

ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ВЫСШАЯ ШКОЛА ЭКОНОМИКИ

Р.И. Капелюшников

**КОНЕЦ РОССИЙСКОЙ МОДЕЛИ
РЫНКА ТРУДА?**

Препринт WP3/2009/06
Серия WP3
Проблемы рынка труда

Москва
Государственный университет — Высшая школа экономики
2009

Редактор серии WP3
«Проблемы рынка труда»
В.Е. Гимпельсон

Капелюшников Р.И. Конец российской модели рынка труда?*: Препринт WP3/2009/06. — М.: Изд. дом Государственного университета — Высшей школы экономики. — 80 с.

Тема работы — судьба российской модели рынка труда. Главная особенность этой модели, спонтанно сложившейся в 1990-е годы, заключалась в том, что к кризисным условиям рынок труда приспособивался не столько за счет сокращения занятости, сколько за счет сжатия рабочего времени и снижения реальной заработной платы. Такое устройство позволяло поддерживать сравнительно высокий уровень занятости и не допускать взрывного роста безработицы. Означает ли нынешний кризис конец этой модели? Какими путями пойдет теперь адаптация на рынке труда? Насколько реальна опасность обвального сброса занятости и небывалого всплеска безработицы? И может ли резкое ухудшение ситуации в этой сфере спровоцировать волну острых социальных конфликтов? В работе предпринимается попытка найти ответы на эти вопросы.

УДК 331.5
ББК 65.240

* Настоящая работа в значительной мере опирается на результаты многолетних совместных исследований с В.Е. Гимпельсоном, посвященных выявлению особенностей российской модели рынка труда. См., в частности: Какой рынок труда нужен России? Перспективы реформирования трудовых отношений / под ред. Р. Капелюшникова. М.: ОГИ, 2003; Нестандартная занятость в российской экономике / под ред. В. Гимпельсона, Р. Капелюшникова. М.: Издательский дом ГУ ВШЭ, 2006; Заработная плата в России: эволюция и дифференциация / под ред. В. Гимпельсона, Р. Капелюшникова. М.: Издательский дом ГУ ВШЭ, 2007; Гимпельсон В., Капелюшников Р. Трудовое законодательство: анализ межрегиональных различий в практике правоприменения // Правоприменение: теория и практика / под ред. Ю.А. Тихомирова. М.: Формула-право, 2008.

Капелюшников Р.И. — ЦеТИ Государственного университета — Высшей школы экономики

Препринты Государственного университета — Высшей школы экономики размещаются по адресу: <http://new.hse.ru/C3/C18/preprintsID/default.aspx>

© Капелюшников Р.И., 2009
© Оформление. Издательский дом
Государственного университета —
Высшей школы экономики, 2009

Введение

Тема работы — судьба российской модели рынка труда.

Под «моделью» мы будем понимать набор взаимосвязанных функциональных и институциональных характеристик, которые позволяют рынку труда действовать как единое целое, задают траекторию его развития и выделяют его среди рынков труда других стран. Всякая модель предполагает особую конфигурацию выгод и издержек, положительных и отрицательных стимулов. От нее зависит, как строится взаимодействие между участниками рынка труда и как они реагируют на те или иные шоки — положительные и отрицательные, на стороне спроса и на стороне предложения, глобальные и локальные.

Стоит напомнить, что в начале 1990-х годов, как и сейчас, в российском обществе царил страх перед перспективой сверхвысокой безработицы. Им были охвачены буквально все — правительство и его политические оппоненты, экспертное сообщество, средства массовой информации, рядовые граждане. Как и сейчас, этот страх подпитывался ожиданиями грядущих социальных и политических потрясений. Казалось самоочевидным, что безработица в России не может быть меньше, чем в США в годы Великой депрессии, — т.е. порядка 25%. Эксперты соревновались, кто даст самый леденящий кровь прогноз. Практически ни у кого не было сомнений, что в сфере занятости российскую экономику ждет неминуемая катастрофа, и вопрос заключался лишь в том, можно ли хоть как-то смягчить ее последствия.

Однако предсказаниям прогнозистов-катастрофистов не суждено было сбыться. Развитие российского рынка труда пошло по совершенно иному пути. Несмотря на глубокий и затяжной экономический кризис, на нем не наблюдалось ни всплеска массовых увольнений, ни резкого падения численности занятых, ни взрывного роста открытой безработицы — ничего, что подходило бы под определение «катастрофы». Это дало основание подозревать, что мы имеем дело не со случайной aberrацией, а с системной реакцией — с чем-то, что заслуживает названия «модели».

В эволюции российского рынка труда легко различимы два четко очерченных этапа: первый (1991–1998 гг.) стал отражением глубокой трансформационной рецессии, второй (1999–2008 гг.) – энергичного посттрансформационного подъема. Но и на том и на другом его поведение сохраняло явные признаки «нестандартности».

Острейший финансово-экономический кризис, заявивший о себе во второй половине 2008 г., обозначил начало нового, третьего этапа, и на этом этапе, как уверенно предсказывают многие эксперты, все будет происходить иначе – совершенно не так, как раньше. Это «не так» предполагает, что теперь ситуация станет развиваться по более или менее хрестоматийному сценарию: спад производства ⇒ немедленная волна массовых увольнений ⇒ резкий скачок безработицы ⇒ и в том случае, если этот скачок окажется очень сильным, то эскалация социальных конфликтов и дестабилизация политической обстановки.

К примеру, Ф. Прокопов (РСПП) убежден, что в условиях нынешнего кризиса «будет совершенно другая тенденция», чем в 1990-е годы¹. По мнению Е. Гонтмахера (ИМЭМО РАН), к концу 2009 г. безработица в России «почти наверняка поднимется до 12–15%» и, следовательно, при неблагоприятном развитии событий она окажется выше, чем на пике переходного кризиса в 1998–1999 гг.² Б. Кравченко (ВКТ) выражает сомнение, удастся ли государству справиться с 15%-й безработицей, которую он характеризует как «критическую» с точки зрения сохранения социальной стабильности³. А. Макаркин (Центр политических технологий) предупреждает, что «если безработица примет массовый характер и превратится в обвальный процесс, это может перерасти в серьезный политический кризис»⁴. Явно или неявно алармистские высказывания такого рода – а их число множится с каждым днем – подразумевают, что модель рынка труда, утвердившаяся в предыдущие десятилетия, либо уже прекратила, либо вот-вот прекратит свое существование.

Главная цель нашей работы – попытаться понять, насколько оправдан этот вердикт. Можно ли считать его самоочевидным и не требую-

¹ ИА REGNUM. 12.12.2008 (<http://www.regnum.ru/news/1098286.html>).

² Гонтмахер Е. Бригады из малых городов будут вытеснять гастарбайтеров // Новая газета. 22 декабря 2008 г. № 95.

³ Минздрав предупреждает // Время новостей. 22 января 2009 г. № 209.

⁴ Кризис? Увольте // Время новостей. 28 октября 2008 г. № 200.

щим особых доказательств? Действительно ли сегодня есть основания говорить о полном сломе действовавшей ранее модели рынка труда, о кардинальном изменении ее институциональных и функциональных характеристик? Пойдет ли адаптация привычными путями, опробованными еще в 1990-е годы, или же вместо этого следует ожидать обвального сброса занятости и быстрого разрастания безработицы? Насколько вероятен скачок безработицы до отметки 15% или даже более высоких значений? И, наконец, может ли резкое ухудшение в сфере занятости спровоцировать волну острых социальных конфликтов, как опасаются многие?

Ответить на эти вопросы невозможно без попытки системного взгляда на текущие кризисные события, а такой взгляд в свою очередь невозможен без более или менее пространного экскурса в прошлое российского рынка труда. Поэтому вначале мы представим схематический «портрет» российской модели рынка труда в том виде, в каком она сложилась и действовала в предыдущие десятилетия, и лишь затем, с учетом ее специфических характеристик, перейдем к обсуждению ситуации конца 2008 – начала 2009 гг.

1. Российская модель: взгляд из прошлого

С самого начала следует оговориться, что российская модель рынка труда никем не конструировалась «сверху», по заранее составленному плану. Она складывалась спонтанно, под воздействием решений, принимавшихся независимо друг от друга государством, предпринимателями и работниками. Их накладывающиеся реакции зачастую приводили к результатам, которые никем не прогнозировались и для всех оказывались неожиданными. Однако с ходом времени сквозь них все отчетливее проступали контуры внутренне согласованной и по-своему целостной системы, вполне заслуживающей того, чтобы называться «моделью». Каковы же ее главные отличительные черты?

Стабильная занятость, невысокая безработица

В сжатом виде особый алгоритм функционирования российского рынка труда иллюстрирует Рис. 1, на котором представлены траектории изменения ВВП и численности занятых в отечественной эко-

номике за период 1992–2007 гг. Как можно заключить из этого графика, занятость в российских условиях всегда оставалась достаточно устойчивой и не слишком чувствительной к экономическим шокам (причем как отрицательным, так и положительным). Связь между динамикой выпуска и динамикой занятости была на удивление слабой: как бы быстро ни падало или ни росло производство в те или иные годы, численность занятых при этом почти не менялась. Так, ее снижение в кризисный период развития российской экономики составило порядка 15%, что было явно непропорционально масштабам падения ВВП, которое, по официальным оценкам, превысило 40% (в нижней точке кризиса). Таким образом, каждый процентный пункт сокращения выпуска сопровождался сокращением занятости всего лишь на 0,3–0,35 п.п. (В большинстве других постсоциалистических стран ситуация складывалась иначе: в них между темпами экономического спада и темпами падения занятости поддерживался примерный паритет.) Сходная асимметрия наблюдалась затем и на стадии подъема. В посткризисный период ВВП вырос почти на 85% (по отношению к уровню 1998 г.), тогда как численность занятых увеличилась лишь на 7–8%. Высокую степень автономии занятости по отношению к любым встряскам в экономике можно считать едва ли не главной функциональной особенностью российской модели рынка труда, ее «фирменным знаком».



* Источник: здесь и далее кроме особо оговоренных случаев Росстат.

Рис. 1. Динамика ВВП и численности занятых в российской экономике, 1991–2007 гг., % (1991 г. = 100%)*

При сохранении занятости более или менее неизменной естественно ожидать, что и безработица должна быть не слишком высокой. Как показывают Рис. 2 и 3, в российском случае это действительно было так. В России траектория изменения безработицы была плавной, без каких-либо резких скачков, вызванных разовыми выбросами на рынок труда больших масс работников. Лишь на шестом году рыночных реформ общая безработица (по методологии МОТ) превысила уровень 10%, а точка максимума — 13,3% — была достигнута в 1998 г. Приняв во внимание глубину трансформационного кризиса, трудно не прийти к выводу, что на протяжении всего переходного периода безработица удерживалась в ней на непропорционально низкой отметке. Но стоило российской экономике вступить в фазу оживления, как показатели общей безработицы быстро пошли вниз, уменьшившись к середине 2008 г. более чем вдвое — до уровня 5,5–6%.

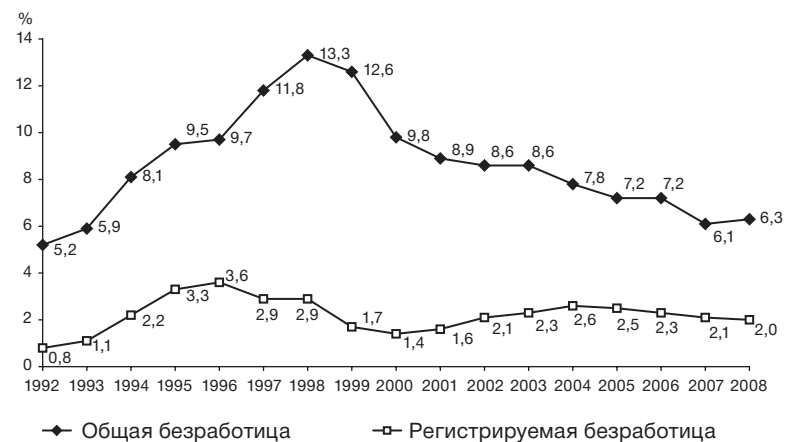


Рис. 2. Динамика уровней общей и регистрируемой безработицы в России, 1992–2008 гг., %

В России общая безработица никогда не достигала пиковых значений, характерных для многих других реформируемых экономик (Рис. 4), — и это несмотря на гораздо большую глубину и продолжительность переходного кризиса. Это преимущество сохранялось ею и позже, в условиях активного экономического роста. Так, накануне нынешнего кризиса Россия входила в группу стран-лидеров на постсоциалистическом пространстве с наиболее благополучной ситуа-

цией в сфере занятости. (Для сравнения: в Польше, Словакии и Болгарии безработица на протяжении большей части 2000-х годов вплотную приближалась к отметке 20%.)

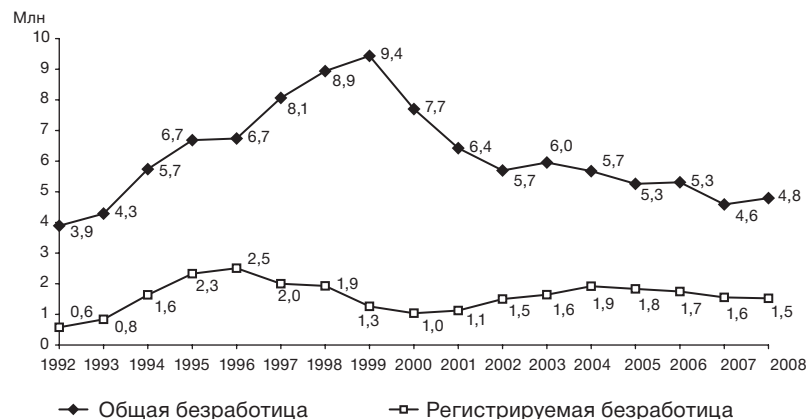


Рис. 3. Динамика численности «мотовских» и зарегистрированных безработных в России, 1992–2008 гг., млн человек

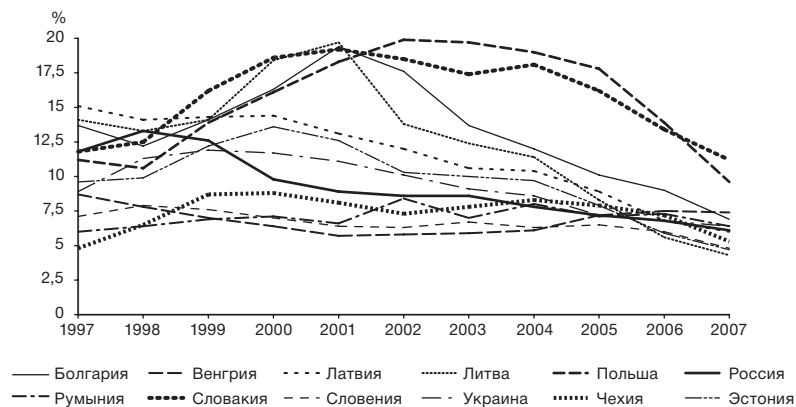


Рис. 4. Динамика уровней общей безработицы в постсоциалистических странах, 1997–2007 гг., %

Что касается регистрируемой безработицы, то в российских условиях она по международным меркам всегда оставалась поразительно низкой. На протяжении всего пореформенного периода регистри-

руемая безработица колебалась в узком диапазоне, не выходя за пределы 1,4–3,5% и, например, в середине 2008 г. ее уровень составлял менее 2% (Рис. 2). В этом отношении Россия выступала абсолютным «рекордсменом»: такими устойчиво низкими показателями регистрируемой безработицы не могла похвастаться никакая другая постсоциалистическая страна (Рис. 5).

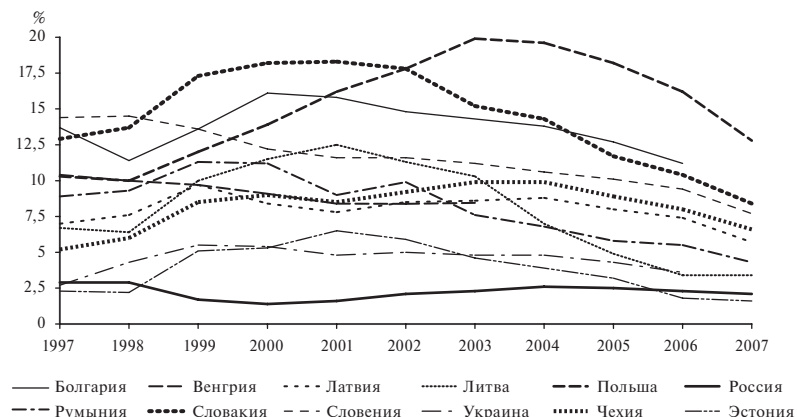


Рис. 5. Динамика уровней регистрируемой безработицы в постсоциалистических странах, 1997–2007 гг., %

Важной особенностью российского рынка труда был устойчивый разрыв между общей и регистрируемой безработицей, достигавший в различные годы от трех до семи раз (Рис. 2). Еще существеннее, что общая и регистрируемая безработица изменялись по явно не совпадающим траекториям: к примеру, пик первой (13,3%) был достигнут в 1998 г., тогда как пик второй (3,5%) двумя годами раньше — в 1996 г. Это означает, что численность зарегистрированных безработных начала снижаться тогда, когда численность безработных, измеренная по методологии МОТ, все еще продолжала расти. И наоборот: в посткризисный период можно обнаружить несколько эпизодов, когда, несмотря на непрерывное снижение численности «мотовских» безработных, численность зарегистрированных безработных начинала вдруг увеличиваться.

Эти расхождения можно рассматривать как наглядное подтверждение того, что российская регистрируемая безработица является в значительной мере рукотворным феноменом. Как показывают мно-

голетние наблюдения, ее динамика всегда определялась не столько объективной ситуацией на рынке труда, сколько организационными и финансовыми возможностями Государственной службы занятости (ГСЗ), отвечающей за поддержку безработных. Когда возможности ГСЗ расширялись, регистрируемая безработица начинала быстро идти вверх — что бы в это время ни происходило в экономике; когда они сужались, регистрируемая безработица начинала быстро идти вниз — опять-таки вне прямой связи с общей ситуацией, которая в это время складывалась в экономике.

Низкая межфирменная мобильность рабочей силы?

Возникает вопрос: в чем причины относительной стабильности занятости и отсутствия высокой безработицы, как российскому рынку труда удавалось этого достигать?

Предположение, которое, на первый взгляд, представляется наиболее правдоподобным и которое в 1990-е годы было в большом ходу, — это низкая межфирменная мобильность рабочей силы, унаследованная российским рынком труда от прежней, советской системы. Казалось естественным, что российские работники должны бояться выхода на открытый рынок и всеми силами держаться за имеющуюся у них работу — какой бы непривлекательной она ни была. Не менее естественным казалось и то, что российским предприятиям должны быть свойственны «нерыночные», патерналистские установки и что поэтому они должны до последнего противиться увольнению своих работников — каким бы плохим ни было их экономическое положение. При таком бездействии с обеих сторон ни в относительной стабильности занятости, ни в отсутствии высокой безработицы действительно не было бы ничего удивительного.

Однако при ближайшем рассмотрении оказывается, что это объяснение, казалось бы, такое стройное и убедительное, не имеет ничего общего с реальным положением дел. Так, по интенсивности движения рабочей силы Россия оставляла далеко позади все другие постсоциалистические страны. Коэффициент валового оборота рабочей силы, определяемый как сумма коэффициентов найма и выбытия, достигал в ней 43–62% для всей экономики и 45–65% для промышленности (Рис. 6). Ежемесячно около 1 млн работников приходили на предприятия и около 1 млн работников их покидали; на протяжении каждого календарного года такому крупномасштабному «пере-

тряхиванию» подвергалась примерно треть их персонала. Парадоксально, но в кризисные 1990-е годы российские предприятия проявляли неожиданно высокую активность при найме рабочей силы, тогда как в посткризисные 2000-е сохраняли неожиданно высокие темпы ее выбытия.

