

Р.И.Капелюшников

РОССИЙСКИЙ РЫНОК ТРУДА

**адаптация
без реструктуризации**



Р.И.Капелюшников

РОССИЙСКИЙ РЫНОК ТРУДА

*адаптация
без
реструктуризации*

OCR by Palek



Оглавление

Введение. Проблемы, подходы, цели анализа	6
Часть I. Российская модель рынка труда: общая характеристика	29
Глава 1. Российский рынок труда в межстрановой перспективе	29
1.1. Введение	30
1.2. Производство, занятость, производительность труда	36
1.3. Динамика безработицы и экономической активности	41
1.4. Структура безработицы	46
1.5. Основные тенденции в оплате труда	66
1.6. Движение рабочей силы	78
1.7. Общая структура потоков на рынке труда	83
1.8. Характеристики институциональной гибкости	87
1.9. Механизмы приспособления	101
1.10. Реаллокация и реструктуризация на рынке труда	133
1.11. Заключение	146
Часть II. Российские промышленные предприятия на рынке труда: эмпирический анализ	157
Глава 2. Движение рабочих мест в переходной экономике: поведение и ожидания российских промышленных предприятий	157
2.1. Введение	157
2.2. Исходные представления	158
2.3. Основные показатели	160
2.4. Эмпирическая база и ее особенности	166
2.5. Интенсивность движения рабочей силы и рабочих мест	169
2.6. Масштабы, структура и механизмы движения рабочих мест	172

2.7. Движение рабочих мест и ожидания предприятий	175
2.8. Движение рабочих мест и структурные характеристики предприятий	179
2.9. Предприятия — создатели и ликвидаторы рабочих мест: сравнительный анализ	186
2.10. Перераспределение рабочей силы и рабочих мест: межстрановые сопоставления	192
2.11. Заключение	196

Глава 3. Избыточная занятость в российской промышленности: истоки проблемы и пути решения

3.1. Введение	199
3.2. Динамика производства и занятости	201
3.3. Трудоизбыточность: масштабы, хронология, экономическая природа	203
3.4. Трудоизбыточность и результаты экономической деятельности	209
3.5. Структура избыточной занятости	214
3.6. Причины придерживания рабочей силы	217
3.7. Согласуются ли объяснения менеджеров с действительной ситуацией на предприятиях?	222
3.8. Пути решения проблемы трудоизбыточности	227
3.9. Что привязывает “лишних” работников к их рабочим местам?	228
3.10. Парадокс избыточной занятости в условиях высокой текучести кадров	230
3.11. Заключение	232

Глава 4. Проблема задержек заработной платы: микроэкономический подход

4.1. Введение	237
4.2. Масштабы и динамика невыплат	241
4.3. Возможные спусковые механизмы	248
4.4. Состояние платежей и взаиморасчетов	252
4.5. Невыплаты и результаты финансово-хозяйственной деятельности	254
4.6. Невыплаты и использование рабочей силы	256
4.7. Задержки как форма гибкости заработной платы	258
4.8. Фактор оппортунистического поведения	262

4.9. Пути противодействия	264
4.10. Бремя невыплат в оценке руководителей предприятий	265
4.11. Невыплаты и поведение работников	272
4.12. Невыплаты и мобильность рабочей силы	276
4.13. Заключение	280

Постскриптум. Российский рынок труда	
после августовского шока	285
Библиографический список	300

Рынок труда — один из наиболее интересных и “странно” ведущих себя сегментов российской переходной экономики. Дискуссии об особенностях его функционирования начались практически сразу же после старта рыночных реформ и не утихают до сих пор.

Впервые автору довелось обратиться к этой теме в 1994 г. В опубликованной тогда небольшой работе исходя из опыта двух первых пореформенных лет был сделан вывод о принципиально разных путях эволюции рынков труда в России и других постсоциалистических странах¹. Позднее этот тезис получил развернутое обоснование в серии эмпирических исследований, осуществленных на базе опросной статистики². Предлагаемая вниманию читателя книга в известном смысле подводит итог этим наблюдениям.

¹ Капелюшников Р. Проблема безработицы в российской экономике. М.: Центр политических технологий, 1994.

² Aukutsionek S., Kapeliushnikov R. Labor Market in 1993 // The Russian Economic Barometer. 1994. Vol. 2. N 1; Капелюшников Р., Аукуционек С. Российские промышленные предприятия на рынке труда // Вопросы экономики. 1995. № 6; Аукуционек С., Капелюшников Р. Почему предприятия придерживают рабочую силу // Мировая экономика и международные отношения. 1996. № 11; Капелюшников Р., Аукуционек С. Трудоизбыточность и поведение предприятий // Мировая экономика и международные отношения. 1996. № 12; Kapelyushnikov R. Job Turnover in a Transitional Economy: The Behavior and Expectations of

В первой части, написанной в жанре обзора, предпринимается попытка дать обобщенную картину процессов, протекавших на российском рынке труда в 1990-е гг.; вторую часть составили эмпирические исследования, опирающиеся на данные предпринимательских опросов “Российского экономического барометра” (РЭБ) и посвященные проблемам движения рабочих мест, избыточной занятости и невыплат заработной платы в российской промышленности.

Сквозная тема книги — доминирование “нестандартных” форм поведения на российском рынке труда. Речь идет о таких механизмах адаптации, которые либо не встречаются в других экономиках (как переходных, так и развитых), либо имеют в них ограниченное распространение. “Нестандартность”, как станет ясно из последующего изложения, не подразумевает, что такого рода механизмы заведомо неэффективны или носят “нерыночный” характер: нормативные оценки должны следовать за фактическим анализом, а не опережать его.

Чтобы расширить теоретический и исторический контекст обсуждаемых проблем, будет, по-видимому, полезно предпослать каждой из глав краткий комментарий.

1

Сегодня уже стало очевидным, что развитие российского рынка труда пошло по совершенно иному пути, чем предполагалось первоначально.

На старте рыночных реформ и затем в первые годы их проведения господствующим было ожидание лавинообразного роста открытой безработицы. И правительственные эксперты, и независимые аналитики не скупилась на мрачные предсказания, из которых следовало, что Россия обречена на безработицу в масштабах, сопоставимых с масштабами безработицы в США в период Великой депрессии 1930-х гг. Приведу небольшую выдержку из своей давней работы, где отражены умонастроения, типичные для первых пореформенных лет (упоминаемые в ней суждения и оценки относятся к

Russian Industrial Enterprises // Labour Market Dynamics in the Russian Federation. Paris: OECD, 1997; Aukutsionek S., Kapelyushnikov R. Why Do Russian Enterprises Hoard Labour? // Social and Structural Consequences for Business Cycle Surveys / Ed. by K.-H. Oppenlander, G. Poser. Ashgate: Aldershot, 1998; Kapeliushnikov R. Overemployment in Russian Industry: Roots of the Problem and Proposed Solutions // Studies on Russian Economic Development. 1998. Vol. 9. N 6; Kapeliushnikov R. Overemployment at Russian Agricultural Enterprises // The Russian Economic Barometer. 1999. Vol. 7. N 1; Kapeliushnikov R. On Composition of Russian Unemployment // The Russian Economic Barometer. 1999. Vol. 7. N 2.

1994 г.): “Из многочисленных статей в прессе, выступлений политиков, интервью государственных деятелей может сложиться впечатление, что в сфере занятости Россию уже постигла катастрофа или что она вот-вот грянет. Большинство публикаций оказывается выдержано в апокалипсической тональности. Нам сообщают, что в течение нескольких ближайших месяцев свыше 10 млн. чел. могут остаться без работы; что власть нарочно искажает действительные масштабы безработицы, которая уже превратилась в национальное бедствие; что каждое пятое предприятие — это верный кандидат в банкроты; что протест миллионов людей, оказавшихся на улице, рано или поздно вызовет неминуемый взрыв и приведет к падению режима. Председатель Комитета по экономической политике Государственной Думы С. Глазев предупреждает, что экономика России падает в три пропасти, одна из которых — пропасть безработицы; министр труда Г. Меликьян предвидит, что экономика страны не выдержит безработицы свыше 25%. Внедрять в общественное сознание катастрофизм стало делом многих пишущих и высказывающихся на темы занятости и безработицы”³.

Под знаком именно таких тревожных ожиданий проходило становление российского рынка труда. Однако этим катастрофическим предсказаниям не суждено было сбыться: приняв во внимание беспрецедентную глубину трансформационного кризиса, поразившего российскую экономику, приходится признать, что на протяжении всего переходного периода безработица удерживалась в ней на непропорционально низком уровне. (Для сравнения: в Болгарии, которая по масштабам падения ВВП и промышленного производства не намного уступала России, безработица в наиболее кризисные годы охватывала четверть всей рабочей силы!) Явно преувеличенными оказались и многочисленные прогнозы, что массовая безработица послужит детонатором серьезных политических потрясений.

Такие спонтанно возникшие способы адаптации, как административные отпуска, работа по сокращенному графику, вторичная занятость, систематические задержки заработной платы, “скрытая” оплата труда и др. — все это никак не учитывалось теми, кто ожидал от российского рынка труда “нормальной” реакции на шоки переходного периода. Лишь постепенно среди исследователей стало расти сознание, что он представляет собой достаточно специфический механизм, благоприятствующий утверждению разнообразных “нестандартных” форм экономического поведения. (Здесь нельзя пройти мимо любопытного совпадения: разговоры о неминуемой катастрофе в сфере занятости начали сходиться на нет примерно тогда же, когда норма безработицы, наконец, превысила десятипроцентную отметку.)

³ Капелюшников Р. Проблема безработицы в российской экономике. С. 2.

Для стороннего наблюдателя российский рынок труда во многом предстает как собрание парадоксов. Каким образом драматическое падение ВВП могло совмещаться с относительной стабильностью занятости и умеренными масштабами открытой безработицы? Почему в России острота таких проблем, как молодежная и долговременная безработица, была явно меньше, чем во многих странах Центральной и Восточной Европы (ЦВЕ)? Как мог возникнуть 4—7-кратный разрыв в уровнях общей и регистрируемой безработицы, свидетельствующий о слабости стимулов к регистрации в государственных службах занятости, — и это при том, что формально российская система поддержки безработных была не менее, а в чем-то и более щедрой, чем аналогичные системы, действовавшие в других странах с переходной экономикой? Чем объяснить, что даже в условиях глубокого экономического кризиса российские предприятия проявляли высокую активность в сфере найма рабочей силы? Как могло случиться, что вынужденные увольнения оставались скорее исключением, а доминировали увольнения по собственному желанию? Почему перемещения работников происходили на российском рынке труда с большей легкостью, чем на рынках труда других постсоциалистических стран, многие из которых уже преодолели трансформационный спад? В чем причины такого уникального явления, как невыплаты заработной платы, которому экономическая теория до последнего времени не уделяла никакого внимания?

Хотя каждому из перечисленных парадоксов посвящено немало содержательных и интересных исследований, попытки дать целостный “портрет” российского рынка труда предпринимались не часто (во всяком случае, в отечественной экономической литературе). Восполнить, насколько возможно, этот пробел и призван обзор “Российский рынок труда в межстрановой перспективе”, составивший первую часть настоящей книги. Разумеется, далеко не все важные проблемы могли быть освещены в нем с одинаковой полнотой, многие из них (например, региональные аспекты занятости и безработицы) затронуты лишь пунктирно⁴. Акцент при этом сделан на тех характеристиках российского рынка труда, которые, по мнению автора, с наибольшей отчетливостью выражают его специфику. Однако продемонстрировать это можно лишь в сравнительно-страновой перспективе. Поэтому анализ в первой части книги имеет преимущественно компаративистскую направленность: рынки труда в России и странах ЦВЕ сопоставляются по достаточно широкому набору показателей, что и позволяет выделить отличительные черты российской модели.

⁴ О региональных аспектах ситуации на российском рынке труда см.: Смирнов С.Н. Региональные аспекты социальной политики. М.: Гелиос АРВ, 1999.

Нужно отметить, что зарубежные исследователи не раз задавались вопросом о причинах “аномального” поведения российского рынка труда. Как полагает В. Попов, сложились три основных концепции, которые завоевали признание среди специалистов по переходным экономикам и получили поддержку влиятельных международных организаций⁵.

Одна из них была предложена Р. Лэйардом и А. Рихтер, которые первыми заговорили об особом “российском пути” в сфере занятости (разработанный ими подход во многом определил оценки и рекомендации экспертов Организации экономического сотрудничества и развития)⁶. По наблюдениям Р. Лэйарда и А. Рихтер, российский рынок труда демонстрирует уникальную степень гибкости, которой явно не хватает рынкам труда большинства других стран, и прежде всего — стран с переходной экономикой. На этом основании было высказано предположение, что в России реструктуризация занятости будет отличаться высокими темпами и что ее удастся осуществить, минуя фазу высокой открытой безработицы.

К сожалению, эти надежды не оправдались. Хотя российский рынок труда сохранял высокую степень гибкости и подвижности, этого оказалось недостаточно, чтобы обеспечить успешную реструктуризацию занятости и не допустить прогрессирующего роста армии безработных. Исходные преимущества “российского пути”, о которых писали Р. Лэйард и А. Рихтер, стали постепенно оборачиваться серьезными недостатками в долгосрочном плане. Ретроспективно их основной просчет видится в фактическом отождествлении высоких темпов движения рабочей силы, действительно присущих российской экономике, с высокими темпами движения рабочих мест. На практике интенсивный оборот рабочей силы далеко не всегда способствует формированию новой, более эффективной структуры занятости. Именно такой парадоксальный случай представляет собой переходная экономика России (эта проблема является предметом специального анализа в гл. 2).

