

ВЫСШАЯ ШКОЛА ЭКОНОМИКИ
НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ

В ТЕНИ РЕГУЛИРОВАНИЯ

НЕФОРМАЛЬНОСТЬ
НА РОССИЙСКОМ
РЫНКЕ ТРУДА

*Под редакцией
В.Е. Гимпельсона и Р.И. Капелюшников*



Издательский дом Высшей школы экономики

Москва 2014

УДК 331.5
ББК 65.24
В11

Авторский коллектив:

Вишневская Н.Т. (гл. 11); *Гимпельсон В.Е.* (введение, гл. 1, 2, 3, 4, 7, заключение);
Зудина А.А. (гл. 3, 10); *Капелюшников Р.И.* (введение, гл. 1, 2, 4, 7);
Лазарева О.В. (гл. 9); *Лукьянова А.Л.* (гл. 8, 11); *Ощепков А.Ю.* (гл. 5);
Слонимчик Ф. (гл. 6, 7)

Рецензент:

кандидат экономических наук,
председатель сектора социально-экономического развития
Центра сравнительных социально-экономических
и социально-политических исследований ИМЭМО РАН
Ф.Э. Бурджалов

В тени регулирования: неформальность на российском рынке труда [Текст] :
B11 моногр. / под ред. В. Е. Гимпельсона, Р. И. Капелюшникова ; Нац. исслед. ун-т
«Высшая школа экономики». — М. : Изд. дом Высшей школы экономики, 2014. —
535, [1] с. — 600 экз. — ISBN 978-5-7598-1090-2 (в пер.).

Монография продолжает серию публикаций Центра трудовых исследований (ЦеТИ) НИУ ВШЭ, посвященных российскому рынку труда, и предлагает комплексный анализ проблемы неформальной занятости в России.

В книге обсуждаются экономическая природа, источники и механизмы формирования неформальной занятости, основные теоретические подходы к ее изучению, существующие способы ее статистического измерения. Подробно рассматривается вопрос о дуализме на рынке труда, предполагающем его сегментацию с делением на формальный и неформальный сектора. Центральное место в работе занимает анализ масштабов, динамики и структуры российской неформальной занятости. Особое внимание уделяется выгодам и издержкам деформализации отношений занятости как для работников, так и для фирм и общества в целом, в частности – оцениваются различия в уровнях оплаты труда между формальными и неформальными работниками. Анализируется также влияние на неформальную занятость таких институтов, как минимальная заработная плата и система налогообложения, ее вклад в экономическое неравенство, динамика перемещений работников между формальным и неформальным секторами. Во всех главах книги анализ ведется с применением современных эконометрических методов и использованием больших массивов микроданных. Исследование позволяет получить целостное представление о проблеме неформальности в условиях российского рынка труда.

Для экономистов и социологов в области трудовых отношений, всех интересующихся проблемами российского рынка труда. Монография может быть использована в качестве учебного пособия при преподавании таких дисциплин, как экономика и социология труда, управление человеческими ресурсами.

УДК 331.5
ББК 65.24

ISBN 978-5-7598-1090-2

© Оформление. Издательский дом
Высшей школы экономики, 2014

ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение	7
-----------------------	---

Глава 1. Неформальность на рынке труда: концептуальные рамки анализа

1.1. Введение	20
1.2. Дуализм на рынке труда	24
1.3. Механизмы отбора в неформальность	38
1.4. Издержки деформализации: за и против	45
1.5. Причинные механизмы	51
1.6. Заключение	70
Литература	74

Глава 2. Неформальная занятость: определения, измерения, межстрановая вариация

2.1. Введение	78
2.2. Статистические определения: международная практика	81
2.3. Неформальная занятость в межстрановой перспективе	93
2.4. Измерения неформальности в России: краткий обзор	102
2.5. Заключение	112
Литература	113

Глава 3. «Бойцы невидимого фронта»: кто они и сколько их?

История на основе данных ОНПЗ

3.1. Введение	116
3.2. Определения и данные	117
3.3. Общая динамика и структура неформального сектора: 1999–2012 гг.	120
3.4. Портрет «неформала»	122
3.5. Мультиномиальный логит-анализ	125
3.6. Региональный аспект	132
3.7. Заключение	139
Приложение ПЗ	141
Литература	156

Глава 4. Нормально ли быть неформальным?

4.1. Введение	157
4.2. Обзор литературы	158
4.3. Исходные определения и эмпирические данные.....	164
4.4. Методология.....	170
4.5. Кто такие «неформалы»: дескриптивный анализ.....	173
4.6. Факторы неформальности: мультиномиальный анализ	180
4.7. Выгодно ли быть «неформалом»?.....	184
4.8. Заключение	196
Литература.....	199

Глава 5. Влияние минимальной заработной платы на неформальную занятость

5.1. Введение	201
5.2. Что говорят исследования.....	203
5.3. Минимальная заработная плата в России	212
5.4. Описание используемых данных	214
5.5. Методология.....	218
5.6. Оценки влияния МЗП на занятость в неформальном секторе	223
5.7. Заключение	226
Приложение П5	228
Литература.....	237

Глава 6. Влияние налогообложения на неформальную занятость: последствия введения плоской шкалы подоходного налога

6.1. Введение	242
6.2. Определения неформальности и ее измерение.....	246
6.3. Описание неформальной занятости в России.....	249
6.4. Неформальность и налогообложение	253
6.5. Налоговая реформа в России	256
6.6. Результаты	259
6.7. Заключение	269
Приложение П6.....	270
Литература.....	288

Глава 7. Между светом и тенью: межсекторная мобильность

7.1. Введение	290
7.2. Что говорят известные нам исследования.....	291
7.3. Эмпирические данные и логика анализа	298
7.4. Тенденции и интенсивность мобильности.....	298
7.5. Экономические итоги межсекторных переходов	316
7.6. Заключение	321
Приложение П7	323
Литература.....	331

Глава 8. Динамика неравенства: фактор неформальности

8.1. Введение	333
8.2. Описание данных	335
8.3. Неравенство заработков в формальном и неформальном секторах: месячные и часовые показатели.....	339
8.4. Неравенство заработков: изменения в структуре неформальной занятости	344
8.5. Влияние неформальности в сравнении с другими факторами, влияющими на неравенство	346
8.6. Регрессионный анализ вклада неформальности в неравенство: метод наименьших квадратов.....	348
8.7. Регрессионный анализ вклада неформальности в неравенство: анализ различий на разных участках распределения.....	351
8.8. Декомпозиция изменений в общем уровне неравенства во времени: вклад неформальности	357
8.9. Самозанятость и занятость по найму: есть ли отличия во влиянии на неравенство?	359
8.10. Заключение.....	363
Приложение П8.....	365
Литература.....	393

Глава 9. Влияет ли неформальность работников на благосостояние семей?

9.1. Введение	395
9.2. Выбор формы занятости: роль домохозяйства	397
9.3. Данные и исходные определения.....	398
9.4. Характеристики и структура неформальной занятости.....	400
9.5. Доходы семей в неформальном секторе.....	408
9.6. Заключение	422
Литература.....	424

Глава 10. Неформальность и самооценки социального статуса	
10.1. Введение	425
10.2. Что такое самооценки социального статуса?.....	428
10.3. Социальные последствия неформальности: что говорят исследования	430
10.4. Эмпирическая база исследования и методология анализа	437
10.5. Динамика субъективного социального статуса в 2000-е годы.....	441
10.6. Считают ли сами неформалы себя людьми «второго» сорта?	447
10.7. Заключение	454
Приложение П10	456
Литература.....	468
Глава 11. Самозанятость в странах с переходной экономикой	
11.1. Введение	471
11.2. Определения самозанятости и источники статистической информации.....	474
11.3. Динамика и структура самозанятости в странах с переходной экономикой	477
11.4. Эконометрический анализ самозанятости: обзор литературы.....	490
11.5. Эмпирические результаты	495
11.6. Заключение	503
Приложение П11	505
Литература.....	516
Заключение.....	518
Сведения об авторах	534

ВВЕДЕНИЕ

Неформальность на рынке труда (и шире – в экономике в целом) – чрезвычайно сложное, многогранное и запутанное социальное явление.

Один из классиков исследования этой темы, перуанский экономист и политик Эрнандо де Сото, уподобил его слону из древнеиндийской притчи про слепых мудрецов, которые пытались наощупь определить, что за существо стоит перед ними [Mead, Morrison, 1996]. Первому достались бивни, другому – уши, третьему – хобот, четвертому – ноги и т.д. В результате «слоны» у всех получались совершенно разными и, что не менее важно, мало похожими на того реального слона, каким он предстает в действительности. Так же, по мысли Э. де Сото, обстоит дело и с феноменом неформальности: в руках исследователей он рассыпается на множество осколков, между которыми обнаруживается не так уж много сходств и которые с трудом складываются в единое целое. Такой «слон» определяется во многом тем, под каким углом зрения смотрит на него наблюдатель-аналитик и с какой целью. Неслучайно, что некоторые авторы пишут о настоящей «какофонии» определений в исследовательской литературе на эту тему [Petty et al., 2007]. Внешний вид и размер нашего «слона» во многом зависят от того, как мы определим критерии выделения этого «животного» среди всех прочих. С чем, пожалуй, согласны все, так это то, что живет «оно» в тени государственного регулирования.

Вместе с тем экономическое и социальное значение проблемы неформальности трудно переоценить. В различных проявлениях с ней приходится сталкиваться всем без

исключения странам – развитым, развивающимся, постсоциалистическим. Масштабная деформализация экономики – верный признак низкого качества существующей институциональной среды. По крайней мере в том, что касается обеспечения условий для современного экономического роста и высокой производительности. В этом смысле проблема неформальности предстает как одна из ключевых проблем экономического и социального развития.

В результате мы сталкиваемся с достаточно парадоксальным сочетанием понятийной разногласности с признанием огромной социально-экономической важности явления, к которому она относится. Эта ситуация имеет далеко не безобидные практические следствия: «Неформальность, – отмечает Р. Канбур, – это термин, которому принадлежит сомнительная заслуга сочетания максимальной политической важности и практической значимости с минимальной концептуальной ясностью и логической последовательностью при использовании в исследовательской литературе. Огромная масса существующих определений неформальности оборачивается путаницей в анализе и, что хуже, крупными провалами в политике» [Kanbur, 2009, p. 2].

Впрочем, такое состояние дел едва ли должно вызывать удивление. В самом первом приближении «неформальность» можно определить как любые виды легальной экономической деятельности, остающиеся невидимыми для «радаров» государства [Oviedo et al., 2009]. Вполне ожидаемо, что изучение подобного явления-невидимки сталкивается с огромными трудностями – дефиниционными, измерительными, интерпретационными. Как справедливо заметил один из наиболее активных исследователей теневой экономики, австрийский экономист Ф. Шнайдер, вести наблюдение за тем, что люди стремятся скрывать, – задача заведомо не из простых [Packard et al., 2012].

