, а другой бежит от закона. Но оба попадут в неформальный сектор. Также не важен размер предприятий по числу занятых. Все ПБОЮЛ (предприниматели без образования юридического лица) сваливаются в одну кучу, включая крупные. Оправдания сводятся к тому, что вопросы о регистрации напрягают респондентов, а про число занятых респонденты могут просто не знать. Но факт остается фактом: российские оценки занятости в неформальном секторе несопоставимы с данными по другим странам. Но если пересчитать оценки Росстата, включив критерий числа занятых до пяти человек и учитывая наличие регистрации, то окажется, что занятость в неформальном секторе России вполне сопоставима с показателями в наиболее развитых странах мира (около 10%). Так что вопрос схожести или отличий от передового Запада — это вопрос методик расчета.

Но социологам Росстат не указ. Они черпают вдохновение и данные из Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения (РМЭЗ). Попытки измерения неформальной занятости на данных РМЭЗ при некоторых нюансах сводятся к гибриду производственного и легалистского подходов: к неформалам относят занятых не на предприятиях (производственный подход) и занятых на предприятиях без официального оформления (легалистский подход).

Множество уточняющих критериев неформальности (размер предприятий, отсутствие трудового контракта или отчислений в социальные фонды, работа по гражданско-правовым контрактам и проч.) приводят к разнообразию получаемых оценок, которые варьируют в широком диапазоне — от 5% до трети трудоспособного населения. Применение же рекомендаций МОТ дает оценку неформальной занятости около 10–15%, что практически совпадает с показателями развитых стран. Разные методики дают не только существенно различные количественные оценки неформальной занятости, но и рисуют разные социально-демографические профили неформалов. Это нужно иметь в виду каждый раз, когда возникает соблазн генерирующих утверждений.

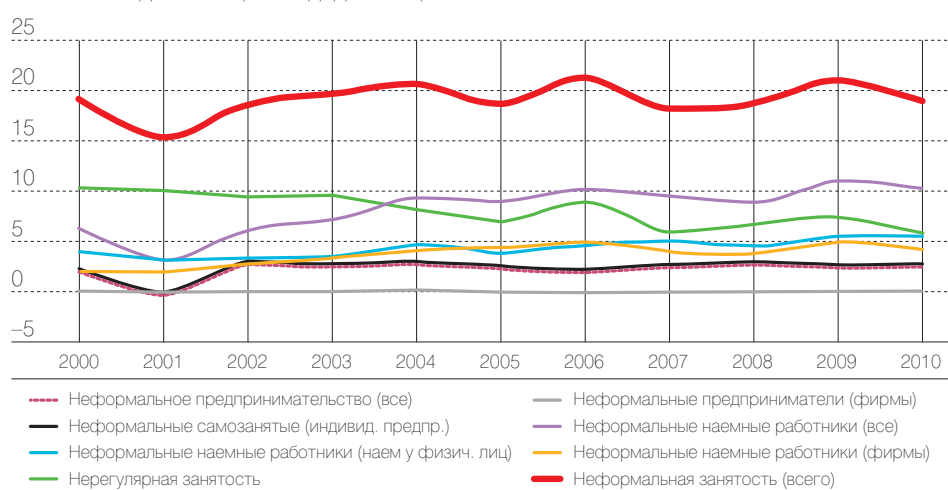
**Жизнь и кошелек неформала**

Как и на что живет неформал? Казалось бы, ответа на этот вопрос нет, потому что неформальный работник не подконтролен закону. Однако можно скрыться от закона, но нельзя убежать от социолога. Люди с анкетами достают до самого дна неформального мира.

Интригующий вопрос — это вопрос о зарплате. Оказывается, средний наемный неформальный работник в России существенно проигрывает своему

## ДИНАМИКА УРОВНЯ НЕФОРМАЛЬНОЙ ЗАНЯТОСТИ И ЕГО СТРУКТУРА (% ОТ ВСЕХ ЗАНЯТЫХ, ПО ДАННЫМ РМЭЗ ВШЭ)

ИСТОЧНИК: ЗУДИНА А.А. ВЛИЯНИЕ НЕФОРМАЛЬНОЙ ЗАНЯТОСТИ НА САМООЦЕНКИ СОЦИАЛЬНОГО ПОЛОЖЕНИЯ: ДИССЕРТАЦИЯ КАНДИДАТА СОЦИОЛОГИЧЕСКИХ НАУК, 2014.