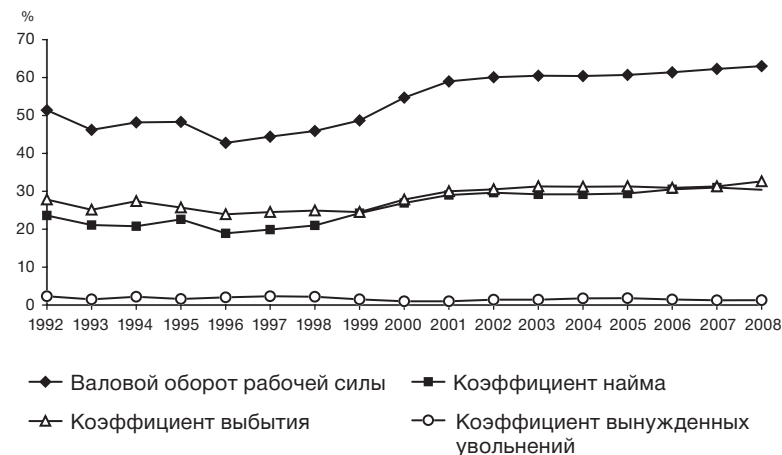


Рис. 6. Движение рабочей силы в российской экономике, 1992–2008 гг., %

Другой, не менее парадоксальный феномен — доминирование добровольных увольнений (Рис. 6). Увольнения по инициативе работодателей так и не получили на российском рынке труда заметного распространения. Предприятия обращались к ним лишь в самых крайних случаях — и не столько из-за своего предполагаемого «патернализма», сколько из-за чрезвычайно высоких издержек, связанных с проведением вынужденных увольнений. Даже в разгар кризиса частота таких увольнений оставалась ничтожной. Уволенные предприятиями работники составляли не более 1–2,5% от списочной численности персонала, или 4–10% от общего числа выбывших. Преобладали увольнения по собственному желанию, достигавшие 16–25% от списочной численности персонала, или 65–80% от общего числа выбывших. Даже с учетом возможной маскировки части вынужденных увольнений под добровольные, трудно усомниться, что подавляющую часть работников, покидавших предприятия, составляли те, кто делали это по собственной инициативе.

Гибкое рабочее время

Но если объяснение, апеллирующее к низкой межфирменной мобильности рабочей силы, отпадает, то тогда «нестандартное» поведение, которое в российских условиях демонстрировали показатели занятости и безработицы, должно объясняться действием каких-то иных, более фундаментальных факторов. Два из них представляются ключевыми. Это гибкое рабочее время и гибкая заработная плата.

В пореформенный период развития российской экономики показатели рабочего времени колебались в широком диапазоне, причем как в сторону уменьшения, так и в сторону увеличения. Так, в промышленности среднее количество отработанных дней в расчете на одного рабочего уменьшилось за первую половину 1990-х годов более чем на целый *месяц* (Рис. 7). Столь глубокий провал был сопоставим лишь с переходом с шестидневной на пятидневную рабочую неделю, осуществленным в СССР в начале 1960-х годов (только на этот раз сокращение продолжительности рабочего времени было реальным, а не «счетным», как в те годы).

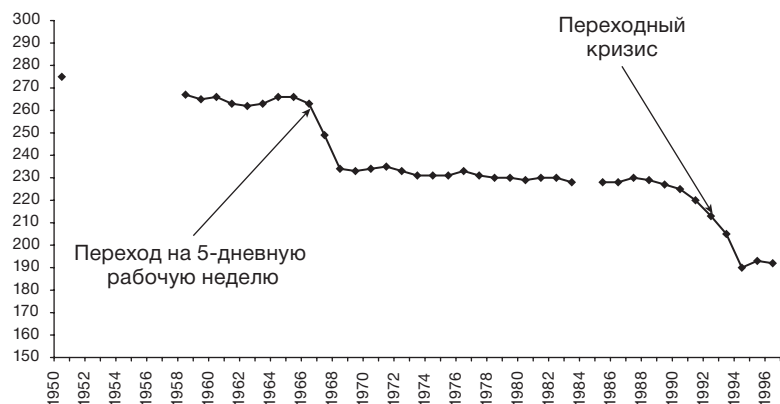


Рис. 7. Количество отработанных человеко-дней в году на одного работника в российской промышленности, 1950–1996 гг.

В относительном выражении, как показывает Рис. 8, продолжительность рабочего времени уменьшилась за первую половину 1990-х годов на 12% во всей экономике и на 15% в промышленности. Затем она стала столь же быстро подтягиваться вверх, увеличившись к 2008

г. на 6% во всей экономике и еще сильнее — на 16% — в промышленности. Такой размах колебаний резко отличал ситуацию в России от ситуации в других постсоциалистических странах, где продолжительность рабочего времени оставалась практически неизменной как в период рецессии, так и в период последующего подъема.

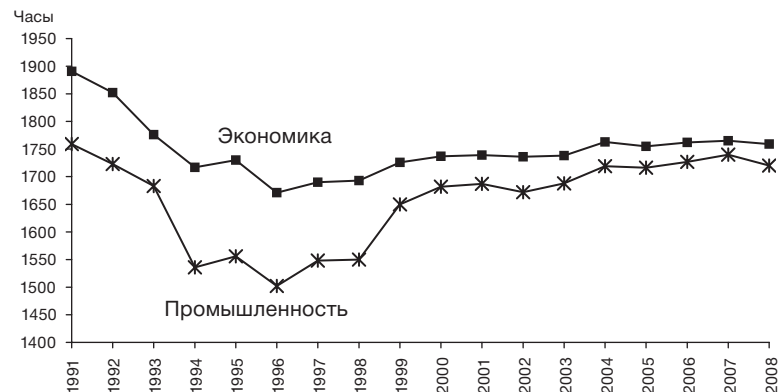


Рис. 8. Годовая продолжительность рабочего времени, 1991–2008 гг., часов

Сжатие рабочего времени осуществлялось российскими предприятиями в двух основных формах — переводов персонала на сокращенный график работы и вынужденных отпусков (Рис. 9). Пик их использования пришелся на середину 1990-х годов, когда в режиме неполного времени каждый год могли трудиться до 6–7 млн человек, а отправляться в вынужденные отпуска — до 7–8 млн человек⁵. (Ежемесячно эти формы вынужденной неполной занятости затрагивали тогда порядка 2–3 млн человек.) Однако сразу же после вступления российской экономики в фазу подъема они начали быстро выходить из употребления. Так, в 2007 г. по сокращенному графику трудились лишь 0,2 млн человек, а в вынужденных отпусках побывали лишь 0,4 млн человек, что в относительном выражении было эквивалентно 0,5–1% списочной численности работников, занятых на российских предприятиях.

⁵ Распространение вынужденных отпусков во многом стимулировалось несоблюдением предприятиями обязательств по компенсации работников, которым такие отпуска предоставлялись. Это позволяло снижать издержки, связанные с использованием этой формы неполной занятости, почти до нуля.

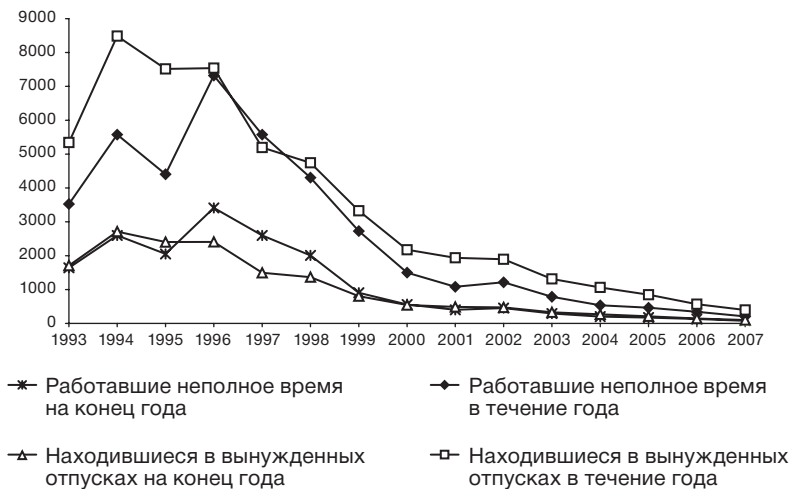


Рис. 9. Динамика вынужденной неполной занятости в российской экономике, 1993–2007 гг., тыс. человек

Легко понять, что высокая гибкость, которую демонстрировали показатели рабочего времени, должна была способствовать стабилизации занятости: если в плохие времена его продолжительность быстро уменьшается, необходимость в сокращении численности персонала в значительной мере отпадает; точно так же если в хорошие времена его продолжительность быстро увеличивается, потребность в привлечении дополнительной рабочей силы становится гораздо менее острой.

Гибкая заработная плата

Однако еще более важным фактором, способствовавшим стабилизации занятости и сдерживанию роста безработицы, являлась гибкая цена труда. В российских условиях ее гибкость обеспечивалась несколькими основными способами.

Во-первых, отсутствие обязательной индексации приводило к тому, что в периоды высокой инфляции сокращение реальной оплаты труда легко достигалось с помощью неповышения номинальных ставок заработной платы или их повышения в меньшей пропорции, чем происходил рост цен. Примечательно, что самые сильные «провалы» в динамике реальных заработков всегда приходились на периоды резкого ускорения инфляции, когда темпы роста цен далеко отрывались

от темпов роста денежной заработной платы. По официальным оценкам, в кризисный период реальная оплата труда сократилась в России примерно втрое. Это драматическое сокращение было фактически осуществлено в три «прыжка» и все они были спровоцированы сильнейшими негативными макроэкономическими шоками. Первый был связан с либерализацией цен в январе 1992 г., когда реальная заработная плата обесценилась на треть, второй – с так называемым «черным вторником» в октябре 1994 г., когда она уменьшилась более чем на четверть, и, наконец, третий – с августовским дефолтом 1998 г., когда ее снижение составило свыше 30% (Рис. 10).

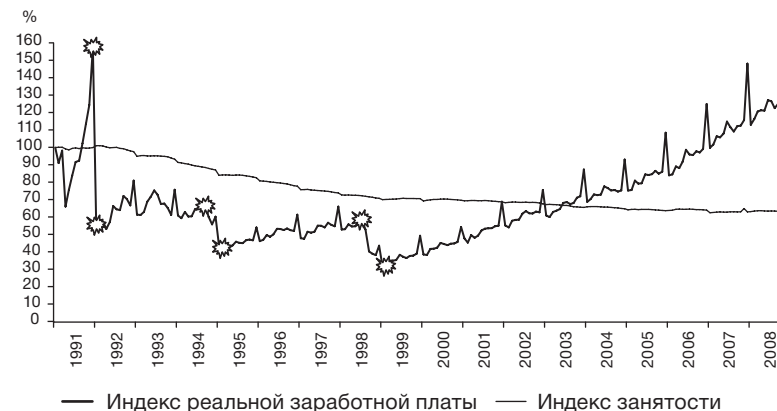


Рис. 10. Месячная динамика реальной заработной платы и численности занятых на крупных и средних предприятиях, 1991–2008 гг., % (январь 1991 г. = 100%)

Возобновление экономического роста дало толчок возвратному процессу. Хотя и в этот период инфляция в России оставалась по международным меркам достаточно высокой, повышение номинальной заработной платы значительно ее опережало. Результатом стало энергичное восстановление реальной заработной платы с ежегодными темпами прироста до 10–20%. За весь посткризисный период реальная заработная плата «потяжелела» более чем втрое (по сравнению с уровнем 1999 г.) – феноменальный рост, которого на начальной стадии оживления российской экономики никто не ожидал и никто не прогнозировал.

Во-вторых, весомую долю в оплате труда российских работников (25–40%) традиционно составляли и продолжают составлять премии

и другие поощрительные выплаты. Особенность переменной части оплаты труда заключается в том, что ее величина может колебаться в широких пределах в зависимости от экономического положения предприятий и установок их менеджмента. Менеджеры вправе по своему усмотрению полностью или частично лишать таких выплат определенные группы работников или даже весь персонал в целом. За счет этого при ухудшении экономических условий деятельности предприятий оплата труда сразу устремляется вниз, тогда как при их улучшении – вверх. Подобная зависимость отчетливо прослеживается на уровне не только отдельных предприятий, но и целых отраслей: чем лучше экономическое положение той или иной отрасли, тем выше, как правило, оказывается в ней доля поощрительных выплат. Из Таблицы 1 видно, что, например, в двух самых процветающих российских отраслях – нефтегазовой и металлургической – величина премий и доплат даже превосходила величину основной заработной платы! Та же закономерность работает и в масштабах всей экономики: так, если в крайне неблагоприятном 1998 г. доля переменной части в фонде оплаты труда всех российских предприятий составляла около 25%, то в сверхблагополучном 2007 г. почти 35%.

В-третьих, еще одним, «крайним» способом снижения реальной заработной платы служили задержки в ее выплате, которые, как показывает опыт, обычно выходили на первый план в периоды снижавшейся инфляции. Это, пожалуй, самый необычный элемент российской системы оплаты труда. С теоретической точки зрения его можно рассматривать как специфическую форму принудительного беспроцентного кредитования работниками своих предприятий, при которой сроки погашения определяются самими заемщиками.

Хотя проблема задержек заработной платы заявила о себе практически сразу после запуска программы рыночных реформ – в первые месяцы 1992 г., их пик пришелся на середину 1998 г., когда невыплатами оказались охвачены примерно три четверти всех наемных работников. В реальном выражении задолженность по заработной плате увеличилась в кризисные годы примерно в 10 раз (Рис. 11). Если в 1992–1993 гг. она составляла менее пятой части месячного фонда оплаты труда всех предприятий, то к концу 1998 г. уже свыше полутора месячных фондов. Другими словами, в пик кризиса рабочая сила обходилась российским предприятиям на 15–20% дешевле ее полной «контрактной» стоимости.

Таблица 1. Структура заработков по отдельным видам экономической деятельности, 2005 г., % (общий фонд оплаты труда = 100%)

	Доли отдельных составляющих в общем фонде оплаты труда:		
	тарифный заработок, должностной оклад	выплаты по региональному регулированию	премии и доплаты
Добыча нефти и газа	26,5	36,9	36,6
Металлургия	40,7	15,9	43,4
Машиностроение	53,7	9,7	36,6
Пищевая промышленность	59,8	6,1	34,1
Производство электроэнергии, газа и воды	44,2	15,2	40,5
Строительство	55,9	14,3	29,9
Торговля	68,7	7,4	23,9
Транспорт	51,0	14,7	34,3
Образование	66,4	12,3	21,3
Здравоохранение	57,6	11,8	30,6



Рис. 11. Динамика реального объема задолженности по заработной плате, 1992–2009 гг., млрд рублей (потребительские цены марта 1992 г. = 100%)

Переломным моментом в эволюции невыплат стало возобновление экономического роста, когда все основные индикаторы задолженности по заработной плате начали быстро улучшаться. К середине 2008 г. она уменьшилась до менее чем 2% от месячного фонда оплаты труда, а охват работников невыплатами сократился до при-

мерно 1%. Таким образом, в посткризисный период благодаря активному погашению «зарплатных долгов» проблема невыплат по существу утратила сколько-нибудь серьезное значение.

Наконец, максимальная степень «пластичности» характерна для скрытой оплаты труда, значение которой в российских условиях, по общему признанию, всегда было чрезвычайно велико. Согласно оценкам Росстата, даже в 2000-е годы неофициальные выплаты составляли около половины от официальной заработной платы (Рис. 12). Как правило, именно скрытая оплата труда первой реагировала на любые перепады экономической конъюнктуры: ведь резкое сокращение или даже полное урезание «конвертных выплат» можно произвести практически мгновенно, поскольку никаких формальных обязательств по их предоставлению у предприятий нет. Важно отметить, что в отличие от переводов на неполное рабочее время, вынужденных отпусков или задержек заработной платы в посткризисный период никакой устойчивой тенденции к свертыванию «теневых» выплат не отмечалось.

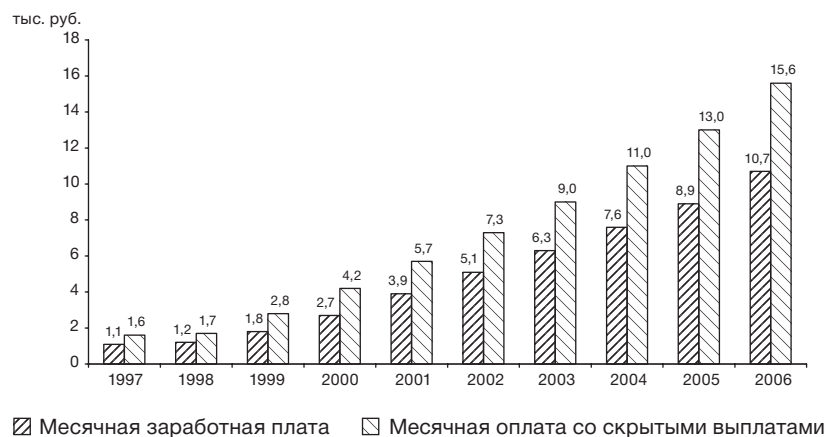


Рис. 12. Динамика официальной заработной платы и полной заработной платы с учетом неофициальных выплат, 1997–2006 гг., тыс. руб.

При резком ухудшении экономической ситуации все эти механизмы — инфляционное обесценение реальной оплаты труда, урезание премий, задержки заработной платы и сокращение «теневых» выплат — обеспечивали быстрое удешевление рабочей силы с точ-

ки зрения предприятий. Это способствовало стабилизации занятости, предотвращая всплеск открытой безработицы. Улучшение экономической ситуации давало толчок обратным процессам. В результате как на негативные, так и на позитивные шоки российский рынок труда реагировал сходным образом — не столько колебаниями в численности занятых, сколько колебаниями в размерах оплаты труда.

Резкий контраст в поведении этих показателей отчетливо виден на Рис. 10: если реальная заработная плата, как нетрудно заметить, сразу отзывалась на любые, даже незначительные перепады экономической конъюнктуры, то численность занятых сохраняла по отношению к ним практически полный «иммунитет». По прерывистой, ломаной линии, отражающей динамику реальной заработной платы, мы могли бы в мельчайших подробностях реконструировать историю взлетов и падений российской экономики переходного периода, тогда как глядя на ровную и гладкую линию, отражающую динамику занятости, нам едва ли удалось бы догадаться, через какие драматические испытания ей довелось проходить в эти годы.

Нестандартные формы трудовых отношений

«Визитной карточкой» российской модели рынка труда можно считать разнообразные нестандартные способы адаптации — работу в режиме неполного рабочего времени и вынужденные отпуска, вторичную занятость и занятость в неформальном секторе, задержки заработной платы и теневые выплаты, натуральную оплату и производство товаров и услуг в домашних хозяйствах населения. Эти приспособительные механизмы были спонтанно нащупаны самими рыночными агентами с тем, чтобы оперативно реагировать на неожиданные изменения экономической и институциональной среды. Чаще всего именно они принимали на себя первый удар, тогда как адаптация в более устоявшихся формах происходила позднее и благодаря этому приобретала более сглаженный характер.

«Нестандартность» не означает абсолютной уникальности таких приспособительных механизмов. Конечно, в различных модификациях они встречались и в других экономиках. Однако нигде больше их размах и разнообразие не были столь значительными, концентрация столь плотной, а укорененность столь глубокой, как в России.

С определенного момента эти способы адаптации начали восприниматься как повседневная рутина, как общепринятая практика, как норма трудовых отношений. И это не случайно. В отдельные годы почти четверть персонала российских предприятий переводилась на сокращенное рабочее время или отправлялась в административные отпуска; дополнительные подработки, по данным различных источников, имели 10–15% занятых; неформальной трудовой деятельностью (вне сектора предприятий и организаций) был занят каждый седьмой работник; в пиковые годы задержки заработной платы охватывали большинство работающего населения; неофициальная оплата достигала почти половины от официальной. Уникальным явлением была и остается занятость в домашних хозяйствах, где в пик аграрного сезона примерно 40% взрослого населения страны производит сельскохозяйственную продукцию на своих приусадебных и дачных участках. И хотя с началом подъема, как мы видели, некоторые из этих приспособительных механизмов начали выходить из употребления, другие по-прежнему продолжали активно использоваться, охватывая значительную часть российской рабочей силы.

Характер трудового законодательства

Можно было бы предположить, что высокая степень адаптивности, присущая российскому рынку труда, стала возможной благодаря действующему в России рациональному, необременительному и легкому в исполнении трудовому законодательству. Однако это предположение оказывается прямо противоположным реальности. Все оценки жесткости/гибкости трудового законодательства, которые разрабатываются и публикуются различными международными организациями (такими как Всемирный банк, ОЭСР, МОТ и др.), свидетельствуют, что с формально-правовой точки зрения рынок труда, сформировавшийся в России, относится к числу наиболее зарегулированных. Так, по шкале жесткости законодательства о защите занятости, предложенной Всемирным банком, в 2007 г. Россия имела 44 балла по сравнению со средним показателем для развитых стран 30,8 балла. По шкале ОЭСР Россия набирала 3,2 балла против 2,0 баллов для всех стран-членов ОЭСР, 2,4 – для стран ЕС и 2,5 – для стран с переходной экономикой. В исследовании Х. Ботеро и др. «Регулирование труда» жесткость российского трудового законодатель-

ства была оценена в 0,83 балла при медианном значении для восьмидесяти обследованных стран 0,44 балла, что вообще выводило Россию на первое место в мире⁶.