Однако в последнее десятилетие в понимании феномена неформальности наблюдалось постепенное сближение позиций. Такой вывод можно сделать, обратившись к дефинициям, выработанным ведущими международными организациями. Так, под определение «неформальной экономики», предложенное Международной организацией труда (МОТ), подпадают «любые виды экономической деятельности работников и экономических единиц, которые не признаются, не регулируются и не защищаются в рамках существующей правовой и регуляторной системы, а также работа без вознаграждения, осуществляемая на предприятиях, стремящихся к извлечению дохода» [ILO, 2002]. В понимании ОЭСР это «...трудовая и иная экономическая деятельность, направленная на производство легальных товаров и услуг, при которой не соблюдаются одно или более законодательных требований, связанных с регулированием производства или занятости» [OECD, 2004, 2008]. В определении Европейской комиссии речь идет о «недекларируемой работе и других видах оплачиваемой деятельности, которые по своему характеру являются законными, но о которых не

подается сведений государственным властям» [Packard et al., 2012]¹. Отталкиваясь от этих определений, можно сказать, что «неформальная экономика» – это любые виды экономической активности, до которых у государства почему-либо «не дотягиваются руки» (или потому, что оно не хочет, или потому что оно не может), и соответственно «неформальная занятость» – это трудовая деятельность в рамках «неформальной экономики».

Представители развитых стран, далеко продвинувшихся по пути экономического роста, часто воспринимают формальную занятость как идеал, к которому все должны стремиться. Неформальная занятость для них – аномалия, атрибут недоразвитости. Отчасти это так, поскольку означает провал действующей институциональной системы, ее неспособность регулировать сложные экономические процессы. Однако на протяжении всей мировой истории то, что мы сегодня называем «неформальной» занятостью, было единственным режимом трудовой деятельности. Иного просто не существовало.

Массовая формализация занятости (и как следствие – выделение регулируемого, т.е. формального, сектора) началась на рубеже XIX–XX веков вместе с формированием таких институтов, как социальное и пенсионное обеспечение, законодательство о защите занятости и об охране труда, минимальная заработная плата и т.п. Попадание сферы труда в фокус регулирования этими институтами и означало ее формализацию. Соответственно расширение охвата работников таким регулированием и создание механизмов мониторинга и инфорсmenta вводимых правил обозначили движение в структуре занятости от «неформальности» к «формальности».

В более широкой концептуальной перспективе «неформальность» можно рассматривать как антитезу главной, по М. Веберу [Вебер, 1990], характеристики обществ современного типа, которая отделяет их от предшествующих традиционалистских обществ, а именно – функционирования на основе фиксированных и защищаемых государством универсальных «правил игры» (законов и административных регуляций). Соответственно если «формальность» в веберовской перспективе предстает как условие и продукт развития современного капитализма, то «неформальность» – как признак немодернизированности и экономической отсталости. Естественно, что первая получает положительную, тогда как вторая – отрицательную нормативные оценки. Этим во многом объясняется, почему в большей части исследований на эту тему по отношению к «неформальности», «неформальному сектору», «неформальной занятости» доминировала и продолжает доминировать резко негативистская установка².

¹ Из приведенных определений видно, что «неформальная экономика» и «нелегальная экономика» – это непересекающиеся понятия: первая охватывает только разрешенные законом товары и услуги, производство которых отражается в Системе национальных счетов (СНС), тогда как второе – только запрещенные им товары и услуги (например, наркотики), производство которых в СНС не учитывается.

² В свете этого едва ли удивительно, что в 1950–1970-е годы, когда разрабатывались первые экономические программы для развивающихся стран, западные эксперты «по умолчанию» распространяли на них собст-

Переход из мира «неформальности» в мир «формальности» – длительный, сложный и многоплановый процесс, затрагивающий все стороны существования общества. Британский антрополог К. Харт, введший в научный оборот сам термин «неформальный сектор», так описывает жизнь в условиях современной, «формализованной» экономики: «Это мир своевременных выплат заработной платы и других типов вознаграждения, регулярных платежей за ипотеку, четких кредитных рейтингов, страха перед налоговыми органами, регулярных приемов пищи, умеренного потребления стимулянтов, хорошего медицинского обслуживания, отчислений в пенсионные фонды, взносов за школьное обучение, ежедневных поездок на автомобиле на работу и обратно, летних отпусков на море. ... Но что делает этот образ жизни “формальным”, так это его регулярность и упорядоченность, предсказуемый ритм и чувство контроля, которые мы часто принимаем за нечто само собой разумеющееся» [Hart, 2006, p. 5]. Заменяв в этом перечне все утверждения на обратные, мы получим наглядное представление о том, как протекает жизнь в условиях «деформализованной» экономики. В свете этого вполне ожидаемо, что в системе координат, характерной для развитых стран, всепроникающая формализация общества чаще всего воспринимается как норма, а ее отсутствие – как патология³.

«Нормой» при таком восприятии оказывается встроенность в разнообразные формальные институты, связанные с деятельностью государства [Levenson, Maloney, 1998], среди них: федеральные и местные казначейства, правительственные социальные программы (включая систему пенсионного обеспечения), правовая система, банковская система, статистические переписи и регистры бизнеса и т.п. Однако участие в них сопряжено с издержками, которые определенные группы могут отказываться нести (или не в состоянии нести).

венные представления о преимуществах формальности – тем более, что в идеологической обстановке тех лет единственно эффективным агентом модернизации признавалось государство (иными словами – национальная бюрократия). Отсюда вполне логично следовал вывод, что неформальная занятость – это рудимент отсталости, подлежащий искоренению. В некоторых случаях такие рекомендации могли восприниматься буквально как прямое руководство к действию. Так, в 2005 г. по приказу президента Зимбабве Р. Мугабе в рамках программы «Выгоним мусор» бульдозеры сравняли с землей районы трущоб, где ютились беднейшие жители столицы страны Хараре. Как справедливо отмечали К. Харт и затем Э. де Сото, ирония заключалась в том, что, призывая правительства развивающихся стран к борьбе с неформальной экономикой, западные эксперты способствовали уничтожению того самого неформального или полуформального предпринимательства, которое на заре капитализма процветало в их собственных странах и из которого в свое время и выросла современная «формализованная» экономика [Hart, 2006]. Не менее парадоксально с этой точки зрения выглядит и ситуация внутри самой экономической теории. Действительно, функционирование неформальной экономики нередко описывается как ближайший аналог совершенной конкуренции [Lipton, 1984], которая в учебниках по экономической теории принимается за отправную точку и рассматривается как «норма». Однако она начинает преподноситься как «аномалия», как только экономисты приступают к выработке рекомендаций для правительств развивающихся стран.

³ Например, трудно представить себе полноценную жизнь без банковского счета и кредитной карты в Западной Европе или США.

Как следствие, они оказываются включены в иную систему неформальных институтов – в социальные сети местных сообществ, которые отчасти могут выполнять те же функции, что и формальные институты (предоставлять кредиты, страховать от риска, обеспечивать безопасность и соблюдение контрактов и т.п.). В зависимости от характеристик экономического роста и особенностей регулятивной среды могут возникать стимулы для переходов из одной институциональной среды в другую.

Но даже в развитых странах неформальная составляющая не исчезает полностью и продолжает занимать в них важное место. Согласно Харту, по отношению к «формальности» «неформальность» может выступать в нескольких ипостасях: как отделенная от нее часть социального пространства; как ее содержание; как ее отрицание; и, наконец, как ее остаток [Hart, 2006]. *Разделение*: в сфере публичной жизни (например, на работе) поведение людей подчинено четко определенным правилам, но в сфере приватной жизни (например, дома) оно свободно от подобной регламентации и может строиться как «неформальное». *Содержание*: неформальные отношения пронизывают взаимодействия между людьми внутри формальных организаций (частных корпораций, правительственных учреждений и т.д.), которые без них оказываются неспособны функционировать эффективно (достаточно сослаться на пример так называемых итальянских забастовок, когда работа строго в соответствии с установленными формальными правилами парализует деятельность организаций). *Отрицание*: определенные виды неформальной деятельности вступают в конфликт с формальными предписаниями и выступают как их прямое нарушение (уклонение от налогов, несоблюдение правил безопасности и т.д.). *Остаток*: некоторые виды неформальной активности не считаются настолько значимыми, чтобы распространять на них действие формальных правил (пример – производство продукции в хозяйствах населения для их собственного потребления). Эти примеры ясно показывают, что неформальные взаимодействия образуют фундамент даже современных развитых обществ, далеко продвинувшихся по пути формализации социальных и экономических отношений.

Кроме того, если под «нормой» понимать наиболее распространенное явление, то ею следует признать именно неформальную занятость. С количественной точки зрения ситуация даже сегодня выглядит явно в ее пользу: так, по имеющимся оценкам, в современном мире 1,8 млрд работников трудятся на «неформальных» и лишь 1,2 млрд – на «формальных» рабочих местах [OECD, 2009].

Но почему все это должно нас серьезно волновать? Ведь кто-то может сказать: занятые неформально сами обеспечивают себя доходом и не просят слишком много от государства. Они зарабатывают деньги своим нелегким трудом и никому особо не мешают. Казалось бы, существует много острых социальных и экономических «заноз», среди которых эта далеко не главная. Тем не менее есть несколько веских причин, чтобы не игнорировать

эту проблему и учитывать ее в экономической и социальной политике [Perry et al., 2007]. Каковы они?

Во-первых, это комплексное влияние неформальности на благополучие семей. Неформальные работники часто имеют более низкие доходы, что создает дополнительные риски бедности для них и их семей. В формальном секторе многие работники имеют разнообразные льготы и блага, привязанные к месту работы, а в неформальном секторе этого нет. Здесь также не действуют формальные механизмы социальной защиты (включая охрану труда, режим рабочего времени, компенсации в связи с увольнением), а нестабильность занятости чрезмерна. Это означает, что потеря работы может быть компенсирована только быстрым поиском другой такой же работы.

Во-вторых, это следствия для экономического роста и производительности труда. Неформальный сектор, как правило, отличается примитивным технологическим уровнем, низкой капиталоемкостью, отсутствием доступа к кредитным ресурсам, невысокими требованиями к человеческому капиталу. Все это делает его малопродуктивным по сравнению с формальным. Чем выше его доля в занятости, тем больше труда используется относительно неэффективно. Естественно, что при таком распределении рабочей силы экономический рост оказывается ниже, чем он мог бы быть.

В-третьих, масштаб неформальности является индикатором качества функционирования государственных институтов. Ее экспансия отражает растущее недоверие к формальным институтам, неудовлетворенность качеством регулирования, отсутствие единых правил игры для всех. Она тем значительнее, чем хуже институциональный климат. Связь здесь, однако, двусторонняя. Деформализация сама по себе способствует дальнейшей институциональной эрозии, поскольку разрушает институт формального договора и его инфорсмент. Неформальные работники не платят налоги и социальные взносы, что лишает бюджет значительной части потенциальных поступлений. Тем самым государство теряет доходы и ограничено в финансировании производства общественных благ. Когда одна многочисленная группа уходит от налогов, то налоговая мораль всего общества также оказывается под угрозой.