Иной подход развивался в исследованиях С. Коммандера и других экспертов Всемирного банка⁷. Отличительным признаком российского рынка труда они считали сохранение огромного “навеса” избыточной занятости. По их мнению, “придерживание” излишней рабочей силы стало следствием мягких бюджетных ограничений, в которых продолжали действовать россий-

⁵ Попов В. Белка в колесе // Эксперт. 1999. № 15.

⁶ Layard R., Richter A. Labour Market Adjustment — the Russian Way // Russian Economic Reform at Risk / Ed. by A. Aslund. L.: Penter, 1995.

⁷ Commander S., McHale J., Yemtsov R. Russia // Unemployment, Restructuring, and the Labor Market in Eastern Europe and Russia / Ed. by S. Commander, F. Coricelli. Washington: World Bank/EDI, 1995.

ские предприятия, а также контроля за их деятельностью со стороны трудовых коллективов, превратившихся в результате приватизации в крупнейших держателей акций. Предприятия с доминирующей собственностью работников, как известно из соответствующего раздела экономической теории, ориентированы не столько на максимизацию прибыли и повышение эффективности производства, сколько на сохранение рабочих мест. Отсюда — установка на консервацию занятости, невысокая открытая безработица и низкие темпы реструктуризации.

Хотя сам факт сохранения российской экономикой “навеса” избыточной занятости едва ли подлежит сомнению, тенденция к придерживанию “лишних” работников, похоже, связана с действием совсем иных факторов (детальный анализ этой проблемы содержится в гл. 3). Так, предположение о ведущей роли мягких бюджетных ограничений плохо согласуется с данными опросов предприятий, из которых следует, что главным фактором, лимитирующим расширение производства, выступает нехватка финансовых средств. Не слишком убедительно выглядит и ссылка на установление рабочего контроля над деятельностью предприятий: все имеющиеся данные указывают на то, что в подавляющем большинстве случаев приватизация вела к концентрации реальной власти в руках менеджеров, а не трудовых коллективов. Более того: проводимая предприятиями политика занятости, как правило, не претерпевала особых изменений даже тогда, когда основная часть их акций переходила к внешним держателям. Наконец, сама формулировка проблемы избыточной занятости, предложенная С. Коммандером, неточна и способна вводить в заблуждение. Загадка заключается не столько в том, почему российские предприятия демонстрировали низкие темпы “сброса” рабочей силы (в действительности интенсивность ее выбытия была весьма высока), сколько в том, почему даже в условиях глубокого спада вместо замораживания найма они продолжали активно привлекать дополнительных работников.

Еще одна трактовка представлена работами Г. Стэндинга, чей подход нашел отражение в позиции Международной организации труда⁸. Признавая высокую степень гибкости российского рынка труда, он рассматривал ее как чрезмерную и контрпродуктивную, маскирующую действительные масштабы незанятости. С его точки зрения низкая открытая безработица, фиксируемая официальными данными, — не более чем статистическая иллюзия. Так, согласно оценкам Г. Стэндинга, каждого третьего занятого в российской промышленности следует считать “скрыто безработным”. По его расчетам,

⁸ Standing G. The Disappearing Men: Myths and Distortions of Russian Unemployment and Women's Employment. Geneva: International Labour Organisation, 1998. См. также: Соболева И. Скрытые формы безработицы в России. М.: Ин-т экономики РАН: Центр исследований рынка труда, 1997.

уровень безработицы, скорректированный на действие таких факторов, как усилившийся отток из состава рабочей силы, возросшее число отпусков по уходу за детьми, неполная занятость и т. д., составляет не менее 20—25%. А это предполагает, что реакция российского рынка труда на шоки переходного периода не слишком отличалась от стандартного сценария.

Как можно оценить этот подход, который близок и многим отечественным исследователям? Отметим, во-первых, что некоторые из выкладок Г. Стэндинга выглядят достаточно экзотично: так, он доказывает, что число безработных в России было бы выше, если бы в переходный период смертность среди мужчин оставалась на дореформенном уровне, и с учетом этого обстоятельства предлагает корректировать показатели безработицы в сторону их повышения. Во-вторых, чтобы быть последовательным, ему следовало бы делать аналогичные статистические корректировки и для других постсоциалистических стран, и во многих случаях это вело бы не к сближению, а к еще большему расхождению в уровнях безработицы между Россией и странами ЦВЕ. В-третьих, вызывает возражение само стремление подводить под общую рубрику “безработицы” множество промежуточных состояний на рынке труда: задача научного анализа состоит, скорее, в обратном — в том, чтобы как можно четче разграничивать эти феномены. Вместе с тем нужно признать, что Г. Стэндинг был первым, кто обратил внимание на то, что преобладание на российском рынке труда ценовых форм приспособления может не давать достаточных стимулов к реструктуризации занятости.

Хотя рассмотренные подходы улавливают многие важные особенности российского рынка труда, их объяснительная сила все же ограничена. На наш взгляд, интересные перспективы открывает здесь обращение к идеям современной неоинституциональной теории. С институциональной точки зрения широкое распространение на российском рынке труда разнообразных “нестандартных” способов адаптации может объясняться резким смещением центра тяжести от формальных правил и норм экономического поведения к неформальным нормам и правилам. Такое институциональное устройство позволяет быстрее реагировать на происходящие изменения (отсюда — высокая степень гибкости и подвижности российского рынка труда), но при этом сама реакция начинает принимать половинчатые формы (отсюда — низкие темпы перелива рабочей силы из неэффективных производств в эффективные).

Господство неформальных отношений (прежде всего между работниками и работодателями) способно смягчать непосредственные издержки процесса системной трансформации, снижая одновременно ее темпы. Пожалуй, самый яркий пример такой двойственности дают задержки заработной платы (более подробно эта проблема освещается в гл. 4). С одной стороны, для многих работников несвоевременные выплаты выступают как более предпочтительный

и сопряженный с меньшим риском вариант адаптации, чем переход в состояние безработицы. С другой стороны, перед руководителями предприятий открывается широкое поле для злоупотреблений, так что их усилия начинают направляться на задачи, имеющие мало общего с задачами реструктуризации и повышения эффективности производства. Отсутствие у неформальных контрактов надежных механизмов защиты от оппортунистического поведения приводит к тому, что временной горизонт при принятии решений сужается, сложные трансакции, рассчитанные на длительный срок, вытесняются простейшими краткосрочными сделками. Но получение эффекта от глубокой, стратегической реструктуризации по определению возможно лишь в более или менее длительной перспективе. Стимулы к реструктуризации резко ослабевают, когда неэффективные предприятия имеют возможность удерживаться на плаву, перекладывая основную часть издержек приспособления на своих работников. “Адаптация без реструктуризации” — эта формула, давшая название всей книге, пожалуй, точнее всего выражает главный принцип, в соответствии с которым функционировал российский рынок труда.

Преимущество в виде относительно невысокого уровня безработицы, которое российская экономика имела в первые пореформенные годы, постепенно утрачивалось. В настоящее время по этому показателю она уже “догнала” или даже “перегнала” другие переходные экономики. Поддержание низкой открытой безработицы на первых этапах реформирования не создало необходимых предпосылок для ее стабилизации на более поздних этапах, причем одна из главнейших причин заключалась именно в замедленности процессов реструктуризации, в слабом развитии новых эффективных производств, способных генерировать повышенный спрос на рабочую силу. Отсюда — вывод, завершающий анализ в первой части книги: не исключено, что из-за отсутствия активной реструктуризации занятости в начальный период рыночных преобразований равновесие на российском рынке труда будет достигаться при достаточно высокой “естественной” норме безработицы и что краткосрочный выигрыш может обернуться существенными потерями в долгосрочной перспективе.

2

Анализ движения рабочих мест на российских промышленных предприятиях, которым открывается вторая часть книги, можно рассматривать как эмпирическое подтверждение тезиса о низких темпах процесса реструктуризации на российском рынке труда.

В последние десятилетия в экономической теории широкое развитие получили исследования, посвященные феномену движения рабочих мест. К сожалению, российским экономистам эти разработки остаются практически неизвестными. Исследование, положенное в основу гл. 2, является одним из первых в отечественной экономической литературе, где был применен новый аналитический инструментарий. Поэтому особое внимание уделяется изложению базовых понятий и методологических принципов данного подхода. Его исходная идея проста и сводится к разграничению процессов движения рабочей силы (т. е. перемещения работников) и процессов движения рабочих мест (т. е. перераспределения занятости от “свертывающихся” фирм к “расширяющимся”).

Эмпирический анализ, основанный на данных регулярных опросов российских промышленных предприятий “Российским экономическим барометром” в 1993—1999 гг., приводит к парадоксальному заключению: если интенсивность оборота рабочей силы в российской экономике была выше, чем в других реформируемых экономиках, то интенсивность оборота рабочих мест ниже. Говоря иначе, российский рынок труда действовал по принципу “волчка”: по большей части движение рабочей силы принимало на нем форму холостого оборота, так как темпы создания рабочих мест эффективными предприятиями и “вымывания” рабочих мест из неэффективных предприятий оставались явно недостаточными. В результате, облегчая перемещения работников между предприятиями, гибкость рынка труда не гарантировал быстрой и успешной перестройки структуры занятости⁹.

⁹ Хотя этот вывод был сделан на материале относительно небольшой по размерам выборки, он получил подтверждение в последующих исследованиях. Так, в интересной работе В. Гимпельсона и Д. Липпольдта использовались данные обязательной статистической отчетности по всем средним и крупным предприятиям в четырех регионах России за 1996 г. Показатели оборота рабочих мест в промышленности (коэффициент создания — 1,5%, коэффициент ликвидации — 9,6%) практически совпали с аналогичными оценками РЭБ (см.: Гимпельсон В., Липпольдт Д. Оборот рабочей силы в России: основные тенденции, отраслевая специфика, региональные различия // Государственная и корпоративная политика занятости / Под ред. Т. Малевой. М.: Московский центр Карнеги, 1998). Близкий результат был получен Дж. Кенингсом и П. Уолшем для 150 фирм Санкт-Петербурга. Обследованные ими промышленные предприятия создали в течение 1996 г. 1% новых рабочих мест и сократили 7,4% (см.: Konings J., Walsh P.P. Employment Dynamics of Newly Established and Traditional Firms: A Comparison of Russia and Ukraine: Katholieke Universiteit Leuven, LICOS, Centre for Transition Economics Discussion Paper N 81. Leuven, 1999.) В более раннем обследовании, проведенном Всемирным банком в середине 1994 г., коэффициент создания рабочих мест составил 1,5%, коэффициент ликвидации — 7,8% (Richter A., Schaffer M.E. The Performance of *De Novo* Private Firms in Russian Manufacturing // Enterprise Restructuring and Economic Policy in Russia / Ed. by S. Commander, Q. Fan, M.E. Schaffer. Washington: World Bank/EDI, 1996. P. 264). На предприятиях — респондентах РЭБ темпы создания рабочих мест в 1993—1994 гг. были примерно такими же, но что касается их “сброса”, то он осуществлялся в 1,5—2 раза активнее.

Сочетание высоких показателей оборота рабочей силы с низкими показателями оборота рабочих мест составляет важнейшую, возможно, уникальную черту российского рынка труда.

3

Следующая глава посвящена проблеме “придерживания” рабочей силы. То, что российская экономика продолжает нести массивное бремя избыточной занятости, подтверждают как официальная, так и опросная статистика. Естественно, возникает вопрос: что же препятствует скорейшему “сбросу” излишков рабочей силы? Его обсуждение полезно начать с небольшого теоретического отступления.

К изучению феномена придерживания рабочей силы экономическая наука обратилась уже давно, ему посвящена богатая теоретическая и эмпирическая литература¹⁰. Новый прорыв произошел на рубеже 1980—1990-х гг. благодаря разработке более сложных и реалистических моделей, описывающих поведение фирм на рынке труда¹¹.

Центральная идея состоит в том, что придерживание рабочей силы рассматривается как краткосрочный феномен, порождаемый разнообразными негативными шоками и наблюдаемый в течение того периода времени, который необходим фирмам для подстройки к изменившимся рыночным условиям. Такой подход предполагает использование в анализе *динамических* моделей спроса на труд. Базовой можно считать модель, которая исходит из представления о существовании положительных издержек приспособления (adjustment costs) на рынке труда. В случае расширения занятости фирмы сталкиваются с издержками по найму и обучению новых работников, в случае ее сокращения — с издержками, сопровождающими высвобождение работников (выплата выходных пособий и т. п.).

¹⁰ См.: Hazledine T. “Employment Functions” and the Demand for Labour in the Short Run // The Economics of the Labour Market / Ed. by Z. Hornstein, J. Grice, A. Webb. L.: Her Majesty’s Stationary Office, 1981; Nickell S.J. Dynamic Models of Labor Demand // Handbook of Labor Economics / Ed. by O. Ashenfelter, R. Layard. Amsterdam: North-Holland, 1986. Vol. I; Hamermesh D.S. Labor Demand. Princeton: Princeton University Press, 1993; Hamermesh D.S., Pfann G.A. Adjustment Costs in Factor Demand // Journal of Economic Literature. 1996. Vol. 34. N 3.