Это означает, что пластичность, присущая российской модели рынка труда, обеспечивалась не содержанием норм трудового права (которые были чрезвычайно жесткими и обременительными), а слабостью контроля за их соблюдением. С институциональной точки зрения своеобразие российского рынка труда заключалось именно в том, как работала система инфорсменты, т.е. разнообразные механизмы, призванные обеспечивать исполнение законов и контрактов. В России они действовали крайне неэффективно. Законодательные предписания и контрактные обязательства успешно обходились или вообще игнорировались без опасений, что за этим могут последовать серьезные санкции. Это резко меняло всю систему стимулов, направлявших поведение участников рынка, смещая баланс выгод и издержек в пользу того, чтобы действовать поверх установленных формальных «правил игры».

Действительно, разнообразные «нестандартные» механизмы адаптации, получившие такое огромное распространение на российском рынке труда, объединяла важная общая черта – неформальный или полуформальный характер. В большинстве случаев они действовали либо в обход законодательных ограничений, либо вопреки им. Результатом этого оказывалась деформализация отношений между работниками и работодателями, в которой были заинтересованы как те, так и другие.

В Таблице 2 представлена простейшая типология рынков труда в зависимости от двух ключевых параметров – во-первых, жесткости законодательного и административного регулирования и, во-вторых, эффективности механизмов контроля за исполнением законов и контрактов⁷. Ближайшим аналогом модели 3 (гибкая система регулирования/эффективный контроль за исполнением законов и контрактов) можно считать американский, тогда как ближайшим аналогом модели 1 (жесткая система защиты занятости/эффективный контроль

⁶ <http://www.doingbusiness.org/ExploreTopics/EmployingWorkers> Employment Outlook 2004, OECD, Paris. Оценки для России выполнены Н. Вишневецкой; Botero J., Djankov S., La Porta R., Lopez-de-Silanes F., Shleifer A. The Regulation of Labor // The Quarterly Journal of Economics. Nov. 2004.

⁷ Схема предложена В. Гимпельсоном.

за исполнением законов и контрактов) — западноевропейские рынки труда. Российскому рынку труда в этой системе координат более всего соответствует модель 2 — сверхжесткая система нормативного регулирования при крайне неэффективных механизмах информирования. И хотя в посткризисный период государство предприняло ряд шагов, направленных на усиление контроля за соблюдением норм трудового законодательства, вопрос о том, в какой мере ему удалось этого достичь, остается в значительной мере открытым (подробнее он будет обсуждаться ниже).

Таблица 2. Простейшая типология рынков труда

Жесткость законодательного и административного регулирования рынка труда	Эффективность механизмов контроля за исполнением законов и контрактов	
	высокая	низкая
Сильная	1	2 (Россия)
Слабая	3	4

За и против

Двойственность российской модели рынка труда не позволяет дать ей однозначную нормативную оценку. Если экономические издержки, связанные с ее функционированием, можно оценить как достаточно высокие, то социальные издержки, напротив, как достаточно низкие.

Нельзя не признать, что специфическое институциональное устройство российского рынка труда способствовало существенному смягчению негативных социальных последствий, которыми сопровождался процесс системной трансформации, позволив избежать многих острых проблем, с которыми сталкивались другие постсоциалистические страны. Достигалось это за счет особой конфигурации выигравших и проигравших. В рамках подобной модели:

- не возникало трудноразрешимых проблем, порождаемых устойчиво высокой безработицей;
- издержки приспособления к негативным шокам не концентрировались на какой-либо узкой группе (например, безработных), а распределялись по значительно более широкому кругу участников рынка труда (в виде общего снижения заработной платы, ра-

боты в режиме неполного времени, задержек заработной платы и т.д.);

- сходным образом плоды экономического роста не оставались достоянием лишь некоторых привилегированных групп работников («инсайдеров»), а так или иначе проникали во все сегменты рабочей силы;
- господство неформальных трудовых отношений подталкивало к использованию индивидуальных, а не коллективных стратегий адаптации, что снижало риск масштабных социальных конфликтов;
- приспособление к кризисным потрясениям заметно облегчалось наличием буфера в виде обширного сектора неформальной занятости;
- благодаря гибкости заработной платы в сторону понижения малопродуктивные работники не выталкивались с рынка труда, а сохраняли возможность оставаться занятыми.

В результате сложившийся в России рынок труда оказался хорошо приспособлен к тому, чтобы амортизировать многочисленные негативные шоки, которыми был так богат пореформенный период. Однако оборотной стороной его пластичности была крайне замедленная реструктуризация занятости:

- информационная непрозрачность, характерная для российского рынка труда, создавала серьезные трудности с определением потенциальной производительности работников, мешая их «состыковке» (matching) с рабочими местами, где бы они обладали наибольшими сравнительными преимуществами в эффективности;
- система трудовых отношений отличалась высокой степенью неопределенности, поскольку при найме работники не знали заранее, в какой мере станут соблюдаться условия трудовых контрактов, будет ли им вовремя выплачиваться официальная заработная плата и будут ли они получать что-либо неофициально сверх нее. Это повышало издержки поиска на рынке труда, многократно увеличивая число проб и ошибок;
- из-за отсутствия надежно защищенных трудовых контрактов ослаблялись стимулы к накоплению работниками специфического человеческого капитала;

- действуя в обход формальных «правил игры» (задерживая заработную плату, отправляя работников в вынужденные отпуска и т.п.), неэффективные предприятия имели возможность надолго удерживаться на плаву, что способствовало консервации массивного сегмента малопродуктивных рабочих мест;
- из-за замедленной ликвидации старых «плохих» рабочих мест темпы создания новых «хороших» рабочих мест также оказывались низкими;
- отсутствие действенных санкций, ограничивающих оппортунистическое поведение работодателей, открывало широкое поле для злоупотреблений и перекладывания издержек приспособления на работников.

В конечном счете все это тормозило рост производительности труда и вело к ее удержанию на устойчиво низкой отметке.

Итак, функционирование российского рынка труда характеризовалось относительно небольшими колебаниями в занятости и невысокой безработицей; гибким рабочим временем и сверхгибкой заработной платой; интенсивным оборотом рабочей силы и повсеместным распространением нестандартных форм трудовых отношений. Процесс адаптации осуществлялся на нем преимущественно за счет изменений продолжительности рабочего времени и цены труда и лишь в весьма ограниченной степени — за счет изменений в занятости. В условиях глубокого экономического кризиса гибкость, достигавшаяся за счет слабости механизмов инфорсента, была важным ресурсом адаптации, помогая гасить шоки без ущерба для устойчивости всей системы. Однако, облегчая краткосрочную адаптацию, она не создавала достаточных предпосылок для эффективной реструктуризации занятости, повышения производительности и качества труда.

2. Российская модель: испытание кризисом

Глубокий кризис, поразивший российскую экономику во второй половине 2008 г., стал вызовом для утвердившейся модели рынка труда, поставив под вопрос ее дальнейшее существование.

Было бы неверным полагать, что в 2000-е годы российская система трудовых отношений сохранилась в полностью неизменном виде.

В этот период она подвергалась многочисленным, пусть и не всегда последовательным корректировкам и модификациям со стороны государства. Взятая сама по себе, каждая из таких подвижек могла представляться малозначимой и непринципиальной — особенно на фоне непрерывно набиравшего обороты экономического роста. Нельзя, однако, исключить, что их постепенное накопление могло привести к частичной или даже полной блокировке прежних приспособительных механизмов.

С началом кризиса стало ясно, что развитие российского рынка труда подошло к институциональной развилке: удастся ли прежней модели подтвердить свою жизнеспособность или же она будет вытеснена какой-то иной моделью с иным, более «стандартным» алгоритмом функционирования? В конечном счете ответ на этот вопрос будет зависеть от соотношения между альтернативными способами адаптации. Преобладание методов «ценовой» и «временной» подстройки будет свидетельствовать об устойчивости сложившейся ранее модели, преобладание методов «количественной» подстройки — о ее сломе и постепенном преодолении⁸. И то, как поведет себя российский рынок труда в нынешних «шоковых» условиях, во многом предопределяет траекторию его последующей эволюции.

Можно предложить два обобщенных теста — «экономический» и «социальный», позволяющих в первом приближении определить вектор вероятных будущих изменений.

С экономической точки зрения, как мы могли убедиться, важнейшей функциональной характеристикой российской модели рынка труда являлась низкая эластичность занятости по выпуску. Соответ-

⁸ Говоря о «моделях рынка труда», мы, конечно же, имеем в виду идеальные конструкции, которые на практике никогда не встречаются в чистом виде. Реально существующие рынки труда могут лишь в большей или меньшей степени к ним приближаться. В современных сложно организованных экономиках не бывает так, чтобы адаптация к шокам происходила за счет только количественной, или только временной, или только ценовой подстройки. Как показывает опыт, в кризисных ситуациях большинство предприятий — не только в России, но и в других странах — предпочитают двигаться сразу по нескольким параллельным дорогам: и увольняют работников, и вводят сокращенные графики работы, и отказываются от выплаты премий, и урезают заработную плату. Однако в разных странах в зависимости от особенностей институциональной среды эти альтернативные способы адаптации используются в разных пропорциях. И именно *соотношение* между ними является тем основанием, исходя из которого реально существующие рынки труда могут классифицироваться как относящиеся к той или иной «модели».

ственно если в условиях нынешнего кризиса этот показатель также окажется намного ниже единицы, то это станет сигналом, что выработанные ранее «нестандартные» механизмы приспособления никуда не исчезли и продолжают активно действовать; если же он окажется близок к единице или даже выше нее — что о них можно говорить лишь в прошедшем времени. С социальной точки зрения, как мы попытались показать, важнейшим результатом формирования в России специфической модели рынка труда стала неожиданно низкая степень конфликтности трудовых отношений — явно непропорциональная масштабам пережитых обществом драматических перемен. Соответственно если рост напряженности на рынке труда не породит волны массовых социальных конфликтов, то это станет свидетельством жизнеспособности прежних механизмов адаптации; если же он приведет к резкому обострению социальной обстановки — то свидетельством их выхода из употребления.

К сожалению, попытки установить, произошло ли «перерождение» российской модели рынка труда, наталкивается на разнообразные препятствия. И дело не только в том, что картина дальнейшего развертывания экономического кризиса — как долго он продлится, насколько глубоким будет, какие сегменты экономики затронет сильнее всего — по понятным причинам остается крайне неопределенной. К этому добавляются серьезные информационные ограничения технического характера, связанные с тем, что измерение многих важнейших индикаторов, относящихся к рынку труда, производится официальными статистическими органами со значительным отставанием по времени (когда, к примеру, сбор данных ведется в квартальном режиме). И хотя с началом кризиса Росстат и Министерство здравоохранения и социального развития предприняли определенные шаги по повышению оперативности и расширению круга собираемых данных, далеко не все из них доступны независимым исследователям.

И все же нельзя считать, что любые попытки анализа оказываются из-за этого невозможными вплоть до окончательного прояснения ситуации.

Что касается «экономического теста», то он может быть осуществлен несколькими различными способами, в известной степени дополняющими друг друга. Во-первых, мы можем провести сравнительный анализ имеющихся альтернативных прогнозов — как официальных, так и неофициальных, чтобы выяснить, что за ними сто-

ит, насколько они правдоподобны и как они выглядят в свете прошлого опыта. Во-вторых, мы можем проанализировать шаги, которые в условиях кризиса уже начало предпринимать государство, чтобы оценить их вероятные последствия с точки зрения дальнейшего развития событий в сфере занятости. В-третьих, мы можем описать первоначальную реакцию рынка труда на кризисные потрясения — насколько она оказалась сильной и в каких формах стала преимущественно проявляться. Наконец, мы можем рассмотреть изменения в базовых параметрах его функционирования — стали ли они принципиально иными по сравнению с периодом 1990-х годов?

Что касается «социального теста», то мы можем попытаться выяснить, насколько в условиях нынешнего кризиса изменился характер взаимоотношений между работниками и работодателями. Это поможет нам понять, сохранил ли российский рынок труда способность реагировать на кризисные потрясения, не порождая массовых социальных конфликтов, или же за прошедшие годы она была им утрачена и уже не поддается восстановлению.

Экономический тест: что обещают прогнозы?

Для России прогнозные оценки как ожидаемого экономического спада, так и ожидаемого роста безработицы варьируют в достаточно широком диапазоне. Согласно первоначальному прогнозу Министерства экономического развития, предполагалось, что в 2009 г. объем ВВП уменьшится на 2,2%, хотя, по мнению большинства независимых экспертов, его падение должно было составить не менее 5%. И хотя затем, по мере осознания реальных масштабов спада, прогнозные оценки стали стремительно ухудшаться, величина 5% может быть принята в качестве условного консенсус-прогноза, который существовал в начальные месяцы кризиса.

Если говорить о безработице, то, по первоначальным официальным прикидкам, в 2009 г. она должна была вырасти до 7,5%. Вместе с тем, как мы отмечали, уже на старте кризиса многие эксперты были склонны рисовать куда более мрачную картину, уверенно предсказывая взлет общей безработицы до отметки 15%. Большинство остальных прогнозов укладываются в вилку, задаваемую этими цифрами.

Что же предполагали приведенные оценки ожидаемой безработицы и в частности — как они соотносились с показателями ожидавшегося спада производства? Очевидно, что прогноз, исходивший из

возможности удержания безработицы на уровне 7,5%, являлся неоправданно оптимистичным: фактически он исходил из представления, что, несмотря на глубокий экономический спад, безработица будет такой же, как в 2006–2007 гг., в период бурного экономического роста. Но, как следует из данных Росстата, уровень общей безработицы уже в первые месяцы 2009 г. намного превысил порог в 7,5%, так что официальным инстанциям практически сразу пришлось отказаться от своего исходного прогноза (более поздняя пересмотренная оценка в среднем на весь текущий год – 8,2%).

Что касается цифры 15%, то она предполагала, что в 2009 г. общая безработица должна была вырасти по сравнению с предыдущим годом почти на 10 п.п. Но такой скачок безработицы стал бы возможен только в том случае, если бы занятость сократилась пунктов на 14–15 (поскольку многие из тех, кто теряет работу, переходят не в ряды безработных, а в ряды экономически неактивного населения⁹). Однако 15%-е сокращение численности занятых при исходно ожидавшемся 5%-м сокращении объема производства означало бы, что каждый процентный пункт снижения ВВП должен сопровождаться снижением занятости примерно на 3 п.п., т.е. что эластичность занятости по выпуску должна составить неправдоподобно огромную величину – порядка 300%. Это соотношение выглядит настолько невероятным и настолько расходится с тем, что известно из опыта не только России, но и любых других стран мира, что уже по одной этой причине к подобного рода прогнозным оценкам роста безработицы следовало бы отнестись с крайней осторожностью. (Отметим в скобках, что фактически они предполагают настолько сильный «обвал» в сфере занятости, какого в российской экономике не наблюдалось даже в худшие годы переходного кризиса.)

Важно уточнить: мы не утверждаем, что «рывок» безработицы до 15% в течение 2009 г. в принципе невозможен; сказанное означает

⁹ В качестве иллюстрации сошлемся на изменения, произошедшие на начальном этапе кризиса. По данным Обследований населения по проблемам занятости (ОНПЗ) Росстата, с ноября 2008 г. по февраль 2009 г. занятость в российской экономике сократилась на 2,9 млн человек, тогда как безработица выросла на 1,8 млн человек и, следовательно, остальные 1,1 млн человек вообще ушли с рынка труда. Другими словами, среди всех, кто за это время лишился работы, примерно две трети стали безработными и, соответственно, примерно треть – экономически неактивными.

лишь то, что он был почти невероятен при первоначально ожидавшемся падении ВВП всего лишь на 5%. Для того чтобы безработным оказался каждый седьмой российский работник, потребовалось бы гораздо более глубокое падение производства. По сути эксперты, настаивавшие на столь резком скачке безработицы, исходили (сами того не замечая) из допущения, что в 2009 г. экономический спад будет как минимум того же порядка, что и наблюдавшийся в 1992 г.

Как различные варианты возможного роста безработицы соотносятся с прошлым опытом функционирования российского рынка труда? Действуя чисто механически – методом последовательного перебора, мы можем получить наглядное представление о том, что означала бы реализация тех или иных прогнозов на практике – безотносительно к оценке их правдоподобия или неправдоподобия.

Как показывает сравнение с данными прошлых лет (Таблица 3), рост общей безработицы до 7,5–8% означал бы возврат к ситуации 2005–2006 гг.; до 8–9% – к ситуации 2002–2004 гг.; до 10–12% – к ситуации 2000–2001 гг.; и, наконец, до 13–14% – к ситуации 1998–1999 гг. Что касается возможного скачка до отметки 15% и выше, то столь высокой безработицы на российском рынке труда до сих пор никогда не фиксировалось и если такое вдруг произойдет, то это станет историческим максимумом за весь период его существования.

Таблица 3. Прогнозы роста безработицы в российской экономике в свете пошлого опыта

Общая безработица		
Рост до 7,5–8%	⇒	Возврат к ситуации 2005–2006 гг.
Рост до 8–9%	⇒	Возврат к ситуации 2002–2004 гг.
Рост до 10–12%	⇒	Возврат к ситуации 2000–2001 гг.
Рост до 13–14%	⇒	Возврат к ситуации 1998–1999 гг.
Рост до 15% и выше	⇒	Такого до сих пор не было!
Регистрируемая безработица		
Рост до 2–2,5%	⇒	Возврат к ситуации 2006–2007 гг.
Рост до 3%	⇒	Возврат к ситуации 1998 и 2004 гг.
Рост до 3,5%	⇒	Возврат к ситуации 1996 г.
Рост до 4% и выше	⇒	Такого до сих пор не было!

Аналогичным образом рост регистрируемой безработицы до 2–2,5% означал бы возврат к ситуации 2006–2007 гг.; до 3% – к ситуации 1998 или 2004 г.; наконец, до 3,5% – к ситуации 1996 г. Если же ее уровень достигнет 4% или вырастет еще сильнее, то это станет самым высоким показателем за весь период существования российского рынка труда. (Отметим, что недавний прогноз МЭР, который исходит из ожидания роста численности зарегистрированных безработных к концу 2009 г. до 2,8 млн человек, предполагает выход как раз на эту отметку.)

Теперь уместно спросить: испытывало ли в 2005–2006 гг. российское общество сильное беспокойство по поводу проблемы безработицы, находилась ли эта проблема в центре внимания средств массовой информации, занимала ли она видное место в общественных дебатах, программах политических партий, экономической политике государства? Ответ – нет. В 2002–2004 гг.? Ответ тот же. В 2000–2001 гг.? Ответ тот же. И лишь в 1998–1999 гг. (при приближении к отметке 15%!) нарастание безработицы, пожалуй, действительно порадовало что-то вроде умеренного дискомфорта.

Таким образом, анализ показывает, что ни один из имеющихся на сегодня более или менее реалистичных прогнозов не сулит российскому рынку труда безработицу таких масштабов, с которой ему бы не приходилось сталкиваться раньше и с которой ему бы не удавалось справляться без особенно больших трений.

Экономический тест: политика государства

На рубеже 2008–2009 гг. государство приняло целый ряд важных решений, связанных с регулированием рынка труда. Одни были разработаны и намечены к принятию еще в период быстрого экономического роста, другие стали непосредственной реакцией на начавшийся кризис. Неожиданно высокая активность, проявленная государством в первые кризисные месяцы, вполне могла изменить привычный ход работы российского рынка труда, направив его реакцию по иному руслу, чем прежде.

В сжатом виде основные меры, предпринятые государством, отражены в Таблице 4 (краткое описание этих мер сопровождается оценкой их вероятного влияния на ожидаемую динамику безработицы, где минус означает сдерживание, тогда как плюс эскалацию). Как ни парадоксально, но в большинстве случаев действия государ-

ства скорее разгоняли безработицу, нежели способствовали ее снижению:

- в конце 2008 г. размер минимальной заработной платы был повышен до 4330 руб. Следствием этого может стать выталкивание из занятости в безработицу части работников с низкой производительностью. Необходимость оплачивать таких работников по более высоким ставкам будет подталкивать предприятия к тому, чтобы отказываться от их услуг. Причем если прежние раунды повышения минимального размера оплаты труда затрагивали, как правило, не более 1–1,5% работников, занятых на крупных и средних предприятиях, то на этот раз оно могло затронуть порядка 6% (оценка ориентировочная). С учетом же тех, кто трудится в секторе малого предпринимательства, эта цифра может приблизиться к 10%, что представляется весьма существенной величиной. Кроме того, на предприятиях, где минимальная заработная плата используется в качестве «якоря» при построении общей шкалы оплаты труда, это могло дать толчок к смещению вверх ставок заработной платы для всего персонала. В этих случаях эффект, связанный с выталкиванием в безработицу работников с низкой производительностью, будет еще сильнее;
- в конце 2008 г. началось 30%-е повышение оплаты труда бюджетников. В той мере, в какой предприятия небюджетного сектора конкурируют с государством за одни и те же группы работников, это может обернуться для них заметным удорожанием рабочей силы. Как следствие, обозначившаяся в ходе кризиса тенденция к сокращению занятости, приобретет еще большие масштабы¹⁰;
- на 2009 г. оказалось запланировано сокращение численности вооруженных сил на 200 тыс. человек. Поскольку не все из тех, кто попадет под это сокращение, смогут сразу найти работу или же отправятся на пенсию, его результатом станет возросший приток в безработицу (впрочем, количественно этот эффект едва ли будет очень значительным);
- с 2009 г. были уменьшены квоты на привлечение иностранной рабочей силы. Как ожидается, эта мера должна способствовать

¹⁰ По мере нарастания кризиса уже начали поступать сигналы о том, что из-за нехватки финансовых средств власти многих регионов вынуждены отказываться от намеченного 30%-го повышения оплаты труда работников бюджетной сферы.