Это лишь наиболее очевидные риски, создаваемые неформальным рынком труда. Возможно, что в реальности они не столь велики. Но насколько они на самом деле значительны, может быть установлено только в ходе специальных исследований, использующих большие массивы эмпирических данных и современную аналитическую технику.

В фокусе нашей книги – формирование неформальности и анализ ее экономических и социальных последствий на российском рынке труда. Такой анализ позволяет сформулировать рекомендации для экономической и социальной политики.

К сожалению, при проведении исследования мы столкнулись с серьезными ограничениями, прежде всего – информационными. Из-за этого некоторые темы выпали из поля на-

шого зрения, а других мы смогли коснуться лишь пунктиром. Но авторы успокаивают себя тем, что все аспекты проблемы неформальности в любом случае невозможно «запахнуть» в одну книгу. Мы с этой тематикой не собираемся прощаться и надеемся возвращаться к ней по мере появления новых данных и возникновения новых идей.

Наш подход имеет несколько особенностей, которые мы хотели бы специально подчеркнуть.

Во-первых, данная монография представляет не теоретические, а преимущественно эмпирические исследования проблем неформальности. Они предполагают широкое использование эконометрической методологии, позволяющей оценивать силу и направление связей между отдельными переменными. Надежные оценки различных влияний бывает трудно получить, поскольку многие изучаемые нами поведенческие явления селективны, а не случайны, переменные эндогенны, а не экзогенны, далеко не все важные факторы наблюдаемы. Мы стараемся учитывать все эти обстоятельства и знакомим с ними читателей.

Во-вторых, исследования, которые легли в основу нашей книги, основываются на больших и разнообразных массивах статистических данных. Они позволяют анализировать обсуждаемые проблемы с разных сторон, в том числе и в динамике. Мы использовали лишь те базы данных, в качестве которых можно быть уверенными.

В-третьих, главы книги представляют собой полусамостоятельные исследования, которые изначально не были объединены единой жесткой программой, методологией или используемыми данными. Такая гибкость введена сознательно, чтобы не накладывать на исследователей дополнительные ограничения и не «ломать» их под единое определение неформальности, которого, по-видимому, и не существует. Отсюда неудивительно, что предлагаемые в разных главах выводы могут не всегда и не во всем совпадать. Мы считаем это нормальным явлением и не пытаемся скрывать возможные расхождения. Наоборот, они показывают веер допустимых оценок. Точно так же мы не видим ничего предосудительного в возможных тематических повторах, когда различные главы обращаются к обсуждению одних и тех же проблем, но под разным углом зрения.

Основным *источником данных* для исследований, собранных в книге, послужил Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения (РМЭЗ – НИУ ВШЭ) за 8–19 раунды, которые охватывают период 1998–2011 гг. Мы также используем данные специального модуля, посвященного проблеме неформальности, который был добавлен к базовой анкете РМЭЗ – НИУ ВШЭ за 2009 г. Данный модуль позволил получить наиболее полную на сегодняшний день информацию о характеристиках российской неформальной занятости.

Помимо него информационной базой исследования являются несколько других источников: Обследования населения по проблемам занятости (ОНПЗ) Росстата за 1999–2011 гг.; официальная статистика Росстата о заработной плате в российской экономике.

Структура работы. Книга состоит из введения, 11 глав, в которых подробно рассматриваются отдельные аспекты неформальности, и заключения, где подводятся итоги.

Глава 1 вводит в проблематику неформальности и дает обзор основных тем и исследовательских подходов. Неформальность на рынке труда – чрезвычайно сложное и неоднозначное явление, а ее «многоликость» коренится в особенностях институциональной среды современных обществ. Здесь обсуждаются природа этого явления, история вопроса, основные теории, используемые в исследовании соответствующих проблем. Специальное внимание уделено издержкам и выгодам (де)формализации как для работников, так и для фирм и общества в целом. Подробно рассматривается вопрос о дуализме на рынке труда, предполагающем его сегментацию и функционирование неформального рынка труда в особом режиме. Этот раздел служит теоретическим введением для последующих глав.

Глава 2 посвящена методологическим и измерительным аспектам проблемы неформальной занятости. В литературе встречаются десятки, если не сотни, различных определений неформальной занятости, зачастую имеющих между собой достаточно мало общего. В этих условиях несомненный интерес приобретает вопрос о сильных и слабых сторонах разных подходов, о совпадении/несовпадении оценок, получаемых с их помощью, и о возможных причинах, порождающих расхождения в результатах. Для России вопрос о сопоставимости показателей неформальной занятости также является не праздным.

В *главе 3* представлены результаты исследования различных характеристик неформального сектора в России в 1999–2011 гг. с использованием данных Росстата. Здесь приводятся оценки размера и динамики неформального сектора в России, а также описываются его составляющие и основные социально-демографические черты. Также анализируются факторы межрегиональной дифференциации в развитии российского неформального сектора на основе специально созданной авторами панельной базы данных по экономическим и структурным характеристикам регионов.

Глава 4 посвящена поиску ответов на две группы вопросов, связанных с неформальностью на рынке труда. Во-первых, это анализ структуры и детерминантов неформальной занятости. Во-вторых, это анализ механизмов вознаграждения неформальных работников. Особенность главы – в использовании информации из специального обследования, реализованного в 2009 г. Наиболее общий вывод состоит в том, что наличие на российском рынке труда массивного анклава неформальных рабочих мест со своими специфическими механизмами установления заработной платы свидетельствует о «провале» существующей институциональной системы.

В *главе 5* впервые подробно анализируется влияние минимальной заработной платы (МЗП) на занятость в неформальном секторе на российском рынке труда. Гипотеза о положительном влиянии МЗП на масштаб неформальности основана на предсказаниях двухсек-

торной модели рынка труда, где в первом секторе (формальном) законодательство о МЗП действует, а во втором секторе (неформальном) не действует. Увеличение МЗП приводит к необходимости повышать заработные платы низкооплачиваемых работников в формальном секторе выше их предельной производительности, что ведет к их вытеснению. В условиях очень низких пособий по безработице большинство потерявших работу имеют ограниченный выбор способов получения дохода. Прежде всего это – трудовая деятельность в тени регулирования, где издержки найма и увольнения относительно низки.

Ключевой результат исследования состоит в том, что рост МЗП действительно приводит к повышению доли неформально занятых. Это заставляет с большей осторожностью относиться к тезису о том, что повышение минимальной заработной платы в России всегда благоприятно сказывается на низкооплачиваемых работниках.

В *главе 6* обсуждается влияние налогообложения. Налоговая реформа 2001 г. рассматривается в ней как естественный эксперимент, в ходе которого разные группы оказались в разной степени подвержены налоговым новациям. Эта реформа заключалась в установлении плоской единой ставки подоходного налога, объединении платежей в социальные фонды в единый социальный налог и введении для него регрессивной ставки. В ходе ее реализации ставка налогообложения была экзогенно (т.е. независимо от характеристик тех, на кого она повлияла) снижена для определенной категории индивидов, в то время как другие остались практически не затронуты ею.

Дизайн налоговой реформы открывает возможности для применения исследовательской стратегии, позволяющей оценить среднюю величину снижения вероятности участия в неформальном секторе для экспериментальной группы по сравнению с контрольной в следующий после проведения реформы период. Оказывается, что под влиянием налоговой реформы риск неформальной занятости (как регулярной, так и нерегулярной) весьма ощутимо снизился.

В *главе 7* авторы обращаются к процессам перемещений работников между формальным и неформальным секторами. Здесь возникает серия интересных вопросов, связанных с тем, кто вовлечен в такую мобильность, куда она преимущественно направлена и насколько интенсивна. Оказывается, что взаимобмен идет достаточно интенсивно, неформальность имеет тенденцию самовоспроизводиться, а работники неформального сектора предпочли бы получить работу в формальном.

Глава 8 реконструирует эволюцию неравенства по заработной плате, разделяя занятых на формальной и неформальной основе. В этом плане она продолжает некоторые темы, поднятые в *главе 4*. В течение всего рассматриваемого периода (2000–2010 гг.) дифференциация месячных заработков была существенно выше среди занятых на неформальной основе, но заметно снизилась за 10 лет в обеих группах. Важно, что неформальность, как показал анализ, серьезно увеличивает риск попадания в самые низкооплачиваемые группы.

Анализ различий в заработках на разных участках шкалы распределения выявляет существенную неоднородность внутри сегмента неформальной занятости. Такие различия между формально и неформально занятыми наиболее велики для работников с низкими заработками и сокращаются по мере движения по шкале распределения. В верхней части распределения различия в заработках между формально и неформально занятыми не являются статистически значимыми. Впрочем, именно в нижней половине распределения в 2000–2010 гг. рост заработков неформально занятых опережал рост заработков занятых на формальной основе, в результате чего разрыв резко (почти на треть) сократился.

Существует крайне мало исследований, посвященных влиянию неформальности на благосостояние не только самих неформально занятых, но и их семей. По России таких исследований с использованием обширных статистических данных ранее вообще не проводилось. Соответствующая задача решается в *главе 9*. Согласно используемым в ней данным, неформальный сектор в России затрагивает около 20% всех семей, в составе которых есть занятые. В главе оценивается влияние участия в неформальной занятости и степени этого участия на благосостояние семей.

Результаты свидетельствуют о том, что наличие неформальных самозанятых повышает общий доход домохозяйства по сравнению с семьями, полностью занятыми в формальном секторе. Однако доля таких семей невелика. В то же время в бедственном положении оказываются семьи, полностью занятые в неформальном секторе по найму. Их доход существенно ниже, а риск попадания в бедность выше, чем для других типов семей. Высокий риск потери источника заработка и отсутствие социальных гарантий ставят такие семьи на грань выживания.

В *главе 10* неформальная занятость рассматривается как фактор, потенциально влияющий на социальную сплоченность и интеграцию в обществе; для этого используются самооценки социального положения. Такие самооценки (по шкалам «бедные – богатые», «бесправные – обладающие властью», уважения со стороны окружающих, уверенности в возможности обеспечить минимальный уровень материального благосостояния в ближайшем будущем и удовлетворенности текущим материальным положением) ранее в исследованиях неформальной занятости не использовались, но они являются информативными индикаторами экономических и социальных изменений. Они позволяют выдвинуть гипотезу о том, что неформальные работники имеют более низкий субъективный социальный статус по сравнению с более благополучными формальными работниками и, как следствие, относятся к одной из депривированных частей российского общества. Однако представленный анализ показывает, что самооценки неформальных и формальных работников зачастую не имеют значимых отличий.

Глава 11 исследует одну из ведущих форм неформальной занятости – самозанятость – в странах с переходной экономикой. Интерес к этой проблематике объясняется не только

тем, что самозанятые часто входят в состав неформальной занятости. Стимулом к изучению феномена самозанятости стало недостаточное внимание, которое уделяется этой проблеме в экономической литературе. Сравнительное исследование самозанятости, построенное на результатах обследований рынка труда 23-х стран с переходной экономикой, является попыткой дать ответ на два главных вопроса.

