

## НОВЫЕ КНИГИ

С. Ю. Барсукова

# Эмпирическая энциклопедия о жизни неформала



Рецензия на книгу: Гимпельсон В. Е., Капелюшников Р. И. (отв. ред.) 2014.

*В тени регулирования: неформальность на российском рынке труда.* М.: Изд. дом ВШЭ. 535 с.



**БАРСУКОВА Светлана**

**Юрьевна** — доктор социологических наук, профессор департамента социологии Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики».

Адрес: Россия, 101000, г. Москва, ул. Мясницкая, д. 20.

Email: [svbars@mail.ru](mailto:svbars@mail.ru)

*В работе представлена рецензия на книгу «В тени регулирования: неформальность на российском рынке труда» под редакцией В. Е. Гимпельсона и Р. И. Капелюшникова (М.: Изд. дом ВШЭ, 2014), в которой собраны различные тексты, посвященные неформальной занятости на российском рынке труда. В рецензии С. Ю. Барсукова, следуя за логикой рассуждения авторов обозреваемого сборника, предпринимает попытку найти ответ на вопрос: считать ли неформальную занятость печальным следствием несовершенства системы формальной занятости или особой сферой, компенсирующей её недостатки? Для решения обозначенной задачи автору рецензии для начала пришлось обратиться к определению основных понятий, в том числе и к установлению, кого считать неформалами, а также продемонстрировать наличие разных подходов к изучению неформальной занятости. Далее, Барсукова при помощи статистических данных показывает, что положение занятого неформально может быть как выигрышнее, так и проигрышнее позиции занятого официально. В числе наиболее очевидных недостатков неформальности можно назвать отсутствие социальных гарантий, в числе преимуществ — экономию на уплате налогов. Однако и эти характеристики не позволяют однозначно оценить неформальную занятость: так, на мировом рынке есть примеры, когда неформалы зарабатывают как больше, так и меньше формальных работников. Обращаясь к российской действительности, необходимо отметить неоднородность занятых неформально: в среднем неформальные работники проигрывают в зарплате, но отдельные группы — например, самозанятые, — наоборот, получают больше денег. В свою очередь, самооценка занятых неформально не позволяет утверждать, что они недовольны своим положением: они оценивают свой статус не ниже, чем занятые официально. Из-за многообразия аспектов неформальности оказывается сложно оценить её как однозначно положительный или негативный феномен. По мнению автора рецензии, неверно начинать активную борьбу против неформальности как таковой; вместо этого необходимо скорректировать формальный сектор, дабы сделать его более привлекательным.*

**Ключевые слова:** рынок труда; неформальная занятость; самозанятость; измерение неформального сектора; экономическое развитие; современная Россия.

Эта книга — сугубо профессиональная. Иначе говоря, забраться в кресло, укрыться пледом и погрузиться в удовольствие, качаясь на волнах авторской логики, с этой книжкой вряд ли получится. Тут другой случай: карандаш в руках, погружение в цифры, отсечение главных мыслей от нюансов. Читать эту книгу — работа. Для которой, кстати, нужна определённая квалификация. Лично я некоторые места спускала на тормозах, не обладая достаточными знаниями эконометрики. Но в целом осилила. Чтобы понять жанр, достаточно сказать, что пятая часть книги приходится на приложения в виде таблиц с результатами расчётов.

Вы спросите: зачем мучилась? Ну, во-первых, читательский труд и мучение — это не одно и то же. Во-вторых, радует результат. Многие мои прежние фрагментарные знания приобрели системный вид. Не то, чтобы я этого не знала абсолютно, однако полноты картины не было. И вот она появилась. Разве того не стоили несколько сточившихся карандашей? Данная монография — самая полная эмпирическая картина неформального рынка труда в России.

Книга состоит из глав, представляющих собой полусамостоятельные исследования разных авторов, объединённые одной рамочной темой — неформальностью на российском рынке труда. В силу этого неизбежны повторы базовых положений. Однако повторы оправданы с точки зрения возможности читать не всю книгу, а выбранную главу. Я прочитала всю книгу. И хочу поделиться полученными знаниями, подозревая, что узкие профессионалы, конечно, не пройдут мимо этой книги, однако широкая читательская аудитория дрогнет при виде цифр, формул, графиков. А смысл, за ними стоящий, стоит того, чтобы его обсудить.