коллеге в формальном секторе. Однако «плохие» и «хорошие» рабочие места встречаются в обоих секторах. Правда, подавляющее большинство занятых в неформальном секторе «штрафуются», а меньшинство — «премируются» по сравнению с формальным сектором.

Потери в заработках неформально нанятых работников во многом объясняются не фактом неформальности, а низким человеческим капиталом. Среди неформалов больше, чем в корпоративном секторе, доля молодых, сельских жителей, малообразованных, представителей нерусских национальностей. Эти характеристики тянут заработную плату вниз вне всякой связи с неформальностью.

Есть ли шанс у неформала выйти «на свет»? Или это «черная дыра», откуда нет выхода? Сегментирован трудовой рынок или интегрирован? Прочная перегородка или дырявая мембрана разделяет «лучший» и «худший» секторы?

Оказывается, что большинство российских неформалов — добровольцы. Они сами ушли из формального сектора. Впрочем, это не фатально: каждый третий неформал возвращается к трудовому контракту в течение года. Активный оборот наблюдается и между формальной и неформальной самозанятостью. Иначе говоря, между секторами происходит интенсивный обмен, что поддерживает гипотезу об интегрированном рынке труда. Однако не все так просто. Секторы обладают явной спецификой с точки зрения стабильности занятости. Неформальный найм — зона высокой турбулентности, с большой вероятностью выпадения в безработицу. Если формально нанятый работник трудится у одного работодателя в среднем более восьми лет, то неформально нанятый — менее трех лет. Стабильность дорогого стоит, да и зарботки «на свету» выше, что мотивирует неформальных наемных работников искать выход из «тени». Но переход в формальный сектор хоть и вероятен, но затруднен, поскольку неблагоприятный бизнес-климат блокирует расширение корпоративного сектора.

Но прежде чем пожалеть неформала, неплохо было бы узнать, как он сам себя чувствует. Оказывается, что формальные и неформальные работники России не имеют значимых различий в представлениях о собственном статусе. Они равно не удовлетворены своим социальным положением (чуть более радостная картина у самозанятых). Проще говоря, плохо всем. Это означает, что декларируемые преимущества формализации трудовых отношений не имеют веса в глазах работников, что связано с низкими гарантиями выполнения писанных норм. Волеизъявление работодателя значит больше, чем буква закона. В этих условиях «элитарность» формальной занятости ставится под сомнение. Между секторами нет принципиальных различий с точки зрения соблюдаемых норм. Рынок труда в России скорее интегрированный, чем сегментированный. Это хорошая новость. Но есть и плохая: интеграция с неформальным сектором не проходит бесследно для корпоративного сектора. «Выравнивание» трудовых практик происходит через снижение уровня социальной защищенности формального найма, декларативности гарантий трудового права. Активное взаимодействие секторов ведет к тому, что формальный мир уподобляется неформальному.

Отсюда может быть сделан ошибочный вывод о необходимости «искоренения заразы», о походе против неформальности. Вряд ли это увенчается успехом. Судьба неформального мира решается не в карательной логике, а зависит от процессов, происходящих «на свету», в сегменте корпоративной занятости. Все-таки мы не Латинская Америка, где неформальная занятость охватывает более половины населения. В России превалирует занятость на предприятиях и в организациях. И если создать условия для развития формальной занятости как зоны верховенства закона, повысить престиж обладания трудовым контрактом, то ситуация с неформальной занятостью, возможно, изменится.

СВЕТЛАНА БАРСУКОВА,  
доктор социологических наук, профессор НИУ ВШЭ

Бедность, неразвитость экономики или плохие законы, неэффективный государственный аппарат — два основных объяснения неформальной занятости