Первый – насколько отличаются рынки труда двух групп стран, с одной стороны, стран Восточной и Южной Европы, а также Балтии, а с другой, бывших советских республик, по значению самозанятости для их экономик: ее удельному весу в общей численности рабочей силы, динамике этого показателя на протяжении 2000-х годов, а также структуре и составу. Второй – каковы детерминанты самозанятости, которые можно разделить на два больших класса: макроэкономические характеристики и индикаторы, относящиеся к стратегии реформ и качеству институтов.

Связь с предыдущими исследованиями ЦеТИ. Предлагаемая работа является естественным продолжением трех предыдущих коллективных монографий, также подготовленных сотрудниками Центра трудовых исследований (ЦеТИ) НИУ ВШЭ и опубликованных Издательским домом НИУ ВШЭ. Это такие книги как «Нестандартная занятость в российской экономике» (2005), «Заработная плата в России: эволюция и дифференциация» (2007) и «Российский работник: образование, профессия, квалификация» (2011). Добавим, что в ней широко используются результаты исследований по различным аспектам российского рынка труда, которые проводились сотрудниками ЦеТИ в последние годы⁴.

Наши благодарности. Эта книга не состоялась бы без всесторонней поддержки со стороны НИУ ВШЭ и, в частности, Программы фундаментальных исследований, реализуемой в университете. Благодаря этой Программе авторы имели возможность работать над этой темой в течение трех лет (2010–2012 гг.). Используемые в ряде глав (главы 4 и 6) эмпирические данные частично собраны в рамках проекта «Неформальность на российском рынке труда: экономическая и социологическая перспектива», поддержанного в 2009 г. Фондом Джона Д. и Кэтрин Т. Макартуров.

На разных этапах работы авторы получали замечания и комментарии, которые помогли сделать итоговый текст лучше. Особо отметим наших коллег А. Бессуднова, М. Денисенко, И. Денисову, Э. Ершова, А. Зайцеву, Х. Леманна, М. Локшина, Я. Кузьминова, О. Куликова, В. Магуна, А. Муравьева, Ф. Прокопова, С. Рощина, А. Чепуренко, Т. Четвернину, Л. Якобсона и А. Яковлева, высказывавшихся по отдельным исследованиям, превратившимся затем в главы книги.

Успех эмпирических исследований во многом зависит от качества и доступности данных. В связи с этим мы не можем не отметить тот факт, что в большинстве глав исполь-

⁴ См.: <http://www.hse.ru/org/hse/wp/wp3>

зуются данные РМЭЗ – НИУ ВШЭ, а их высокое качество – итог работы исследовательской группы «Демоскоп» под руководством П. Козыревой и М. Косолапова. Мы также не можем не отметить многолетнее сотрудничество с Росстатом и, в частности, вклад З. Рыжиковой и О. Жихаревой в развитие обследований населения по проблемам занятости (ОНПЗ).

Этой книги не было бы без плодотворного сотрудничества с Издательским домом НИУ ВШЭ, сотрудники которого приложили много сил для того, чтобы она получилась такой, какой вы ее в итоге видите. Особо отметим вклад О. Осиповой, осуществившей редакторскую «доводку» нашей рукописи до нужных кондиций, и Л. Моисеенко, превратившей рукопись в красиво набранную книгу. Ряд представленных в монографии глав вначале увидели свет в качестве препринтов серии WPЗ «Проблемы рынка труда». Мы крайне признательны А. Заиченко за большую работу в качестве редактора серии.

Для кого предназначена эта книга? Прежде всего, конечно, книга ориентирована на исследователей, преподавателей и студентов – экономистов и социологов. На наш взгляд, она может быть небезынской для всех, кто интересуется устройством и функционированием институтов переходной экономики. Мы надеемся, что в ней найдется полезное и для специалистов-практиков в области рынка труда и занятости, среди которых представители профсоюзов и работодателей, специалисты по управлению персоналом и аналитики рекрутинговых агентств.

Материалы монографии могут быть использованы при преподавании таких дисциплин, как экономика труда, переходная экономика, социология труда, управление человеческими ресурсами и др.

Литература

Weber M. Основные социологические понятия // Вебер М. Избранные произведения. М.: Прогресс, 1990.

Hart K. Formal Bureaucracy and the Emergent Forms of the Informal Economy // Linking the Formal and the Informal Economy: Concepts and Policies / ed. by B. Guha-Khasnobis, R. Kanbur, E. Ostrom. Oxford: Oxford University Press, 2006.

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

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

Levenson A.R., Maloney W.F. The Informal Sector, Firm Dynamics, and Institutional Participation: Policy Research Working Paper № 1988. Washington, DC: The World Bank, 1998.

Lipton M. Family, Fungibility and Formality: Rural Advantages of Informal Non-Farm Enterprise versus the Urban-Formal State // S. Amin (ed.) Human Resources, Employment and Development. Vol. 5: Developing Countries. L.: McMillan, 1984.

Mead C., Morrison C. The Informal Sector Elephant // World Development. Vol. 24. № 10. P. 1611–1619.

OECD. Employment Outlook. Paris: OECD, 2004.

OECD. Employment Outlook. Paris: OECD, 2008.

OECD. Is Informal Normal? Towards More and Better Jobs in Developing Countries / ed. by J.P. Jütting, J.R. de Laiglesia. Paris: OECD, 2009.

Oviedo A.M., Thomas M.R., Karakurum-Ozdemir K. Economic Informality: Causes, Costs, and Policies – A Literature Survey: World Bank Working Paper № 167. Washington, DC: The World Bank. 2007.

Packard T., Koettl J., Montenegro C.E. In From the Shadow: Integrating Europe's Informal Labor. Washington D.C.: World Bank, 2012.

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

Глава 1

НЕФОРМАЛЬНОСТЬ НА РЫНКЕ ТРУДА: КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ РАМКИ АНАЛИЗА

1.1.

Введение

В этой главе мы намерены очертить концептуальные рамки того явления, которое называется неформальностью на рынке труда.

Одним из первых, кто обратился к изучению этого феномена, был выдающийся британский антрополог К. Харт, исследовавший рынки труда в африканских городах [Hart, 1973]. В фокусе его исследований оказались вчерашние мигранты из сел, неквалифицированные работники, находившиеся в низкопроизводительной самозанятости основной (а часто единственный) источник средств к существованию. Самозанятость для них служила единственной альтернативой полной безработице, поскольку формальный рынок труда им ничего не мог предложить, а системы помощи безработным в этих странах не существовало. Введенное им понятие «неформальный сектор» было практически мгновенно подхвачено и стало активно использоваться экспертами Международной организации труда (МОТ) [ILO, 1972]. С этого момента началось победное шествие этого понятия в социальных дисциплинах и экономической полити-

ке. Оно не только вызвало к жизни огромный поток исследовательской литературы, но и было взято на вооружение официальными статистическими ведомствами всего мира, в частности – получило отражение в обновленной версии Системы национальных счетов (СНС-93). Позднее на фундаменте, заложенном Хартом, возникли более общие концепции «неформальной экономики» и «неформальной занятости», ставшие неотъемлемой частью понятийного аппарата современных антропологов, социологов и экономистов. Сегодня литература по проблемам «неформальной экономики», «неформального сектора», «неформальной занятости» насчитывает тысячи публикаций, и с каждым годом их число стремительно увеличивается.

Сам К. Харт не ставил перед собой каких-либо сверхамбициозных задач. Его цель была очень конкретной и достаточно скромной – показать неадекватность доминирующих представлений западных исследователей об анатомии рынков труда в развивающихся странах, которую они описывали по аналогии с тем, что привыкли видеть в развитых странах. С началом процесса модернизации из деревень в города устремился огромный поток мигрантов. Однако современный «капиталистический» сектор этих стран делал лишь самые первые шаги и был слишком слаб и мал, чтобы справиться с гигантским наплывом рабочей силы. Соответственно все те, кому не удавалось найти в нем работу, автоматически записывались западными исследователями в «безработные». В 1960-х – начале 1970-х годов не редкостью были оценки уровня городской безработицы в развивающихся странах порядка 50–60% [Hart, 2006].

Харт убедительно показал, что все это – оптическая иллюзия, поскольку оказаться за бортом «капиталистического» сектора не означает остаться без работы и дохода. Такие «безработные» активно участвуют в разнообразных видах «неформальной» экономической деятельности, среди которых: мелкая уличная торговля, оказание разовых услуг, помощь соседям при ремонте жилья, поденная работа, вождение такси, попытки организовать собственный небольшой бизнес и т.д. Эти виды деятельности могут причудливо сочетаться как между собой, так и с другой «формальной» работой.

С точки зрения общепринятых статистических критериев определения статусов на рынке труда (рекомендуемых МОТ) все эти люди имеют занятие, приносящее доход, и принадлежат к категории занятых. Хотя их занятость носит во многом иной характер по сравнению с теми, кто трудится на крупных промышленных предприятиях или в правительственных учреждениях развивающихся стран, она не превращается от этого в безработицу. Для обозначения этого гигантского анклава экономической активности, не замечавшегося подавляющим большинством экспертов по проблемам развития, Харт и ввел термин «неформальный сектор». (Среди прочего он отмечал, что по степени предпринимательской активности «неформальный» сектор зачастую превосходит «формальный», так что с этой

точки зрения не очевидно, какой их них ближе к «духу капитализма».) Более того, достаточно скоро стало ясно, что открытый Хартом неформальный сектор – универсальное явление, встречающееся во всех без исключения экономиках мира – не только развивающихся, но также развитых и постсоциалистических [OECD, 2009; Feld, Schneider, 2010].

В исследовательской литературе можно условно выделить две традиции, различающиеся отношением к феномену неформальности, – «дружественную» и «недружественную» [Maloney, 2004].

Первая представлена именами «классиков» изучения этой темы – К. Харта и Э. де Сото, а также такого известного исследователя как У. Мэлони и др. Такая позиция близка значительной части экспертов, работающих под эгидой Всемирного банка. Вторая тесно связана с деятельностью Международной организации труда и, возможно, ее наиболее полным и последовательным воплощением стала разработанная МОТ концепция «достойного труда» [ILO, 2002].

Согласно «дружественной» традиции, в тех или иных пропорциях «достойные» и «недостойные» места создаются и существуют как в формальном, так и в неформальном секторах, которые, следовательно, не поляризованы в виде двух жестко отделенных друг от друга кластеров рабочих мест, а образуют непрерывный континуум со множеством промежуточных градаций. Так, Мэлони пишет, что «в первом приближении мы можем представить неформальный сектор в развивающихся странах как нерегулируемый аналог добровольного предпринимательского сектора развитых стран» [Maloney, 2004, p. 1159]. Такой вывод коренным образом меняет нормативную оценку, поскольку свободное предпринимательство является источником и мотором развития, а сам предприниматель выступает главным «героем» капиталистического общества.