снижению напряженности на российском рынке труда за счет реэкспорта безработицы в те страны, откуда в Россию прибывает основная часть трудовых мигрантов. Вероятность такого реэкспорта действительно высока, однако стимулироваться он будет, по видимому, не столько сокращением квот, сколько общим резким снижением активности в российской экономике;

- с 2009 г. максимальный размер пособий по безработице был повышен до 4900 руб. Это привело к заметному увеличению коэффициента возмещения (соотношения между пособием по безработице и заработной платой безработных на последнем месте работы), резко усилив привлекательность регистрации в ГСЗ для многих низко- и даже среднеоплачиваемых работников. В результате приток в безработицу (прежде всего — регистрируемую) должен был заметно активизироваться, что, как можно судить, и стало происходить с первых же месяцев 2009 г.¹¹;

- аналогичный, но только еще более сильный эффект могли иметь поправки, внесенные в конце 2009 г. в Закон о занятости. В результате этих поправок безработные, уволившись по собственному желанию, были практически уравнианы в правах с безработными, уволенными по сокращению штатов. Теперь безработным, уволившимся по собственному желанию, должны также выплачиваться пособия, исчисляемые в процентном отношении к заработной плате по последнему месту их работы, тогда как до этого они могли претендовать лишь на пособие в минимальном размере (в настоящее время оно составляет 850 руб.). Так как основная часть выбитий с российских предприятий приходится на тех, кто увольняется сам, это должно было значительно увеличить по-

¹¹ Ориентировочные расчеты показывают, что у безработных, которым не удастся трудоустроиться в течение года, с месячной заработной платой на последнем месте работы 11 тыс. руб. коэффициент возмещения будет составлять около 55%, с заработной платой 8 тыс. руб. — свыше 60%, с заработной платой 6,5 тыс. руб. — примерно 65%. Таким образом, для низкооплачиваемых работников стимулы к тому, чтобы жить на пособие, оказываются достаточно сильными. К этому стоит добавить, что, по оценкам, к началу 2009 г. примерно 40% всех российских работников получали заработную плату *ниже* 11 тыс. рублей. Более того, так как многие регионы устанавливают к пособиям надбавки, финансируемые за счет собственных средств (например, в Москве такая надбавка составляет 1,7 тыс. руб.), коэффициент возмещения может быть даже выше, чем показывают приведенные расчеты.

ток обращений в ГСЗ (данные за первые месяцы 2009 г. согласуются с этим предположением);

- с 2009 г. в рамках ГСЗ начал работу общероссийский банк вакансий. Это, пожалуй, единственная мера, вероятный эффект которой с точки зрения сдерживания роста безработицы может быть оценен как однозначно положительный;

- в условиях кризиса новые импульсы получила тенденция к ужесточению инфорсmenta трудового законодательства, набиравшая силу на протяжении всех 2000-х годов. Пока до конца не ясно, как именно это повлияет на ситуацию на рынке труда. С одной стороны, государство явно настроено на то, чтобы пресекать любые попытки предприятий действовать в обход закона, что должно делать сохранение ими избыточной рабочей силы более дорогостоящим и, следовательно, ускорять темпы сокращения занятости. С другой стороны, оно стало намного более жестко контролировать планы предприятий по высвобождению работников, что должно, напротив, замедлять темпы этого процесса. Однако в той мере, в какой давление государства станет увеличивать издержки предприятий, связанные с оборотом рабочей силы (наймом и выбытием персонала), оно станет оказывать на занятость серьезное негативное влияние;

- в том же направлении будет действовать новая норма, обязывающая предприятия в трехдневный срок после принятия решений о введении нестандартных режимов работы информировать об этом ГСЗ (соответствующая поправка в Закон о занятости также была принята в конце 2009 г.). Жесткий контроль со стороны государства за использованием нестандартных режимов работы хотя и может замедлить процесс перехода неполностью занятых в безработицу, но лишь на ограниченное время. В длительной перспективе он, скорее всего, будет иметь обратный результат, провоцируя сильные разовые выбросы «лишних» работников на рынок труда.

Помимо перечисленных шагов правительством была разработана и принята специальная антикризисная программа дополнительных мероприятий по снижению напряженности на рынке труда (Таблица 4). Программа адресована не столько безработным, сколько «работникам, находящимся под риском увольнения», — намеченным к сокращению, переведенным на нестандартные режимы работы и т.д.

Намечены четыре основных направления ее реализации: организация опережающего обучения работников, находящихся под риском увольнения (предполагаемый охват – свыше 200 тыс. человек); организация общественных работ и создание временных рабочих мест для работников, находящихся под риском увольнения (предполагаемый охват – порядка 1 млн человек; сюда же относятся меры по предоставлению стажировок на предприятиях выпускникам образовательных учреждений)¹²; содействие переезду работников, находящихся под риском увольнения, для замещения рабочих мест в других регионах (предполагаемый охват – около 50 тыс. человек); содействие малому предпринимательству и самозанятости среди безработных (предполагаемый охват – 15 тыс. человек).

Таблица 4. Вероятное воздействие мер, предпринятых государством в конце 2008 – начале 2009 гг., на безработицу

Повышение МРОТ (<i>выталкивает в безработицу работников с низкой производительностью</i>)	+
Повышение на 30% заработной платы работников бюджетной сферы (<i>сокращает спрос на труд, так как вынуждает частный сектор также идти на повышение заработной платы</i>)	+
Сокращение численности вооруженных сил (<i>увеличивает приток в безработицу</i>)	+
Сокращение квот на привлечение труда мигрантов (<i>резкспорт безработицы в другие страны</i>)	– (?)
Повышение максимального размера пособий по безработице (<i>усиливает приток в безработицу, прежде всего – регистрируемую</i>)	+
Фактическое повышение пособий безработным, уволившимся с последнего места работы по собственному желанию (<i>усиливает приток в безработицу, прежде всего – регистрируемую</i>)	+
Создание общероссийского банка вакансий (<i>сокращает время поиска работы</i>)	–
Ужесточение трудового законодательства и усиление его информента (<i>повышает издержки, связанные с оборотом рабочей силы, и через это способствует снижению уровня занятости</i>)	+

¹² Заработная плата лиц, занятых на временных рабочих местах или участвующих в общественных работах, должна частично (в размере минимальной оплаты труда) покрываться за счет субсидий из федерального бюджета. Это, как предполагается, должно вызывать у предприятий, а также у местных властей, заинтересованность в создании таких частично субсидируемых рабочих мест.

Обязательное информирование ГСЗ о применении нестандартных режимов работы (<i>ограничивает свободу действий предприятий – снижение безработицы вначале, рост потом</i>)	–/+
Дополнительные мероприятия по снижению напряженности на рынке труда (≈ 43 млрд руб.)	
Опережающая профессиональная подготовка (<i>209 тыс. человек – фактически форма материальной поддержки работников, находящихся под угрозой увольнения</i>)	≈0
Создание временных рабочих мест и организация общественных работ для работников, находящихся под угрозой увольнения (<i>1,1 млн человек – снижение безработицы вначале, рост потом</i>)	–/+
Временная передислокация работников, находящихся под угрозой увольнения, в другие регионы (<i>мизерные размеры – 48 тыс. человек</i>)	≈0
Содействие малому предпринимательству и самозанятости безработных (<i>мизерные размеры – 15 тыс. человек</i>)	–

На эти цели из федерального бюджета планируется потратить примерно 43 млрд руб. Средства должны выделяться на условиях софинансирования исходя из примерного соотношения – доля федерального бюджета не выше 95%, доля региональных бюджетов не ниже 5%. При выделении помощи регионам предполагается использовать три основных критерия: темпы роста регистрируемой безработицы; темпы роста численности работников, находящихся под угрозой массового увольнения, наличие в регионе градообразующих предприятий.

Из высказываний представителей государства можно заключить, что программе дополнительных мероприятий на рынке труда отводится роль едва ли не главного инструмента по противодействию угрозе массовой безработицы. Насколько оправданы возлагаемые на нее надежды?

Начнем с того, что масштабы этой программы трудно признать значительными. Средний срок участия в ней не превышает трех месяцев, а это значит, что максимально возможное снижение уровня безработицы, которое она способна обеспечить, составляет не более 0,4 п.п. Но так как программа рассчитана не только на действительных или потенциальных безработных, но также и на лиц, являющихся занятыми, ее чистый эффект с точки зрения сдерживания роста безрабо-

тицы будет намного слабее. Кроме того, при ее реализации едва ли удастся избежать сильного эффекта замещения, поскольку у регионов она будет создавать стимулы к тому, чтобы покрывать за счет средств, выделяемых из федерального бюджета, расходы, которые они могли бы и были бы готовы профинансировать сами¹³. Трудно также ожидать, что качество услуг, предоставляемых в рамках этой программы, будет высоким. Так, при запланированных объемах финансирования расходы на одного получателя опережающей подготовки составят чуть более 8 тыс. руб. (менее 3 тыс. руб. в месяц), а на одного безработного, решившего организовать собственное дело, — порядка 60 тыс. руб. Маловероятно, чтобы этого было достаточно для получения качественной профессиональной подготовки или инициирования успешных предпринимательских проектов.

Все это означает, что итогом реализации программы дополнительных мероприятий на рынке труда будет, по-видимому, не столько снижение безработицы, сколько отсрочка в ее росте — на какое-то время он будет притормаживаться, но затем вновь разгоняться, причем, возможно, с удвоенной силой. Вопреки заявлениям представителей государства, фактической целью программы является не сокращение численности безработных, а оказание материальной помощи отдельным группам работников (в виде стипендий при прохождении опережающего обучения, дополнительной заработной платы при участии в общественных работах и т.д.). По существу, перед нами меры пассивной политики, «замаскированные» под меры активной политики на рынке труда¹⁴. Но снижение безработицы никогда не входило в число задач, которые могут эффективно решаться с помощью пассивных программ.

Анализ действий, предпринятых государством на начальном этапе кризиса, позволяет сформулировать несколько общих выводов.

Во-первых, хотя эти действия порождают множество разнонаправленных эффектов, по большей части это эффекты, которые будут способствовать росту безработицы и сокращению занятости.

¹³ На уровне отдельных предприятий эффект замещения выражается в том, что постоянные (не субсидируемые государством) рабочие места начинают вытесняться временными (субсидируемыми государством) рабочими местами. Если этот эффект очень силен, чистый выигрыш в занятости может быть нулевым.

¹⁴ Если цель пассивных программ на рынке труда — поддержание доходов лиц, оказавшихся безработными, то цель активных программ — повышение шансов таких лиц на нахождение новой работы.

Во-вторых, усилия государства по ужесточению контроля за ситуацией на рынке труда объективно ведут к резкому сужению свободы предприятий при выборе способов адаптации. Как следствие, амортизация шоков становится для них намного более сложной и дорогостоящей задачей, чем это было в прошлом. Однако, как показывает опыт, предприятия не остаются пассивными, отвечая на усиление государственного прессинга введением новых «нестандартных» механизмов приспособления. Достаточно сослаться на такие «новации», как переводы на неполное рабочее время по соглашению сторон; предоставление отпусков по заявлению работников; увольнения по соглашению сторон. Ни те, ни другие, ни третьи практически не использовались в 1990-е годы, но сейчас переживают настоящий бум. Так, с началом кризиса переводами на неполное рабочее время по соглашению сторон оказались охвачены свыше 600 тыс. человек (приблизительно каждый двадцатый работник); в отпуска по собственному желанию ежемесячно уходили от 1 до 1,5 млн работников (скачок примерно вдвое по сравнению с докризисным периодом)¹⁵; доля увольнений по соглашению сторон достигла 12–14% от общего числа выбытий (примерно вдвое превысив долю увольнений по сокращению штатов).

В-третьих, принятая государством программа дополнительных мероприятий по снижению напряженности на рынке труда может стать фактором, формирующим у региональных властей искаженную систему стимулов. Фактически она создает у них заинтересованность в эскалации регистрируемой безработицы и численности работников, находящихся «под риском увольнения», поскольку именно на эти показатели, как предполагается, будет ориентироваться центральное правительство при распределении средств, выделяемых в рамках этой программы. По существу государство само подталкивает реги-

¹⁵ Увольнения по соглашению сторон — это промежуточная форма между добровольными и вынужденными увольнениями. Ее использование обеспечивает предприятиям значительную экономию средств, поскольку компенсация работникам, увольняемым по соглашению сторон, оказывается обычно намного меньше, чем компенсация, на которую имеют право работники, увольняемые по сокращению штатов. В этом же заключается и привлекательность отпусков по заявлению работников. Поскольку в этом случае работник как бы «сам» просит о временном освобождении от работы, предприятие не обязано выплачивать ему компенсацию, что делает такие отпуска намного менее дорогостоящими по сравнению с вынужденными отпусками по инициативе работодателей.

оны вступать в активный политический торг, так как чем энергичнее они станут запугивать федеральный центр критической ситуацией, складывающейся на их рынках труда, тем больше будет у них оснований претендовать на получение дополнительной финансовой поддержки¹⁶.

Экономический тест: первоначальная реакция

Естественно, что анализ первоначальной реакции на кризисные потрясения дает неполное, — а возможно, в чем-то и искаженное — представление о характере и масштабах проблем, с которыми рынку труда предстоит столкнуться в условиях экономического спада. Обычно показатели занятости, безработицы, рабочего времени, заработной платы и др. реагируют на шоки не сразу, а с временными лагами большей или меньшей протяженности. В результате складывающаяся на рынке труда ситуация может «запаздывать» или даже меняться в противофазе по отношению к тому, что происходит в данный момент в других звеньях экономической системы. И все же значимость такого анализа не следует недооценивать, так как именно с его помощью можно понять, какими ресурсами адаптации располагают участники рынка труда и к каким методам подстройки они склонны обращаться в первую очередь.

К сожалению, особенности российской статистики труда не позволяют представить динамику всех интересующих нас индикаторов в едином хронологическом формате. Из-за этого в каждом отдельном случае нам придется специально оговаривать, к какому временному интервалу относятся те или иные оценки. Чаще всего за точку отсчета будет приниматься октябрь 2008 г., который с известной долей условности можно было бы считать последним месяцем перед началом активной фазы кризиса. Следует также иметь в виду, что наиболее поздние данные, которыми мы имели возможность воспользоваться, относятся к февралю/марту 2009 г.

¹⁶ Конечно, здесь важно сохранять осмотрительность и не переусердствовать: если цифры, представленные руководителями регионов, окажутся слишком провальными, это может стоить им занимаемых постов. Поэтому в каких-то случаях они будут склонны изображать реальное положение дел в намеренно «черном», а в каких-то — в намеренно «розовом» свете.

Сначала мы остановимся на характеристиках количественной, затем — временной и, наконец, ценовой подстройки:

- *общая занятость (февраль 2009/ноябрь 2008)*: по данным ОНПЗ, численность занятых в феврале 2009 г. составила 67,7 млн человек, сократившись по сравнению с ноябрем 2008 г. на 2,9 млн человек (Рис. 13). Это — самое сильное краткосрочное падение общей занятости начиная с 1999 г., когда Росстат перешел с ежегодного на квартальный режим проведения обследований рабочей силы. Уровень занятости за те же месяцы упал на 2,6 п.п. (Рис. 14). Однако докризисная численность занятых находилась на такой высокой отметке, что даже столь сильный провал отбросил ее не слишком далеко — всего лишь к значениям, которые она имела в экономически вполне благополучные 2005–2006 гг. В результате, несмотря на сильнейшее потрясение, испытанное российской экономикой, сохраняющийся в ней уровень занятости до сих пор выглядит, по меркам прошлых лет, вполне удовлетворительно. В отличие от показателей занятости показатели экономической активности в кризисные месяцы оставались достаточно стабильными (Рис. 13–14). Нельзя, однако, исключить вероятности резкого усиления оттока из экономической активности по мере дальнейшего нарастания кризиса;

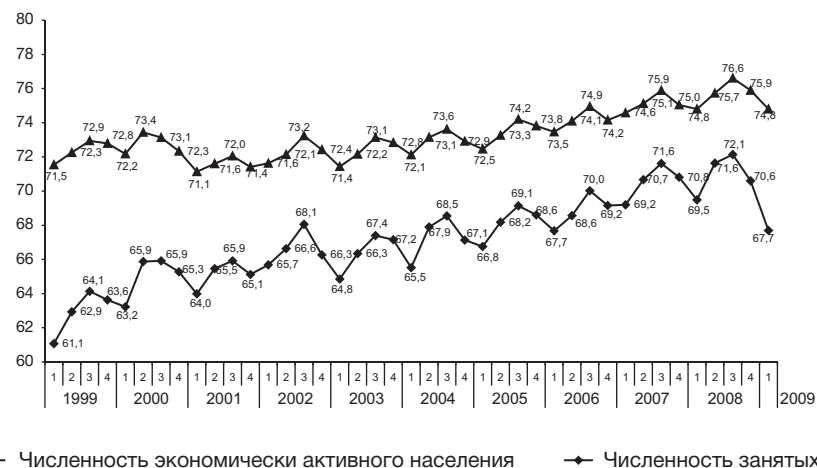


Рис. 13. Первая реакция: квартальные изменения в численности экономически активного населения и занятых по данным ОНПЗ, 1999–2009 гг., млн человек

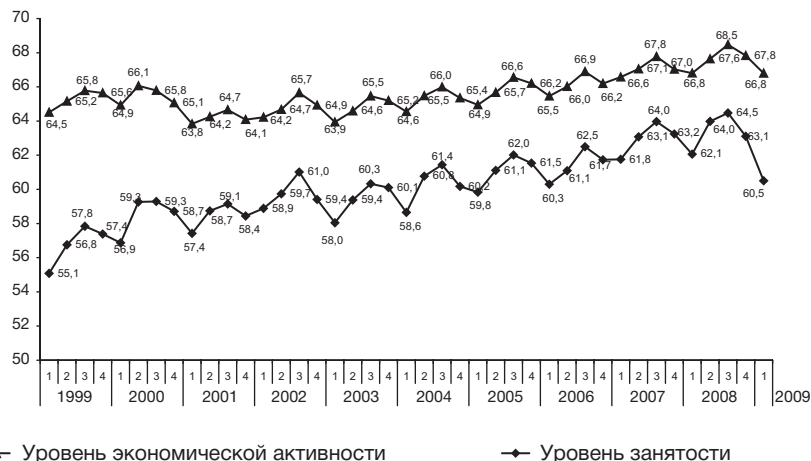


Рис. 14. Первая реакция: уровни экономической активности и занятости по данным ОНПЗ, 1999–2009 гг., %

• *общая безработица (февраль 2009/ноябрь 2008)*: в феврале 2009 г. общая безработица насчитывала 7,1 млн человек, а ее уровень достиг 9,5% от численности экономически активного населения (Рис. 15). Прирост по сравнению с ноябрем 2008 г. составил 1,8 млн человек (в относительном выражении – 2,5 п.п.), что является очень значительной величиной. Столь сильного разового наплыва «лишних» работников на российском рынке труда никогда раньше не наблюдалось. Однако из-за явно выраженной сезонности, характерной для показателей безработицы, лишь часть этого прироста может быть отнесена на счет собственно экономического кризиса. По опыту прошлых лет известно, что среднее превышение февральской безработицы над ноябрьской составляет примерно 0,4–0,5 п.п. Это означает, что «чистый вклад» экономического спада в рост общей безработицы мог составить не более 2 п.п. Но в любом случае уровень общей безработицы, наблюдавшийся в феврале 2009 г., не представлял собой ничего экстраординарного и был эквивалентен возврату к ситуации 2002–2004 гг., когда российская экономика находилась на подъеме;