### Что такое хорошо и что такое плохо?

Ответа на этот вопрос не знает никто, но многие делают вид, что ответ очевиден: формальность — это хорошо, а все виды неформальности — плохо. И на первый взгляд такая категоричность имеет основание. С одной стороны, неформалы страдают от того, что на них не распространяются нормы трудового права (пенсии, больничные, выходные пособия и проч.). С другой стороны, всё общество страдает от неформального найма, представители которого пользуются общественными благами на положении «безбилетников», разлагая тем самым «налоговую мораль» общества. Список того, что можно инкриминировать неформалам, довольно обширен. Это и примитивные технологии, которыми они вынуждены ограничиваться ввиду недоступности банковских кредитов, и относительно неэффективное использование труда, и отсутствие стимулов к росту в силу ограниченности прав собственности. Словом, лучше бы их не было.

Но тут оказывается, что лучше их и нет. Именно они, неформальные работники, были безальтернативными представителями трудовой деятельности на протяжении веков. Других просто не было. Это их труд раскрутил обороты экономики до того уровня, когда рынок, в том числе рынок труда, из вспомогательного элемента превратился в доминирующий принцип экономической организации. И базовые постулаты рынка, впоследствии воспетые классиками экономической теории, воплощали в жизнь именно неформалы, чья деятельность была максимально приближена к принципам свободной конкуренции. Они были каноническими образцами того самого *homo economicus*, что стал фундаментом неоклассической экономической науки. Образно говоря, они были «натурщиками» для творений А. Смита, Д. Рикардо.

Но условием и следствием развития рынка стали бюрократизация и формализация экономических отношений, о чем основательнее других высказался М. Вебер. Вектор прогресса отождествлялся с формализацией (в том числе — отношений найма). Массовым этот процесс стал на рубеже XIX–XX веков, с установлением социальных гарантий и пенсионного обеспечения. И неформалы, вытаскившие

экономику на своих плечах на эту высоту, стали отождествляться с отсталостью, таящей в себе угрозу новому порядку. Ведь современность, новый порядок — это прежде всего главенство закона, то есть фиксированных формальных «правил игры». А неформалы живут по другим правилам, неписаным и эластичным, чья контекстуальность может вызвать у стороннего наблюдателя оптическую иллюзию отсутствия правил как таковых. Неподчинение ясным, прозрачным, единым для всех правилам раздражает приверженцев закона как смыслового стержня нового порядка. Неформальность стала рассматриваться как рудимент, как символ неразвитости. Отсюда желание поправить ситуацию, *минимизировать* масштаб неформальности. Идеологом борьбы против неформального трудоустройства стала Международная организация труда (МОТ), позиция которой сочетала сострадание к неформалам с возложением на них вины за низкие темпы роста ВВП, за невосприимчивость экономики к инновациям, за отсталость и бедность развивающихся стран.

Надо сказать, что основания для такой позиции были. Межстрановые эмпирические исследования подтверждали гипотезу об отрицательной связи темпов роста экономики и уровня неформальной занятости. Однако корреляция не означает прямую каузальную связь между этими показателями, которые могут формироваться под воздействием иных причинных механизмов. И для разных стран влияние неформальности на экономический рост может быть принципиально различным. Играть роль не только институциональная и социальная специфики стран, но и уровень развития, поскольку разрыв в производительности труда неформальных и формальных работников заметнее в слаборазвитых странах.

Неоднозначность ситуации с неформальной занятостью вдохновила альтернативную традицию «дружелюбного» отношения к этому явлению. Лидером и основателем этого направления стал К. Харт, британский учёный, заслуга которого состоит не столько в том, что он открыл неформальный сектор, сколько в том, что он аргументированно оправдал его. На примере Аккры, столицы Ганы, он показал, что неформальный сектор является альтернативой не формальному найму, а безработице, что деятельность вне формальных норм означает не царство хаоса и анархии, а лишь переход к другому режиму регулирования, где социальные нормы и сетевые обязательства регламентируют поведение. Интенция искоренять неформалов была предложена альтернатива — *оптимизировать пропорции формальной и неформальной занятости*.