¹¹ Первоначально в динамических моделях спроса на труд для издержек приспособления использовалась квадратичная функция следующего вида:

$$C = c(\Delta L)^2,$$

где C — издержки приспособления, ΔL — чистое изменение занятости, c — коэффициент. Подобный выбор объяснялся “хорошими” математическими свойствами квадратичной функции. Возрождение интереса к данной проблематике было во многом связано с разработкой более сложных видов функций для издержек приспособления. Сегодня этот раздел экономической теории продолжает активно развиваться.

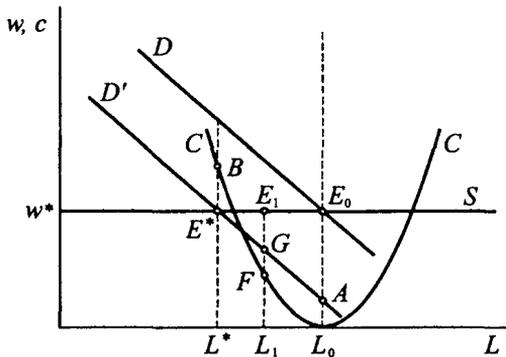


Рис. 1. Механизм частичного приспособления на рынке труда

Чтобы пояснить логику этой модели, обратимся к рис. 1. Представим фирму, которая действует на совершенном рынке труда, оплачивая привлекаемых работников по рыночной ставке w^* . Линия D соответствует кривой спроса фирмы на труд, линия S — кривой предложения. Первоначально фирма находится в точке долгосрочного равновесия E_0 , используя труд L_0 работников. Допустим, в результате какого-то неблагоприятного для фирмы изменения кривая спроса на труд сместилась влево — от D к D' . Состояние долгосрочного равновесия достигается теперь в точке E^* , которой соответствует оптимальная, или “желательная”, занятость L^* . На фирме образовался избыток рабочей силы, равный разности $(L_0 - L^*)$. В новых условиях эти избыточные работники становятся для фирмы источником отрицательной прибыли, так как выручка от предельного продукта их труда не возмещает выплачиваемой заработной платы. При нулевых издержках приспособления фирма мгновенно “перепрыгнула” бы из точки E_0 в точку E^* , уволив всех лишних работников. Но как она поступит, если эти издержки положительны?

Функция издержек приспособления представлена на рис. 1 кривой CC . Если фирма решит разом избавиться от всей избыточной рабочей силы, она столкнется с **издержками приспособления**, величина которых будет измеряться площадью фигуры L_0BL^* . Если же она, напротив, не станет ничего предпринимать, ей придется иметь дело с **издержками придерживания рабочей силы**, величина которых будет измеряться площадью треугольника E^*AE_0 . Задача, стоящая перед фирмой в краткосрочном периоде, заключается в том, чтобы минимизировать **сумму** издержек приспособления и придерживания. Этого ей удастся достичь при равенстве предельных издержек одного и другого вида, что предполагает перемещение в точку временного равновесия E_1 . (Графически это означает, что фирме нужно отыскать такую точку F на кривой CC , чтобы длина отрезка FL_1 оказалась равна длине отрезка GE_1 .) В результате численность занятых сократится до L_1 человек, тогда как $(L_1 - L^*)$ лишних работников будут по-прежнему оставаться на фирме.

Действуя в каждый следующий момент времени по тому же принципу, фирма будет постепенно сдвигаться к новой точке долгосрочного равновесия E^* . Подобный алгоритм поведения получил название механизма частичного

Действуя в каждый следующий момент времени по тому же принципу, фирма будет постепенно сдвигаться к новой точке долгосрочного равновесия E^* . Подобный алгоритм поведения получил название механизма частичного

приспособления, поскольку приближение фактической занятости к оптимальной осуществляется здесь не мгновенно, а поэтапно, не одним прыжком, а шаг за шагом.

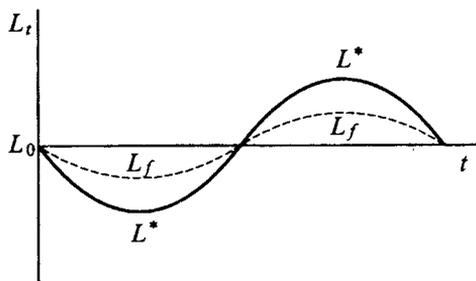


Рис. 2. Траектории изменения оптимальной и фактической занятости при положительных издержках приспособления

фактической и оптимальной занятости совпадали бы. Однако когда эти издержки положительны, фактическая занятость будет колебаться в более узком диапазоне, как это представлено пунктирной линией $L_f L_f$. Можно сказать, что из-за растянутости процесса адаптации во времени изменения в фактической численности персонала будут не успевать за изменениями в его “желательной” численности. Как следствие, периоды “недозанятости” будут регулярно сменяться на фирме периодами “сверхзанятости”. Механизм частичного приспособления позволяет объяснить, почему амплитуда колебаний в уровне занятости оказывается обычно меньше, чем амплитуда колебаний в объемах выпуска.

Ожидания — еще один важнейший элемент динамических моделей спроса на труд. Предыдущие рассуждения неявным образом исходили из допущения, что ожидания фирмы носят точечный характер: хотя колебания в спросе на ее продукцию, а, значит, и в ее спросе на рабочую силу, происходят регулярно, они всякий раз оказываются для нее неожиданностью. Предположим теперь, что фирма, напротив, способна с абсолютной точностью предвидеть любые будущие события. Скажем, ей точно известно, что на следующей неделе из-за падения спроса на выпускаемую продукцию ее потребность в рабочей силе резко сократится, но это сокращение будет мимолетным и вскоре все вернется на свои места. В подобной ситуации никаких колебаний в численности рабочей силы, скорее всего, вообще отмечаться не будет: чтобы избежать двойных издержек, связанных сначала с увольнением части работников, а затем с их последующим наймом, фирма сочтет за лучшее какое-то время работать

Предположим теперь, что речь идет не об однократном шоке, а о регулярных колебаниях в спросе на продукцию фирмы вокруг некоего устойчивого уровня, которые служат источником аналогичных колебаний в спросе фирмы на труд, как это показано на рис. 2. На этом графике линия L_0 соответствует среднему уровню занятости, вокруг которого происходят колебания, а кривая $L^* L^*$ — оптимальному с точки зрения фирмы уровню занятости в каждый данный момент времени t . При нулевых издержках приспособления траектории измене-

с неполной загрузкой персонала. Таким образом, подключение фактора ожиданий может вести к еще большему сглаживанию траектории изменения занятости¹².

Парадокс состоит в том, что хотя подход, рассматривающий избыточную занятость в качестве краткосрочного феномена в условиях положительных издержек приспособления, получил широкое признание, он практически не использовался при осмыслении опыта российского рынка труда. Наибольшей популярностью пользовались объяснения, которые связывали тенденцию к придерживанию рабочей силы с сохраняющимися мягкими бюджетными ограничениями, контролем за деятельностью предприятий со стороны трудовых коллективов, патерналистскими установками российского менеджмента, действием налога на сверхнормативную заработную плату и т. д. Явно или неявно все они предполагали, что российская экономика обречена нести бремя сверхзанятости даже в гипотетической ситуации долгосрочного равновесия. По существу проблема избыточной занятости формулировалась в терминах не динамических, а статических моделей спроса на труд.

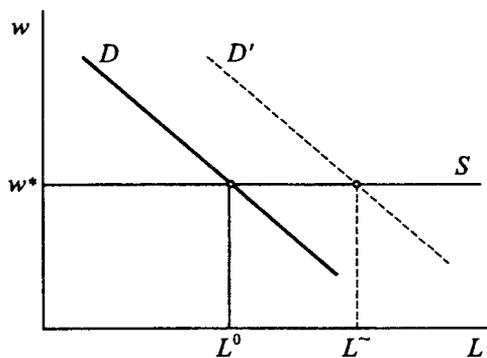


Рис. 3. Спрос на труд фирмы с патерналистскими установками и стандартной фирмы, стремящейся к максимизации прибыли

Поясним это различие на условном примере (см. рис. 3). Предположим, что некую фирму возглавляет предприниматель-альтруист, так что каждый дополнительный нанятый работник, “спасенный” от угрозы безработицы, оказывается для него источником неденежного (морального) удовлетворения. Кривая спроса на труд патерналистски ориентированной фирмы (D') будет смещена вправо относительно кривой спроса на труд “стандартной” фирмы, стремящейся к максимизации прибыли (D). По существу работники такой фирмы будут участвовать в выпуске двух совместно производимых продуктов (joint production) — “обыч-

¹² Важно, однако, отметить, что сами по себе ожидания не могут порождать тенденции к придерживанию рабочей силы. Даже если бы фирмы были наделены способностью предвосхищать любые будущие события, но при этом действовали в условиях нулевых издержек приспособления, им бы не имело никакого смысла заранее начинать подготовку к предстоящим изменениям. Ведь в этом случае подстройка занятости могла бы осуществляться мгновенно — непосредственно в тот момент, когда фирмы сталкивались бы с необходимостью увеличения или, наоборот, сокращения численности персонала.

ного” товара, реализуемого на рынке, с одной стороны, и “услуги”, которую они станут оказывать предпринимателю самим фактом своей занятости, с другой стороны. Спрос на рабочую силу будет производным от спроса на оба эти продукта. (Конечно, линия D' совсем не обязательно будет параллельна линии D ; подключение “патерналистского” фактора может привести к изменению и формы, и угла наклона кривой спроса на труд.)

Как видно из рис. 3, по сравнению со стандартной фирмой патерналистская фирма имела бы избыток занятости, равный разности между L^- и L^0 , даже в условиях долгосрочного равновесия. Большинство объяснений, прилагавшихся к российскому рынку труда, объединяет именно это — понимание склонности российских предприятий к накоплению излишков рабочей силы как некой *долгосрочной закономерности*.

Причины подобной установки понять нетрудно. Когда избыточная занятость не превышает 2—3% и сохраняется не более одного-полутора лет, это наглядно свидетельствует о ее краткосрочном характере. Но когда она охватывает до 10% всех работающих (а по оценкам некоторых авторов даже еще больше) и поддерживается в течение почти целого десятилетия, представляется естественным искать ее корни в каких-то хронических, структурных расстройствах.

Однако преимущества трактовки избыточной занятости как некой глубинной “патологии” далеко не очевидны. Во-первых, было бы наивно сводить трансформационный кризис к глобальному шоку, который испытала российская экономика в январе 1992 г. после либерализации цен. Скорее, переходный процесс нужно рассматривать как целую серию шоков — как на стороне спроса, так и на стороне предложения, как на глобальном, так и на отраслевом, локальном и индивидуальном уровнях. Поскольку последовательность таких шоков была растянута во времени, неудивительно, что и цепочка приспособлений к ним также оказалась достаточно протяженной. Во-вторых, как следует из модели частичного приспособления, скорость рассасывания избыточной занятости в конечном счете зависит от соотношения между издержками приспособления и издержками придерживания. Есть веские основания полагать, что в российской экономике это соотношение сильно смещено и что избавление от лишних работников обходится предприятиям намного дороже их сохранения. Если это так, то процесс приспособления на рынке труда будет отличаться крайней замедленностью, растягиваясь на длительное время.

Чтобы оценить вклад различных факторов в поддержание избыточной занятости, возможны две исследовательские стратегии. Первая предполагает получение информации о причинах придерживания рабочей силы непосредственно от самих руководителей предприятий. Именно такой подход был применен в исследовании, результаты которого представлены в гл. 3. Его эмпирическую базу также составили опросы российских промышленных предприятий, проводившиеся “Российским экономическим барометром”.

Анализ показал, что большинство “долгосрочных” факторов, таких, как финансовая поддержка трудоизбыточных предприятий со стороны государства, налоговые соображения, сопротивление рабочих-акционеров и т. д., имели явно второстепенное значение (о каждом из них упоминали не более 1—5% опрошенных). Намного выше был рейтинг у “краткосрочных” факторов, таких, как высокие издержки высвобождения избыточной рабочей силы и ожидание роста спроса на выпускаемую продукцию (30—40% упоминаний). Особый случай представляет фактор директорского “патронажа”. С одной стороны, мотив социальной ответственности менеджеров остается бессменным лидером опросов — на него ссылаются от половины до двух третей всех трудоизбыточных предприятий. С другой стороны, в этих ссылках явно просматривается элемент рационализации. Руководители предприятий могут выдвигать на первый план социальные и этические мотивы, рассчитывая на одобрение общества, но это еще не значит, что подобные соображения и в самом деле являются для них решающими.

К сожалению, опросная статистика позволяет лишь приблизительно оценить действительный вклад директорского “патронажа” (см. разд. 3.7). Но и этого достаточно, чтобы утверждать, что из всех “долгосрочных” факторов только патерналистские установки руководителей предприятий подходят на роль потенциального генератора избыточной занятости. В остальном тенденция к придерживанию “лишних” работников вызывается действием “краткосрочных” факторов, лежащих в основе механизма частичного приспособления.