Какой-либо непроходимой границы, пролегающей между формальным и неформальным секторами, не существует – их связывают отношения активного «взаимообмена». Большие массы работников непрерывно перемещаются во встречных направлениях, переходя как из формальной занятости в неформальную, так и, наоборот, из неформальной в формальную. Такие переходы являются добровольным (и это важно отметить!) решением самих людей, выбирающих сектор занятости, по совокупности всех обстоятельств для них более «выгодный». В результате неформальные работники (во всяком случае, многие из них) предстают не как пассивные жертвы социальной эксклюзии, а как рациональные рыночные агенты, которые при выборе сектора занятости взвешивают потенциальные выгоды и издержки и исходя из этого принимают наиболее предпочтительные для себя решения. При таком подходе императивом для экономической политики государства становится установка на достижение *оптимальной* степени формализации рынка труда.

В рамках «недружественной» традиции рынок труда (прежде всего в развивающихся странах, но не только) предстает как резко сегментированный, с жесткой границей, разде-

ляющей формальный и неформальный сектора: «достойные» рабочие места сосредоточены в первом кластере, тогда как второй служит «отстойником», куда стекаются «недостойные» рабочие места [ILO, 2002]. Вход в него является вынужденным, а не добровольным. Как отмечают сотрудники МОТ, «наша позиция заключается в том, что неформальные работники, попадающие в бедность, не могут быть добровольно неформальными ни в каком разумном смысле этого слова» [Kucera, Roncolato, 2008, p. 326]. Неформальные работники предстают в этом случае как жертвы социальной эксклюзии, которым разнообразные институциональные барьеры (создающие сегментацию) закрывают доступ к «достойным» (т.е. формальным) рабочим местам. Вполне естественно, что при таком подходе императивом для экономической политики государства становится установка на *максимальную* формализацию отношений занятости, говоря более конкретно – на ликвидацию кластера «недостойных» рабочих мест путем полного поглощения неформального сектора формальным. В этом смысле борьба с бедностью начинает практически сводиться к искоренению (или сокращению) неформальности.

Спор между сторонниками «дружественной» и «недружественной» концепций не завершен. И дело не только в том, что существует влиятельная концепция двухъярусного неформального сектора Г. Филдса, сочетающая элементы обеих этих традиций [Fields, 1990]. С одной стороны, сторонники «недружественного подхода» признают чрезвычайную неоднородность неформальной занятости, в которой можно найти «все, что угодно». С другой, нельзя исключить, что она может играть достаточно позитивную роль в одних странах, но резко негативную в других.

Обсуждая наиболее общие концептуальные проблемы, возникающие при изучении неформальности на рынке труда, мы постараемся учесть и критически оценить аргументы, высказываемые в рамках обеих этих традиций. Глава состоит из шести разделов, включая введение и заключение. Следующий раздел посвящен анализу альтернативных моделей сегментированного рынка труда, где один из сегментов оказывается представлен неформальным сектором. В третьем разделе рассматриваются механизмы отбора в неформальность – побуждающие или вынуждающие работников занимать неформальные рабочие места. Состав неформально занятых будет сильно различаться в зависимости от того, какие из этих механизмов являются ведущими. В четвертом разделе оцениваются плюсы и минусы неформальной занятости, связанные с нею выгоды и издержки – как с точки зрения отдельных работников, так и с точки зрения всего общества. Пятый раздел посвящен обсуждению разнообразных факторов – экономических, социальных, институциональных, подталкивающих к растущей формализации или, наоборот, к растущей деформализации занятости. В заключении формулируются основные выводы из представленного анализа.

1.2.

Дуализм на рынке труда

Естественной отправной точкой при теоретическом осмыслении феномена неформальной занятости могут служить модели дуального рынка труда. В них рынок труда предстает в виде двух отдельных (хотя и не полностью изолированных) секторов, каждый со своими особыми законами формирования занятости и установления заработной платы (именно поэтому в экономической литературе проблема неформальности нередко обозначается также как «проблема дуализма на рынке труда»). Такие модели являются частью обширного семейства подходов, известных как теории сегментированного рынка труда (СРТ), представляя простейшую их версию, когда число выделяемых сегментов оказывается минимально возможным, т.е. равно двум. Существование двух и более сегментов, разделенных плохо проницаемой перегородкой, и составляет суть сегментации – или в частном случае дуальности – рынка труда.

Основной смысл идеи сегментации можно выразить с помощью двух взаимосвязанных вопросов. Является ли экономика (и рынок труда) интегрированным целым или ее правильнее представлять как набор малосвязанных (или вообще несвязанных) и неконкурирующих между собой сегментов? Для работника попадание в тот или иной сегмент рынка труда – это «судьба», которую трудно изменить, или лишь промежуточный этап в череде возможных межсекторных перемещений, во многом определяемых его собственными решениями (например, накоплением человеческого капитала)¹? Неоклассическая теория и теории сегментированного рынка труда дают на них разные ответы.

Согласно неоклассической теории, рынок труда является единым и интегрированным, а отдельные работники делают свободный выбор среди множества различных рабочих мест, стремясь к максимизации суммарных выгод от рабочего места и руководствуясь при этом своими предпочтениями. Их труд вознаграждается в соответствии с имеющимся у них запасом человеческого капитала, а дифференциация в оплате труда следует за дифференциацией в производительности работников, зависящей в том числе от инвестиций в их человеческий капитал и от их врожденных способностей [Беккер, 2003].

¹ Тот или иной ответ тянет за собой соответствующие следствия для экономической и социальной политики. Скажем, если рынок труда интегрирован, а не сегментирован, и работник стоит перед выбором лучшего рабочего места, то борьба с бедностью прежде всего связана с инвестициями в работника, т.е. предполагает меры на стороне предложения труда. Более образованные и квалифицированные относительно легко перемещаются в формальный сектор и занимают там «хорошие» рабочие места. Если же рынок сегментирован и перемещения в «хороший» сектор ограничены, то политика должна фокусироваться на стороне спроса и стремиться к устранению искусственных барьеров на пути трудовой мобильности.

Моделирование рынка труда как сегментированного (дуального) по тем или иным основаниям является вызовом неоклассической теории. Различные концепции сегментированного рынка труда (СРТ) объединяет то, что они подчеркивают фрагментацию рынка труда и отдают приоритет институциональным и социальным объяснениям формирования заработной платы и занятости по отношению к действию сил спроса и предложения [Taubman, Wachter 1986; Leontaridi, 1998]. Они переносят фокус внимания со стороны предложения (что характерно для неоклассических подходов) на сторону спроса на труд. Согласно им, дифференциация в заработной плате не столько отражает различия в знаниях и умениях работников (в накопленном ими человеческом капитале), сколько является следствием фрагментированной (сегментированной) структуры рынка труда и связанных с этим различий в механизмах зарплатообразования.

М. Уахтер отнес к концептуальному ядру теории СРТ четыре базовых положения, присущие любым ее версиям: 1) рынок труда состоит из двух или более сегментов; 2) механизмы формирования занятости и установления заработной платы в каждом из сегментов отличны; 3) мобильность между сегментами крайне ограничена, так что для многих работников занятость в нижнем сегменте оказывается ловушкой, откуда нет выхода; 4) в нижнем сегменте наблюдается масштабное недоиспользование рабочей силы в том смысле, что у многих попавших в него работников фактическая производительность оказывается устойчиво ниже потенциальной [Wachter, 1974].

Различные версии СРТ могут называть выделяемые сегменты по-разному, но в них всегда присутствуют относительно продвинутый сектор и относительно отсталый [Fields, 2009]. Речь может идти о «первичном и вторичном», «внутреннем и внешнем», «формальном и неформальном» секторах, о «ядре и периферии», о «сегменте хороших и сегменте плохих рабочих мест», о «сегменте высокооплачиваемых и сегменте низкооплачиваемых рабочих мест» и т.д.² Одна из критических проблем, с которой сталкиваются теории СРТ, связана с установлением границы, проходящей между секторами. Что она собой представляет? По каким основаниям ее следует проводить? Действительно ли она маркирует принципиально разные типы поведения предприятий и работников на рынке труда?

Во многих версиях теории СРТ межсекторная граница задавалась произвольно, исходя из тех или иных субъективных представлений о том, что такое «хорошие» и что такое «пло-

² Применительно к развитым и развивающимся странам могут использоваться разные термины. Например, деление на ядро и периферию, первичный и вторичный, внутренний и внешний рынки труда чаще используется в работах по развитым странам, тогда как в работах по развивающимся странам речь чаще идет о капиталистическом и некапиталистическом, современном и традиционном секторах. Что касается дихотомии «формальный/неформальный», то хотя первоначально она возникла при изучении проблем развивающихся стран, со временем проникла и стала широко использоваться также и в исследованиях по развитым странам. Этот вариант терминологии может поэтому считаться наиболее общим и наиболее употребительным.

хие» рабочие места. Как следствие, они становились легко уязвимыми для критики. Деление рабочих мест на два больших класса – формальные и неформальные – дает операциональное и интуитивно убедительное решение этой проблемы. Действительно, в развивающихся странах водораздел между формальным и неформальным секторами, как правило, виден даже невооруженным глазом, да и в развитых просматривается обычно достаточно легко. При этом можно ожидать, что демаркационная линия между этими секторами не будет чисто номинальной: поведение как предприятий, так и работников будет сильно отличаться в зависимости от статуса (формального или неформального), в котором они присутствуют на рынке труда.

В простейшем случае предполагается, что формальный сектор аккумулирует «хорошие» рабочие места (высокооплачиваемые, защищенные, требующие квалификации, с перспективой карьерного продвижения), тогда как неформальный – «плохие» (малооплачиваемые, социально незащищенные, не требующие квалификации, не сулящие карьерную перспективу). Соответственно важнейшим проявлением сегментации оказывается существование устойчивого межсекторного разрыва в заработной плате, когда формальные работники оплачиваются по более высоким ставкам, чем неформальные. Однако само по себе деление рабочих мест на такие группы еще не означает сегментации (рабочие места разного качества встречаются на любом рынке труда), которая появляется лишь тогда, когда вход в «хороший» сегмент рынка труда ограничен и кандидатов на работу в нем оказывается больше, чем он способен абсорбировать. В итоге не все желающие могут в него попасть и встают «в очередь». Соответственно другим важнейшим проявлением сегментации оказывается низкая межсекторная мобильность. С одной стороны, из-за высоких барьеров на вход в формальный сектор приток в него работников из неформального сектора остается ограниченным. С другой, из-за понятного нежелания расставаться с «хорошими» рабочими местами значительным оказывается также и отток работников из формального сектора в неформальный.

В результате те, кто был отсечен от доступа к формальной занятости, встают перед выбором: либо трудоустроиться в неформальном сегменте (куда вход свободен, что означает возможность всегда найти какую-то занятость с зарплатой, уравнивающей спрос и предложение), либо становиться безработными. В этих условиях неформальный сектор становится своеобразной ловушкой с массовым недоиспользованием имеющейся здесь рабочей силы: по своим качественным характеристикам многие неформальные работники вполне могли бы прямо сейчас или после минимальных инвестиций в их человеческий капитал начать успешно трудиться на квалифицированных («хороших») рабочих местах, где отдача от них была бы намного больше, но из-за перекрытия каналов вертикальной мобильности они вынуждены оставаться на неквалифицированных («плохих») рабочих местах [Taubman, Wachter, 1986; Fields, 2009].