Крупный вклад в понимание природы неформальности внёс перуанский экономист Э. де Сото. Он не просто развил тему, но придал ей новый смысл. У К. Харта неформальный сектор порождался низким уровнем развития африканских стран, где зарождающийся капиталистический сектор в силу своей неразвитости не мог вместить рабочую силу, растущую за счёт мигрантов из сёл. Де Сото на примере Перу показал, что даже бурно растущая экономика может провоцировать рост неформальности. Причиной может быть качество институтов, задающих непомерно высокие издержки подчинения закону. Создаваемые неформалами правила функционально дублируют нормы формального права, но выигрывают с точки зрения цены, скорости входа на рынок и решения хозяйственных коллизий. Таким образом, дискуссия перешла от обсуждения сугубо экономических причин развития неформальности к её институциональным основаниям. В работах Э. де Сото неформалы предстали как экономические повстанцы, протестующие против неэффективных формальных норм и создавшие собственные правила для защиты прав собственности и регулирования контрактного права. Сам факт неформальности стал трактоваться как индикатор несовершенства формальных норм.

Впоследствии за неформальным сектором признали и другие добродетели. Так, необременённые юридическими нормами неформалы быстрее и с меньшими издержками реагируют на изменения экономической ситуации, что в период крутых виражей экономической политики может давать преимущества в эффективности и производительности труда. Неформальность амортизирует избыточное административное давление, снижает цену ошибки законодателей, создаёт пространство для предприниматель-

ских дебютов тех, кому не по карману «входной билет» на формальный рынок. Кроме того, даже своей отсталостью неформалы оказывают услуги формальной экономике. Низкое качество кустарей, имитаторов подчёркивает качество фирменной продукции, удлиняет срок получения прибыли от нововведения, что стимулирует инновации в формальном секторе. Наконец, низкодоходные группы населения приобретают у неформалов дешёвые товары и услуги, что сохраняет социальный мир как обязательное условие развития бизнеса.

Другими словами, у неформальности появились свои «прокуроры» и «адвокаты». Первые, следовавшие логике МОТ, были полны решимости упразднить неформалов как класс, принудительно облагодетельствовать их, загнав в отсек «достойного» формального найма. «Адвокаты» же, следуя традиции К. Харта и Э. де Сото, убедительно доказывали, что выбор неформала может быть добровольным, а не вынужденным. Что неформальный сектор столь же неоднороден, как и формальный, и в нём сочетаются рабочие места весьма разного качества, включая вполне «достойные». Что, проигрывая в средней зарплате, неформалы имеют более высокую дифференциацию заработков — как пространство возможностей для искателей удачи. Что отсутствие формальных прав и гарантий компенсируется альтернативными механизмами страхования и поддержки в рамках родственно-дружеских и этнических социальных сетей. Что неформальный сектор — это не гетто, выход из которого невозможен, а транзитная зона, откуда открыты ворота как в безработицу, так и в формальный наём. Что формальные и неформальные рабочие места не разделяются на изолированные сегменты, граница между которыми бдительно охраняется вахтёрами и секьюрити, а вполне себе сочетаются *внутри* предприятий и организаций. Наконец, что значительная часть рабочих мест не идентифицируются как формальные или неформальные, являя гибридные формы занятости. Словом, картинка из контрастной чёрно-белой становится преимущественно серой с множеством оттенков.

Сторонники лояльного и обличительного подходов продолжают оттачивать аргументы, призывая соответственно оптимизировать или минимизировать неформальный наём. На этом фронте не утихают интеллектуальные баталии, хотя перевес всё явственнее у сторонников лояльной традиции. Между тем само понятие «неформальная занятость» нуждается в прояснении. И тут открывается второй фронт аналитических споров: по каким индикаторам фиксировать неформальную занятость?

## Кого считать неформалом?

Этот вопрос сродни замешательству портного: «Где будем делать талию?» Потому что есть варианты. И по большому счёту вариантов два — учитывать характеристики либо предприятия, либо рабочего места.