Конечно, разграничение между долгосрочными и краткосрочными факторами придерживания рабочей силы в известной мере условно. Те же патерналистские установки менеджмента могут, с одной стороны, служить причиной сверхзанятости в долгосрочной перспективе, а, с другой, замедлять темпы ее рассасывания в краткосрочном плане. И все же наш анализ позволяет сделать вывод, что избыточную занятость продуктивнее рассматривать как динамический феномен и что динамические модели спроса на труд дают плодотворную концептуальную рамку для его изучения¹³.

¹³ Существует еще одна разновидность динамических моделей спроса на труд, также предполагающая пошаговое приближение фактического уровня занятости к оптимальному. Это так называемая модель динамической монополии. В ней фирма обладает монополистической властью на рынке труда и может манипулировать заработной платой, но лишь в краткосрочном периоде. В долгосрочном же периоде — и в этом отличие от хрестоматийного случая “полной” монополии — она должна оплачивать работников по рыночным ставкам, иначе не останется никого, кто бы согласился иметь с ней дело. Первой реакцией динамического монополиста на негативный шок будет резкое снижение заработной платы, что способствует достижению сразу двух целей: лишние работники подталкиваются к добровольному уходу и обеспечивается экономия

Поэтому другая возможная стратегия заключается в том, чтобы попытаться оценить эконометрически параметры модели частичного приспособления применительно к российскому рынку труда. Такая попытка была предпринята в другой серии исследований, также опирающихся на данные опросов “Российского экономического барометра” (их результаты кратко рассматриваются в одном из разделов в первой части книги)¹⁴. Анализ показал, что механизм частичного приспособления действует и на российском рынке труда. Было установлено, что темпы рассасывания избыточной занятости в российской промышленности крайне низки (для его полного завершения могло бы понадобиться не менее 3—5 лет) и что причина этого кроется в значительном превышении издержек освобождения от избыточной рабочей силы над издержками ее придерживания.

Таким образом, более формальный и строгий подход также свидетельствует в пользу трактовки избыточной занятости как динамического, а не статического феномена. Российские менеджеры не остаются полностью пассивными и не ведут себя хаотически на рынке труда. На появление и нарастание “навеса” избыточной занятости они реагируют предсказуемым образом: чем он массивнее, тем быстрее начинает сокращаться численность персонала — в полном соответствии с логикой механизма частичного приспособления.

4

В последней главе книги рассматривается феномен задержек заработной платы. Это, возможно, ключевой элемент российской модели рынка труда.

на оплате остающегося персонала. Сохранение избыточной занятости в течение определенного периода времени обусловливается в этой модели не положительными издержками приспособления для фирм, а положительными издержками поиска для работников. Чем больше времени нужно работникам для подыскания рабочих мест с “нормальной” оплатой, тем дольше будут сохраняться на фирме излишки рабочей силы. Данный подход пользуется меньшей популярностью, чем модель с положительными издержками приспособления, поскольку в зрелых рыночных экономиках нечасто встречаются ситуации, соответствующие условиям монополии даже в ограниченном, “динамическом” смысле. Однако вполне вероятно, что при анализе российского рынка труда он мог бы дать интересные результаты. См. специальный обзор по проблемам монополии на рынке труда: Boal W.M., Ransom M.R. Monopsony in the Labor Market // *Journal of Economic Literature*. 1997. Vol. 35. N 1.

¹⁴ Aukutsionek S., Kapeliushnikov R. Transition in the Russian Labour Market: Enterprises' Behavior // Selected Papers Submitted to the 22nd CIRET Conference 1995 in Singapore / Ed. by A.G. Kohler, K.-H. Oppenlander, G. Poser. München: IFO Institute, 1996; Aukutsionek S., Filatotchev I., Kapeliushnikov R. Dynamic Models of Labour Demand in Russia: Some Theoretical and Empirical Results. 1998 [unpublished].

Российская экономика столкнулась с проблемой невыплат практически сразу после запуска программы радикальных рыночных реформ. Сначала ее легко было принять за случайную aberrацию, обусловленную чисто техническими причинами, а именно — физической нехваткой наличности. Правительство и Центральный банк не успевали печатать деньги и развозить их по регионам, поскольку не ожидали стремительного инфляционного рывка, который последовал за решением об освобождении цен. Из-за нехватки наличности без своевременной оплаты оставались миллионы работников как коммерческого, так и особенно бюджетного секторов. Однако параллельно с первых же месяцев 1992 г. заработал иной механизм: предприятия, чья продукция в изменившихся условиях не находила спроса, начали энергично осваивать практику неплатежей (включая недоплату собственного персонала)¹⁵. Какие бы причины ни порождали нехватку ликвидности в тех или иных конкретных случаях, она неизбежно вызывала цепную реакцию, так что российская экономика почти мгновенно оказалась покрыта плотной сетью взаимных неплатежей. В ответ предприятия начали активно переключаться на бартерные сделки и использовать разного рода денежные суррогаты, но это лишь еще больше усугубляло проблему задолженности по заработной плате, поскольку при расчетах с работниками они все равно не могли обходиться без “живых денег”.

К такому развитию событий российское правительство оказалось совершенно не готово — не только институционально, но также политически. Его усилия по борьбе с неплатежами никогда не отличались особой последовательностью и были с самого начала парализованы страхом перед перспективой массовой безработицы.

К тому же, из первоначального опыта государство вынесло убеждение, что работники относятся к задержкам заработной платы на удивление терпимо. В результате его позиция начинает меняться: с определенного момента невыполнение им своих обязательств превращается из технической проблемы в осознанный политический выбор. Оправданием служили императивы макроэкономической стабилизации, аргументы о необходимости “жить по средствам”. Дело в том, что, находясь в жесткой конфронтации с парламентом, исполнительная власть из года в год была вынуждена мириться с принятием нереалистических бюджетов, чтобы затем сокращать свои обязательства явочным

¹⁵ Первоначальный вклад этих факторов в генерирование задолженности по заработной плате можно оценить с помощью данных Госкомстата России. В середине 1992 г. 70% невыплат возникало по вине банков (главным образом из-за нехватки наличных денег) и 30% — по причине отсутствия средств на расчетных счетах предприятий. К концу третьего квартала отсутствием средств объяснялось уже 87%, а к концу года — 99% всех невыплат заработной платы.

порядком. Это означало задержку любых платежей, если реально полученные бюджетом доходы оказывались меньше запланированных. Постепенно невыплаты начали приобретать все более универсальный характер, захватывая не только работающую часть населения, но и многие иные группы — пенсионеров, студентов, получателей социальных пособий. Вопрос о погашении задолженности сделался предметом постоянного политического торга между федеральным центром и регионами, а непрозрачность межбюджетных отношений открыла широкое поле для злоупотреблений. В более общем смысле поведение государства, не считавшего себя жестко связанным какими бы то ни было обязательствами, окончательно подрывало дисциплину контрактных отношений, становясь своего рода примером для подражания для остальных субъектов экономики.

Не менее активно, чем к секвестрованию (законодательно оформленному или по факту), правительство прибегало к покрытию бюджетных дефицитов за счет крупномасштабных заимствований. Это создавало мощные стимулы к переключению всех финансовых потоков (включая средства, предназначенные для оплаты работников) на вложения в краткосрочные государственные обязательства. (Многие исследователи отмечают, что резкий скачок в объемах задолженности по зарплате и социальным выплатам пришелся на период расцвета рынка ГКО.) Кроме того, непрерывное наращивание государственного долга означало поддержание реальной ставки процента на сверхвысоком уровне, что еще больше усугубляло проблему ликвидности, фактически перекрывая предприятиям доступ к кредитным ресурсам.

Импульсы, исходившие от государства, усиливались особенностями микроэкономической среды. В России стандартные стабилизационные меры осуществлялись при отсутствии полномасштабных структурных реформ. Предприятия продолжали действовать в условиях “мягких институциональных ограничений”, что оборачивалось глубокими искажениями в системе экономических стимулов. В частности, это позволяло им амортизировать любые неблагоприятные изменения за счет принудительных заимствований у собственного персонала, перекладывая на него основную тяжесть издержек приспособления. Сам факт доступности и ненаказуемости такой формы поведения (в чем предприятия быстро смогли убедиться) привел к тому, что она стала обрастать все большим числом функций. Предприятия начали активно использовать ее в самых разных контекстах, при решении самых различных задач. Парадоксально, но углубление рыночных реформ в России сопровождалось не сокращением, а почти непрерывным нарастанием объема задолженности по заработной плате. За весь период реформ так и не сформировалось действенных дисциплинирующих механизмов, способных ограничить практику невыплат. В конце концов она оказалась прочно вмонтирована в российскую модель рынка труда.

Задержки заработной платы представляют собой сложное, многомерное явление, связанное с действием целого комплекса экономических, социальных и политических факторов. Однако изучалось оно явно недостаточно. В отечественной литературе можно указать лишь на пионерные исследования Л. Гордона¹⁶. Немало глубоких и интересных работ появилось в последние годы за рубежом¹⁷, но и в них многие парадоксы, возникающие при попытках осмысления феномена невыплат, остались без разрешения.

В экономической истории известно немало примеров, когда в отдельных странах возникали массовые задержки зарплаты. Однако чаще всего они являлись отражением кризиса государственных финансов, затрагивая главным образом государственных служащих (“бюджетников”, по российской терминологии). Российская ситуация уникальна прежде всего масштабами задолженности по оплате труда в коммерческом секторе.

Хотя эскалация невыплат в этом секторе также во многом провоцировалась кризисным состоянием государственных финансов, ее нельзя считать всего лишь побочным продуктом неурегулированности бюджетных проблем. Она обладала собственной логикой и динамикой. Именно эта сторона проблемы (с теоретической точки зрения, пожалуй, наиболее “загадочная” и интересная) стала предметом специального обследования, проведенного “Российским экономическим барометром” осенью 1999 г. Эта попытка рассмотреть феномен невыплат в *микроэкономической перспективе* представлена в гл. 4.

Задержки заработной платы ставят перед исследователями ряд непростых вопросов. Каковы общие условия, делающие возможным такое в общем-то нестандартное поведение работодателей? Что конкретно заставляет их прибегать к невыплатам работникам? И, наконец, почему работники готовы с ними мириться?

¹⁶ К изучению общественных проблем труда в России первой половины 90-х годов: субъекты и объекты социально-трудовых отношений / Л. Гордон, В. Кабалина, В. Комаровский, С. Перегулов. М.: ИМЭМО РАН, 1996. (Социально-трудовые исследования. Вып. V); Гордон Л. Когда психология важнее денег // Мировая экономика и международные отношения. 1998. № 2, 3.

¹⁷ Alfandari G., Shaffer M.E. Arrears in the Russian Enterprise Sector // Enterprise Restructuring and Economic Policy in Russia; Clarke S. Trade Unions and the Non-Payment of Wages in Russia // International Journal of Manpower. 1998. Vol. 19. N 1/2; Desai P., Idson T. To Pay or not to Pay: Managerial Decision Making and Wage Withholding in Russia: Columbia University Economics Department Working Paper N 9899-05. 1998; Earle J.S., Sabirianova K.S. Understanding Wage Arrears in Russia: SITE Working Paper N 139. 1998; Earle J.S., Sabirianova K. Equilibrium and Wage Arrears: A Theoretical and Empirical Analysis of Institutional Lock-In in Russia. Draft 1999-11-24; Gimpelson V. Politics of Labor Market Adjustment (The Case of Russia): Collegium Budapest, Institute for Advanced Study Working Paper N 54. Budapest, 1998; Lehmann H., Wardsworth J., Acquisti A. Grime and Punishment: Job Insecurity and Wage Arrears in the Russian Federation: IZA Discussion Paper N 65. Bonn, 1999; Lehmann H., Wardsworth J., Yemtsov R. A Month for Company: Wage Arrears and the Distribution of Earnings in Russia. 2000. May [mimeo].

Чтобы ответить на первый из этих вопросов, потребовался бы развернутый анализ институционального “каркаса” российской переходной экономики. Для наших задач достаточно заметить, что в пореформенный период в России сформировалась специфическая институциональная среда, в которой систематическое несоблюдение агентами принятых на себя обязательств, как правило, не предполагало сколько-нибудь серьезных ответных санкций. В подавляющем большинстве случаев это не грозило им ни вытеснением с рынка, ни отчуждением активов, ни судебным преследованием, ни смещением с занимаемых постов, ни потерей репутации, ни моральным осуждением. В условиях слабой защищенности контрактов (в том числе — трудовых) баланс выгод и издержек оказывался резко смещен в пользу их неисполнения. Импульсы к нарушению контрактных обязательств возникали на каждом шагу, при любых, даже самых незначительных возмущениях экономической среды.

Какие же факторы служили главными “триггерами”, запускавшими процесс накопления задолженности по заработной плате на тех или иных конкретных предприятиях? Исследователями было выдвинуто немало правдоподобных гипотез о возможных спусковых механизмах невыплат, но до сих пор они не подвергались систематической эмпирической проверке. В обследовании РЭБ этой проблеме было уделено особое внимание.