Но почему граница между формальным и неформальным секторами оказывается такой труднопреодолимой? Отвечая на этот вопрос, теоретики СРТ апеллируют к идее *защищенной занятости*, имея в виду «защищенность» от рыночных сил спроса и предложения. По наблюдению Д. Мазумдара, главное отличие между формальным и неформальным секторами заключается в том, что занятость в первом из них «является защищенной по какому-либо одному или сразу по нескольким параметрам, так что уровень заработной платы и условия труда в этом секторе остаются обычно недостижимыми для тех, кто ищет работу, если только им не посчастливится каким-то образом преодолеть ограждающий его входной барьер» [Mazumdar, 1976, p. 656]. Именно это дает возможность поддерживать заработную плату в формальном секторе на устойчиво более высоком уровне, чем тот, что наблюдается в неформальном секторе. Важно отметить, что защитные барьеры такого рода могут возникать не только на рынке труда – например, крупные компании, населяющие формальный сектор, могут снабжаться электроэнергией по сниженным (субсидируемым ценам); иметь доступ к квотам на получение иностранной валюты; получать эксклюзивные льготы на приобретение импортного оборудования и т.д. И поскольку трудно представить, чтобы подобный льготный режим мог существовать для небольших неформальных предприятий, этого может оказываться вполне достаточно для формирования устойчивого разрыва в заработной плате между формальным и неформальным секторами.

В принципе, здесь могут действовать самые различные факторы. Речь идет не только об институциональных механизмах, но также о механизмах, связанных с политикой фирм и даже установками самих работников [Fields, 2004a]. Наиболее распространенным можно считать представление о сегментации (дуализме) на рынке труда, связывающее ее с действием институтов и регулированием. Предполагается, что регулирование вносит избыточную жесткость в функционирование рынка труда, затрудняя адаптацию заработной платы. Если такое регулирование «вбивает» клин между заработками тех, кто им охвачен, и тех, кто нет, то возникает дуализм. Среди таких институциональных механизмов – установление высокой планки минимальной заработной платы; давление со стороны профсоюзов; поддержание высокого уровня оплаты труда в публичном («бюджетном») секторе; давление со стороны государства на крупные компании с тем, чтобы заставить их оплачивать работников по завышенным ставкам (известно немало случаев, когда правительства развивающихся стран давали ТНК разрешение на ведение деятельности только в обмен на обязательства по поддержанию высокой оплаты труда); жесткое законодательство о защите занятости. Действие всех таких институтов является избирательным: оно распространяется на предприятия формального, но не распространяется на предприятия неформального сектора. Отсюда – различие в механизмах зарплатообразования в том и другом.

Вместе с тем отсутствие межсекторного выравнивания заработков может быть также следствием политики эффективной заработной платы, проводимой крупными компаниями

формального сектора. Они могут проводить такую политику, если дополнительные затраты, связанные с оплатой работников по ставкам выше рыночных, перекрываются дополнительной прибылью, которую им удастся получить за счет повышения производительности труда или присвоения ренты. «Сверхрыночная» оплата может способствовать привлечению в эти компании более опытных и квалифицированных работников; положительно влиять на трудовую мораль, побуждая нанятых работников к более напряженному, ответственному и производительному труду; снижать текучесть рабочей силы, обеспечивая экономию издержек, связанных с отбором и подготовкой кадров. Во многих развивающихся странах, где значительная часть населения живет в глубокой нищете на грани физического выживания, к этому добавляется еще один важный эффект: давая работникам возможность нормально питаться, повышенная заработная плата может радикально улучшать их физическое состояние, обеспечивая тем самым значительный выигрыш в производительности. В любом из этих случаев поддержание заработной платы на высоком (эффективном) уровне оказывается в интересах самих фирм.

В неформальном секторе, где по большей части используется неквалифицированный труд, положительные эффекты, связанные с политикой эффективной заработной платы, могут отсутствовать или же у населяющих его мелких и мельчайших фирм может не быть достаточных финансовых средств для ее проведения. В этом случае, как и в случае институциональных барьеров, заработная плата в разных секторах будет поддерживаться на разных уровнях.

Наконец, существует достаточно экзотический вариант, когда «сверхрыночный» уровень заработной платы в формальном секторе может породиться на стороне предложения на рынке труда. В развивающихся странах многие предприятия, сталкивающиеся с сильными колебаниями в рыночном спросе, предпочитают нанимать работников на очень ограниченный срок, чтобы иметь возможности быстро от них избавляться. Если же спрос на труд со стороны таких предприятий малоэластичен, то тогда нанимающимся на них работникам может быть выгодно «вздувать» ставки заработной платы – скажем, поддерживать их в период сезонного спада активности на таком же высоком уровне, что и в период сезонного пика. Конечно, это грозит им увеличением частоты периодов безработицы на протяжении года; однако при определенных условиях проигрыш за счет более продолжительной безработицы будет перекрываться выигрышем за счет более высокой заработной платы. Как следствие, такая стратегия будет обеспечивать им больший годовой заработок.

Итак, отсутствие адаптации заработной платы в формальном секторе может объясняться разными причинами. Однако какими бы эти причины ни были, ее поддержание на «сверхрыночном» уровне всегда оборачивается сокращением формальной занятости: вытесняемые из формального сектора работники вынуждены либо переходить в неформальный, либо становиться безработными. Можно сказать, что платой за избыточную жесткость

заработной платы становится растущая деформализация занятости – неформальный сектор начинает разрастаться за счет формального. При этом в зависимости от механизмов, порождающих сегментацию, выигрывать от нее могут разные группы участников рынка труда. В первом из рассмотренных нами случаев это работники формального сектора; во втором – действующие в этом секторе фирмы; наконец, в третьем – привлекаемые этими фирмами работники, а также безработные [Fields, 2004a].

Как же на этом фоне выглядит ситуация в неформальном секторе? Как мы уже отмечали, суть дуализма на рынке труда выражается в том, что формальный сектор предлагает работникам более привлекательные условия занятости и оплаты труда, чем неформальный. Если это так, то тогда любой из них предпочтет работать на формальной основе и будет соглашаться на неформальную занятость только в самом крайнем случае, при отсутствии иных альтернатив. В этом смысле ее выбор может считаться вынужденным.

Традиционно главное отличие неформального сектора от формального усматривается в том, что вход в него является полностью свободным, т.е. не ограничивается никакими барьерами – ни институциональными, ни какими-либо иными. Это предполагает, что работу в нем могут найти все, кто этого пожелает, – все, кто нулевому заработку предпочитает получение хоть какого-то денежного дохода³. Вследствие этого он оказывается способен поглотить неограниченное количество работников, которые по тем или иным причинам могут вытесняться из формального сектора. Поскольку же в неформальном секторе заработная плата устанавливается под действием сил спроса и предложения, в нем ее уровень будет тем ниже, чем выше барьеры на вход в альтернативный формальный сектор и чем больше, следовательно, масса вытесняемых оттуда работников.

В рамках различных моделей рынка труда взаимодействие между формальным и неформальным секторами будет строиться по-разному [Fields, 2004a].

1. *Модель интегрированного рынка труда.* Как мы уже отмечали, деление рынка труда на нескольких различных сегментов не исключает возможности его функционирования как единого целого. Случай интегрированного рынка труда иллюстрирует рис. 1.1.

Предположим, что экономика состоит из двух секторов – формального и неформального, так что вся рабочая сила распределяется между ними. Все работники идентичны и готовы работать там, где им заплатят больше. Рынок труда можно считать интегрированным, если они будут получать одинаковую заработную плату независимо от того, где они заняты. По левой оси на рис. 1.1 откладываются различные значения заработной платы в формальном секторе (W_f), по правой – в неформальном (W_{nf}). График спроса на труд в первом из них представлен кривой D_f , а во втором – кривой D_{nf} . Совокупному предложе-

³ По мнению некоторых исследователей, неформальная занятость представляет собой не что иное как «стратегию выживания беднейших слоев населения» [Sudarshan, Unni, 2003].

нию рабочей силы соответствует расстояние между точками O_f и O_{nf} . Если заработная плата в обоих секторах отличается гибкостью, то ее равновесный уровень W^* будет определяться пересечением кривых спроса D_f и D_{nf} . При таком ее значении $O_f E$ работников попадут в формальный сектор и $O_{nf} E$ работников – в неформальный. В ситуации равновесия предельный работник будет безразличен к выбору того или иного сектора, поскольку в обоих он будет оплачиваться одинаково.

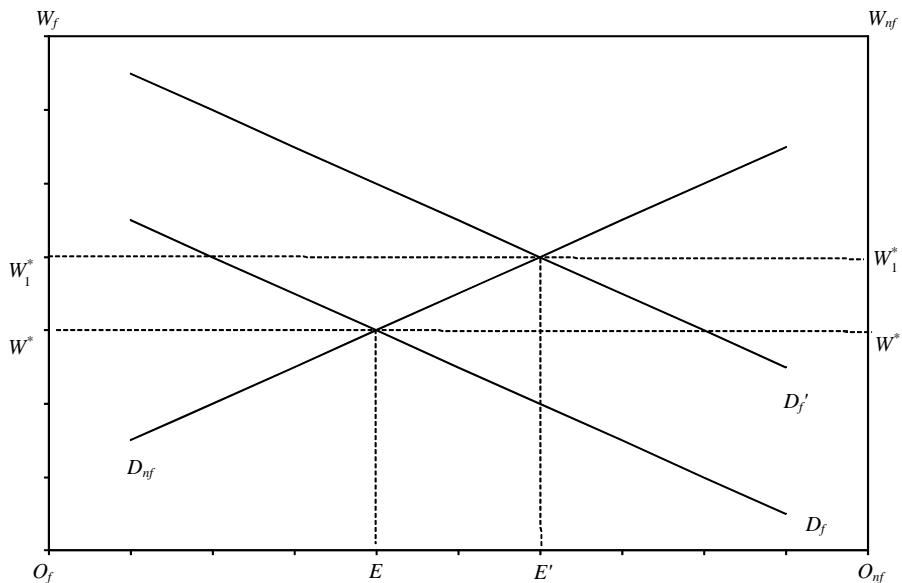


Рис. 1.1. Модель интегрированного рынка труда

Допустим теперь, что благодаря экономическому росту в формальном секторе произошел сдвиг кривой спроса на труд вверх от D_f к D_f' , тогда как в неформальном ничего не изменилось. В этих условиях фирмы из формального сектора начнут повышать заработную плату, чтобы привлечь дополнительных работников, а фирмы из неформального сектора начнут повышать ее, чтобы предотвратить их отток. Новое равновесие установится при уровне заработной платы W_1^* ($W_1^* > W^*$), при этом численность занятых в формальном секторе увеличится до $O_f E'$, а в неформальном сократится до $O_{nf} E'$.