Нужно сказать, что введённый К. Хартом термин «неформальный сектор» примерно два десятилетия использовался как понятие, эмпирический смысл которого каждый уточнял, как хотел. Произвольность трактовок и способов операционализации превосходила все мыслимые пределы. Конец этому был положен в 1993 г., когда XV Международная конференция статистиков труда (МКСТ) закрепила стандартное определение неформального сектора и занятости в нём. В основу были положены *характеристики предприятий, что позволило идентифицировать этот подход как «производственный»*. Основанием для отнесения предприятия к неформальному сектору стали его размер и (или) наличие регистрации. Но поскольку данные о регистрации не всегда доступны и достоверны, численность персонала (в сочетании с другими критериями) оказалась доминирующей в определении размера неформального сектора. Рекомендуемым «порогом», разделяющим предприятия формального и неформального секторов, является численность персонала до пяти человек. В этом случае все самозанятые-индивидуалы входят в неформальный сектор по определению. Однако статистические службы разных стран существенно отклоняются от этой рекомендации, варьируя пороговые значения в широком диапазоне. Кроме того,

специалистов-индивидуалов (они часть самозанятых-индивидуалов) часто исключают из неформального сектора на том основании, что большинство из них имеют лицензии. Есть и другие нюансы. Так, резолюция МКСТ не относит к занятым в неформальном секторе тех, кто занимается домашним хозяйством для собственного потребления. Однако некоторые страны включают эту категорию в неформальный сектор. А в России данную категорию вообще не относят к занятым. Это нужно иметь в виду, проводя межстрановые сравнения. Зачастую сопоставления некорректны ввиду различия в алгоритмах, используемых национальными службами статистики.

«Производственный» подход не учитывал, что в формальном секторе могут трудиться неформально нанятые работники, чья деятельность ускользает от контроля государства. Эту оплошность попытались исправить в 2003 г. на XVII МКСТ. Границы неформальной занятости предложили тогда определять по характеристике не предприятий, а отдельных рабочих мест. Если рабочее место не защищается нормами трудового права, на него не распространяются социальные гарантии и прочие правовые нормы, то его следует относить к неформальной занятости. *Этот подход, ставящий во главу угла соответствие закону, получил название «легалистский».* Соответственно к неформальной занятости относятся все неформальные рабочие места независимо от того, какому сектору (формальному, неформальному или сектору домашних хозяйств) они принадлежат. И наоборот, формально нанятые работники на предприятиях неформального сектора исключаются из понятия «неформальная занятость». Признание того, что в формальном секторе могут существовать неформальные трудовые отношения, позволяет идентифицировать легалистский подход как более широкий.

Однако и тут возникают проблемы. Дело в том, что рабочее место может соответствовать одним разделам законодательства и противоречить другим. Скажем, работник оформлен официально, но часть заработной платы получает «в конверте», то есть соблюдает трудовое право, но нарушает налоговое. Учитывая специфику базы данных и задачи проекта, исследователь «конструирует» границы неформальной занятости. Нет и не может быть универсального алгоритма для измерения неформальной занятости. Даже внутри одной страны оценки расходятся в зависимости от выбранных баз данных и критериев неформальности. Что уж говорить о разных странах! Это возвращает нас к призыву быть осторожными в межстрановых сравнениях и не сопоставлять цифры, алгоритм исчисления которых нам неведом.

Таким образом, не обладая безусловными преимуществами, в науке сосуществуют два подхода — «производственный» и «легалистский». Первый, сформированный МОТ в 1990-е гг., позволяет измерять *занятость в неформальном секторе*, фокусируясь на характеристике предприятий. Второй, оформившийся в 2000-е гг., фиксирует *неформальную занятость*, отталкиваясь от характеристик рабочих мест. Тем самым синонимичность этих понятий канула в Лету. Конкретные способы реализации этих подходов варьируются в широких пределах в зависимости от специфики баз данных и задач исследования.

Показателен пример России. Главной статистической конторой страны является Росстат. На основе Обследований населения по вопросам занятости (ОНПЗ) с 2001 г. публикуются оценки занятости в неформальном секторе. Ключевым критерием для отнесения к этой категории является вопрос о типе предприятия, на котором трудится респондент. Работа на предприятиях, в организациях со статусом юридического лица квалифицируется как работа в формальном секторе. Всё остальное относится к неформальному сектору. А именно: работа в фермерских хозяйствах, в сфере предпринимательства без образования юридического лица, в найме у физических лиц, на индивидуальной основе и также производство в домашних хозяйствах продукции для реализации. Иначе говоря, главный критерий выделения неформального сектора — отсутствие регистрации в качестве юридического лица. В результате оказывается, что в неформальном секторе трудится около одной пятой трудоспособного населения России.