Схематически все предлагавшиеся объяснения можно разделить на две большие группы: в первой решения руководителей предприятий об отсрочке выплат трактуются как преимущественно “вынужденные”, во второй — как преимущественно “добровольные”. В одном случае речь идет об объективных обстоятельствах, обрекающих предприятия на задержки зарплаты (нехватка ликвидных средств, низкая эффективность и т. д.), в другом — о сознательной политике менеджмента, манипулирующего сроками оплаты ради достижения тех или иных специальных целей (будь то снижение затрат на рабочую силу, “выдавливание” с предприятий ненужных работников, получение финансовой помощи от государства, прямое присвоение средств, предназначенных для оплаты персонала, и т. д.). Конечно, это не исключает возможности более широкого и комплексного взгляда, сочетающего элементы обоих подходов.

Как показал наш анализ, ведущая роль в генерировании невыплат принадлежит все-таки факторам первого типа; факторы второго типа обычно подключаются на более поздних стадиях, уже после того, как предприятие попало в ряды неплательщиков.

Однако последовательный микроэкономический подход требует, чтобы поведение экономических агентов описывалось и интерпретировалось в терминах *альтернативных издержек* (opportunity costs). Экспертные оценки руководителей предприятий, полученные в ходе специального опроса РЭБ,

позволяют подойти к решению этой задачи. С одной стороны, они свидетельствуют о том, что задержки заработной платы серьезно затрудняют нормальный ход хозяйственной деятельности. С другой — из них следует, что различные меры, способные обеспечить соблюдение установленных сроков оплаты, могут сопровождаться не меньшими затратами и потерями (как денежными, так и неденежными). С микроэкономической точки зрения тот факт, что российские предприятия чаще выступают в качестве “вынужденных”, а не “добровольных” неплательщиков, означает одно: их попытки обеспечить своевременность выплат любой ценой (скажем, за счет банковских кредитов) были бы сопряжены со столь значительными издержками, что для многих решение об очередной отсрочке зарплаты оказывается оптимальным, если не единственно возможным.

В то же время задержки заработной платы едва ли могли бы получить повсеместное распространение, если бы не исключительно высокая степень терпимости, с какой относились к ним сами работники. Предельный срок, в течение которого они готовы трудиться, не получая никакой оплаты, оценивался респондентами РЭБ в 5—6 месяцев. Ясно, что при таком запасе “долготерпения” реакция работников неспособна служить действенным ограничителем практики невыплат. Объясняется это общей слабостью их переговорных позиций.

С одной стороны, “голос” работников почти не слышен, так как в их распоряжении нет эффективных инструментов защиты своих интересов. Как показывают эмпирические наблюдения, их активность в противодействии невыплатам (будь то прямое участие в выработке решений по вопросам занятости и оплаты труда, организация забастовок или обращения в суды) совершенно несоизмерима с масштабами проблемы. С другой стороны, возможности их выхода на открытый рынок также ограничены: перспектива существовать на пособие по безработице не слишком привлекательна, а шансы отыскать работу, где бы зарплата выплачивалась вовремя, как правило, минимальны. В результате многие продолжают держаться за имеющиеся рабочие места невзирая на систематические нарушения сроков оплаты.

В конечном счете и менеджеры, и работники сходятся в выборе задержек зарплаты как меньшего из возможных зол; на рынке труда устанавливается равновесие с устойчиво высоким уровнем невыплат.

Эмпирический анализ поведения предприятий на рынке труда демонстрирует, что практика невыплат имеет глубокие корни на микроуровне. Она подкрепляется всем комплексом положительных и отрицательных стимулов, определяющих выбор конкретных вариантов адаптации. По-видимому, российской экономике предстоит еще долгое время нести на себе бремя

“зарплатных” долгов. В относительно неблагоприятные периоды они будут активно рассасываться, однако любые благоприятные изменения будут давать толчок для их очередной эскалации. В сложившихся институциональных условиях перевод российской экономики в режим с нулевым уровнем невыплат едва ли осуществим; вероятность их возвращения будет постоянно сохраняться даже при достижении устойчиво высоких темпов роста.

Задержки заработной платы — это как бы квинтэссенция российской модели рынка труда. На их примере лучше, чем на каком-либо другом, можно проследить специфику функционирования неформальных институтов, их спонтанного возникновения в ответ на неблагоприятные внешние воздействия и последующего освоения, распространения и закрепления в качестве привычных образцов поведения. Всякий институт — это средство согласования ожиданий: формируя ожидания, он обретает устойчивость. Институциональная инерция обеспечивает воспроизводство устоявшихся моделей неформального взаимодействия, даже когда они доказали свою дисфункциональность с точки зрения интересов долгосрочного развития.

Чтобы преодолеть инерцию, заданную практикой невыплат, по-видимому, потребуется постепенная перенастройка всей институциональной системы, сформировавшейся в шоковой среде первых пореформенных лет.

* * *

Отличительные черты российской модели рынка труда вырабатывались в условиях глубокого трансформационного кризиса. Этим объясняется, почему на протяжении большей части книги наш анализ фокусируется на периоде 1992—1998 гг. В 1999 г. в российской экономике был впервые зафиксирован статистически значимый рост валового внутреннего продукта и промышленного производства, причем его предпосылки были во многом подготовлены экономическими потрясениями в августе предыдущего года.

Естественно спросить: насколько устойчивой в своих ключевых характеристиках оказалась сложившаяся модель рынка труда? Что нового принесли с собой августовский шок и последовавший за ним экономический подъем? Как отразились произошедшие перемены на динамике открытой безработицы? Сохранили ли свое значение нестандартные формы адаптации, получившие широкое распространение на российском рынке труда, или они начали постепенно выходить из употребления? Обсуждение этих вопросов отнесено в заключительный раздел книги, где прослеживаются основные тенденции “послеавгустовского” развития. Его можно рассматривать как своеобразный постскрипtum к тем выводам и оценкам, которые формулируются в предшествующих разделах.

При подготовке настоящей книги к изданию многие коллеги взяли на себя труд ознакомиться с составившими ее исследованиями. Я благодарен Н. Вишневской, Т. Горбачевой, Л. Ельцовой, В. Кабапиной, М. Колосницыной, Д. Липпольдту, Т. Малевой, П. Смирнову, Н. Червакову, Т. Четверниной и М. Шухгальтер за поддержку, советы и содействие в получении необходимых данных. Я чрезвычайно признателен за развернутые критические комментарии Л. Гордону, чьи оригинальные исследования, где подчеркивается многомерность и внутренняя противоречивость процессов, протекающих в переходном российском обществе, помогли автору избежать односторонних интерпретаций. Мои представления о специфике российского рынка труда обогащались и уточнялись в ходе многолетних неформальных дискуссий с В. Гимпельсоном, которому я также выражаю искреннюю благодарность; результаты его обширных исследований и разрабатываемый в них общий подход во многом переключаются с основными идеями книги.

Это издание едва ли могло состояться без постоянной помощи сотрудников “Российского экономического барометра” — А. Батяевой, И. Башировой, А. Забелина, Т. Сержантовой и Г. Чуркиной. Моя особая признательность — С. Аукуционеку, руководителю проекта “Российский экономический барометр”, в соавторстве с которым был выполнен целый ряд исследований, посвященных особенностям поведения российских предприятий на рынке труда. Уникальная база данных РЭБ часто позволяет увидеть российскую переходную экономику в неожиданных ракурсах.

В заключение хотелось бы еще раз подчеркнуть, что российский рынок труда представляет собой интереснейшее и в чем-то уникальное явление. И если эта книга хотя бы отчасти поможет лучшему пониманию принципов его работы, автор будет считать свою задачу выполненной.

Глава 1

РОССИЙСКИЙ РЫНОК ТРУДА В МЕЖСТРАНОВОЙ ПЕРСПЕКТИВЕ

Рынок труда — одно из наиболее важных звеньев современной экономики. Смена экономического режима неизбежно принимает здесь особенно болезненные формы, поскольку для миллионов людей трудовая деятельность является основным источником дохода и главным полем личностной самореализации.

Особенности формирующейся российской модели рынка труда едва ли могут быть адекватно описаны и оценены вне сравнительно-страновой перспективы. Принципиальное значение при таком подходе приобретает выбор точки отсчета. Очень часто за нее принимают наиболее развитые страны мира, так что российский рынок труда неизбежно предстает как незрелый, разбалансированный и малоэффективный. На наш взгляд, чтобы избежать смещения перспективы, продуктивнее рассматривать его в контексте опыта других стран с переходной эконо-

микой, прежде всего Центральной и Восточной Европы (ЦВЕ), двигавшихся по тому же маршруту — от плановой к рыночной экономической системе¹.

Следующий важный вопрос — определение хронологических границ процесса системной трансформации. Во многих транзитологических исследованиях его начало датируется первым годом падения промышленного производства в той или иной стране. Это означало бы, что отсчет переходного периода в России нужно вести с 1990 г. Существуют, однако, как содержательные, так и чисто технические аргументы в пользу того, чтобы придерживаться более привычной датировки и относить старт рыночных реформ к 1992 г., в котором произошел окончательный слом прежнего институционального режима и с которого берут начало статистические ряды многих важнейших показателей по российскому рынку труда.

Главная задача предлагаемого анализа — выявить специфику “российского пути” в сфере занятости. Поэтому прежде всего необходимо напомнить о том наследии, которое было оставлено системой централизованного планирования.

1.1

Введение

Как известно, трудовые отношения были одним из наиболее жестко регулируемых сегментов плановых экономик. Государство полностью определяло “правила игры” на рынке труда и, по существу, выступало в роли единственного работодателя. Частный сектор либо отсутствовал, либо занимал подчиненное положение.

Предполагалось, что плановые органы способны успешно балансировать численность и структуру трудовых ресурсов с потребностями производства — сначала на бумаге, а затем и в реальной жизни, доводя до отдельных предприятий соответствующие плановые задания. Однако в современном динамичном обществе, строящемся на сложной системе разделения труда, попытки реализации идеи всеобъемлющего централизованного планирования были изначально обречены на провал и неизбежно порождали глубокие количест-

¹ Бывшие республики Советского Союза вынесены за рамки настоящего анализа. Заметим только, что развитие рынков труда в этих странах имело чрезвычайно много общего с российским опытом. Подробнее см.: Куддо А. Политика занятости в России в контексте международного экономического опыта // Государственная и корпоративная политика занятости.

венные и качественные диспропорции. Для их смягчения допускались, хотя и в сильно усеченном виде, отдельные “рыночные” элементы, такие, как оплата труда в денежной форме, самостоятельное принятие работниками решений о найме и увольнении и т. д. Но в целом рынок труда оставался под жестким административным контролем.

Подобная система не могла не вести к долговременным искажениям в *структуре занятости*. При гипертрофии промышленного сектора (особенно — машиностроения) весьма слабое развитие имела сфера услуг. Основная масса рабочей силы концентрировалась на крупных и сверхкрупных предприятиях, доля занятых на небольших предприятиях была незначительной. Крайнее выражение эта тенденция находила в создании моногородов, вся жизнь которых строилась вокруг единственного предприятия.

С точки зрения *предложения труда* экономики советского типа отличала предельная мобилизация трудового потенциала общества, которая обеспечивалась заниженным уровнем оплаты и разнообразными механизмами внеэкономического принуждения. Участие в общественном труде вменялось в обязанность, уклонение от него влекло за собой всевозможные кары (от морального осуждения до уголовного преследования). Свобода выбора занятий ограничивалась разнообразными административными правилами и запретами (институтом прописки, обязательным распределением выпускников учебных заведений и т. п.), жесткость которых могла меняться во времени. Строго регламентировались возможности самозанятости и вторичной занятости. Наконец, плановые экономики всегда включали в себя крупные анклавы принудительного труда (заключенных и ссыльных), причем в отдельные периоды всякий труд становился неотличим от принудительного. Результатом было поддержание трудовой активности населения на искусственно завышенном уровне.

С точки зрения *спроса на труд* экономики советского типа характеризовались парадоксальным сочетанием хронического избытка кадров с их хронической нехваткой. С одной стороны, установление заработной платы на заниженном уровне и отсутствие жестких бюджетных ограничений вели к тому, что запросы предприятий оказывались неизмеримо выше того объема трудовых ресурсов, которым реально располагала экономика. К тому же возможности торга с вышестоящими властями впрямую зависели от размера предприятий, численности занятого на них персонала. Все это делало спрос на рабочую силу практически ненасыщаемым, превращая ее дефицит в неизбежного спутника плановых экономик.

С другой стороны, в подобных условиях занятость далеко отрывалась от реальных потребностей производства. Предприятия были неспособны найти продуктивное применение даже тем работникам, которых им удавалось прив-

лечь. Однако издержки, связанные с накоплением чрезмерных запасов рабочей силы, ложились не столько на них, сколько на все общество в целом. Отсюда — тенденция к поддержанию избыточной численности персонала и его неполному использованию.

Это предопределяло необходимость жесткого контроля за кадровой политикой на микроуровне. Хотя при принятии решений, касающихся условий найма и оплаты конкретных работников, предприятия располагали известной свободой маневра, ее границы были крайне узки. За время существования централизованных экономик советского типа состав спускаемых сверху обязательных плановых показателей многократно менялся (это могли быть лимиты численности, уровень и темпы роста производительности труда, величина фонда заработной платы, нормативы отчислений в фонды стимулирования и многое другое), но их перечень неизменно оставался чрезвычайно внушительным и любые отклонения грозили руководителям предприятий серьезными санкциями (от дисциплинарных взысканий и снятия с занимаемых постов до уголовной ответственности).