Как видим, в рамках интегрированного рынка труда экономический рост в любом из двух секторов будет вызывать повышение заработной платы в них обоих, т.е. будет благоприятствовать всем работникам независимо от того, где кто из них занят.

2. *Двухсекторная модель.* Перейдем к простейшему случаю сегментации рынка труда, которому соответствует рис. 1.2. Предположим, что в формальном секторе государство вводит нижний порог оплаты труда W_m , причем оно устанавливает его на уровне выше рыночного ($W_m > W^*$). В этом случае формальный сектор будет нанимать лишь $O_f E'$ работников, тогда как EE' работников окажутся из него вытеснены и будут вынуждены перейти в неформальный сектор, на который законодательство о минимальной заработной плате не распространяется. Под влиянием их притока заработная плата в неформальном секторе опустится до уровня \underline{W} , в результате чего возникнет межсекторный разрыв в оплате труда, равный $(W_m - \underline{W})$. Идентичные работники, находясь в разных секторах, будут получать разную заработную плату. Этот «зарплатный» дуализм как раз и будет выражением сегментированности рынка труда.

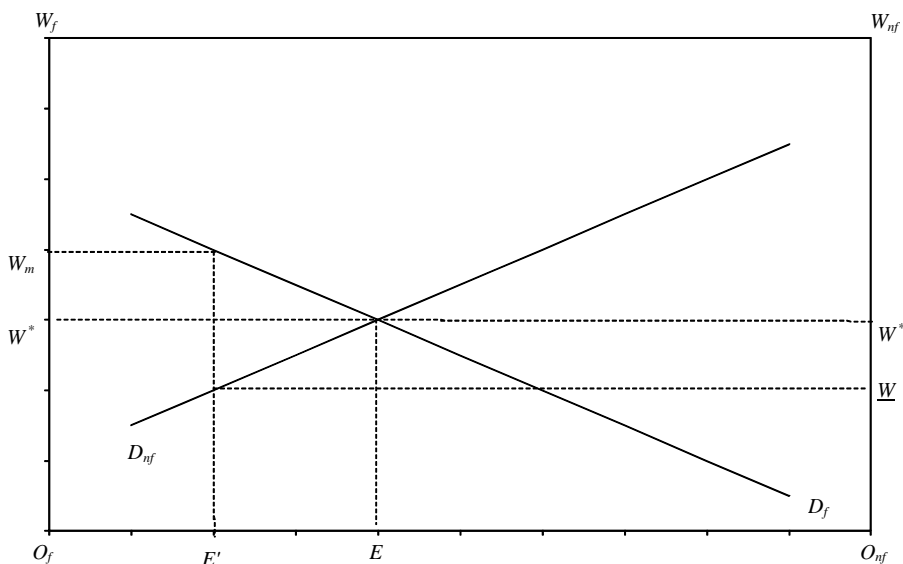


Рис. 1.2. Двухсекторная модель сегментированного рынка труда

На сегментированном рынке труда последствия экономического роста в формальном секторе будут во многом схожи, хотя и не идентичны, с теми, что наблюдались бы на интегрированном рынке труда. Хотя при сдвиге кривой спроса на труд в формальном секторе (D_f) заработная плата в нем (W_m) будет оставаться без изменений (если, конечно, этот сдвиг не будет настолько сильным, что установленный государством минимум окажется ниже нового «рыночного» уровня заработной платы), действующие в этом секторе фирмы начнут

увеличивать занятость, так что определенному числу работников из неформального сектора удастся переместиться в формальный. В результате такого перехода получаемые ими заработки возрастут с \underline{W} до W_m . Одновременно сокращение предложения труда в неформальном секторе будет способствовать повышению заработной платы также и в нем с прежнего уровня \underline{W} до нового более высокого уровня \underline{W}_1 . Это показывает, что подобно случаю интегрированного рынка труда на сегментированном рынке труда занятость и заработная плата в любом из секторов будет определяться рыночными условиями не только в нем самом, но также и во всех остальных секторах.

3. *Двухсекторная модель с безработицей.* В рассмотренной выше модели для обоих секторов предполагалась ситуация полной занятости, возможность безработицы исключалась по определению. Конечно, это очень сильное упрощение. Перейдем теперь к более сложному случаю сегментированного рынка труда с двумя типами занятости и безработицей.

Предположим, что формальный и неформальный сектора отделены друг от друга территориально: скажем, первый существует только в городах, второй только в деревне (при такой локализации его можно обозначить также как «традиционный аграрный сектор», как это чаще всего и делается в литературе). В подобной ситуации, чтобы попытаться счастья в городском формальном секторе, где заработная плата выше, участникам сельского неформального сектора придется сначала перебраться из села в город. Кого-то из них фирмы формального сектора затем наймут, но не всех. Те, кому не повезет, окажутся безработными.

Дилемма, встающая перед работниками, выглядит так: либо пытаться получить работу с более высокой заработной платой W_f в формальном секторе, но с риском стать безработным, либо продолжать работать за более низкую заработную плату W_{nfa} в неформальном секторе, но зато с нулевым риском попадания в безработицу. (Напомним, предполагается, что вход в неформальный сектор является полностью свободным, так что устроиться в нем может любой желающий.) Как было показано в классической модели Харриса – Тодаро, в этих условиях перераспределение работников из неформального сектора в формальный будет продолжаться до тех пор, пока их *ожидаемые заработки* в том и другом не окажутся равны [Harris, Todaro, 1970]. Иными словами, условием достижения равновесия на таком рынке труда будет равенство не фактических, а ожидаемых заработков в формальном и неформальном секторах.

Предположим, что участники городского формального сектора распределяются между занятыми и безработными в пропорции p и $(1 - p)$. Тогда ожидаемые заработки для тех, кто остался на селе, составят W_{nfa} , а для тех, кто подался в город, будут определяться по формуле

$$W_f \cdot p + 0 \cdot (1 - p) = W_f \cdot p.$$

Соответственно переток работников из неформального сектора в формальный прекратится тогда, когда будет достигнуто равенство⁴ $W_{nfa} = W_f \cdot p$.

Отсюда следует неожиданный вывод: на рынке труда с таким типом сегментации стимулирование формальной занятости будет способствовать не сокращению, а увеличению численности безработных (так называемый «парадокс Годаро»). (Логика здесь достаточно проста: чем больше численность занятых в городском формальном секторе, тем ниже уровень безработицы; чем ниже уровень безработицы, тем сильнее стимулы к переезду из села в город; но чем больше поток переезжающих в город, тем многочисленнее городская безработица.) В подобной модели рынка труда экономический рост в формальном секторе будет порождать не только выигравших (как в двух предыдущих случаях), но также и проигравших: с одной стороны, положение тех, кому удастся устроиться на работу в формальном секторе, улучшится по сравнению с тем, что они могли бы иметь, оставаясь в неформальном секторе; с другой стороны, положение тех, кто попадет в ряды безработных, ухудшится по сравнению с тем, что они могли бы иметь, оставаясь в неформальном секторе.

4. *Трехсекторная модель с безработицей.* Предыдущую модель можно усложнить, добавив к сельскому неформальному сектору и городскому формальному сектору еще один сегмент – городской неформальный сектор. Принцип выравнивания ожидаемых заработков будет работать и в этой более сложной схеме.

Предположим, что из тех, кому не удалось устроиться в формальный сектор, безработными становятся не все. Одни действительно оказываются безработными, но другие начинают работать в городском неформальном секторе за заработную плату W_{nfi} ($W_{nfi} < W_f$). Допустим, что контингент таких «неудачников» распределяется между городской неформальной занятостью и безработицей в пропорции q и $(1 - q)$. Тогда ожидаемые заработки тех, кто рискнет переехать в город, будут определяться так:

$$W_f \cdot p + W_{nfi} \cdot (1 - p) \cdot q + 0 \cdot (1 - p) \cdot (1 - q) = W_f \cdot p + W_{nfi} \cdot (1 - p) \cdot q.$$

Отток работников из села в город будет продолжаться до тех пор, пока не будет достигнуто равенство: $W_{nfa} = W_f \cdot p + W_{nfi} \cdot (1 - p) \cdot q$.

Эта модель приводит к еще одному важному выводу, касающемуся поиска рабочих мест в формальном секторе. Предположим, что такой поиск может вестись и из состояния сельской неформальной занятости, и из состояния городской неформальной занятости, и из состояния безработицы, но что его эффективность определяется временем, которое может

⁴ Конечно, это выражение сильно упрощает реальную ситуацию, поскольку в нем предполагается, что заработная плата в неформальном секторе является постоянной, т.е. не зависит от числа занятых в этом секторе работников.

быть ему посвящено, а также территориальной близостью к формальному сектору. В таком случае поиск, ведущийся из состояния безработицы, будет эффективнее поиска, ведущегося из состояния городской неформальной занятости, а поиск, ведущийся из состояния городской неформальной занятости, будет эффективнее поиска, ведущегося из состояния сельской неформальной занятости. Однако в состоянии равновесия ожидаемые заработки, связанные с любой из этих трех стратегий поиска, должны быть равны [Fields, 2004a]. А это предполагает, что ранжирование трех альтернативных состояний (безработицы, городской неформальной занятости и сельской неформальной занятости) по уровню фактических заработков должно быть обратным их ранжированию по эффективности поиска: самыми низкими заработками (нулевыми) должна сопровождаться безработица, промежуточными – городская неформальная занятость, самыми высокими – сельская неформальная занятость. (Естественно, при этом все они будут ниже заработков, получаемых в формальном секторе.)

Отсюда – главное предсказание из трехсекторной модели: согласно ей, заработная плата в городском неформальном секторе будет устанавливаться на более низком уровне не только по сравнению с формальным сектором ($W_{nfi} < W_f$), но также и по сравнению с традиционным аграрным сектором ($W_{nfi} < W_{nfa}$). По тому, насколько оправдывается или не оправдывается это предсказание, мы можем судить о степени приложимости подобной версии СРТ к рынкам труда разных стран. Отметим, что для развитых стран она оказывается не слишком пригодной, поскольку в них традиционного аграрного сектора как такового не существует (их сельское хозяйство уже давно переведено на «капиталистическую» основу). Для этих стран чаще всего считается достаточной модель с выделением только двух секторов – формального и неформального – без какого-либо их дальнейшего разбиения по территориальному или отраслевому признакам.

5. *Модель с сегментированным неформальным сектором.* Все рассмотренные выше версии СРТ неявно исходят из представления о неформальном секторе как внутренне едином и однородном. В действительности это, конечно, не так. На самом деле он является очень неоднородным и внутри него существует значительная дифференциация как по качеству рабочих мест, так и по составу работников (например, с точки зрения их человеческого капитала). Как писал К. Харт, «на практике неформальная деятельность представляет собой широкий спектр занятий, от маргинальных операций до крупных предприятий; ответ на вопрос, является ли их производительность низкой или высокой, требует эмпирической проверки» [Hart, 1973, p. 68].