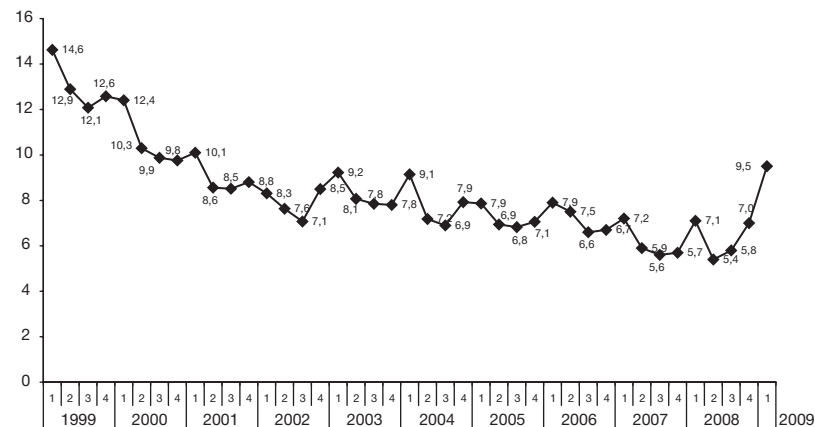


Рис. 15. Первая реакция: квартальные показатели общей безработицы, 1999–2009 гг., %

• *скачок в показателях регистрируемой безработицы (март 2009/октябрь 2008)* был намного сильнее (Рис. 16–17). Численность зарегистрированных безработных в марте 2009 г. составила 2,2 млн человек, увеличившись по сравнению с октябрем 2008 г. на 0,9 млн., т.е. почти на 75%. Ее уровень за тот же период вырос до 2,9% (прирост на 1,3 п.п. от численности экономически активного населения), что было эквивалентно откату к ситуации 1999 г. Однако при интерпретации этого скачка необходимо учитывать несколько важных обстоятельств. Во-первых, сезонность в динамике регистрируемой безработицы выражена даже сильнее, чем в динамике общей безработицы. Во-вторых, очевидно, что резкое увеличение числа обращений в ГЗС было во многом спровоцировано существенным повышением выплат по безработице в начале 2009 г. Из-за этого показатель регистрируемой безработицы как минимум на полгода утратил информационную ценность, так как по его изменениям стало практически невозможно судить о развитии общей ситуации на рынке труда. В-третьих, после первоначального резкого рывка вверх рост численности зарегистрированных безработных заметно замедлился (так, в марте 2009 г. она увеличилась примерно на 150 тыс. человек против 200–300 тыс. человек в предыдущие месяцы);

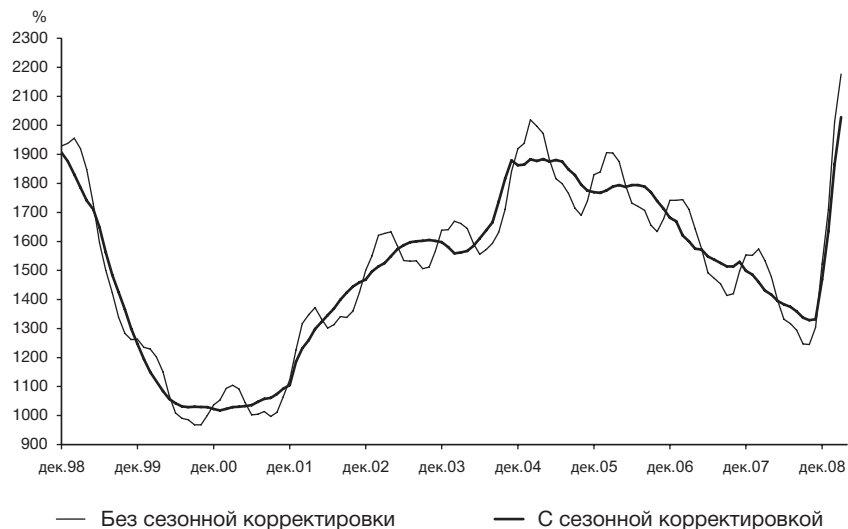


Рис. 16. Первая реакция: месячная динамика численности зарегистрированных безработных, 1998–2009 гг., тыс. человек



Рис. 17. Первая реакция: динамика уровня регистрируемой безработицы, 1998–2009 гг., %

- динамика заявленной предприятиями потребности в рабочей силе (март 2009/октябрь 2008): в марте 2009 г. количество вакансий в банке данных ГСЗ составило более 0,9 млн и было меньше, чем в октябре 2008 г., примерно на 0,5 млн. Однако и в этом случае необходимо учитывать сильную сезонность: октябрь – февраль традиционно являются периодом, когда потребность предприятий в рабочей силе заметно ослабевает (Рис. 18). Важно также отметить, что начиная с февраля 2009 г. тенденция к снижению числа вакансий в банке данных ГСЗ сменилась тенденцией к их пусть небольшому, но устойчивому росту;

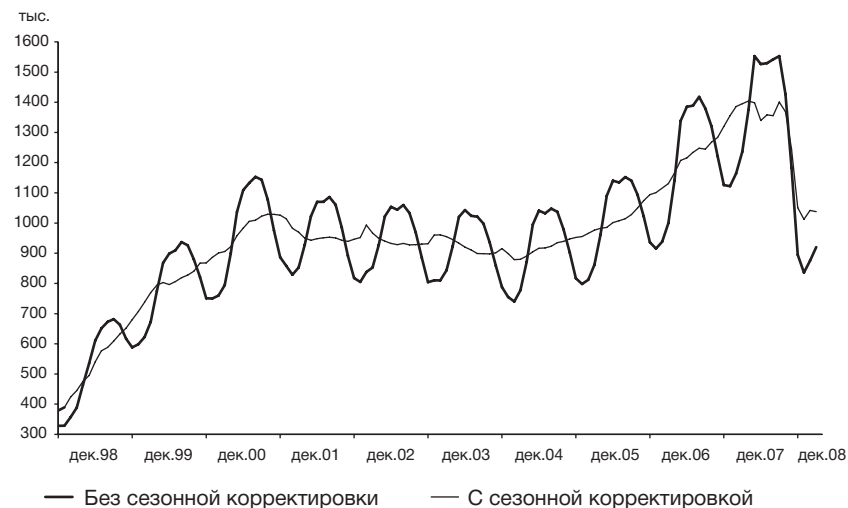


Рис. 18. Первая реакция: месячная динамика вакансий в банке данных ГСЗ, 1998–2009 гг., тыс. человек

- выраженная негативная динамика была характерна также для показателей движения рабочей силы (4 кв. 2008 г., с сезонной корректировкой)¹⁷. В конце 2008 г. при некотором сокращении интенсивности найма было зафиксировано резкое увеличение интенсивности выбытия рабочей силы (Рис. 19). Со снятой сезонностью коэффициент чистого изменения занятости (коэффициент найма минус коэффициент выбытия) составил –1,9%, что яв-

¹⁷ Данные о движении рабочей силы собираются и публикуются Росстатом только по сегменту крупных и средних предприятий.

ляется одним из самых глубоких провалов, когда-либо наблюдавшихся на российском рынке труда. Но даже его нельзя считать чем-то беспрецедентным — так, краткосрочный сброс занятости, имевший место в 1994 г., был еще сильнее. Вместе с тем начавшийся кризис почти никак не отразился на интенсивности вынужденных увольнений, частота которых осталась почти такой же незначительной, как и в докризисные годы — менее 0,4% (даже в 2004–2005 гг. она была выше);

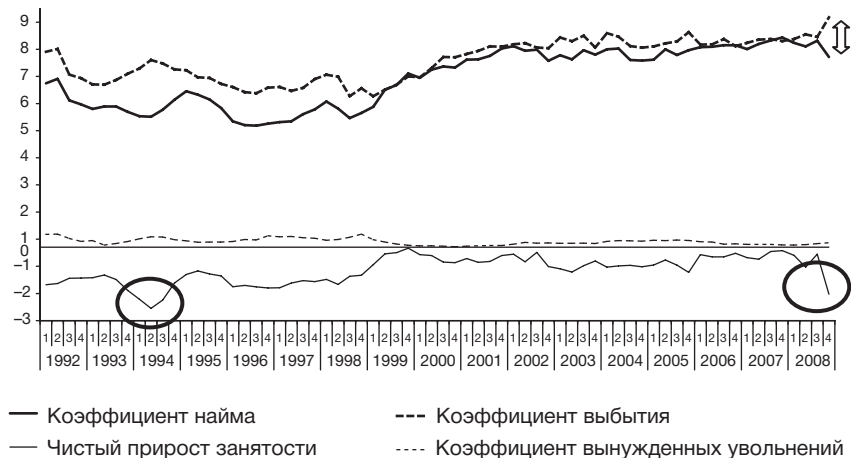


Рис. 19. Квартальные показатели движения рабочей силы, с сезонной корректировкой, 1992–2009 гг., %

- по состоянию на конец 2008 г. количество работников, намеченных к увольнению в следующем квартале (4 кв. 2008/3 кв. 2008), составило приблизительно более 160 тыс. человек, увеличившись по сравнению с предыдущим кварталом примерно вдвое (Рис. 20). Но даже такой, на первый взгляд, чрезвычайно сильный скачок числа ожидаемых увольнений не предвещает сколько-нибудь заметных потерь в занятости. Для выполнения своих планов предприятиям предстоит увольнять примерно по 50 тыс. работников в месяц, что составляет ничтожно малые 0,1% от общей численности их персонала;

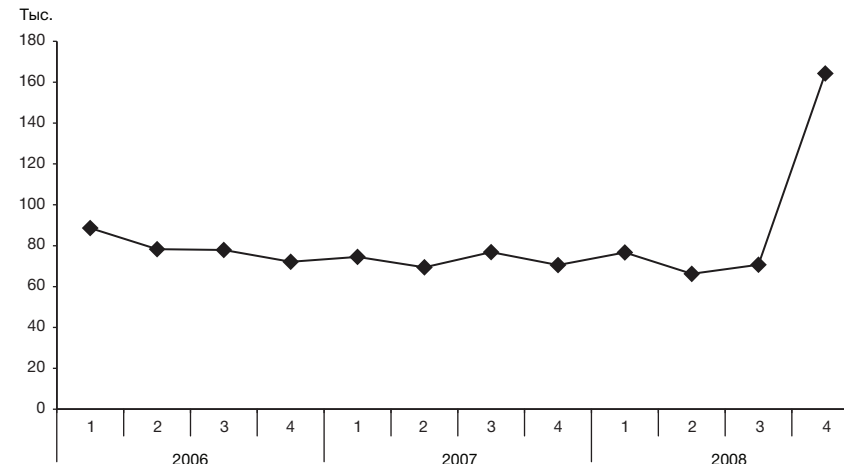


Рис. 20. Первая реакция: динамика численности работников, намеченных к сокращению в следующем квартале, 2006–2008 гг., тыс. человек

- чрезвычайно бурно отреагировала на кризис *неполная занятость* (4 кв. 2008/4 кв. 2007). За весь 2008 г. численность работников, переводившихся на сокращенный график работы, составила 700 тыс.; работников, отправлявшихся в вынужденные отпуска, — около 950 тыс.; работников, которым предоставлялись отпуска по их собственному заявлению, — свыше 7,5 млн. На первый взгляд, это мало отличается от аналогичных показателей 2007 г. Однако годовые оценки дают неадекватное представление о взрывной динамике неполной занятости, поскольку весь ее прирост пришелся на самые последние месяцы 2008 г. Если же ограничиться рассмотрением только четвертого квартала 2008 г., то оказывается, что по сравнению с аналогичным периодом 2007 г. приток в вынужденную неполную занятость, связанную с переводами работников на неполное рабочее время и их отправкой в вынужденные отпуска, вырос более чем в 10 (!) раз, тогда как приток в «условно-добровольную» неполную занятость, связанную с предоставлением отпусков по заявлению самих работников, — примерно вдвое. В эквиваленте полной занятости это означало, что количество условных работников, «потерянных» для экономики из-за переводов на сокращенный график и предоставления вынужденных отпусков, выросло с 40 до 250 тыс. человек, тогда как количество

условных работников, «потерянных» для экономики из-за предоставления отпусков по заявлению работников, — с 220 до 400 тыс. человек. Более дифференцированную картину можно получить, воспользовавшись месячными данными по семи ключевым секторам российской экономики (такие данные стали собираться Росстатом начиная с декабря 2008 г.). Как показывает Таблица 5, в кризисные месяцы переводами на неполное рабочее время по инициативе работодателей было охвачено 4–6%, переводами на неполное рабочее время по соглашению сторон — около 4%, вынужденными отпусками — примерно 2,5%, «добровольными» отпусками — 5–9% работников этих секторов¹⁸. В сумме это составляло порядка 2,5 млн человек, или 13–16% от общей численности их персонала. Сокращение затрат труда, достигнутое за счет использования этих механизмов приспособления, было эквивалентно сокращению численности занятых на 7–8%! Формирование столь массивного «навеса» неполной занятости означало по существу откат к ситуации 2000–2001 гг., а возможно, даже к еще более раннему периоду¹⁹;

Таблица 5. Первая реакция: показатели неполной занятости, декабрь 2008 — март 2009 гт.*

	2008, декабрь	2009, январь	2009, февраль	2009, март
Неполная занятость, всего				
тыс. человек	2626	2448	2412	2679
в % к списочной численности работников	15,6	12,5	14,1	15,8
Неполное рабочее время по инициативе работодателей				
тыс. человек	595	826	1012	759
в % к списочной численности работников	3,5	3,7	5,9	4,5

¹⁸ В некоторых регионах различными формами неполной занятости были охвачены от четверти до трети всех работников: в Ульяновской области — 34%; в Самарской области — 33%; в Ярославской и Свердловской областях — 27%; в Брянской, Курской, Орловской, Челябинской областях и Забайкальском крае — 25%.

¹⁹ Данные предпринимательских опросов свидетельствуют, что этот откат был даже глубже, чем следует из данных официальной статистики (см. Приложение А).

	2008, декабрь	2009, январь	2009, февраль	2009, март
Неполное рабочее время по соглашению сторон				
тыс. человек	н.д.	н.д.	н.д.	609,1
в % к списочной численности работников	н.д.	н.д.	н.д.	3,6
Вынужденные отпуска по инициативе работодателей				
тыс. человек	451	516	409	384
в % к списочной численности работников	2,7	2,3	2,4	2,3
Отпуска по заявлению работников				
тыс. человек	1580	1106	991	927
в % к списочной численности работников	9,4	6,5	5,8	5,4

* По крупным и средним предприятиям, основным видом экономической деятельности которых являются: добыча полезных ископаемых; обрабатывающие производства; производство и распределение электроэнергии, газа и воды; строительство; транспорт и связь; оптовая и розничная торговля; финансовая деятельность.

• возобновился процесс накопления *задолженности по заработной плате* (март 2009/октябрь 2008). В марте 2009 г. ее объем достиг почти 9 млрд руб., увеличившись по сравнению с октябрём 2008 г. в два с лишним раза (Рис. 21). Численность работников, которые сталкивались с задержками заработной платы, выросла за тот же период с 0,3 до 0,5 млн. Но хотя скачок в показателях невыплат был чрезвычайно сильным, следует учитывать, что он происходил с очень низкой базы и по меркам прошлых лет задолженность предприятий перед работниками как была, так и продолжает оставаться мизерной. Так, в марте 2008 г. накопленные «долги» по заработной плате составляли лишь 2% от месячного фонда оплаты труда всех предприятий. К этому стоит добавить, что численность работников, имеющих невыплаты, в течение уже нескольких месяцев не обнаруживает признаков роста, а это означает, что круг предприятий, прибегающих к задержкам

заработной платы, почти не меняется, оставаясь примерно одним и тем же;



Рис. 21. Первая реакция: месячные показатели задолженности по заработной плате, 2005–2009 гг.

• реальная заработная плата (март 2009/октябрь 2008, с сезонной корректировкой) сократилась за кризисные месяцы на 7,4% (Рис. 22). Для условий глубокого экономического кризиса это весьма умеренный показатель (естественно, если сравнивать с ее «провалами» в предыдущих кризисных эпизодах). Принципиальное отличие нынешней ситуации от ситуации 1990-х годов состоит в том, что на этот раз снижение реальных заработков было в большей степени связано с их прямым «урезанием» и в гораздо меньшей – с их инфляционным обесценением (более подробное обсуждение этого вопроса см. ниже).

Какие же общие выводы можно сделать из этих наблюдений за поведением российского рынка труда на начальном этапе кризиса? Дают ли они основания утверждать, что первоначальная реакция предприятий оказалась принципиально иной, никак не укладывающейся в рамки прежней модели?

Прежде всего следует признать, что исходный шок оказался настолько сильным, что под его действием «просели» все ключевые показатели рынка труда, хотя, разумеется, в неодинаковой степени.

Иными словами, адаптация сразу же пошла по всем азимутам, что является весомым аргументом в пользу предположения о сохранении российским рынком труда того же алгоритма функционирования, который был выработан им в предыдущие десятилетия.

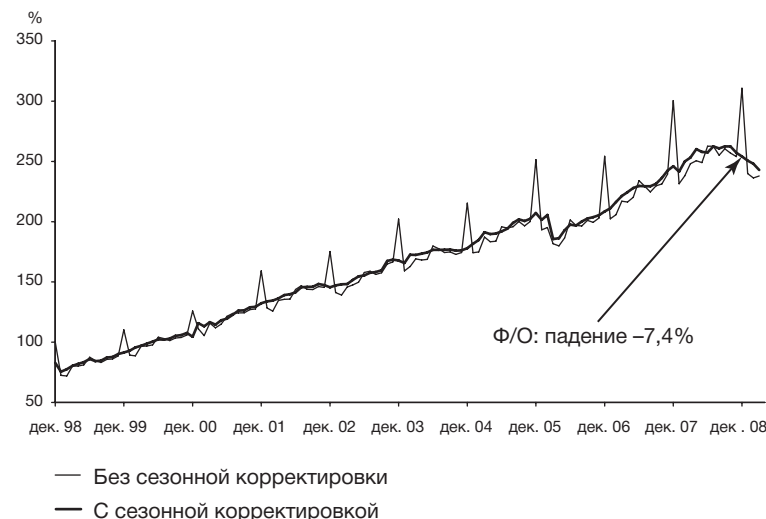


Рис. 22. Первая реакция: месячные индексы реальной заработной платы, 1998–2009 гг., % (декабрь 1998 г. = 100%)

После снятия сезонности негативные изменения в большинстве рассмотренных характеристик оказываются заметно слабее, чем могло бы показаться на первый взгляд. Прежде всего это относится к показателям безработицы и вакансий, поскольку в те календарные месяцы, на которые пришлось начало кризиса, в них традиционно фиксируются глубокие сезонные провалы.

После того как с начала 2009 г. были изменены базовые параметры системы поддержки безработных, показатель регистрируемой безработицы превратился в «зашумленный» сигнал, мало что говорящий о влиянии экономического кризиса на ситуацию с занятостью. Как минимум до середины 2009 г. изменения в численности зарегистрированных безработных должны крайне слабо соотноситься с объективными процессами на рынке труда.

Количественная подстройка, наблюдавшаяся на начальном этапе кризиса, была чрезвычайно активной; более сильный сброс рабочей

силы наблюдался на российском рынке труда лишь однажды, в середине 1994 г. Несмотря на это, сокращение занятости оставалось явно непропорциональным глубине экономического спада. Кроме того, ничто не свидетельствует, что российские предприятия изменили своим прежним привычкам и перешли к активному использованию вынужденных увольнений: масштабы таких увольнений как были, так и остаются мизерными. Как и в 1990-е годы, они по-прежнему отдают предпочтение иным, более «мягким» методам оптимизации численности персонала.

Похоже, что главным инструментом адаптации, который был задействован российскими предприятиями в первые месяцы кризиса, стало резкое сжатие продолжительности рабочего времени за счет широкого использования нестандартных режимов работы. Такая реакция полностью вписывается в представления о специфической «русской» модели рынка труда. Начнет ли этот массивный «навес» неполной занятости трансформироваться в безработицу, и если да, то с какой скоростью, сказать пока невозможно. Во всяком случае в 1990-е годы неполная занятость далеко не всегда оказывалась промежуточной станцией на пути в безработицу; гораздо чаще большинство недозанятых работников через какое-то время возвращались обратно к работе в обычном, «полновременном» режиме.

Ценовая реакция была хотя и заметной, но все же не настолько сильной, как можно было бы ожидать исходя из прошлого опыта российского рынка труда. Одна из причин — резкое сужение возможностей по использованию предприятиями практики задержек заработной платы из-за сверхжесткого прессинга, организованного государством. Блокировка этого механизма приспособления привела к тому, что он оказался задействован в гораздо меньшей степени, чем раньше (возможная недооценка масштабов невыплат официальной статистикой не отменяет этого вывода).