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

Но социологам Росстат — не указ. Они черпают вдохновение и данные из Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения (РМЭЗ). Это тематически разнообразная база данных, несмотря на относительно скромный размер выборки (ОМПЗ — более 800 тыс. респондентов в год; РМЭЗ — около 12 тыс.). Попытки измерения неформальной занятости на данных РМЭЗ при некоторых нюансах сводятся к «гибриду» производственного и легалистского подходов: к неформалам относят занятых не на предприятиях (производственный подход) и занятых на предприятиях без официального оформления (легалистский подход). Множество уточняющих критериев неформальности (размер предприятий, отсутствие трудового контракта или отчислений в социальные фонды, работа по гражданско-правовым контрактам и проч.) приводят к разнообразию получаемых оценок, которые варьируют в широком диапазоне — от 5% до трети трудоспособного населения. Применение же рекомендаций МОТ даёт оценку неформальной занятости около 10–15%, что практически совпадает с показателями развитых стран. Разные методики не только дают существенно различные количественные оценки неформальной занятости, но и рисуют разные социально-демографические профили неформалов. Это нужно иметь в виду каждый раз, когда возникает соблазн генерирующих утверждений.

Но если уж хочется эмпирической определённости, то стоит отметить две нетривиальные тенденции.

*Первая: в 2000-е гг. на фоне быстро растущего ВВП увеличилась численность занятых в неформальном секторе.* Традиционно считается, что растущая экономика расширяет границы формального сектора. Однако в России в эти годы занятость в корпоративном секторе сократилась. Не последнюю роль сыграло то обстоятельство, что в 2001–2010 гг. минимальный размер оплаты труда повышался восемь раз, и довольно существенно. Благие намерения законодателей по повышению доходов низкооплачиваемых работников привели к их вытеснению из корпоративного сегмента (гл. 5). Но были и удачные попытки облегчить цену пребывания в формальном секторе. Так, налоговая реформа 2001 г., заменившая прогрессивную шкалу (12–30%) единым подоходным налогом (13%) и установившая единый социальный налог с регрессивной шкалой вместо взносов в четыре социальных фонда, действительно вела к сокращению неформальной занятости по найму и неформальных приработков (гл. 6). Однако налоговая реформа не смогла переломить общий курс на неформальность. Испытывая ограничения для создания рабочих мест в формальной сфере, экономика удовлетворила свои растущие аппетиты «со стола» неформального сектора. Причины устойчивой негативной динамики неформальной занятости — «главная загадка российского рынка труда» (с. 532).

*Вторая тенденция: неформальный сектор вырос за счёт занятых по найму у физических лиц и у индивидуальных предпринимателей.* Таковых в 2008 г. было 7,5 млн человек (для сравнения: в сфере образования трудятся 6 млн). Преимущественно это молодые люди с невысоким уровнем образованием, нанимающиеся на работу в сферу торговли, услуг и на стройки. Остальные группы неформалов, оли-

цветворяющих протопредпринимательство, — самозанятые-индивидуалы, фермеры, предприниматели без образования юридического лица, занятые домашним производством для продажи, — не обнаружили склонности к росту. Словом, К. Харта и Э. де Сото мы, конечно, уважаем, но только Россию с Ганой или Перу не путайте: у классиков неформалы были олицетворением предпринимательского духа, создавшие себе собственную нишу экономической активности, а в России главный персонаж неформального сектора — наёмный работник, который к предпринимательству не имеет никакого отношения, а отличается от собрата-формала исключительно низкой степенью защищённости законом. Таким образом, рост экономики в российском варианте подхлестнул не предпринимательскую самозанятость, а экспансию наёмного труда, не контролируемого и не защищаемого государством.