Особенно жесткому централизованному регулированию подвергалась *оплата труда*. Денежная заработная плата поддерживалась на искусственно низком уровне, но дополнялась предоставлением благ и услуг из так называемых общественных фондов потребления, которые напрямую контролировались государством и оставляли меньше свободы для индивидуального потребителя². Ставки заработной платы устанавливались в рамках единой тарифной сетки, ориентированной на принципы уравнительной оплаты и сжатия дифференциации в доходах. В результате связь между производительностью работников и их вознаграждением нарушалась, а роль заработной платы в качестве сигнала и стимула к перераспределению рабочей силы между регионами, отраслями и предприятиями оказывалась резко ослабленной. Отсутствие гибкости в политике заработной платы частично компенсировалось многочисленными районными, отраслевыми и т. п. коэффициентами и надбавками. Что касается предприятий, то они пытались привлекать и удерживать работников с помощью разнообразных льгот и гарантий, активно развивая

² С известным преувеличением можно сказать, что социалистические страны по уровню потребления частных благ были ближе к развивающимся, тогда как по уровню потребления общественных и полуобщественных благ — к развитым странам. Переходные экономики унаследовали громоздкую и дорогостоящую систему социального обеспечения, представляющую собой, по удачному выражению Я. Корнаи, “преждевременно зрелое государство благосостояния” (см.: Kornai J. The Socialist System: the Political Economy of Communism. Oxford: Oxford University Press, 1992).

социальную инфраструктуру и превращаясь для своего персонала в важнейший канал получения социальных благ и услуг. Это придавало отношениям руководства предприятий с трудовыми коллективами выраженный патерналистский характер.

Поиск на рынке труда в условиях плановых экономик не мог принимать форму открытой безработицы. Одним из главных достижений “реального социализма” провозглашалась ее окончательная ликвидация и обеспечение “полной занятости”. Система материальной поддержки безработных отсутствовала, поскольку отрицалась сама возможность их существования.

Хотя к началу переходного периода многие из ограничений, присущих советской модели рынка труда, были ослаблены или отменены, ее базовые черты все еще сохранялись в полной мере.

В России правовой каркас нового рынка труда, где основным регулятором выступал бы конкурентный механизм, а не прямой административный контроль, сформировался в поздние перестроечные и первые пореформенные годы, когда была принята серия основополагающих законодательных актов (таких, как Закон о занятости (1991), Закон о коллективных договорах (1992) и др.) и внесен ряд принципиальных изменений в Кодекс законов о труде, которые установили новые “правила игры” в трудовых отношениях.

Рыночные реформы означали отмену большей части административных ограничений, действовавших в сфере занятости при прежнем экономическом режиме. Были законодательно определены права и обязанности работников, работодателей и государства применительно к новым условиям. Централизованное планирование как метод регулирования спроса и предложения рабочей силы отошло в прошлое. Государство лишилось статуса работодателя-монополиста, наряду с государственным возник и начал бурно развиваться новый частный сектор. Трудовая деятельность утратила обязательный характер, который она имела в плановой экономике, исключительное право распоряжаться своими способностями к труду было закреплено за самими работниками.

Признание **контрактной** природы трудовых отношений потребовало углубленной разработки законодательства об индивидуальных и коллективных договорах и усиления роли судебной системы в контроле за их исполнением. Искусственные барьеры на пути перемещения рабочей силы (такие, как институт прописки и т. п.) были ликвидированы или значительно ослаблены. Широкое распространение получили самозанятость и вторичная занятость. Предприятия получили свободу в определении численности и состава занятого персонала, а также в установлении уровня и степени дифференциации заработной платы. Ужесточение бюджетных ограничений, ставшее следствием рыночных реформ, ослабило стимулы к накоплению излишков рабочей силы.

Произошел отход от принципа гарантированной занятости, была признана неизбежность существования такого экономического явления, как безработица. Как следствие, возникла и начала функционировать система страхования по безработице (была создана Государственная служба занятости, учрежден Государственный фонд занятости населения, определен порядок отчисления страховых взносов и т. д.).

На эволюцию российского рынка труда не мог не наложить серьезного отпечатка *трансформационный кризис*, в условиях которого она протекала. С одной стороны, России, как и странам ЦВЕ, не удалось избежать резкого сжатия совокупного спроса, последовавшего за либерализацией цен и сокращением государственного субсидирования предприятий, что имело крайне негативные последствия с точки зрения спроса на труд и общего уровня занятости. С другой стороны, под влиянием таких факторов, как разрыв устоявшихся хозяйственных связей, новая структура относительных цен на товары и факторы производства, резкое обострение конкуренции и т. п., она столкнулась с необходимостью крупномасштабного перераспределения ресурсов, включая рабочую силу.

С содержательно-экономической точки зрения системную трансформацию можно представить как сочетание двух взаимосвязанных процессов — *реструктуризации и реаллокации*³. В первом случае речь идет о преобразовании на новых рыночных основах деятельности сложившихся в рамках прежней системы “традиционных” фирм (государственных и приватизированных); во втором — о формировании новых частных фирм и перераспределении в их пользу ресурсов из традиционного сектора. Различают *защитную*, или “спонтанную”, реструктуризацию, отражающую пассивное приспособление предприятий к новым условиям, и *стратегическую*, или “глубинную”, реструктуризацию, предполагающую смену общих поведенческих установок. Важнейшие элементы первой — сокращение текущих издержек (в частности, за счет “сброса” избыточной рабочей силы, накопленной при прежнем экономическом режиме) и отказ от выпуска продукции, не пользующейся спросом; важнейшие элементы второй — инвестиции в замену устаревшего оборудования и устаревших технологий, овладение новыми организационными и управленческими практиками (в том числе — в кадровой политике).

³ Позднее О. Бланшар счел необходимым добавить к двум названным процессам еще один — процесс *дезорганизации*, обусловленный нарушением сложившихся хозяйственных связей и привычных институциональных механизмов (см.: Blanchard O. The Economics of Post-Communist Transition. Oxford: Oxford University Press, 1997. P. 25). Нередко термин “реструктуризация” используется для обозначения системной трансформации как таковой, а не только одной из ее составляющих. Мы также будем иногда употреблять его в этом более общем смысле.

Применительно к рынку труда взаимодействие процессов реструктуризации и реаллокации может быть описано простейшей двухсекторной моделью, разработанной Ф. Агийоном и О. Бланшаром⁴. В ней предполагается, что реструктуризация вызывает активное освобождение предприятий традиционного сектора от избыточного персонала, что создает почву для роста открытой безработицы. Однако параллельно увеличивается спрос на рабочую силу со стороны нового частного сектора, где после более или менее продолжительного поиска и начинают “оседать” безработные, покинувшие традиционные предприятия. Безработица предстает в этой модели как своего рода перевалочный пункт при перераспределении трудовых ресурсов из стагнирующих сегментов экономики в развивающиеся. Соответственно уровень безработицы определяется соотношением между интенсивностью выталкивания рабочей силы из традиционного сектора и интенсивностью ее поглощения новым частным сектором (позднее потребность в дополнительной рабочей силе может возникнуть и у традиционных предприятий, прошедших через глубинную реструктуризацию). Задача государства в подобных условиях — поддерживать оптимальный баланс между силами притяжения и отталкивания на рынке труда, с тем чтобы, с одной стороны, не спровоцировать лавинообразного нарастания безработицы, а с другой — не заблокировать процесс структурной перестройки экономики. Хотя описанная модель является упрощенной и не учитывает многих важнейших проблем, с которыми столкнулись в ходе рыночных преобразований бывшие социалистические страны, она достаточно точно очерчивает основной вектор перемен на рынках труда переходных экономик.

В российской экономике процессы реаллокации и реструктуризации занятости приняли достаточно своеобразные формы. То, что российский рынок труда предрасположен к нестандартному поведению, стало ясно уже на первых этапах реформ, когда вопреки всеобщим ожиданиям мощный шок, вызванный либерализацией цен, не привел к всплеску открытой безработицы⁵.

⁴ Aghion P., Blanchard O. On the Speed of Transition in Central Europe // NBER Macroeconomic Annual. Washington, 1994.

⁵ И эксперты международных организаций, и эксперты российского правительства (впрочем, как и его критики) считали резкий скачок открытой безработицы абсолютно неизбежным. Один из первых прогнозов, выполненный рядом ведущих международных организаций для еще не распавшегося Советского Союза, предполагал, что к концу 1992 г. численность безработных при умеренном сценарии достигнет 12 млн. человек, а при пессимистическом — 13—15 млн. (A Study of Soviet Economy. Paris: IMF, World Bank, OECD and EBRD, 1991. Vol. 2). В ноябре 1991 г. министр труда и занятости России А. Шохин предсказывал, что в течение первого года реформ 30 млн. человек потеряют работу, причем половина из них

Дальнейшие события показали, что развитие рынков труда в России и странах ЦВЕ пошло по разным траекториям, дав основание говорить об особом, “российском пути” в сфере занятости⁶. В следующих разделах мы попытаемся выявить его главные отличительные признаки и описать нестандартные приспособительные механизмы, выработанные им в условиях трансформационного кризиса.

1.2

Производство, занятость, производительность труда

В табл. 1.1 представлены данные о динамике ВВП, промышленного производства, общей численности занятых, численности промышленного персонала и продолжительности отработанного времени в 1991—1999 гг.

В России переходный кризис длился почти весь период реформ (с учетом же двух последних предреформенных лет получается, что он растянулся на целое десятилетие). Согласно официальным оценкам, при кумулятивном падении ВВП на 37% занятость сократилась на 12,6% (с 73,8 млн. человек до 64,5 млн.). Таким образом, каждый процентный пункт падения выпуска сопровождался снижением численности занятых примерно на 0,34 процентных пункта. Промышленное производство сократилось в переходный период практически наполовину, в то время как численность промышленного персонала немногим более чем на треть. Эластичность изменения занятости по отношению к изменению выпуска в промышленности составила 0,78, т. е. была вдвое выше, чем по всей экономике в целом.

будет обречена на долгосрочную безработицу (цит. по: Clarke S. Structural Adjustment without Mass Unemployment? Lessons from Russia: Working Paper N 13 of the Institute for Comparative Labour Relations Research, University of Warwick. Warwick, 1996. P. 6). Позднее правительственные эксперты на протяжении нескольких лет прогнозировали повышение регистрируемой безработицы до уровня 6%, который так никогда и не был достигнут. Упрощая ситуацию, можно было бы сказать, что специфика российского рынка труда дала о себе знать практически сразу же после запуска программы радикальных реформ, когда вместо предполагавшегося послешокового скачка открытой безработицы российское правительство столкнулось с никем не ожидавшейся эскалацией невыплат заработной платы.

⁶ Layard R., Richter A. Labour Market Adjustment — the Russian Way // Russian Economic Reform at Risk.

Таблица 1.1. Основные индикаторы российского рынка труда

	1991 г.	1992 г.	1993 г.	1994 г.	1995 г.	1996 г.	1997 г.	1998 г.	1999 г.	Ин-декс*
Индекс ВВП, % к предыдущему году	—	85,5	91,3	87,3	95,9	96,6	100,9	95,4	103,2	63
Индекс промышленного производства, % к предыдущему году	—	82	86	79	97	96	102	95	108	54
Среднегодовая численность занятых в экономике, млн. чел.	73,8	72,1	70,9	68,5	66,4	66,0	64,6	63,6	64,5	87
Численность занятых по данным обследований рабочей силы, млн. чел.**	...	71,1	68,6	64,8	64,1	62,9	60,0	57,9	61,3	86
Среднегодовая численность занятых в промышленности, млн. чел.	22,4	21,3	20,8	18,6	17,2	16,4	14,9	14,1	14,3	64
Отработанное время в расчете на одного работника (вся экономика), часов	...	1852	1776	1717	1730	1671	1690	1693	1726	93
Индекс отработанного времени в расчете на одного работника в промышленности, % к предыдущему году	—	97	98	91	101	97	103	100	106	93
Численность безработных по методологии МОТ (на конец года), тыс. чел.	...	3937	4511	5689	6539	7280	8133	9728	8904	226
Численность зарегистрированных безработных (на конец года), тыс. чел.	62	578	835	1637	2327	2506	1999	1929	1263	2037
Уровень общей безработицы (на конец года), %	...	5,2	6,0	7,7	9,0	9,9	11,2	13,3	12,1	—
Уровень регистрируемой безработицы, %	0,1	0,8	1,1	2,2	3,2	3,4	2,7	2,7	1,7	—
Уровень экономической активности, %**:										
- все население 15—72 лет	...	70,3	68,1	65,4	64,8	63,7	62,3	61,0	63,8	91
- мужчины	...	77,6	75,6	72,8	72,1	71,0	69,4	68,1	70,4	91
- женщины	...	63,7	61,3	58,7	58,3	57,2	55,9	54,7	57,9	90
Коэффициент занятости, %**:										
- все население 15—72 лет	...	66,7	64,1	60,1	58,7	57,6	54,9	52,9	55,6	83
- мужчины	...	73,6	71,1	66,8	65,2	63,9	60,9	58,9	61,2	84
- женщины	...	60,4	57,8	54,0	52,9	51,9	49,5	47,6	50,5	82
Коэффициент напряженности на рынке труда (на конец года)***	0,6	3,1	3,2	5,8	8,2	10,7	6,0	6,6	2,5	—
Индекс реальной заработной платы, % к предыдущему году	—	67,3	100,4	92,1	72,0	106,4	104,6	86,6	77,2	35
Индекс реальной заработной платы с учетом скрытой оплаты труда, % к предыдущему году	...	67	118	100	79	109	105	83	83	49
Отношение между минимальной и средней заработной платой, %	...	11,7	10,4	8,0	11,1	9,2	8,7	7,6	5,3	—

* 1991 или 1992 г. = 100%.