Падение реальной заработной платы также было относительно слабым — менее 10%, что не идет ни в какое сравнение с «провалами» во время кризисных эпизодов 1990-х годов. Однако такое умеренное снижение в масштабах всей экономики может быть статистическим артефактом, связанным с существенным повышением оплаты труда работников бюджетной сферы. Действительно, в «рыночном» секторе экономики, как показывает анализ, «проседание» реальных заработков было гораздо сильнее. И поскольку оно наблюдалось в условиях относительно невысокой инфляции, его следует рассматривать пре-

жде всего как результат решительных мер по прямому «урезанию» номинальной заработной платы, которые, по-видимому, начали осуществляться на большинстве российских предприятий.

Обобщая эти наблюдения, мы можем сказать, что каких-либо явных признаков приближающейся катастрофы в сфере занятости российской экономики пока не заметно. По большинству основных индикаторов, характеризующих состояние рынка труда, произошел откат к периоду 2003—2004 гг., когда ситуация на нем не вызывала особых опасений и расценивалась как вполне благополучная; исключения составляют лишь показатели регистрируемой безработицы и неполной занятости, по которым имел место более глубокий откат к периоду конца 1990-х — начала 2000-х годов.

Предсказания, что в условиях нынешнего кризиса российские предприятия начнут использовать принципиально иные, чем прежде, механизмы адаптации, пока не оправдываются — по крайней мере, до сих пор их реакция вполне укладывалась в параметры, известные по опыту предшествующих десятилетий.

Экономический тест:

изменения в базовых параметрах функционирования

И все же по первоначальной реакции трудно судить о том, какой тип кризисной подстройки возобладает на рынке труда в конечном счете. Поэтому такое большое значение имеет анализ возможных изменений в *базовых параметрах его функционирования*. Такие изменения могли накапливаться постепенно и почти незаметно, так что должен был разразиться кризис, чтобы их последствия стали явными и были осознаны. О вероятном будущем российской модели рынка труда они могут сказать больше, чем что-либо еще. Что же принципиально нового обнаруживается в нынешней ситуации по сравнению с ситуацией 1990-х годов?

Во-первых, в 1990-е годы едва ли не главным фактором, способствовавшим стабилизации занятости и поддержанию безработицы на сравнительно невысокой отметке, являлось инфляционное обесценивание реальной заработной платы. Однако сейчас у государства, похоже, нет намерений вновь раскручивать инфляционную спираль. Если так, то тогда возможности для инфляционного обесценивания заработков оказываются по большей части перекрыты: одно дело «сбивать» реальную заработную плату при росте цен на 10—15% в месяц и совершенно другое — при росте цен на 10—15% в год. Если же с точки

зрения предприятий рабочая сила так и будет оставаться достаточно дорогой, то стимулы к ее скорейшему сбросу окажутся несравненно сильнее, чем это было в 1990-е годы, когда она стремительно дешевила. Поддержание стоимости рабочей силы на более или менее неизменном (фактически — докризисном) уровне лишает предприятия возможности проводить традиционную для них политику по мягкому «выдавливанию» работников с помощью ухудшения условий оплаты. В подобной ситуации у них не будет другого выхода кроме как активизировать вынужденные увольнения (в том числе — массовые), что чревато не только значительными финансовыми потерями, но и серьезными конфликтами в отношениях с работниками.

Хуже того: в предшествующих «шоковых» эпизодах рост цен производителей обычно опережал рост потребительских цен, так что стоимость рабочей силы с точки зрения предприятий сокращалась даже быстрее, чем снижалась покупательная способность заработной платы с точки зрения работников. В условиях нынешнего кризиса это соотношение оказалось обратным. Если динамика потребительских цен, как это видно из Рис. 23, указывает на продолжающуюся инфляцию, то динамика цен производителей промышленной продукции — на начавшуюся с середины прошлого года дефляцию (спусковым крючком для нее послужило резкое снижение мировых цен на товары, составляющие основную часть российского экспорта). По имеющимся оценкам, если ИПЦ вырос с середины 2008 г. почти на 9%, то ИЦП, напротив, «провалился», причем на огромную величину — более чем на 21%. Как следствие, динамика «потребительской» реальной заработной платы (при оценке которой используется ИПЦ) полностью разошлась с динамикой «производительской» реальной заработной платы (при оценке которой используется ИЦП). Так, если сезонно скорректированная «потребительская» реальная заработная плата в промышленности была в марте 2009 г. на 7,7% *ниже*, чем в октябре 2008 г., то сезонно скорректированная «производительская» реальная заработная плата на 10,1% *выше* (Рис. 24). В создавшейся ситуации для снижения реальной цены труда в соответствии с изменившимися условиями или хотя бы ее возвращения на докризисный уровень предприятиям потребовалось бы настолько сильное одномоментное «урезание» номинальных заработков, которое едва ли осуществимо на практике. Не приходится сомневаться, что произошедшее в ходе кризиса резкое удорожание рабочей силы с точки зрения производителей стало дополнительным

мощным фактором, который начал подрывать спрос на нее со стороны предприятий и резко усилил для них стимулы к сокращению занятости.

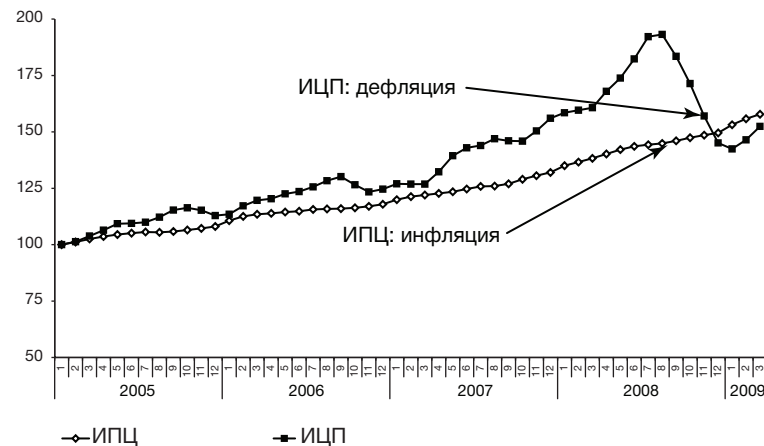


Рис. 23. Индексы потребительских цен и цен производителей промышленной продукции, 2005–2009 гг., % (январь 2005 г. = 100%)

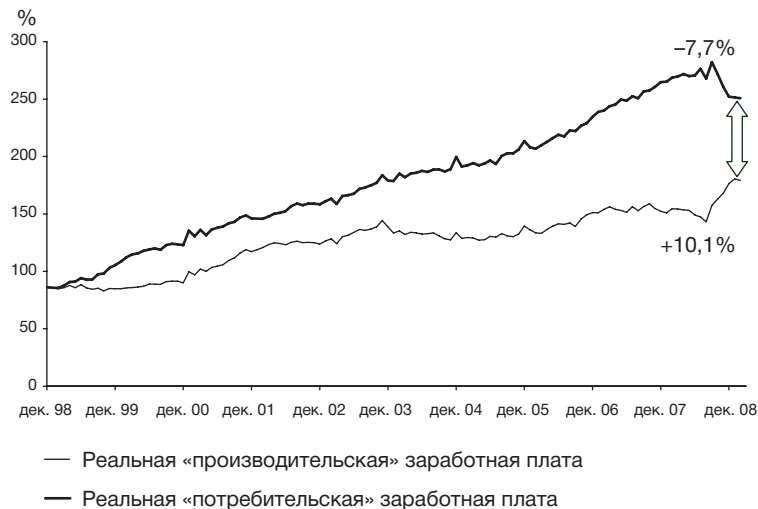


Рис. 24. Индексы реальной «потребительской» и реальной «производительской» заработной платы, 1998–2009 гг., % (промышленность, декабрь 1998 г. = 100%)

Во-вторых, как уже отмечалось, тенденция к деформализации трудовых отношений, которая доминировала на протяжении 1990-х годов, сменилась в 2000-е годы на обратную — к их постепенной, хотя и не всегда последовательной, формализации. Во многих случаях санкции за несоблюдение требований трудового законодательства были ужесточены, а контроль за их выполнением стал более действенным. Достаточно сослаться на нормы, регулирующие своевременность оплаты труда. Их перечень был расширен (так, за умышленные задержки заработной платы была введена уголовная ответственность), а работникам были предоставлены дополнительные права, позволяющие намного эффективнее противодействовать злоупотреблениям со стороны работодателей. Возросла и политическая значимость этой проблемы: накопленная задолженность по заработной плате была признана в качестве одного из важнейших индикаторов, исходя из которых федеральный центр оценивает успешность работы губернаторов в возглавляемых ими регионах. Таким образом, у региональных властей возникает прямая заинтересованность в том, чтобы всеми доступными средствами противодействовать возможной эскалации невыплат. Отсюда — жесточайший административный прессинг с их стороны по отношению к реальным или потенциальным предприятиям-неплательщикам заработной платы. В условиях такого «зажима» возможности предприятий по накоплению «зарплатных» долгов неизбежно сужаются и более предпочтительной становится альтернативная стратегия, направленная на ускоренный сброс рабочей силы.

Во многом сходная ситуация сложилась и с таким механизмом кризисного реагирования, как вынужденные отпуска. Если в 1990-е годы — вопреки требованиям действовавшего тогда законодательства — до половины всех вынужденных «отпускников» не получали от предприятий никакой компенсации, то теперь при резко ужесточившемся контроле со стороны государства подобная практика стала почти невозможной (во всяком случае — крайне небезопасной). Увеличились и размеры самой компенсации за время простоя — с двух третей тарифного заработка до двух третей всей заработной платы²⁰. Кроме того, введенная с начала 2009 г. обязанность оперативно

²⁰ Впрочем, в этом вопросе российское трудовое законодательство занимает неоднозначную позицию, чем и пользуются многие предприятия: в случае, если простой происходит не по вине администрации, закон предусматривает компенсацию, равную, как и прежде, двум третям тарифного заработка.

информировать ГСЗ о переводах работников на неполное время и о предоставлении им вынужденных отпусков повысила для предприятий риск, что при обращении к этим мерам они сразу же привлекут к себе повышенное внимание со стороны региональных, а возможно, и центральных властей — со всеми вытекающими отсюда малоприятными последствиями. Все это делает вынужденную неполную занятость намного более дорогостоящим, чем прежде, механизмом адаптации, заметно снижая его привлекательность в глазах предприятий.

Наконец, у значительного числа российских предприятий (прежде всего крупных) важнейшие параметры системы оплаты труда оказались закреплены в коллективных договорах и вписаны в тарифные соглашения более высокого уровня — отраслевые, региональные, общероссийские. И так как по сравнению с 1990-ми годами эффективность контроля за соблюдением условий коллективных договоров и тарифных соглашений заметно возросла, попытки их одностороннего пересмотра явочным порядком оказываются теперь сопряжены с немалым риском. Но чем непреодолимее препятствия, стоящие на пути снижения заработной платы, тем привлекательнее с точки зрения предприятий должна становиться альтернативная стратегия, связанная с сокращением численности персонала²¹.

Наиболее общим результатом ужесточения инфорсменты на рынке труда можно считать ослабление стимулов к использованию «нестандартных» и усиление стимулов к использованию «стандартных» механизмов приспособления. В этом отношении чрезвычайно показательны призывы к органам прокуратуры активнее включаться в контроль за соблюдением норм трудового законодательства, исходящие от высших должностных лиц государства. Ни к чему другому кроме как к еще более масштабному сокращению занятости эта компания по запугиванию предприятий привести не может.

²¹ Стоит также упомянуть о деятельности так называемых зарплатных комиссий, создаваемых при местных и региональных органах власти. Руководителей предприятий, где заработная плата не достигает среднеотраслевого уровня, вызывают на эти комиссии и под предлогом борьбы с «серыми схемами» начинают требовать от них ее повышения. Даже в кризис активность зарплатных комиссий несколько не снизилась. Представить что-либо подобное в 1990-е годы было невозможно.

В-третьих, сама природа нынешнего экономического кризиса является во многом иной. По сути это типичный *циклический* кризис, тогда как к трансформационному кризису 1990-х годов лучше всего подошло бы определение *структурно-институционального*. С точки зрения возможного развертывания событий на рынке труда это различие имеет принципиальный характер. В 1990-е годы в российской экономике существовали обширные сегменты, развитие которых при плановой системе искусственно сдерживалось. С началом рыночных реформ они стали быстро расширяться, предъявляя все больший спрос на необходимую им рабочую силу. Эти незаполненные ниши могли заполняться работниками, которые высвобождались из других секторов, где занятость была явно избыточной. Так, значительные массы рабочей силы начали переходить из промышленности и строительства в финансовые услуги и торговлю (достаточно вспомнить бурный расцвет челночества), причем чаще всего — и это важно отметить — минувя состояние безработицы.

Отличие от этого нынешний экономический кризис нанес сильнейший удар по всем основным сегментам делового сектора российской экономики. В большей или меньшей мере он затронул и промышленность, и строительство, и торговлю, и транспорт, и финансовые услуги. Невозможно указать какие-либо незаполненные отраслевые ниши, способные быстро абсорбировать огромную массу работников, которая уже начала выбрасываться на рынок. Естественно ожидать, что из-за сузившихся возможностей для межотраслевого перераспределения рабочей силы эти работники будут оставаться невостребованными и вместо того, чтобы перемещаться в иные сегменты занятости, начнут пополнять ряды безработных.

В-четвертых, возросшая щедрость государства при предоставлении пособий по безработице (см. выше) способна резко изменить соотношение выгод и издержек, связанных с выбором между занятостью и безработицей. Для многих работников с низкой и даже средней квалификацией получение пособий может стать более привлекательной перспективой, чем работа за небольшую плату, предлагаемую рынком. Как уже отмечалось, это может, с одной стороны, усилить приток в безработицу, а с другой, увеличить ее продолжительность. В таком случае одно из главных преимуществ российской модели рынка труда — поддержание безработицы на относительно невысоком уровне — будет утрачено.

В-пятых, как полагают многие исследователи, к эрозии прежней модели может привести смена поколений в руководстве российских предприятий. Если в 1990-е годы патерналистски ориентированные «красные директора» проявляли заботу о судьбе трудовых коллективов своих предприятий и практически никогда не решались на массовые увольнения, то от пришедших им на смену рыночно ориентированных менеджеров современного типа этого ожидать не приходится. На ухудшение экономического положения возглавляемых ими предприятий они, как предполагается, должны реагировать более рационально — оперативными сокращениями численности персонала. Утверждается также, что если директора советской формации, стоявшие у руководства российскими предприятиями в 1990-е годы, не были настоящими собственниками и фактически распоряжались не своими деньгами, то теперь власть перешла в руки реальных собственников, которые не захотят растрачивать свои средства впустую на поддержание избыточной занятости, — занятие, явно бессмысленное с экономической точки зрения. Если так, то тогда сокращение занятости должно будет протекать намного более форсированно, чем это было в 1990-е годы²².

²² Мы упоминаем это объяснение для полноты картины, хотя, на наш взгляд, его значение не так велико, как принято думать: а) патернализм «красных директоров» был весьма своеобразным: он не позволял им «выбрасывать» работников на улицу, но почему-то не мешал оставлять их в течение многих месяцев без какой-либо оплаты; б) опросы предприятий показывают, что несмотря на смену поколений ссылки на «социальную ответственность» как были, так и остаются самым популярным аргументом, который используют российские менеджеры при объяснении своего отказа от массовых увольнений; в) в конечном счете дело не в различных установках менеджеров, принадлежащих к разным поколениям, а в соотношении выгод и издержек, связанных с различными стратегиями приспособления, — если количественная подстройка сопряжена с более высокими издержками, чем временная или ценовая, то непонятно, почему рационально действующие менеджеры нового поколения должны отдавать ей предпочтение; г) хотя нельзя исключить, что для такой специфической группы предприятий, как российские филиалы зарубежных компаний, ситуация может быть иной — в тех случаях, когда решения о сокращении персонала принимаются в штаб-квартирах этих компаний и затем просто спускаются на места — опыт показывает, что чаще всего руководство таких компаний предпочитает не вмешиваться в вопросы трудовых отношений в тех странах, где протекает их деятельность, считая это зоной ответственности местного менеджмента. Вообще же объяснения такого рода исходят из неявного предположения, что в российских условиях рациональные экономические агенты всегда должны предпочитать стратегию сброса рабочей силы любым другим возможным стратегиям (снижения зарплаты, сокращения продолжительности рабочего времени и т.д.). Но такое предпо-

Конечно, по своему потенциальному влиянию на рынок труда перечисленные факторы далеко не равноценны (при обсуждении мы пытались расположить их в порядке убывания значимости — от более существенных к менее существенным)²³. Но все-таки важнейшим из них, на наш взгляд, следует считать резкое сужение возможностей для быстрого инфляционного обесценения заработной платы. Если бы не это, то мы бы, скорее всего, увидели повторение примерно того же сценария, по которому события на российском рынке труда развивались в 1990-е годы.

Отсюда, однако, не следует, что участь «русской модели» предопределена. Можно указать на ряд факторов, которые будут действовать в противоположном направлении, ослабляя потребность в количественной подстройке и снижая ее масштабы.

Во-первых, сейчас, в отличие от начала 1990-х годов, вхождение российского рынка труда в кризис осуществлялось из состояния де-

ложение является полностью произвольным и не опирается ни на какие эмпирические подтверждения. В условиях российского рынка труда увольнение по букве закона — весьма хлопотное и дорогое удовольствие, и от рациональных экономических агентов следовало бы скорее ожидать обратного — что они будут обращаться к ним лишь в самых крайних случаях, когда все другие возможности почему-либо окажутся перекрыты.

²³ Тревогу многих наблюдателей вызывает также перспектива возможного ухудшения ситуации с занятостью в результате «выброса» на рынок труда непрерывно растущей массы выпускников вузов. В условиях кризиса для них едва ли отыщется достаточное количество рабочих мест, а это значит, что основная их часть будет обречена на длительную безработицу. Насколько оправданны эти опасения? Для начала отметим, что по сравнению с серединой 1990-х годов масштабы ежегодного притока выпускников вузов на российский рынок труда увеличились незначительно — всего лишь на 1 п.п. от численности экономически активного населения. Это не настолько большая величина, чтобы вызвать серьезный всплеск безработицы. Важно также не забывать, что в настоящее время свыше половины обучающихся в вузах составляют студенты неочных отделений, среди которых практически все уже являются занятыми. Среди студентов-старшекурсников очных отделений, по различным оценкам, также не менее половины совмещают учебу с работой. Это означает, что к моменту окончания вуза большинство из них уже не нуждаются в трудоустройстве. Конечно, рост напряженности на рынке труда наверняка ухудшит перспективы трудоустройства для тех, кто к моменту получения диплома еще не будет иметь работы, но эта опасность угрожает лишь меньшинству будущих выпускников. Наконец, следует учитывать, что увеличение притока на рынок труда молодежи с высоким образованием означает одновременное сокращение притока на него молодежи с низким образованием, что в конечном счете должно способствовать улучшению, а не ухудшению ситуации с занятостью.

фицита, а не избытка рабочей силы. Одного этого достаточно, чтобы сделать реакцию занятости на спад производства намного более сглаженной, чем она могла бы быть при иных исходных условиях. Память о тех трудностях, с которыми при поиске нужных работников приходилось сталкиваться предприятиям совсем недавно, должна подталкивать их к большей сдержанности при принятии решений о сокращении численности персонала. Имеющиеся данные согласуются с этим предположением. Так, в конце 2008 г. уровень вакансий по отчетности предприятий составлял 2,3%, что было немногим ниже, чем в конце третьего квартала того же года, когда этот показатель достиг исторического максимума, равного 2,7% (Рис. 25). По меркам прошлых лет это очень большая величина и поддержание вакансий на такой высокой отметке можно считать достаточно обнадеживающим сигналом.