## Жизнь и кошелёк неформала

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

И интригующий вопрос, который неприлично задавать знакомым людям, но, пользуясь положением, можно задать респонденту, — это вопрос о зарботке. Здравым смыслом тут не обойтись. С одной стороны, неформал должен получать больше формального работника ввиду отсутствия налогов и социальных платежей. Кроме того, «премию» неформала можно считать компенсацией за риск и отсутствие социальной защиты. Но, с другой стороны, неформалы могут быть «отбракованы» формальным рынком труда, принимая неформальный статус как альтернативу безработице. В этом случае неформальность накладывает «штраф» на заработок по сравнению с тем, что получает формальный работник.

Мировой опыт доказывает, что однозначного ответа нет: в Сальвадоре и Перу работа в неформальном секторе «штрафуется», а в Мексике и Таджикистане — «премируется». Как же в России? Оказывается, средний наёмный неформальный работник в России существенно проигрывает в зарботке (16%), однако неформальная самозанятость даёт значительную премию (29–37%), что ещё раз возвращает нас к идее о неоднородности неформального рынка труда (гл. 4). «Плохие» и «хорошие» рабочие места встречаются в обоих секторах. Но благостное «кто-то проигрывает, а кто-то выигрывает» омрачает тот факт, что в российском неформальном секторе абсолютно доминируют работники, занятые по найму у индивидуальных предпринимателей и физических лиц. Именно они проигрывают в сравнении с корпоративным сектором. Подавляющее большинство занятых в неформальном секторе «штрафуются», а меньшинство — «премируются». Впрочем, проигрыш в зарботке неформально нанятого работника — явление относительно новое, относящееся к концу 2000-х.

Потери в зарботках неформально нанятых работников во многом объясняются не фактом неформальности, а различиями в человеческом капитале и характеристиках рабочих мест, соответствующих двум секторам. Среди неформалов больше, чем в корпоративном секторе, доля молодых, сельских жителей, малообразованных, представителей нерусских национальностей (гл. 8). Эти характеристики «тянут» зарботную плату вниз вне всякой связи с неформальностью. Кроме того, разрыв в зарботках отчасти объясняется сокращением продолжительности рабочего времени, сопровождающим переход в «тень». Почасовые зарботки у неформально занятых сопоставимы с формальным сектором и, кстати, ниже почасовой оплаты неформальных приработков.

Есть ли шанс у неформала выйти на «свет»? Или это «чёрная дыра», откуда нет выхода? Нужно сказать, что принципиальность этих вопросов трудно переоценить, поскольку они восходят к дискуссии об устройстве рынка труда. Сегментирован трудовой рынок или интегрирован? Прочная ли перегородка разделяет «лучший» и «худший» секторы? Или между секторами проницаемая мембрана, а внутри

них — широкий разброс качества рабочих мест? В мире ситуация неоднозначная. Скажем, в странах Латинской Америки мобильность между секторами довольно высока, а в постсоветских странах ситуация имеет сходство с секторальной моделью. Явные признаки сегментации наблюдаются в Грузии и на Украине. Как выглядит на этом фоне Россия?

Оказывается, что большинство российских неформалов — добровольцы. Они сами ушли из формального сектора. Впрочем, это не фатально: каждый третий неформал возвращается к трудовому контракту в течение года. Активный оборот наблюдается и между формальной и неформальной samozанятостью. Иначе говоря, между секторами происходит интенсивный обмен, что поддерживает гипотезу об интегрированном рынке труда. Однако не всё так просто. Секторы обладают явной спецификой с точки зрения стабильности занятости. Неформальный наём — зона высокой турбулентности, с большой вероятностью выпадения в безработицу. Если формально нанятый работник трудится у одного работодателя в среднем свыше восьми лет, то неформально нанятый — менее трёх лет (гл. 7). Стабильность дорогого стоит, да и заработки на «свету» выше, что мотивирует неформальных наёмных работников искать выход из «тени». Но переход в формальный сектор хоть и вероятен, но затруднён, поскольку неблагоприятный бизнес-климат блокирует расширение корпоративного сектора.