** На конец октября; 1996 г. — на конец марта; 1999 г. — на конец ноября.

*** Отношение численности не занятых трудовой деятельностью, состоящих на учете в службах занятости, к заявленной предприятиями потребности в работниках.

Источники: Российский статистический ежегодник. М.: Госкомстат России, 1999. С. 246; Труд и занятость в России. М.: Госкомстат России, 1999. С. 35, 55, 61, 73—74, 166, 297—298; Обследование населения по проблемам занятости, ноябрь 1999 г. М.: Госкомстат России, 2000. Вып. 2. С. 30; Социально-экономическое положение России, январь 2000. М.: Госкомстат России, 2000. С. 187, 207; Социально-экономическое положение России, январь—апрель 2000. М.: Госкомстат России, 2000. С. 210; Россия в цифрах. М.: Госкомстат России, 2000. С. 26, 33, 78; Вишневская Н., Гимпельсон В., Монусова Г. Динамика рабочего времени: сравнительный анализ // Мировая экономика и международные отношения. 2001. № 2.

Существуют альтернативные оценки, основывающиеся на результатах выборочных обследований рабочей силы Госкомстатом России (они также отражены в табл. 1.1). Численность занятых по данным обследований отставала от официальной численности занятых на 3—5 млн. человек. Однако и эти оценки фиксируют умеренное сокращение занятости — на 13,8% за 1992—1999 гг.⁷

Заметно большие потери понесли в переходный период крупные и средние предприятия, составившие костяк дореформенной экономики. Средне-сплочная численность их персонала уменьшилась более чем на четверть — с 5 млн. человек в 1991 г. до 4,2 млн. человек в 1999 г. (см. табл. 1.34). Сопоставление с оценками по всей экономике показывает, что отток рабочей силы с крупных и средних предприятий в значительной мере направлялся на малые и совместные предприятия, а также поглощался samozанятостью.

В России реакция занятости на трансформационный шок была заметно слабее, чем в странах ЦВЕ (см. табл. 1.2). Как правило, переходный кризис длился там не более 2—4 лет, после чего наблюдалось возобновление экономического роста. Падение ВВП не превышало 25—33% (в нижней точке кризиса), а сокращение промышленного производства — 30—35% (только в Болгарии и Румынии промышленное производство сократилось примерно наполовину, т. е. в масштабах, сопоставимых с российскими). При этом снижение численности занятых во всей экономике достигало 10—30%, а в промышленности — 20—35%⁸. Соответственно каждый процентный пункт падения выпуска сопровождался падением занятости на 0,6—1,1 процентного пункта. Другими словами, динамика занятости достаточно плотно следовала за динамикой выпуска.

⁷ Официальные показатели общей численности занятых в экономике формируются на основе баланса трудовых ресурсов. При его составлении используются данные отчетности предприятий, обследований фермерских хозяйств, налоговой статистики и обследований населения по проблемам занятости (с определенными корректировками и дооценками). Причины столь значительных отклонений между официальными оценками общей занятости и оценками по результатам выборочных обследований рабочей силы не вполне ясны. Отчасти они связаны с тем, что выборочные обследования не охватывают лиц моложе 15 и старше 72 лет, а также не учитывают иностранных работников (211 тыс. человек в 1999 г.). Кроме того, баланс трудовых ресурсов исходит из более высоких оценок занятых в фермерских хозяйствах, а также выделяет в качестве особой категории работающих совладельцев частных предприятий, зарегистрированных, но не приступивших к хозяйственной деятельности (см.: Методологические положения по статистике. М.: Госкомстат России, 1996. Вып. 1. С. 55—59). Наконец, в обследованиях рабочей силы лица, работающие в подсобном хозяйстве (свыше 2 млн. человек), включаются в состав “экономически неактивного населения”, тогда как в балансе трудовых ресурсов они классифицируются как “занятые”. Этого, однако, недостаточно, чтобы объяснить расхождение в 3—5 млн. человек. Оставшуюся часть предположительно можно отнести на счет работников предприятий и ведомств “закрытого” профиля.

⁸ Blanchard O. *Op. cit.* P. 2—4, 8—9.

Таблица 1.2. Страны ЦВЕ: некоторые макроэкономические показатели, % (1989=100%)

	Болгария	Венгрия	Польша	Румыния	Словакия	Словения	Чехия
Индекс ВВП:							
- в нижней точке спада	65	82	82	75	75	82	85
- в 1998 г.	65	94	117	79	100	103	94
Индекс промышленного производства:							
- в нижней точке спада	54	67	70	44	68	67	65
- в 1998 г.	54*	102	119	44	84	77	80
Индекс занятости:							
- в нижней точке падения	71	71	80	86	84	86	90
- в 1998 г.	71	72	84	86	85	86	90
Индекс занятости в промышленности:							
- в нижней точке падения	64	70**	74	58**	73**	82**	80**
- в 1998 г.	64	75**	75	58**	75**	82**	90**
Индекс "потребительской" реальной заработной платы***:							
- в нижней точке падения	43	87	64	58	67	61	70
- в 1998 г.	43	87	78	67	83	86	97
Индекс "производственной" реальной заработной платы****:							
- в нижней точке падения	—	95	65	61**	68	76	69
- в 1998 г.	—	131	115	84**	103	126	127

* 1996 г.

** 1990=100%.

*** Номинальная заработная плата в обрабатывающей промышленности, дефлированная по индексу потребительских цен.

**** Номинальная заработная плата в обрабатывающей промышленности, дефлированная по индексу цен производства.

Источники: Transition Report 1997: Enterprise Performance and Growth. L.: EBRD, 1997; Yearbook of Labour Statistics. Geneva: ILO, 1998; Yearbook of Labour Statistics. Geneva: ILO, 1999; International Financial Statistics. Washington: IMF, 1998. November; International Financial Statistics. Washington: IMF, 2000. May; November; Economics of Transition. 1988. Vol. 6. N 1; Main Economic Indicators. Paris: OECD, 2000. June.

Как показывают приведенные данные, несмотря на большую глубину и продолжительность трансформационного кризиса относительные потери рабочих мест были в России либо такими же, либо даже меньшими, чем в странах ЦВЕ. Это — один из парадоксальных результатов развития российского рынка труда в переходный период.

В известной мере он стал возможен благодаря достаточно активной реакции на трансформационный спад показателей рабочего времени (табл. 1.1). С 1992 по 1999 г. среднее количество отработанных часов в расчете на одного работника уменьшилось с 1852 до 1726, т. е. более чем на три стандартных рабочих недели⁹. Приблизительно пятая часть произошедшего сокращения объяснялась увеличением числа выходных и праздничных дней, но основной причиной стало широкое распространение вынужденной неполной занятости (прежде всего — в форме переводов на неполное рабочее время и административных отпусков). В динамике рабочего времени отчетливо просматриваются две фазы: в первой половине 1990-х гг. отмечалось резкое сокращение (нижняя точка была достигнута в 1996 г., к этому моменту потери в отработанных часах составили 10% для всех работающих и 15% для занятых в промышленности), но со второй половины 1990-х гг. оно сменилось некоторым повышением (прирост на 3% во всей экономике и на 10% в промышленности). В 1999 г. средняя продолжительность труда была все еще на 7 процентных пунктов ниже, чем в начале переходного периода.

В отличие от этого в странах ЦВЕ показатели рабочего времени практически никак не отреагировали на трансформационный спад (похоже, единственным исключением была Чехия, где, как и в России, среднее количество часов, отработанных одним работником, заметно уменьшилось). Как следствие, на протяжении всего пореформенного периода продолжительность труда в российской экономике поддерживалась на уровне, который был на 5—10% ниже, чем в большинстве других постсоциалистических экономик.

Из-за резко выраженного понижательного тренда в продолжительности отработанного времени падение часовой производительности труда в России оказалось не столь драматичным, как можно было бы ожидать. Так, уже в 1999 г. ее уровень составил 93% от уровня начала 1990-х гг., хотя в это время экономика делала лишь самые первые шаги по выходу из затяжного кризиса. И все же во многих странах ЦВЕ ситуация складывалась благоприятнее: в них после непродолжительного сокращения производительность труда быстро достигала докризисных значений, а затем и превосходила их.

⁹ Обсуждение динамики рабочего времени в России и странах ЦВЕ в переходный период опирается на пионерное исследование: Вишневецкая Н., Гимпельсон В., Монусова Г. Динамика рабочего времени: сравнительный анализ // Мировая экономика и международные отношения. 2001. № 2.

1.3

Динамика безработицы и экономической активности

Старт российских реформ сопровождался ожиданиями “обвального” роста открытой безработицы. Катастрофические предсказания делались как экспертами правительства, так и его критиками, которые исходили из неизбежности резкого сокращения занятости и появления гигантской армии “лишних людей”, причем нередко предстоящая безработица прогнозировалась на уровне 25—50%. Однако реальное развитие российского рынка труда опровергло эти мрачные прогнозы. Уровень открытой безработицы, установившийся в российской экономике, оказался весьма умеренным — намного ниже, чем в большинстве стран ЦВЕ.

В российской статистике, как и в статистике многих других стран, используют два способа измерения безработицы. Первый — по регистрациям в государственных службах занятости, второй — по результатам регулярных обследований рабочей силы, в которых статус безработного определяется исходя из критериев Международной организации труда (МОТ). Соответственно рассчитываются и публикуются два показателя — *регистрируемой* и *общей* (или “мотовской”) безработицы. Возможные расхождения между ними объясняются тем, что, во-первых, часть безработных предпочитает вести поиск работы самостоятельно, не вставая на учет в государственных службах занятости, и, во-вторых, лица, имеющие работу или же представляющие экономически неактивное население, нередко регистрируются в качестве безработных ради получения пособий. В межстрановых сопоставлениях принято использовать показатели безработицы, базирующиеся на результатах обследований рабочей силы, поскольку они проводятся по единой методологии и свободны от искажающего влияния административной практики регистрации безработных, складывающейся в разных странах¹⁰.

¹⁰ В дореформенный период статистика безработицы находилась в России в зачаточном состоянии. Учет безработных службами занятости ведется с середины 1991 г. С конца 1992 г. начали проводиться выборочные обследования рабочей силы, позволяющие оценивать общую, или “мотовскую”, безработицу. Из-за недостаточности финансовых средств обследования осуществлялись один-два раза в год (с 1999 г. они стали ежеквартальными). В промежутках между ними общий уровень безработицы корректировался исходя из динамики регистрируемой безработицы. С 1999 г. Госкомстат России отказался от этой процедуры, которая нередко приводила к серьезным искажениям.

Рост как общей, так и регистрируемой безработицы в России был умеренным и плавным (см. табл. 1.1). Уровень первой увеличился с 5,2% в 1992 г. до 13,3% в 1998 г., уровень второй — с 0,8 до 2,7% (к обсуждению новых тенденций, обозначившихся на рубеже 1998—1999 гг., мы обратимся в заключительной части книги). Повысительный тренд в динамике обоих показателей сохранялся до 1996 г., когда траектории их изменения начали расходиться. Достигнув пика в апреле 1996 г. (3,8%), регистрируемая безработица стала уменьшаться. Хотя на устойчивую тенденцию к ее снижению накладывались краткосрочные сезонные колебания (в начале каждого года регистрируемая безработица обычно немного “подрастала”), это не меняло общего вектора движения. Большинство исследователей связывают возникшие расхождения в динамике “мотовской” и регистрируемой безработицы с изменениями в методике определения численности официальных безработных, ужесточением условий регистрации и нарастанием задолженности по выплатам пособий¹¹. Рост регистрируемой безработицы на короткое время возобновился после августовского кризиса 1998 г.: ее уровень поднялся с докризисных 2,5% до 2,7% к концу года. Однако уже в первом квартале 1999 г. она вновь пошла на спад, а во втором квартале этого же года впервые было зафиксировано снижение и уровня общей безработицы.

Динамика безработицы в России была достаточно нетипичной. В странах ЦВЕ начало рыночных реформ ознаменовалось резким скачком открытой безработицы — как общей, так и регистрируемой (табл. 1.3). Практически везде она сразу же превысила 10%-ю отметку, а в ряде стран (Болгария, Польша, Словакия) поднималась до 15—20%. (Исключением была Чехия, где безработица долгое время удерживалась на уровне 3—4%.) Приблизительно к 1995 г. показатели безработицы в большинстве стран ЦВЕ стабилизировались, а затем по мере ускорения темпов экономического роста стали постепенно снижаться.

