

СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЕ РАЗВИТИЕ И ОБРАЗОВАНИЕ

УДК 331.526
ББК 65.240

Е.Я. ВАРШАВСКАЯ
доктор экономических наук, профессор
НИУ «Высшая школа экономики», г. Москва
e-mail: varsh_elen@mail.ru

И.В. ДОНОВА
старший преподаватель Кемеровского государственного университета
e-mail: idonova@gmail.com

НЕФОРМАЛЬНАЯ ЗАНЯТОСТЬ ПО НАЙМУ: ГРАНИ ЯВЛЕНИЯ

Анализируется размер и динамика неформального найма. Описываются социально-демографические черты неформально нанятых работников, характеристики рабочих мест, причины и устойчивость вовлеченности в неформальный найм.

Ключевые слова: рынок труда; неформальная занятость; неоформленный найм.

E.YA. VARSHAVSKAYA
Doctor of Economics, Professor, NRU «Higher School of Economics», Moscow
e-mail: varsh_elen@mail.ru

I.V. DONOVA
Senior Instructor, Kemerovo State University
e-mail: idonova@gmail.com

INFORMAL EMPLOYMENT: CHARACTERISTICS OF PHENOMENON

The authors analyze the size and dynamics of informal employment and describe the socio-demographic features of informally employed personnel, job characteristics, reasons and sustainability of involvement in informal employment.

Keywords: labor market; informal employment; unregistered employment.

Широкие дискуссии по поводу неформальной занятости, развернувшиеся в российской научной литературе с 1980-х гг., не теряют актуальности до настоящего времени. Это обусловлено наличием значимого сегмента неформально занятых, который существенно изменяет картину рынка труда, требует понимания его особенностей и выработки подходов к регулированию. При этом изученность рассматриваемого явления несопоставима с его масштабами и значением.

Данная статья посвящена одной из составляющей современной неформальной занятости — неформальной занятости по найму. Наше понимание неформального найма лежит в рамках так называемого «легалистского» подхода. В его рамках неформальная

занятость определяется с точки зрения того, в какой мере фирмы или индивидуумы следуют установленным формальным правилам и законодательным нормам [3]. Другими словами, классификация рабочих мест (на формальные или неформальные) зависит от степени их подчинения действующему режиму регулирования [1; 2]. Ключевым признаком неформальности найма является отсутствие формального (письменного) контракта, в котором констатируется факт наличия трудовых отношений между конкретным работником и работодателем. При этом контракт понимается расширительно и может существовать в различных, предусмотренных законом формах: трудовой договор (срочный или бессрочный), запись

в трудовой книжке, приказ о приеме на работу на основании личного заявления работника и даже гражданско-правовой договор. Таким образом, неформальный найм — это занятость, при которой наличие фактических отношений найма не задокументировано работодателем. По сути, неформальный найм наиболее адекватно описывается выражением «работа по устной договоренности»¹, при этом представляет собой весьма разнообразное и многогранное социально-экономическое явление (табл. 1).

Таблица 1

Классификация видов неформального найма

Классификационный признак	Вид неформального найма
Сектор экономики	Формальный Неформальный
Тип работодателя	Юридическое лицо Физическое лицо
Причина неформальности отношений найма со стороны работника	Добровольная Вынужденная
Инициатор контракта	Работодатель Работник Работодатель и работник
Причины (природа) неформальности отношений найма	Специфичность производственной единицы, на которой осуществляется занятость Особенности производственной деятельности Специфика госрегулирования и/или инфорсmenta
Вид занятости	Основная работа Дополнительная работа

Масштабы и динамику незарегистрированной занятости на найму (прежде всего в формальном секторе) позволяют оценить данные социологических опросов, репрезентирующих российское население. К ним относятся Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики» (далее — РМЭЗ) и Мониторинг социально-экономических перемен, проводимый Аналитическим центром Ю. Левады (далее — Мониторинг).

¹ Далее в статье выражения «неформальный найм», «работа по устной договоренности», «незарегистрированная занятость по найму», «бесконтрактный найм», «неоформленная работа» используются как синонимичные.

По результатам РМЭЗ², доля неформально нанятых на предприятиях и организациях, т.е. в формальном секторе, колеблется в пределах 5,4–7,3%, оставаясь относительно постоянной на протяжении второй половины 2000-х гг. (рис.). Данные Мониторинга хотя и демонстрируют большую вариативность показателя, но в целом находятся на уровне 6–8%. Следует иметь в виду, что в силу разного дизайна опросников РМЭЗ и Мониторинга расчеты строятся на различной базовой численности: для РМЭЗ — в процентах от числа занятых в корпоративном секторе, для Мониторинга — в процентах от численности наемных работников. Если привести представленные данные к общему основанию, то получим следующую оценку: около 5–7% работников корпоративного сектора не имеют оформленных трудовых отношений. В случае дополнительной занятости уровень неформального найма существенно выше — около трети имеющих вторую работу в формальном секторе трудятся на условиях найма по устной договоренности.