Но прежде чем пожалеть неформала, неплохо было бы узнать, как он сам себя чувствует. Стоит поинтересоваться его субъективной оценкой своего социального положения. Если переход в неформальность переживается как личная трагедия, то, следовательно, примерно пятая часть трудоспособных россиян пребывает в унынии и улыбается только ночью, когда видит сон о подписании трудового контракта. Оказывается, это не так. Формальные и неформальные работники России не имеют значимых различий в представлениях о собственном статусе. Они равно не удовлетворены своим социальным положением (чуть более радостная картина у samozанятых). Проще говоря, плохо всем (гл. 10). Это означает, что декларируемые преимущества формализации трудовых отношений не имеют веса в глазах работников, что связано с низкими гарантиями выполнения писанных норм. Воля работодателя значит больше, чем буква закона. В этих условиях «элитарность» формальной занятости ставится под сомнение. Между секторами нет ни жёсткой перегородки в плане мобильности рабочей силы, ни принципиальных различий с точки зрения соблюдаемых норм. Рынок труда в России, скорее, интегрированный, чем сегментированный. Это хорошая новость. Но есть и плохая: интеграция с неформальным сектором не проходит бесследно для корпоративного сектора. «Выравнивание» трудовых практик происходит через снижение уровня социальной защищённости формального найма, декларативности гарантий трудового права. Активное взаимодействие секторов ведёт к тому, что формальный мир уподобляется неформальному.

Отсюда может быть сделан ошибочный вывод о необходимости «искоренения заразы», о походе против неформальности. Вряд ли это увенчается успехом. Судьба неформального мира решается не в карательной логике, а зависит от процессов, происходящих на «свету», в сегменте корпоративной занятости. Всё-таки мы не Латинская Америка, где неформальная занятость охватывает более половины населения. В России преобладает занятость на предприятиях и в организациях. И если создать условия для развития формальной занятости как зоны верховенства закона, повысить престиж обладания трудовым контрактом, то ситуация с неформальной занятостью, возможно, изменится. А может и не измениться. Но это уже повод для новых исследований. И они неизбежны, потому что логика задаёт полёт мысли, но только эмпирика опускает на почву знания.

## NEW BOOKS

Svetlana Barsukova

# Empirical Encyclopedia of Informal Workers

Book Review: *V teni regulirovaniya: neformal'nost' na rossiyskom rynke truda* [In the Shadow of Regulation: Informality in the Russian Labor Market] (eds. V. Gimpelson, R. Kapeliushnikov) (2014), Moscow: HSE (in Russian).

**BARSUKOVA, Svetlana**

**Yur'evna** — Doctor of Science in Sociology, Professor, Department of Sociology, National Research University Higher School of Economics. Address: 20 Myasnitskaya str., Moscow, 101000, Russian Federation.

**Email:** [svbars@mail.ru](mailto:svbars@mail.ru)

### Abstract

*The author presents a review of "In the Shadow of Regulation: Informality in the Russian Labor Market" edited by V. Gimpelson and R. Kapeliushnikov (HSE Publishing House, 2014). This book is designed as a collection of texts devoted to various aspects of informal employment in the Russian labor market. The book review attempts to explore whether informal employment can be treated as a result of imperfections in the formal employment system or a special sector that helps to overcome those shortcomings. To answer this question, the author turns to basic definitions in order to understand who can be described as "informally employed". Different approaches to defining informality are given. Then, based on empirical results, it's demonstrated that the position of "informally employed" can be better as*

*well as worse, compared to "formal employment". The lack of social guarantees can be considered the most evident shortcoming of being informally employed, while saving money due to the absence of taxation can be seen as a key advantage. There are though countries with both higher and lower incomes among the informally employed in world markets. Turning to Russian realities one should pay attention to the heterogeneity of informal employment: in general, informally employed workers have lower incomes, but some groups, such as freelancers, earn more money. The self-estimation of informally employed people does not prove the idea of informal employment as a problem to the employed themselves as they do not assess their status as lower than being formally employed. Taking into account the variety of aspects of informality, it's hard to assess it either positively or negatively, but it's rather evident that the struggle against informality itself would be erroneous while the best way to reduce the informal sector is to correct the formal sector to make it more attractive.*

**Keywords:** labour market; informal employment; self-employment; measurement of informal economy; economic development; contemporary Russia.

**Received:** September 23, 2014

**Citation:** Barsukova S. Empiricheskaya entsiklopediya o zhizni neformala [Empirical Encyclopedia of Informal Workers]. *Ekonomicheskaya sotsiologiya = Journal of Economic Sociology*, vol. 15, no 5, pp. 104–112. Available at: <http://ecsoc.hse.ru/2014-15-5.html> (in Russian).