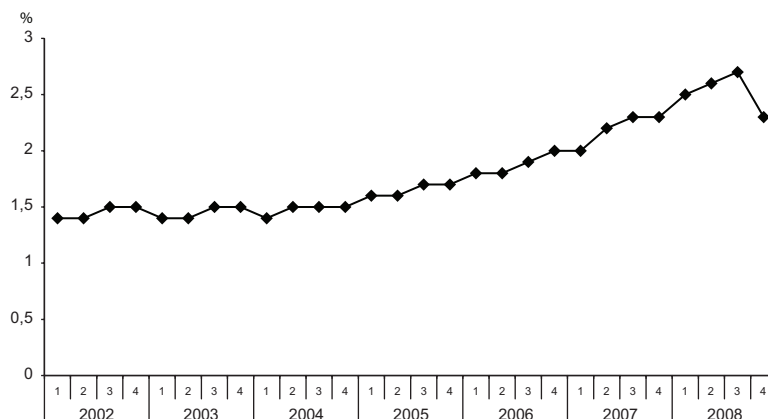


Рис. 25. Уровень вакансий по отчетности предприятий, 2002–2008 гг., %

Во-вторых, серьезные сдвиги, произошедшие за последние десятилетия в структуре российской рабочей силы, должны были сделать занятость менее чувствительной к колебаниям деловой активности (Рис. 26). За период 1990–2000-х годов доля работников, занятых в циклически самых уязвимых секторах — промышленности и строительстве, сократилась до 30% (почти на 15 п.п.), тогда как доля работников, занятых в циклически намного менее уязвимой сфере услуг, превысила 60% (прирост на 16 п.п.). На это можно возразить, что перераспределение рабочих мест в пользу сферы услуг происходило

в основном за счет расширения торговли и финансов, которые также отличаются достаточно высокой циклической чувствительностью занятости (текущий кризис наглядно это продемонстрировал). Однако у занятости в российской торговле есть одна существенная особенность, а именно — ориентация на активное привлечение иностранной рабочей силы. В результате даже чрезвычайно сильное сжатие объемов торговли ведет не столько к росту безработицы, сколько к ускорению оттока трудовых мигрантов, т.е. реэкспорту ставших лишними работников в страны, откуда они прибыли. (В еще большей мере этот вывод приложим к циклически едва ли не самому уязвимому сектору экономики — строительству.) Что касается финансовых услуг, то даже резкое сокращение численности работников, занятых их оказанием, — скажем, вдвое (хотя, конечно же, такое предположение выглядит фантастически) — пройдет для российского рынка труда практически незамеченным, поскольку их доля в общей занятости до сих пор ничтожно мала — чуть более 1,5%.

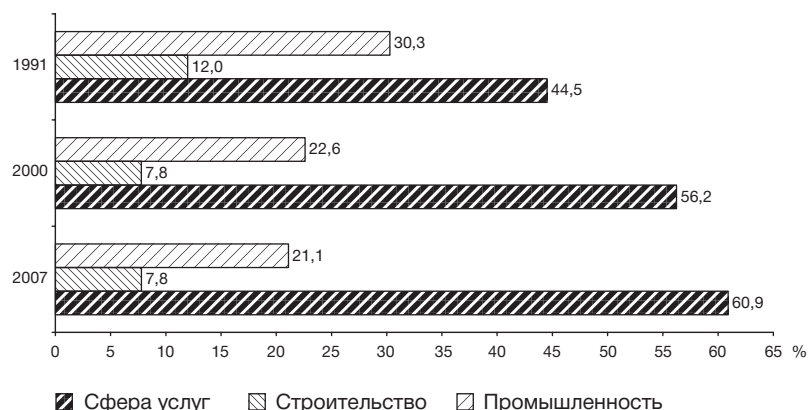


Рис. 26. Секторальная структура занятости в российской экономике: 1991, 2000 и 2007 гг., %

В итоге масштабы высвобождения рабочей силы и связанных с ним рост безработицы должны быть менее значительными, чем они могли бы быть при консервации «старой» отраслевой структуры занятости, существовавшей на старте переходного периода. Говоря иначе, благодаря произошедшим сдвигам в распределении российской рабочей силы по отраслям процесс сокращения занятости — даже если его темпы окажутся высокими — будет не таким «обвальным»,

как это было бы в случае сохранения российской экономикой ее прежней гипертрофированно «индустриальной» структуры.

В-третьих, у структурных сдвигов, наблюдавшихся на российском рынке труда, было еще одно важное измерение: если занятость в корпоративном секторе непрерывно сжималась (даже на этапе подъема), то в некорпоративном секторе постоянно увеличивалась (даже на этапе кризиса)²⁴. В 1991 г. некорпоративный сектор охватывал лишь 7 млн человек, или менее 10% всех занятых, тогда как в 2007 г. уже 19 млн человек, или почти 30% всех занятых (Рис. 27). Этот массивный сегмент занятости остается в значительной мере свободным от законодательного регулирования, что позволяет применять здесь разнообразные нестандартные механизмы адаптации, от использования которых очень часто вынуждены отказываться предприятия корпоративного сектора. Благодаря большей гибкости и большей устойчивости по отношению к циклическим колебаниям некорпоративный сектор традиционно играл роль буфера, смягчавшего последствия негативных шоков. Удастся ли ему и на этот раз абсорбировать заметную часть работников, которые будет выталкивать корпоративный сектор, — вопрос открытый, но на протяжении двух предыдущих десятилетий он с этой задачей справлялся, и достаточно успешно.

В-четвертых, несмотря на ужесточение инфорсента трудового законодательства, российским предприятиям пока еще удастся находить «окна», позволяющие им эффективно снижать издержки адаптации. Возможно, самый яркий пример — уже упоминавшиеся отпуска по заявлению работников, предоставление которых может обходиться без всякой компенсации со стороны предприятий. Эта форма «условно-добровольной» неполной занятости приобрела популярность еще в первой половине 2000-х годов, после того как возросли издержки, связанные с предоставлением вынужденных отпусков, а с началом кризиса в ее использовании наблюдается настоящий бум. Важно отметить, что широкое распространение отпусков по «собственному желанию» возможно только в условиях деформализованных трудовых отношений, поскольку их предоставление требует прямых неформальных договоренностей между работниками и работодателями.

²⁴ К работникам, занятым в этом секторе, относятся все, кто трудится не на предприятиях, — работники ПБОЮЛов, занятые по найму у физических лиц, самозанятые и т.д.

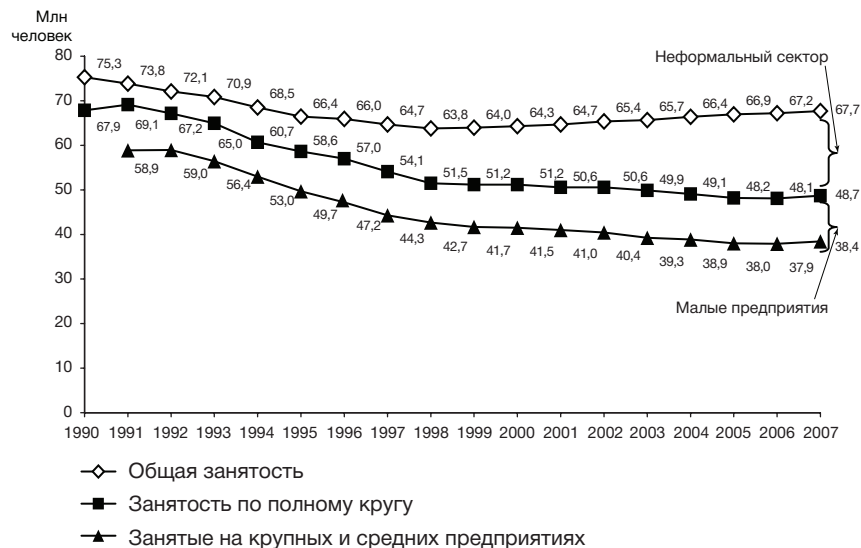


Рис. 27. Изменение численности занятых в российской экономике по типам предприятий, 1990–2007 гг., млн человек

В-пятых, хотя повышение размера выплат по безработице, произведенное в начале 2009 г., способно оказать существенное влияние на поведение некоторых участников рынка труда, его возможные последствия все же не следует переоценивать. Оно, несомненно, скажется на динамике регистрируемой безработицы, но едва ли сколь-нибудь заметно отразится на показателях общей безработицы. По нашим ориентировочным подсчетам, в 2009 г. средний размер пособий по безработице не превысит 3–3,5 тыс. руб. В таком случае коэффициент возмещения (отношение средних выплат по безработице к средней заработной плате в экономике) составит порядка 15–17%, а это меньше тех значений, которые он имел на протяжении большей части как 1990-х, так и 2000-х годов (Рис. 28). К тому же инфляция, какой бы скромной она ни была, будет вести к постепенному размыванию реальной ценности пособий. Это означает, что даже если для определенной части низко- и среднеоплачиваемых работников перспектива пребывания в регистре ГСЗ и будет оказываться финансово привлекательной, то только в самые первые месяцы после потери работы. При существующих в России параметрах материальной поддержки безработных стимулы к скорейшему возвраще-

нию в занятость, скорее всего, будут оставаться достаточно сильными.



Рис. 28. Соотношение между средней заработной платой и средними выплатами по безработице, 1992–2005 гг.

Наконец, если говорить о гибкости оплаты труда, то, как было показано, инфляционное обесценение заработков – далеко не единственное средство ее достижения. Среди других, не менее эффективных способов, доступных предприятиям:

- «срезание» премий и других поощрительных выплат. Как уже отмечалось, если в 1998 г. переменная часть составляла примерно 25% от фонда оплаты труда всех предприятий, то в 2007 г. около 35%. Разность – порядка 10 п.п. – показывает, каков резерв сокращения заработков, которым в условиях кризиса могли бы достаточно легко воспользоваться предприятия;
- полный или частичный отказ от «теневых» выплат. Чтобы оценить масштабы возможной экономии издержек на рабочую силу, которая может быть получена таким образом, достаточно напомнить, что в докризисный период неофициальная оплата составляла около половины от официальной;
- прямое сокращение постоянной (тарифной) части оплаты труда. В этом нет ничего невозможного, если принять во внимание,

насколько в российских условиях переговорная сила работодателей превосходит переговорную силу работников. И хотя «лобовое» снижение ставок заработной платы сопряжено с серьезными издержками и предприятия стараются, насколько возможно, его избежать, по мере нарастания кризиса, они могут начать прибегать к нему все активнее и чаще;

- полный или частичный увод трудовых отношений «в тень», превращение их в фактически неформальные. (Уже зафиксированы случаи, когда работники пишут заявления об отпусках по собственному желанию, но на самом деле продолжают выходить на работу, получая заработную плату целиком «в конвертах», что обеспечивает предприятиям существенную экономию в виде неуплаты взносов в социальные фонды.)

Опыт первых месяцев кризиса подтверждает, что многие предприятия сразу же двинулись по пути снижения оплаты труда своих работников²⁵. Причем чем глубже оказывалось падение производства в тех или иных секторах, тем сильнее «проседала» в них начисленная заработная плата (Рис. 29). Так, за период с октября 2008 г. по февраль 2009 г. в строительстве и финансовой деятельности она снизилась на 21% (!), на транспорте – на 7%, в обрабатывающих производствах и торговле – на 5–6%. В остальных подразделениях «рыночного» сектора номинальная оплата труда была фактически заморожена (снижение на 0,5–1%) и только в добывающих производствах работники стали получать больше (прирост на 6%). В то же время в бюджетной сфере ситуация развивалась в противофазе с основной частью экономики, о чем свидетельствует рост начисленной заработной платы на ощутимые 5–6%, который она продемонстрировала в первые кризисные месяцы.

Среди обрабатывающих производств номинальная заработная плата сильнее всего «просела» в производстве металлических изделий, производстве минеральных продуктов и транспортном машиностроении – снижение на 10–15%; не намного отставали от них металлургия, машиностроение, обработка древесины, производство резины и пластмасс – снижение на 8–9%; менее агрессивно повели себя предприятия целлюлозно-бумажного производства, химическо-

²⁵ В действительности это снижение было, по-видимому, намного сильнее, чем показывают официальные оценки, поскольку они не отражают того, что с началом кризиса стало происходить со скрытой оплатой труда.

го производства и производства электрооборудования – снижение на 4–6%. В остальных отраслях обрабатывающей промышленности номинальная заработная плата практически стояла на месте и только в пищевой промышленности был зафиксирован ее рост на 8,5% (Рис. 30).

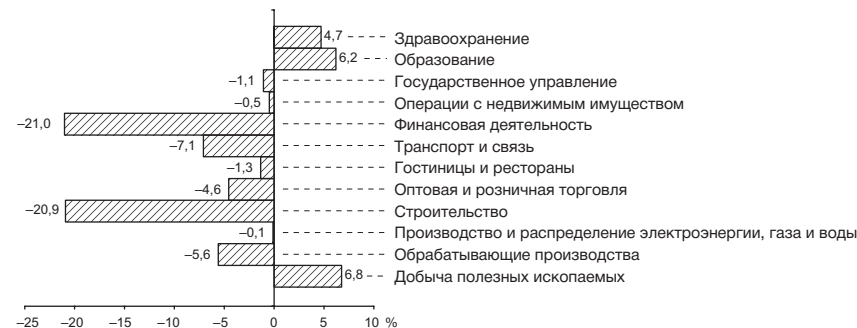


Рис. 29. Кумулятивное снижение номинальной начисленной заработной платы по видам экономической деятельности, февраль 2009 г. к октябрю 2008 г., % (с сезонной корректировкой)

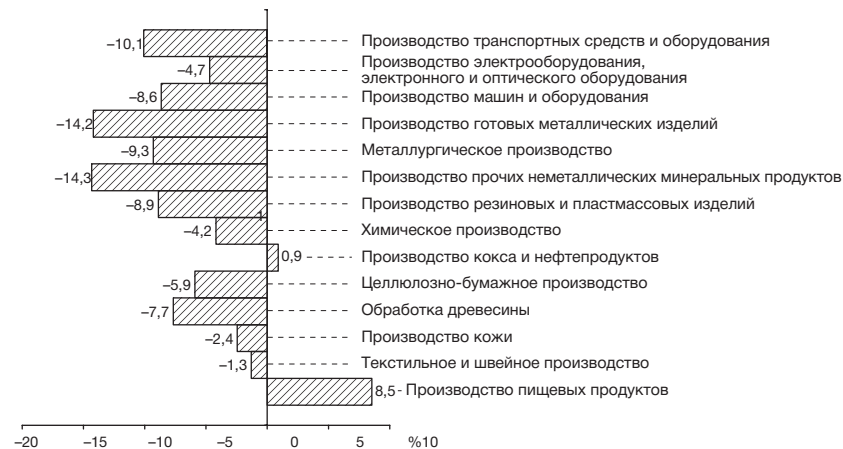


Рис. 30. Кумулятивное снижение номинальной начисленной заработной платы по отраслям обрабатывающих производств, февраль 2009 г. к октябрю 2008 г., % (с сезонной корректировкой)

Прямое «урезание» номинальной заработной платы в конце 2008 — начале 2009 г., о которой говорят эти данные, можно считать беспрецедентным для российской экономики: никогда раньше российские предприятия не предпринимали столь активных усилий по ее сжатию. Оно свидетельствует, что гибкая цена труда в сторону ее понижения по-прежнему остается одной из важнейших функциональных характеристик российского рынка труда и что ее сокращение может эффективно осуществляться не только в высокоинфляционной экономической среде.

Итак, наш анализ выявил две группы изменений в базовых параметрах функционирования российского рынка труда, которые действовали в противоположных направлениях. Действие факторов первого типа повышало вероятность количественной подстройки — в форме сокращения занятости и роста безработицы, действие факторов второго типа повышало вероятность временной и ценовой подстройки — в форме неполной занятости и сокращения оплаты труда²⁶. Возникает вопрос: каков общий баланс этих разнонаправленных эффектов? На чьей стороне был перевес — факторов, подталкивавших предприятия к активному сбросу занятости, или же факторов, способствовавших ее стабилизации? Как мы уже отмечали, в конечном счете ответ на этот вопрос зависит от величины эластичности занятости по выпуску.

Согласно официальным оценкам, сокращение численности занятых в первом квартале 2009 г. по сравнению с тем же кварталом 2008 г. составило 2,6%, тогда как падение ВВП — 9,8%; аналогичные показатели по сравнению с четвертым кварталом 2008 г. — 4,2% и 23,5% соответственно. Не менее красноречивы данные по промышленности, ставшей одним из главных эпицентров кризиса в российской экономике (Рис. 31). По нашим расчетам, при сокращении объема промышленного производства почти на 13% (февраль 2009 г. к октябрю 2008 г., сезонно скорректированные оценки) численность занятых в промышленности уменьшилась менее чем на 5%. Таким образом, падение выпуска на 1 п.п. во всей экономике сопровождалось сокращением занятости на 0,2–0,25 п.п., а в промышленности — на 0,35–0,4 п.п.

²⁶ Существует также точка зрения, согласно которой рост напряженности на российском рынке труда должен смягчаться начавшимся сейчас сокращением численности трудоспособного населения. Ее ошибочность демонстрируется в Приложении Б.

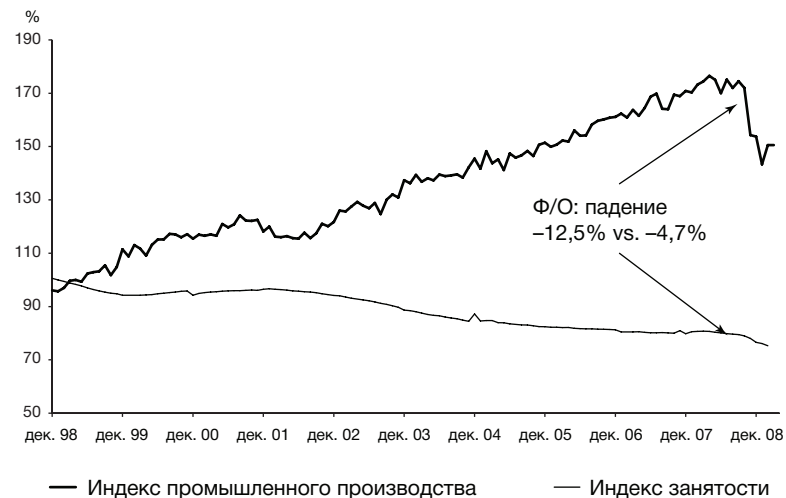


Рис. 31. Ежемесячные индексы выпуска и занятости в промышленности, 1998–2009 гг., % (декабрь 1998 г. = 100%, с сезонной корректировкой)

Полученные значения эластичности занятости по выпуску не выходят (во всяком случае — пока) за границы того, что можно было бы ожидать при сохранении прежней модели рынка труда. Конечно, нельзя исключить, что мы имеем дело с отложенной реакцией и что долгосрочная эластичность занятости по выпуску окажется намного выше ее краткосрочных значений (собственно в 1990-е годы так оно и было). Насколько выше — покажет будущее, пока об этом можно строить только догадки и предположения.

В любом случае у нас есть веские основания утверждать, что по состоянию на текущий момент реакция занятости на спад экономической активности не расходится сколько-нибудь заметно с той реакцией, которую она демонстрировала в период переходного кризиса.

Социальный тест

Ведущиеся сегодня дискуссии об угрозе сверхвысокой безработицы и ее социальных последствиях оставляют ощущение *déjà vu* — как если бы в машине времени мы вернулись в самое начало 1990-х годов.

Оценивая в этом контексте действия правительства, нужно признать, что во многом оно оказалось заложником решений, которые

вырабатывались еще в период экономического процветания и от реализации которых оно по политическим причинам не смогло или не захотело отказываться после его завершения (повышение минимальной заработной платы, повышение оплаты труда бюджетников, сокращение численности вооруженных сил и др.). Но и меры, которые начали приниматься непосредственно в период кризиса, оставляют впечатление спонтанности и чрезмерной узости временного горизонта. Их последствия в явном виде не учитывались и не просчитывались, что парадоксальным образом вело к порочному кругу нарастания страха: чем сильнее был испуг, который испытывали власти перед возможными социальными последствиями массовой безработицы, тем больше средств начинало выделяться на ее предотвращение; чем больше средств начинало выделяться, тем быстрее повышалась регистрируемая безработица; чем быстрее она росла, тем сильнее становился страх перед ее дальнейшей эскалацией. При таком непонимании последствий собственных действий возрастает риск принятия неадекватных решений, адресованных не столько реальному, сколько виртуальному миру, существующему только в головах политиков.

Конечно, нельзя сказать, чтобы это был эффект самозапугивания в чистом виде. Страх перед социальными и политическими последствиями высокой безработицы активно внедрялся в общественное сознание также многочисленными экспертами (большинство из которых, заметим в скобках, к изучению проблем рынка труда никогда никакого отношения не имели). С началом кризиса немедленно пошел вал прогнозов с предсказаниями неизбежной дестабилизации социальной и политической обстановки, источником которой, как утверждалось, должно стать резкое ухудшение ситуации с занятостью. Но насколько оправданы эти страхи и что они отражают в большей мере — реальные риски, угрожающие стабильности российского общества, или состояние умов значительной части российского экспертного сообщества, испытывающего непреодолимую тягу к любым формам катастрофизма?

Начнем с того, что безработные — это внутренне неоднородная, разобщенная и социально крайне пассивная группа, неспособная ни к каким самостоятельным коллективным действиям. У них нет ни ресурсов, ни стимулов для организованной политической активности, единственно доступная им стратегия — это стратегия индивидуального выживания.