По данным РМЭЗ, в 2010 г. из всех занятых на предприятиях и в организациях респондентов по основному месту работы 93,9% были трудоустроены официально, а 6,1% респондентов (431 чел.) трудились без контракта. Если среди формально трудоустроенных на предприятиях преобладают женщины (57%), то «неформалы» на 60% состоят из мужчин. Среднестатистический «неформал» моложе «контрактника» на 3 года. Образовательные профили формально и неформально трудоустроенных различаются довольно существенно. Так, среди «неформалов» выше доля лиц, имеющих невысокий уровень образования — среднее или начальное профессиональное. В целом, примерно половина «неформалов» имеют законченное среднее образование и лишь 15% высшее профессиональное (среди формально нанятых таковых 30% и 32% соответственно).

Среди неформально трудоустроенных заметно выше доля никогда не состоявших

² Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения НИУ-ВШЭ (RLMS-HSE) проводится Национальным исследовательским университетом «Высшая школа экономики» и ЗАО «Демоскоп» при участии Центра народонаселения Университета Северной Каролины в г. Чапел Хилле и Института социологии РАН [4; 5].

в браке (20% против 14% для «формальных» работников), а также живущих в браке незарегистрированном (22% против 12%). Соответственно, доля бездетных среди «неформалов» также выше 68% (на 10 п.п. меньше, чем для официально трудоустроенных). Эта особенность данной группы работников во многом объясняется их более молодой возрастной структурой.

Интересно отметить, что среди занятых по устной договоренности в 2 раза выше (по сравнению с «контрактниками») доля тех, кто проживает в данной местности менее трех лет. Подавляющее большинство неформально нанятых (87%) работают на частном предприятии (для официально трудоустроенных работников этот показатель равен 49%). Объяснение этому во многом находится в отраслевой структуре неформальной занятости по найму: 20% всех «бесконтрактников» работают в строительстве, 38% в торговле и бытовом обслуживании, еще по 10% на предприятиях транспорта и связи, а также легкой и пищевой промышленности.

Анализ представленности различных профессиональных групп среди контрактно- и бесконтрактно нанятых показывает значимое преобладание работников сферы обслуживания в подгруппе «бесконтрактников» (20% против 10%). 23% относят себя к рабочим высокой квалификации, каждый четвертый — рабочий без квалификации.

Остро стоит для неформально нанятых работников проблема нецелевого инвестирования и переинвестирования в человеческий капитал. Так, для 68% неформально трудо-

устроенных, имеющих профессиональное образование, их основная работа не имеет ничего общего с полученной ими специальностью (среди «контрактников» таких около 40%). Отвечая на вопрос о том, в какой мере нынешняя работа требует того уровня образования, который был получен в учебном учреждении, 40% бесконтрактных занятых считают, что их уровень образования выше, чем требуется (у официально трудоустроенных эта доля не превышает 25%). В целом квалификационные требования к рабочим местам, на которых заняты «неформалы», крайне низки в сравнении с контрактными: для половины из них не требуется никакого профессионального образования, для четверти — достаточно профессиональных курсов. Неудивительно, что «бесконтрактники» на предприятиях и в организациях чувствуют себя более недовостребованными, чем те, которые работают на условиях формального договора (41% работающих по устной договоренности считает, что их знания и опыт используются полностью, что почти в 1,5 раза меньше, чем среди официально трудоустроенных).

По сравнению с работниками, имеющими формальные контракты, «неформалы» демонстрируют более высокие показатели трудовой мобильности (за последний год). Они втрое чаще меняют место работы, а также одновременно с местом работы и профессию. Средний специальный стаж работников, не имеющих трудовых договоров, почти в 3 раза меньше этого показателя у формально трудоустроенных и составляет всего 3,3 года. Неформально нанятые работники имеют



Уровень неформального найма в корпоративном секторе за 1997–2010 гг.

более продолжительный рабочий день и неделе. Так, средняя продолжительность их рабочего дня больше на 1 ч. Соответственно, у них возрастает и продолжительность рабочей недели: в среднем она составляет 49 ч, превышая показатель контрактников на 6 ч.

Что касается денежного вознаграждения, полученного на основной работе как за последний месяц, так и за 12 месяцев в среднем, то различия между группами формально и неформально трудоустроенных отсутствуют, за исключением занятых в строительной отрасли (табл. 2).

Таблица 2
Средняя заработная плата формальных и неформальных наемных работников по отраслям, р.