Попытки структуризации занятости внутри неформального сектора привели Г. Филдса [Fields, 1990] к его моделированию как дуального самого по себе. «Нижний» ярус отличается свободным входом («*easy-entry*»), не требует особых затрат для входа и работу в нем может получить каждый. «Верхний» («*upper-tier*») состоит из микропредпринимателей и про-

фессионалов-неформалов. Вход в него может требовать как определенных капитальных затрат (покупка лицензии, оплата торгового места, наличие оборотного капитала и т.п.), так и соответствующего человеческого капитала. Такое деление представляет рынок труда уже как трех-, а не двухсекторный.

Если нижний ярус аккумулирует «плохие» рабочие места, то «верхний» – «хорошие», хотя и отличающиеся от «стандартных» рабочих мест в формальном секторе. Если неформальная занятость в первом оказывается менее предпочтительной по сравнению с формальной занятостью (хотя и более предпочтительной по сравнению с безработицей), то во втором – более предпочтительной даже по сравнению с формальной занятостью. С точки зрения дифференциации в оплате труда это предполагает наличие «штрафов» за занятость в нижней части неформального сектора, но наличие «премий» за занятость в его верхней части – по сравнению с тем, что зарабатывают работники формального сектора. Наконец, если попадание на «плохие» неформальные рабочие места (как и при традиционном подходе) оказывается вынужденным, то попадание на «хорошие» неформальные рабочие места предстает как добровольное.

б. *Модель с добровольным выбором неформальной занятости.* В последние десятилетия активно заявил о себе еще один – «ревизионистский» – подход, в рамках которого само существование дуализма на рынке труда ставится под серьезное сомнение. В рамках этого подхода выбор работниками неформальной занятости интерпретируется не как вынужденный, а как добровольный. Никакие непреодолимые барьеры не преграждают им путь в формальный сектор – они отказываются идти в него сами. Отметим, что в таком случае сама идея жесткой границы, отделяющей формальный сектор от неформального, теряет смысл.

Это, однако, не исключает возможность существования устойчивого разрыва в зарплатах между формальными и неформальными работниками. Только сам этот разрыв, согласно «ревизионистскому» подходу, следует рассматривать в более широкой перспективе, а именно – в терминах теории компенсирующих различий. Наиболее общий вывод, следующий из теории компенсирующих различий, состоит в том, что выбор сектора занятости рациональными индивидами должен строиться не исходя из различий в денежной оплате труда, а исходя из полного набора денежных и неденежных характеристик, присущих различным типам рабочих мест. Это и условия занятости, и размер социальных «пакетов», и состояние безопасности труда, и длительность проезда до мест работы, и многое другое.

Шкалы предпочтений у разных работников могут отличаться, причем очень сильно. Те из них, кого сильнее привлекают возможности, связанные с неформальной занятостью, будут делать выбор в ее пользу. Можно ожидать, что среди них будут те, кто: высоко ценит независимость, которую дает занятие предпринимательством; терпимо относится к риску и поэтому предпочитают вкладывать заработанные средства в развитие своего бизнеса, а не

в защиту от разного рода социальных рисков; невысоко ценят доступ к различным социальным льготам типа медицинского страхования (возможно, потому, что он у них и так уже есть); не доверяют правительству и не желают перечислять ему средства на финансирование общественных благ (в частности, не хотят участвовать в государственной системе пенсионного обеспечения); предпочитают получать оплату «живыми» деньгами, а не «натурой» в виде тех или иных социальных благ, и прямо сейчас, а не когда-либо позднее в неопределенном будущем; и т.д. Как показывает даже это краткое перечисление, пул таких работников, отдающих предпочтение занятости в неформальном секторе, может быть достаточно многочисленным.

В подобной ситуации нет оснований ожидать выравнивания межсекторных различий в уровнях денежной заработной платы: равными должны быть *уровни полезности*, получаемые работниками от занятости в формальном и неформальном секторах. Так, используя данные по странам Латинской Америки со средним доходом, У. Мелони (один из наиболее активных сторонников «ревизионистского» подхода) показал, что формальная и неформальная занятость, действительно, обладают «примерно сопоставимыми» наборами положительных и отрицательных характеристик [Maloney, 2004].

В итоге взгляд на неформальную занятость как добровольный выбор самих работников возвращает нас к модели интегрированного рынка труда. В самом деле, если по левой и правой вертикальным осям на рис. 1.1 откладывать не уровни заработной платы, а уровни полезности, соответствующие участию в формальной и неформальной занятости, то мы получим иллюстрацию того, как выглядело бы функционирование интегрированного рынка труда при учете как денежных, так и неденежных характеристик, которые с ними связаны.

Подведем некоторые тоги. Как мы видели, традиционный сегментационный (дуалистический) подход исходил из жесткой оппозиции формальной и неформальной занятости, которые мыслились как непересекающиеся сегменты рынка труда, каждый со своей особой логикой функционирования. Разными исследователями это противопоставление проводилось по различным основаниям, однако эмпирически доказать жесткую сегментацию очень сложно. Непроницаемой границы между формальностью и неформальностью не существует, и в своей сильной версии сегментационный (дуалистический) подход явно упрощает и искажает реальное положение дел [Leontaridi, 1998; Williams, 2009].

Последующие исследования сделали очевидным, что реальное многообразие форм экономической деятельности не укладывается в эту элементарную схему. Граница между формальностью и неформальностью часто пролегает не между фирмами, а *внутри* них. С одной стороны, многие крупные фирмы, имеющие формальный статус, прибегают к найму части работников на неформальной основе; с другой стороны, многие мелкие и мель-

чайшие фирмы, которые принято квалифицировать как неформальные, осуществляют, по крайней мере, часть своей деятельности с соблюдением действующих законодательных норм и ограничений. Иными словами, значительная доля предприятий (в некоторых странах – большинство) попадают в промежуточную категорию частично формальных/частично неформальных. В этом смысле вопрос о статусе занятости – это всегда вопрос степени. Огромное число рабочих мест, существующих в современных экономиках, можно охарактеризовать как «гибридные»: формальные по одним признакам и неформальные по каким-то другим.

То же можно сказать и о распределении рабочих мест между формальным и неформальным секторами. По своему внутреннему «наполнению» и тот и другой являются крайне неоднородными. Множество «плохих» рабочих мест находится в формальном секторе точно так же, как множество «хороших» – в неформальном. С осознанием этого факта было связано появление моделей, где уже сам неформальный сектор рассматривается как дуальный и сегментированный. Увеличение числа выделяемых «сегментов», «секторов» или «ярусов» вело к размыванию жесткой границы между формальной и неформальной занятостью – вплоть до фактического ее исчезновения, как это происходит в рамках «ревизионистского» подхода.

Формальный и неформальный сектора нельзя считать полностью автономными и замкнутыми каждый на самого себя еще и потому, что между ними наблюдается непрерывная циркуляция рабочей силы, денег, товаров и услуг. В современных экономиках формальная и неформальная деятельность не столько исключают, сколько дополняют и подпитывают друг друга, находясь скорее в отношениях комплементарности, чем субституции [Williams, 2009].

Сегодня даже наиболее твердые сторонники теории СРТ уже не считают сегментацию жесткой дихотомией. В свете новейших исследований чисто формальная и чисто неформальная занятость предстают как два крайних случая с континуумом промежуточных состояний, плавно перетекающих друг в друга. В них доминирует скорее сбалансированный подход, предполагающий, что ни формальная, ни неформальная занятость не поддаются однозначной нормативной оценке. Абсолютными преимуществами не обладают ни та, ни другая: какая из них предпочтительнее с точки зрения общества, невозможно сказать априори и в каждом конкретном случае должно определяться исходя из экономических, социальных и институциональных особенностей отдельных стран [Ibid].

Такой более широкий взгляд на проблему неформальности, свободный от схематизма жесткой сегментации, можно считать преобладающим для исследований последнего времени.

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ

Вишневская Нина Тимофеевна – к.э.н., ведущий научный сотрудник Центра трудовых исследований НИУ ВШЭ.

Гимпельсон Владимир Ефимович – к.э.н., директор Центра трудовых исследований, профессор департамента прикладной экономики НИУ ВШЭ.

Зудина Анна Алексеевна – младший научный сотрудник Центра трудовых исследований НИУ ВШЭ.

Капелюшников Ростислав Исаакович – д.э.н., зам. директора Центра трудовых исследований НИУ ВШЭ, главный научный сотрудник Института мировой экономики и международных отношений (ИМЭМО) РАН.

Лазарева Ольга Владимировна – PhD, к.э.н., доцент департамента прикладной экономики НИУ ВШЭ.

Лукьянова Анна Львовна – к.э.н., старший научный сотрудник Центра трудовых исследований НИУ ВШЭ, доцент департамента прикладной экономики НИУ ВШЭ.

Ощепков Алексей Юрьевич – к.э.н., старший научный сотрудник Центра трудовых исследований НИУ ВШЭ, доцент департамента прикладной экономики НИУ ВШЭ.

Слонимчик Фабиан – PhD по экономике, профессор Международного института экономики и финансов (МИЭФ) НИУ ВШЭ.

In the Shadow of Regulation: Informality in the Russian Labour Market / Eds V. Gimpelson and R. Kapeliushnikov ; National Research University Higher School of Economics. — Moscow : HSE Publishing House, 2014. — 535, [1] p. — 600 copies. — ISBN 978-5-7598-1090-2 (hardcover).

This monograph continues the series of publications on the Russian labour market prepared by the team of scholars from the Center for Labour Market Studies at the Higher School of Economics. The book provides a comprehensive analysis of various aspects of informality in the Russian labour market. It discusses a wide range of informality related issues, including its economic nature and causes, evolution and composition, measurement and policy implications. Authors question the labour market segmentation theory and the popular thesis that informal employees represent an inferior segment of the labour force that is trapped in bad jobs. Significant attention is paid to costs and benefits of going informal for workers, firms, and the society. A special focus in the book is on earnings in the formal and informal sectors, their impact on evolution of inequality and formal-informal labour mobility. A few chapters explore impact of institutions (such as taxation and minimum wage) on incidence of informal work. Implications for subjective social status and household well-being are also explored. Most of the chapters presented in the book are based on studies that use large sets of microdata and modern econometric techniques.

This book is intended for economists and sociologists, experts in the field of labour relations and social policy, and anyone interested in problems in the Russian labour market.

Научное издание

**В тени регулирования:
неформальность на российском рынке труда**

Зав. редакцией *Е.А. Бережнова*

Редактор *О.В. Осипова*

Художественный редактор *А.М. Павлов*

Компьютерная верстка и графика: *Л.А. Моисеенко*

Корректор *О.В. Осипова*

Подписано в печать 03.12.2013. Формат 70×90 1/16
Гарнитура Times New Roman. Усл. печ. л. 39,4. Уч.-изд. л. 32,7.
Тираж 600 экз. Изд. № 1696

Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики»
101000, Москва, ул. Мясницкая, д. 20
Тел./факс: (499) 611-15-52