Базу для активного социального протеста против нарастающей безработицы везде и всегда составляют не столько сами безработные (тому, кто оказался в критической жизненной ситуации, обычно становится не до политической борьбы), сколько те, у кого работа есть, но кто опасается, что их может постичь судьба безработных. В кризисных условиях именно «обеспокоенные занятые» формируют основу коалиций, которые начинают выступать с требованиями смены правительственного курса, именно на них обычно ориентирована стратегия оппозиционных политических сил и именно их поддержка бывает способна обеспечить этим силам приход к власти. Но занятые, испытывающие страх перед перспективой оказаться на улице, — это хотя и многочисленная, но также чрезвычайно аморфная группа, не имеющая значительных общих интересов и не скрепленная какими-либо внутренними устойчивыми связями. Чтобы подвинуть ее к коллективным действиям, необходима внешняя организующая сила. Однако в политическом пространстве современной России — по крайней мере, в настоящее время — таких сил нет. Это означает, какой бы высокой в конечном счете ни оказалась безработица, никаких социальных или политических потрясений общенационального масштаба, которые могли бы быть спровоцированы ею, ожидать не приходится. Самое большее, к чему может привести ухудшение ситуации на рынке труда, так это к усилению общей депрессивной атмосферы, столь характерной для современного российского общества.

Существует еще одна, не слишком многочисленная, но зато намного более компактная и потенциально более сплоченная группа — это работники отдельных предприятий, где либо планируются, либо недавно проводились массовые увольнения. В этом случае ситуация оказывается иной. Между такими работниками спонтанно складывается нечто, что можно было бы назвать «естественной солидарностью»: как правило, они проживают в одной и той же местности; как правило, они знают друг друга лично и могут коммуницировать напрямую; наконец, они имеют дело с одной и той же инстанцией, ломающей привычные устои их жизни, — руководством того или иного конкретного предприятия. (Моногорода, социальная обстановка в которых традиционно вызывает наибольшую тревогу наблюдателей, можно рассматривать как расширенный вариант этого случая.)

В результате наличие какой-либо внешней организующей силы (политической партии, профсоюза и т.п.) становится необязательным: «естественная солидарность» создает условия для самоорганизации и коллективных действий даже при ее отсутствии. Но хотя вероятность акций протеста со стороны высвобождаемых работников является далеко не нулевой, их выступления могут быть, во-первых, только стихийными и, во-вторых, только локальными, так как «естественной солидарности» недостаточно, чтобы из подобных точечных конфликтов могла сформироваться сколько-нибудь широкая волна социального недовольства.

Следует специально подчеркнуть, что понятия «работники, попадающие под массовые увольнения» и «безработные» — вовсе не синонимы. Эти группы пересекаются лишь частично: с одной стороны, многие увольняемые работники могут либо быстро находить новую работу, либо совсем уходить с рынка труда; с другой стороны, вынужденные увольнения — далеко не единственный канал попадания в безработицу. Обсуждаемый вопрос может быть поэтому переформулирован в более конкретных терминах: насколько в условиях российского рынка труда велика опасность резкой активизации массовых увольнений, результатом которой могло бы стать нарастание числа локальных социальных конфликтов?

Все указывает на то, что вероятность реализации подобного сценария ничтожно мала. На российском рынке труда частота массовых увольнений была и остается мизерной, причем с началом кризиса она практически не изменилась (Рис. 32). Такие увольнения составляют по отношению ко всем вынужденным увольнениям примерно 10%, по отношению к общему числу выбитий — порядка 1%, а по отношению к общей численности персонала предприятий — и вовсе ничтожные 0,3%. Для сравнения: если в России ежемесячно регистрируется порядка 100 случаев массовых увольнений и вовлечены в них оказываются менее 10 тыс. работников, то в США — порядка 3 тыс. случаев и вовлечены в них оказываются примерно 300 тыс. работников (данные Бюро статистики США за март 2009 г.). С поправкой на разницу в масштабах российской и американской экономик это означает, что на российском рынке труда массовые увольнения происходят как минимум в 15 раз реже, чем на американском.

Следует также иметь в виду, что поскольку к категории «массовых» относятся в основном увольнения, охватывающие не менее

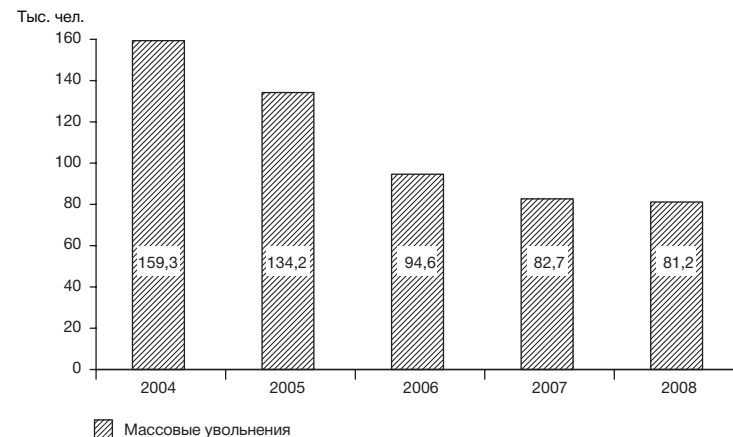


Рис. 32. Массовые увольнения в российской экономике, 2004–2008 гг., тыс. человек

50 человек²⁷, фактически они могут производиться только на крупных и средних предприятиях (большинство малых предприятий имеют просто недостаточную для этого численность занятых). Однако за период с начала 1990-х годов численность работников, занятых на крупных и средних предприятиях, уменьшилась почти в 1,5 раза — с 60 до менее 40 млн человек в настоящее время (Рис. 25). Это означает, что за прошедшие десятилетия само поле для массовых сокращений стало в 1,5 раза уже.

Наконец, как свидетельствуют данные предпринимательских опросов, руководители российских предприятий вполне осознают сложность, связанные с вынужденными увольнениями (тем более — массовыми), считая их самым конфликтогенным способом адаптации к неблагоприятным изменениям экономической среды. Это одна из причин, почему они практикуют их так редко и стараются прибегать к ним лишь в самых крайних случаях.

Вывод, который можно отсюда сделать, очевиден: социальные и политические риски, связанные с возможным ростом безработицы, явно переоцениваются; российский рынок устроен так, чтобы ми-

²⁷ Российское законодательство относит к категории массовых увольнений также случаи закрытия целых предприятий, если численность их работников составляет не менее 15 человек.

нимизировать эти риски; так было в 1990-х годах и так остается до сих пор²⁸.

Заключение

Подведем итоги.

Есть основания полагать, что в условиях нынешнего кризиса, так же как и в 1990-е годы, проникший в массовое сознание страх безработицы станет действовать по принципу самонесбывающегося прогноза: чем сильнее он будет нарастать, тем быстрее начнут соглашаться работники с ухудшением условий занятости и оплаты труда; чем сговорчивее они будут становиться, тем медленнее будет расти безработица. Говоря иначе, страх безработицы будет действовать как эффективный ограничитель ее роста²⁹.

В ближайшей перспективе темпы нарастания безработицы будут во многом определяться тем, как быстро и как сильно соискатели рабочих мест окажутся готовы снижать свои запросы по заработной плате, сформировавшиеся на основе докризисных ожиданий и представлений. Если процесс снижения резервируемой заработной платы пойдет с достаточно высокой скоростью, то даже при сильном первоначальном всплеске безработицы через непродолжительное время можно ожидать ее активного рассасывания. По косвенным признакам (данным социологических опросов, информации рекрутинговых агентств и др.), соискатели рабочих мест уже стали гораздо менее требовательными с точки зрения запрашиваемой ими заработной платы, чем это было еще недавно. Если это так, то тогда безработица едва ли будет долго удерживаться на высокой отметке и по

²⁸ В качестве теоретической возможности можно, конечно, представить, что ухудшение ситуации на рынке труда приведет к увеличению электоральной поддержки на местных и региональных выборах каких-либо полуоппозиционных политических партий. Но даже если расширение представительства таких партий в местных и региональных органах власти и произойдет, оно, во-первых, едва ли будет иметь очень большие последствия, а во-вторых, его было бы в любом случае нелепо описывать в терминах «дестабилизации социальной и политической обстановки».

²⁹ См. об этом феномене: Гимпельсон В., Капелюшников Р., Ратникова Т. Велики ли глаза у страха? // Экономический журнал Высшей школы экономики. 2003. Т. 7. № 4.

прошествии наиболее острой фазы кризиса может достаточно быстро пойти вниз.

Пока нет убедительных свидетельств того, что большинство российских предприятий готовы расстаться с «нестандартными» формами адаптации, выработанными ими в 1990-е годы. Как только их экономическое положение начало ухудшаться, они сразу же вспомнили и о задержках заработной платы, и о вынужденных отпусках, и о переводах работников на неполное рабочее время. На попытки государства помешать их использованию предприятия отвечают введением в оборот новых «нестандартных» механизмов кризисного приспособления, включая более активный увод трудовых отношений «в тень». Понятно, что в конечном счете реакция рынка труда будет определяться глубиной и продолжительностью самого экономического спада. Можно, однако, предполагать, что чем тяжелее он окажется, тем активнее будет реанимации прежнего набора «нестандартных» приспособительных механизмов, использовавшихся российскими предприятиями в 1990-е годы.

Трудно избавиться от впечатления, что, стремясь ужесточить контроль за деятельностью предприятий на рынке труда, государство фактически загоняет их в угол, делая для них крайне рискованными и малопривлекательными *любые* возможные стратегии адаптации, связанные как с количественной, так и с временной и ценовой подстройкой. Стоит предприятию принять хоть какое-то серьезное решение, как оно оказывается «под колпаком» у властей: решиться на увольнение работников — опасно (это значит автоматически привлечь к себе повышенное внимание со стороны властных структур); отправить их в отпуска или перевести на неполное рабочее время — тоже небезопасно (информация об этом в оперативном режиме также поступает государству); попытаться задержать зарплату — вообще самоубийственно (тут недалеко и до появления прокурорских работников); снизить ее — не всегда возможно из-за ограничений, закрепленных в коллективных договорах и тарифных соглашениях (их нарушение также чревато самыми суровыми карами); и т.д. Фактически получается, что ни одного решения по кризисному приспособлению предприятия не могут принять без хотя бы молчаливой санкции властей: о всех планах такого рода они обязаны сами на себя «доносить», рискуя тем, что государство захочет вмешаться и наложить на них запрет. Парализующий эффект подобной политики очевиден.

На какое-то время она может затормозить сокращение занятости, но лишь ценой еще большего ухудшения экономического положения предприятий, так что в более длительной перспективе риск взрывного роста безработицы от этого только возрастает. Причем не исключено, что это уже будет рост безработицы, связанный не с увольнениями отдельных групп работников, а с закрытиями целых предприятий.

В то же время действия государства на рынке труда свидетельствуют, что оно готово вступать с предприятиями в торг (конечно, в первую очередь с самыми крупными), «платя» им за сохранение рабочих мест. Отсюда следует, что кризис будет лишь в очень слабой степени способствовать реструктуризации занятости, если понимать под ней переток рабочей силы из неэффективных секторов экономики в эффективные. Как следствие, искаженная структура занятости, сложившаяся в предшествующий период, может быть надолго законсервирована и исправление сложившихся диспропорций отложено на неопределенное время.

Как показывает наш анализ, в условиях нынешнего экономического кризиса на российском рынке труда, скорее всего, будет реализован промежуточный сценарий. Чувствительность занятости к падению производства будет выше, чем в 1990-е годы, но все-таки ниже, чем во многих других странах (по ориентировочным оценкам, эластичность занятости по выпуску может составить самое большое 0,5–0,7). Количественная подстройка будет осуществляться активнее, чем раньше, но не менее энергично будут идти временная и ценовая подстройка.

Наконец, как и в 1990-е годы, российский рынок труда будет выполнять амортизирующие функции, не давая потенциальным конфликтам в сфере трудовых отношений перерасти в открытые социальные столкновения.

Если эти выводы справедливы, то тогда можно ожидать, что специфическая «российская» модель рынка труда не исчезнет, а продолжит свое существование, хотя и в сильно изменившемся, во многом деформированном виде.

Приложение А

Регулярные обследования промышленных предприятий, проводимые Российским экономическим барометром (РЭБ), содержат оценки уникального опросного показателя — *коэффициента загрузки рабочей силы*, строящегося по аналогии с коэффициентом загрузки производственных мощностей¹. Респондентам предлагается оценить текущую загрузку персонала на своих предприятиях относительно того уровня, который они сами считают «нормальным» для данного календарного периода (принимая этот уровень за 100%). Этот интегральный показатель учитывает все возможные формы недоиспользования персонала — не только из-за переводов работников на неполное рабочее время или их отправки в вынужденные и «условно-добровольные» отпуска, но также из-за снижения интенсивности труда, которое никак не схватывается официальной статистикой. Его помесечная динамика приведена на Рис. 1А (для сравнения там же представлена динамика загрузки производственных мощностей на предприятиях — респондентах РЭБ).

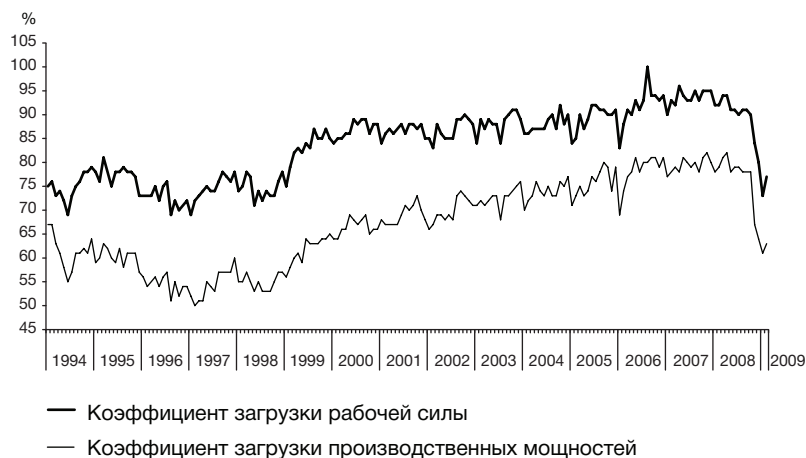
Хорошо видно, что в период трансформационного спада колебания коэффициента загрузки рабочей силы происходили вокруг отметки 75%. Это означает, что теоретически производимый тогда объем продукции мог бы быть обеспечен при численности персонала примерно на четверть меньше фактической. Похоже, граничной величиной служил уровень, равный 69–70%. При его достижении предприятия приступали к более активному сбросу «лишних» работников, что позволяло повышать степень использования остающегося персонала до более приемлемых значений.

Переход на новое плато — с уровня 75% на уровень 90% — начался сразу после того, как российская экономика вступила в фазу посттрансформационного подъема. Именно возобновление роста производства, а не ускорение сброса рабочей силы, оказалось главной причиной, позволившей промышленным предприятиям обеспечить более полное использование имеющегося персонала. Во второй половине 2000-х годов загрузка рабочей силы вновь пошла вверх, сумев перешагнуть порог 90% и вплотную приблизившись к «нормально-

¹ Подробное описание выборки (включая распределение предприятий-участников по отраслям, размерам, формам собственности и т.д.) см. в квартальных бюллетенях, издаваемых РЭБ: Российский экономический барометр: тесты, оценки и прогнозы хозяйственной ситуации. М.: ИМЭМО РАН (различные выпуски).

му», 100%-му уровню. Так, среднегодовое значение для 2007 г. составило рекордно высокую величину – 94%.

Однако в середине 2008 г. загрузка рабочей силы немного просела (до отметки 90%), а затем, начиная с ноября этого года, круто покатилась вниз. В первом квартале 2009 г. она колебалась уже в диапазоне 73–77%, что означало снижение по сравнению с периодом 2006–2007 гг. на 15–20(!) п.п. По сути это был возврат к ситуации 1997–1998 гг. (согласно опросам РЭБ, еще более низкие значения коэффициент загрузки рабочей силы принимал только в совсем уж «плохие» 1994 и 1996 гг.). Очевидно, что если бы на «обвальное» сокращение спроса предприятия – респонденты РЭБ отреагировали таким же «обвальным» сокращением численности персонала (а в этом случае дополнительные увольнения должны были бы коснуться 15–20% их работников!), то тогда бы загрузка рабочей силы не упала, а осталась примерно на том же уровне, на котором она находилась до начала кризиса. То, что этого не произошло, ясно показывает, что российские промышленные предприятия не утратили склонности к «придерживанию» излишней рабочей силы и что наиболее предпочтительной для них реакцией на шоки по-прежнему остаются не массовые увольнения работников, а сокращение продолжительности рабочего времени и снижение интенсивности труда.

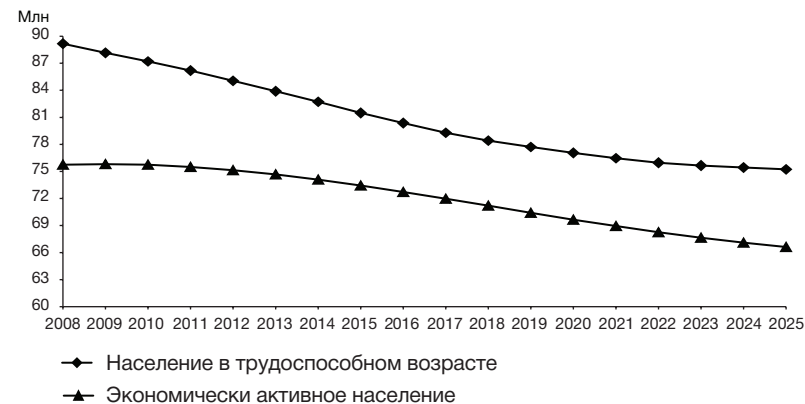


Источник: обследования Российского экономического барометра.

Рис. 1А. Динамика загрузки рабочей силы и производственных мощностей на предприятиях – респондентах РЭБ, 1994–2009 гг., %

Приложение Б

Широко распространено мнение, что кризисное давление на рынок труда может быть заметно ослаблено благодаря действию демографических факторов. Имеется в виду начавшееся сокращение численности трудоспособного населения, которое, по прогнозам, уже в текущем году превысит 1 млн человек. Это мнение, однако, ошибочно, так как основывается на некорректном отождествлении понятий «население в трудоспособном возрасте» и «экономически активное население». С одной стороны, далеко не все лица в возрасте 16–54/59 лет обязательно должны присутствовать на рынке труда; с другой стороны, в состав рабочей силы могут входить многочисленные группы как младше, так и старше трудоспособного возраста. Численность экономически активного населения хотя и следует за численностью трудоспособного населения, но с временным лагом, составляющим порядка 4–5 лет. Как показывает Рис. 1Б, значимое сокращение предложения труда, обусловленное действием демографических факторов, начнется не в 2009 г., как обычно думают, а не раньше 2012–2013 гг. Таким образом, с этой стороны никакого заметного облегчения ситуации на рынке труда ждать не приходится.



Примечание. График основывается на среднем варианте демографического прогноза Росстата.

Рис. 1Б. Прогнозы численности трудоспособного населения (16–54/59) и экономически активного населения (15–72) в российской экономике, 2008–2025 гг., млн человек

Kapelyushnikov R.I. The end of the Russian model of the labor market?: Working paper WP3/2009/06. Moscow: State University — Higher School of Economics, 2009. — 80 p. (in Russian).

The paper examines a specific labor market model spontaneously evolved in the Russian economy under transition. Its main characteristic was that adjustment to various shocks in the labor market was brought about via fluctuations in working hours and real wages rather than via fluctuations in employment. This allowed to maintain stable employment and moderate unemployment even in the turbulent 90-s. Does the current economic crises imply an end of this specific model? How would the Russian labor market adjust to new shocks? Is there a risk of massive labor shedding and explosive growth of unemployment? The paper provides tentative answers to these questions and concludes that the «Russian» model is still alive and that expectations of a catastrophe in the labor market are exaggerated.

*Препринт WP3/2009/06
Серия WP3
Проблемы рынка труда*

Капелюшников Ростислав Исаакович

Конец российской модели рынка труда?

Выпускающий редактор *А.В. Заиченко*
Технический редактор *Ю.Н. Петрина*

Отпечатано в типографии Государственного университета –
Высшей школы экономики с представленного оригинал-макета.
Формат 60×84 1/16. Бумага офсетная. Тираж 150 экз. Уч.-изд. л. 4,35
Усл. печ. л. 4,65. Заказ № . Изд. № 1118

Государственный университет – Высшая школа экономики
125319, Москва, Кочновский проезд, 3
Типография Государственного университета – Высшей школы экономики
Тел.: (495) 772-95-71; 772-95-73

Для заметок