Отрасль	Зарплата за последние 30 дней		Среднемесячная зарплата за 12 месяцев	
	Формальные наемные работники	Неформальные наемные работники	Формальные наемные работники	Неформальные наемные работники
Строительство	19 961	16 573	20 024	17 903
Торговля, бытовое обслуживание	15 063	14 710	14 947	14 015
Легкая, пищевая промышленность	12 920	12 961	13 380	12 786
В среднем по всем отраслям	14 440	14 574	14 475	14 550

Наличие социальных льгот и выплат — не менее важная характеристика положения различных групп занятых, чем размер денежного вознаграждения (табл. 3).

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

Таблица 3
Социальные льготы и выплаты у формально и неформально нанятых работников, процент давших утвердительный ответ

Социальные льготы и выплаты	Работники	
	формально нанятые	неформально нанятые
Оплата очередных отпусков	94,4	17,2
больничных листов	92,7	11,7
отпуска по беременности, родам, по уходу за ребенком до трех лет	78,0	8,6
лечения (полная или частичная)	20,9	1,4
путевок в санатории, дома отдыха, детские лагеря и т.д.	22,7	0,2
содержания детей в дошкольных учреждениях	4,0	0,2
аренды жилья	1,9	0,7
Дотации на транспорт, оплата проездных	9,9	2,8
Бесплатное или льготное питание	10,4	3,7
Обучение за счет предприятия	22,4	1,4
Предоставление ссуд, кредитов для строительства или ремонта жилья	4,3	0,5

Составлена по данным Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения за 2010 г.

В анкете РЭМЗ-ВШЭ неформально трудоустроенным работникам задается вопрос «Почему Вы не оформлены на этой работе официально?» На протяжении последних трех раундов обследования около 60% опрошенных заявляют, что их не хотел оформлять работодатель, 22–25% называют причиной собственное желание, а 16–21% указывают на то, что обе стороны были заинтересованы в неоформленности их трудовых отношений. На этот вопрос отвечают также и те, кто не оформлен на второй работе, однако тут картина несколько иная. Лишь в четверти случаев инициатором отсутствия договора был работодатель, 45% неформалов сами не пожелали оформляться, 31% респондентов работают без официального договора по взаимному согласию. Таким образом, неформальность отношений найма по основному месту работы является в большинстве случаев вынужденным шагом со стороны работника.

А вот дополнительная неформальная наемная занятость — скорее инициатива работника, чем работодателя, хотя очевидно, что выгоды приобретателями становятся в этом случае обе стороны трудовых отношений.

Рассмотрим различия в характеристиках работников и их рабочих мест в зависимости от причин неформальности (табл. 4).

Среди тех, кто не захотел оформлять свои трудовые отношения по собственной инициативе, больше мужчин, имеющих среднее специальное образование, проживающих, как правило, в областном центре, рабочих низкой квалификации. Они чаще заняты на строительных предприятиях и активно используют при поиске работы не только знакомственные, но и родственные каналы, проживают скорее в городах, не имеющих статуса областных центров, или в сельской местности. Чуть чаще, чем в других отраслях, их труд используется на предприятиях легкой и пищевой промышленности. Среди них выше, чем в других группах неформалов, тех, кто работает или по своей, или по родственной специальности. Их обычная рабочая неделя продолжается на 3–6 ч дольше, чем у неформалов из других групп, а среднемесячная зарплата ниже на 7%, чем у «добровольных» наемных неформальных работников.

Не оформленные официально по взаимному согласию с работодателем — чаще женщины из областных центров, из них 23% получают какую-либо пенсию. В этой группе

существенно выше доля работников с высшим и со средним специальным образованием, занятых в торговле и бытовом обслуживании. Среднемесячная заработная плата в этой группе выше на 17%, чем у «вынужденных» неформалов (данные о зарплате за последние 30 дней увеличивают этот разрыв до 25%).

Отдельный интерес представляют собой ответы на вопросы о том, насколько стабильна незарегистрированная занятость? Является ли такая занятость временной адаптационной стратегией или для большинства работников эта занятость постоянное состояние? Анализ данных РМЭЗ позволяет сделать некоторые выводы в отношении лиц, занятых по найму в формальном секторе на протяжении двух последних опросов (2009 и 2010 гг.). Для 4% из них незарегистрированная занятость была зафиксирована лишь в одной из волн обследования, однако еще 2,7% остаются в этом статусе два года подряд.

Результаты анализа динамики межстатусных переходов между неофициальной занятостью в формальном секторе и другими состояниями на рынке труда (официальным наймом в формальном секторе, работой в неформальном секторе, безработицей, экономической неактивностью) представлены в табл. 5.

Приблизительно для 60% неформально занятых по найму на предприятиях и в организациях это состояние временное, ограничивающееся одним годом. Так, лишь 38,4%

Таблица 4

Характеристика работников и их рабочих мест

Показатели	Причина неформального найма		
	добровольная	вынужденная	по взаимному соглашению
Мужчины, %	65	61	55
Средний возраст работников, лет	35,5	37,0	39,4
Высшее и среднее профессиональное образование, %	37	33	55
Незаконченное среднее образование, %	20	16	3
Состоящие в браке, %	40	47	35
Средняя продолжительность рабочей недели, ч	48	51	45
Среднемесячная заработная плата, р.	14 611	13 638	15 982
Проживающие в сельской местности, %	15	18	8
Проживающие в областном центре, %	63	48	63
Получатель пенсии, %	15	11	23
Средний стаж работы на данном предприятии, лет	3,7	3,0	3,3
Нашедшие работу через родственников, %	17	8	11
Отрасль, %			
строительство	24	20	14
торговля, бытовое обслуживание	37	38	42
легкая и пищевая промышленность	8	11	9

Составлена по данным Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения за 2010 г.

Межстатусные переходы на рынке труда*

Статус на рынке труда в 2009 г.	Статус на рынке труда в 2010 г.				
	Формально занят по найму в формальном секторе	Неформально занят по найму в формальном секторе	Занят в неформальном секторе	Безработный	Экономическая неактивность
Формально занят по найму в формальном секторе	86,5	1,6	4,2	3,2	4,5
Неформально занят по найму в формальном секторе	28,4	38,4	12,8	9,0	11,4
Занят в неформальном секторе	32,8	6,3	43,9	8,0	9,1
Безработный	32,5	6,8	8,2	32,5	20,0
Экономическая неактивность	7,3	1,3	2,3	5,7	83,4

* В каждой ячейке приведена вероятность перехода из статуса *i* в 2009 г. в статус *j* в 2010 г., %.

Составлена по данным Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения за 2010 г.

неформальных работников в 2009 г. не изменили свой статус в 2010 г. Наибольший отток с неформальных рабочих мест в формальном секторе происходит на официальные рабочие места в том же секторе. Лидерами среди «поставщиков» на неформальные рабочие места в формальном секторе выступают безработные респонденты, а также занятые в неформальном секторе¹. Таким образом, лишь небольшая часть наемных работников находятся «в тени» долго, для большинства из них бесконтрактный наем — временное явление и чаще всего используется как краткосрочная стратегия.

Итак, бесконтрактные наемные работники являются не очень большой, но постоянно присутствующей группой на рынке труда. Ее социально-демографический профиль по сравнению с формально занятыми сдвинут

в среднем в сторону менее образованных и более молодых работников с небольшим специфическим стажем. Группа неформально нанятых имеет выраженную отраслевую специфику (строительство, торговля, пищевая и легкая промышленность). По уровню заработной платы существенных различий с формально трудоустроенными работниками не просматривается, однако с учетом большей продолжительности рабочей недели и отсутствия базовых социальных льгот эту группу можно считать более уязвимой («оштрафованной»). Впрочем, постоянно пребывающих в этом статусе работников немного, группа ротируется (одни уходят на формальные рабочие места в формальный сектор, другие переходят на работу по устной договоренности из состояния безработных). Самым существенным фактором, дифференцирующим бесконтрактно занятых, являются причины неформальности их трудового договора (хотя сами эти причины, в свою очередь, являются следствием других процессов, остающихся за рамками данного исследования).

¹ Речь, разумеется, идет не об абсолютной численности занятых на неформальных рабочих местах на предприятиях и в организациях, а об их доле в численности соответствующей группы «поставщика».

Список использованной литературы

1. Gasparini L., Tornarolli L. Labor Informality in Latin America and the Caribbean: Patterns and Trends from Household Survey Microdata. World Bank, Washington, DC. 2006.
2. Kanbur R. Conceptualising Informality: Regulation and Enforcement. IZA Discussion Paper No. 4186. May. 2009.
3. Saavedra J., Chong A. Structural reform, institutions and earnings: Evidence from the formal and informal sectors in urban Peru // Journal of Development Studies. 1999. № 35 (4). P. 95–116.
4. URL: <http://www.cpc.unc.edu/projects/rlms>.
5. URL: <http://www.hse.ru/rlms>.

References

1. Gasparini L., Tornarolli L. Labor Informality in Latin America and the Caribbean: Patterns and Trends from Household Survey Microdata. World Bank, Washington, DC. 2006.
2. Kanbur R. Conceptualising Informality: Regulation and Enforcement. IZA Discussion Paper No. 4186. May. 2009.
3. Saavedra J., Chong A. Structural reform, institutions and earnings: Evidence from the formal and informal sectors in urban Peru // Journal of Development Studies. 1999. № 35 (4). P. 95–116.
4. URL: <http://www.cpc.unc.edu/projects/rlms>.
5. URL: <http://www.hse.ru/rlms>.