В отличие от этого в России не отмечалось каких-либо резких скачков в динамике общей безработицы: ее рост был медленным и постепенным и лишь на шестом году рыночных реформ она перешагнула 10%-й рубеж, достигнув того уровня, который установился в большинстве стран ЦВЕ уже *после того*,

¹¹ Четвернина Т., Лакунина Л. Напряженность на российском рынке труда и механизмы ее преодоления // Вопросы экономики. 1998. № 2. С. 122—126; Мониторинг регистрируемой безработицы, январь—июнь 1998 г. М.: Государственная служба занятости, 1998. С. 5—6; Малева Т. Российский рынок труда и политика занятости: парадигмы и парадоксы // Государственная и корпоративная политика занятости. С. 129—130.

Таблица 1.3. Уровни общей и регистрируемой безработицы в странах ЦВЕ, %

	1991 г.	1992 г.	1993 г.	1994 г.	1995 г.	1996 г.	1997 г.	1998 г.	1999 г.
Болгария									
общая безработица	—	—	21,4	20,2	16,5	14,2	14,4	14,6	15,7
регистрируемая безработица	11,1	15,3	16,4	12,4	11,1	12,5	14,0	12,2	13,7
Венгрия									
общая безработица	—	9,8	11,9	10,7	10,2	9,9	8,7	7,8	7,1
регистрируемая безработица	8,5	12,3	12,1	10,4	12,0	11,0	10,5	9,5	9,7
Польша									
общая безработица	—	13,5	14,0	14,4	13,3	12,4	11,3	10,6	12,0
регистрируемая безработица	12,2	14,3	15,0	16,5	15,2	14,3	11,5	10,0	13,0
Румыния									
общая безработица	—	—	—	8,2	8,0	6,7	6,0	6,3	6,9
регистрируемая безработица	3,0	8,2	10,4	11,0	10,0	7,8	7,5	9,3	11,4
Словакия									
общая безработица	—	—	12,2	13,7	13,1	11,1	11,6	11,9	16,1
регистрируемая безработица	7,0	11,3	12,9	14,4	13,8	12,6	12,9	13,8	17,5
Словения									
общая безработица	—	—	9,1	9,0	7,4	7,3	7,1	7,9	7,6
регистрируемая безработица	8,2	11,5	14,4	14,4	13,9	13,9	14,4	14,5	13,6
Чехия									
общая безработица	—	—	3,8	3,9	3,5	4,0	4,8	6,5	9,0
регистрируемая безработица	4,1	2,6	3,5	3,2	2,9	3,1	4,3	6,1	9,4

Источники: Yearbook of Labour Statistics. Geneva: ILO, 1999; Yearbook of Labour Statistics. Geneva: ILO, 2000; International Financial Statistics. Washington: IMF, 1998. November; International Financial Statistics. Washington: IMF, 2000. May; Economics of Transition. 1998. Vol. 6. N 1; Main Economic Indicators. Paris: OECD, 2000. June.

как там начался экономический подъем. Только Чехия и Румыния демонстрировали существенно более низкие показатели безработицы, чем Россия¹²; в остальных странах она удерживалась в пределах 10—15%.

Напомним, что по масштабам экономического спада Россия превосходила другие постсоциалистические страны, так что естественно было бы ожидать, что и по масштабам незанятости она также окажется в числе “лидеров”. Скажем, в Болгарии, где сокращение производства было сопоставимо с российским, общая безработица “зашкаливала” в наиболее кризисные годы за 20%. Поведение российского рынка труда было в этом смысле нестандартным: несмотря на большую глубину кризиса рост безработицы был выражен слабее и носил менее “взрывной”, чем в странах ЦВЕ, характер, растянувшись на достаточно длительный период¹³.

Во всех реформируемых экономиках переход к рынку сопровождался увеличением численности не только безработных, но и лиц, принадлежащих к *экономически неактивному населению*. Так, в России коэффициент участия взрослого населения в рабочей силе снизился с 70,3% в 1992 г. до 63,8% в 1999 г., в том числе у мужчин — с 77,6 до 70,4%, у женщин — с 63,7 до 57,9% соответственно (табл. 1.1). Ослабление трудовой активности вызывалось сократившимися возможностями трудоустройства для пенсионеров, возросшими сложностями сочетать трудовую деятельность с воспитанием детей для женщин (из-за закрытия детских дошкольных учреждений и т. п.), появлением на рынке труда новой категории “отчаявшихся найти работу”¹⁴. Вместе с тем

¹² Относительно низкая открытая безработица в Румынии была обусловлена массовым оттоком населения из городов в сельскую местность, что было связано с особенностями румынской программы приватизации, предполагавшей реституцию земельных участков. Результатом стало формирование крупномасштабной избыточной занятости в аграрном секторе. Феноменально низкую безработицу в Чехии пытались объяснять интенсивным оттоком из рядов экономически активного населения, бурным развитием частного сектора, благоприятными возможностями для трудоустройства в соседних Германии и Австрии, высокой эффективностью программ активной политики на рынке труда, введенных на старте рыночных реформ, а также действием некоторых макроэкономических факторов (невысоким уровнем заработной платы и заниженностью курса кроны). Определенную роль могло сыграть и ошутимое сокращение продолжительности рабочего времени (см.: Вишневецкая Н., Гимпельсон В., Монусова Г. Указ. соч.). Не исключено, однако, что “чешское чудо” стало возможно во многом благодаря сохранению предприятиями значительных резервов излишней рабочей силы (в этом отношении поведение чешских и российских предприятий имело, по-видимому, немало общего). После того, как в 1999 г. безработица в Чехии превысила уровень 9%, стало очевидно, что разговоры о “чуде” были преждевременными.

¹³ В зрелых рыночных экономиках для повышения безработицы до уровня 10—15% бывает достаточно падения ВВП на несколько процентных пунктов. В России же для этого потребовалось падение ВВП на 40%.

¹⁴ В ноябре 1999 г. отчаявшиеся найти работу составляли 2,0% численности экономически активного населения (Обследование населения по проблемам занятости, ноябрь 1999 г. М.: Госкомстат России, 2000. Вып. 2). Аналогичный показатель по странам ЦВЕ варьировал от 0,2% в Чехии до 5,9% в Болгарии.

оно означало приближение к более рациональной модели распределения трудового потенциала общества во сферах деятельности, характерной для зрелых рыночных экономик. В бывших социалистических странах, как было отмечено, трудовая активность населения искусственно поддерживалась на сверхвысоком уровне, и даже после ощутимого падения в переходный период продолжала оставаться более высокой (особенно среди женщин), чем во многих странах с близким уровнем экономического развития.

Обобщенным показателем потенциального предложения труда, позволяющим оценивать последствия как роста безработицы, так и снижения экономической активности, может служить *коэффициент занятости*, рассчитанный как отношение числа занятых в трудоспособном возрасте к общей численности трудоспособного населения. Хотя в России, согласно нашим оценкам, его значение заметно снизилось — с 77,6% в 1992 г. до 66,2% в 1999 г., оно оставалось более высоким по сравнению с уровнем в 50—60%, характерным для ряда других переходных экономик. Коэффициенты занятости были близки к российскому показателю в Словакии и лишь в Румынии и Чехии существенно превосходили его¹⁵.

Снижение коэффициента занятости может вызываться несколькими факторами: ростом безработицы; сокращением экономической активности; падением численности трудоспособного населения. В табл. 1.4 приведены оценки их относительного влияния. Из нее видно, что в России снижение коэффициента занятости примерно наполовину происходило за счет роста безработицы и примерно наполовину — за счет выбытия из состава экономически активного населения. Что касается демографических сдвигов, то они оказывали на занятость слабое повышательное воздействие.

Таким образом, отток из рядов рабочей силы был важным фактором, позволявшим сдерживать рост безработицы. Если бы в России экономическая активность лиц трудоспособного возраста оставалась в течение переходного периода неизменной, то уровень безработицы среди них превысил бы фактически наблюдавшийся почти на 6 процентных пунктов. Аналогичная прибавка для стран ЦВЕ составляла бы 5—20 процентных пунктов (исключение Румыния — 1 процентный пункт). В этом отношении Россия занимала промежуточное положение. Роль перемещений в ряды экономически неактивного населения в качестве амортизатора, сдерживавшего потенциальный рост безработицы,

¹⁵ Boeri T., Burda M.C., Kollo J. Mediating the Transition: Labour Markets in Central and Eastern Europe. N.Y.: Centre for Economic Policy Research, 1998. P. 13. В целях сопоставимости в расчете по России возрастные границы трудоспособного населения определялись так же, как в странах ЦВЕ: женщины в возрасте 15—54 лет, мужчины в возрасте 15—59 лет.

Таблица 1.4. Коэффициенты занятости трудоспособного населения и их изменение в России и странах ЦВЕ, %

Страны	Коэффициент занятости, %*	Изменение коэффициента занятости, всего**	В том числе за счет:			Отношение гр.[5]/гр.[4]
			демографических сдвигов	роста безработицы	падения уровня экономической активности	
	1	2	3	4	5	6
Болгария	59,5	-22,2	-1,8	-9,9	-10,5	1,07
Венгрия	54,4	-22,9	+0,7	-6,9	-16,7	2,42
Польша	56,5	-13,1	+1,0	-9,4	-4,6	0,49
Румыния	71,9	-5,6	+1,5	-6,3	-0,9	0,15
Словакия	66,8	-11,6	+1,6	-8,4	-4,7	0,56
Чехия	74,5	-9,6	+1,0	-2,6	-8,0	3,07
Россия	66,2	-11,4	+0,3	-5,7	-5,8	1,02

* Страны ЦВЕ — 1996 г., Россия — 1999 г. Мужчины 15—59 лет, женщины 15—54 лет.

** Страны ЦВЕ — 1989—1996 гг., Россия — 1992—1999 гг.

Источники: Труд и занятость в России. М.: Госкомстат России, 1999. С. 34—35, 73, 116; Обследование населения по проблемам занятости, ноябрь 1999 г. Вып. 2. С. 51, 163, 228; Boeri T., Burda M. C., Kollo J. Mediating the Transition: Labour Markets in Central and Eastern Europe. P. 15.

была в ней более значимой, чем в таких странах, как Польша, Румыния или Словакия, но менее значимой, чем в Болгарии, Венгрии или Чехии. С учетом большей глубины и продолжительности переходного кризиса сокращение предложения труда в российской экономике можно оценить как относительно умеренное.

1.4

Структура безработицы

По своим структурным характеристикам российская безработица также имеет немало отличий от безработицы в других странах с переходной экономикой.

Процессы притока и оттока безработных. Месячные темпы входа в общую безработицу и выхода из нее отражены в табл. 1.5. Скорость притока (из-за отсутствия прямых данных) определялась по доле безработных с продолжительностью поиска менее месяца, скорость оттока — оценочно, исходя из допущения, что в интервале между двумя следующими друг за другом обследованиями рабочей силы интенсивность входящих и исходящих потоков оставалась постоянной¹⁶. (Поскольку многие безработные-новички находят работу или переходят в состояние экономической неактивности в течение первого же месяца поиска, такой метод измерения занижает действительные масштабы входов в безработицу и выходов из нее.)

Таблица 1.5. Месячные темпы притока и оттока “мотовских” безработных, %

	1992 г.	1993 г.	1994 г.	1995 г.	1996 г.	1997 г.	1998 г.	1999 г.	ЦВЕ**
Коэффициент притока (по отношению к общей численности безработных)	26,8	17,5	11,9	10,4	7,4	7,8	6,1	6,8	3,3—7,7
Коэффициент притока (по отношению к численности экономически активного населения)	1,4	1,0	1,0	1,0	0,7	0,9	0,8	0,9	0,1—0,8
Коэффициент оттока (по отношению к общей численности безработных)	—	16,6	9,5	9,0	7,3	6,9	5,3	5,3	3,3—11,0

* Данные за ноябрь 1999 г.

** По шести странам ЦВЕ, по состоянию на середину 1997 г.

Источники: Обследование населения по проблемам занятости, ноябрь 1999 г. Вып. 2. С. 191; база данных ОЭСР “OECD-CCEET Labour Market Data Base”.

¹⁶ Так, если замеры проводятся раз в год, то при изменении численности безработных с U_t до U_{t+12} имеем

$$U_{t+12} = U_t (1+k)^{12} = U_t (1 + in - out)^{12},$$

где k — месячный темп прироста численности безработных, in — месячный темп притока в безработицу (измеряемый по доле безработных, имеющих продолжительность поиска менее месяца), out — месячный темп оттока из безработицы. Отсюда

$$out = 1 + in - \sqrt[12]{U_{t+12} / U_t}.$$

Соответственно при квартальной периодичности проведения обследований

$$out = 1 + in - \sqrt[4]{U_{t+3} / U_t}.$$

Как видно из представленных оценок, месячные показатели притока были максимальными в начале переходного периода, достигая почти 27% от численности “мотовских” безработных. Во второй половине 1990-х гг. они снизились до 6—8%. Однако по отношению к численности экономически активного населения месячные темпы поступления в общую безработицу были достаточно стабильными, удерживаясь в диапазоне 0,7—1,4%. Аналогичным образом менялась интенсивность оттока, составлявшая в первые пореформенные годы 10—17% и сократившаяся к концу десятилетия до 5—7% (от общей численности безработных). Это далеко от показателей по США или Канаде, где состав безработных ежемесячно обновляется на 30—40%, но примерно соответствует темпам входа и выхода, типичным для стран Западной Европы.

В большинстве стран ЦВЕ “оборот” безработных шел менее активно, чем в России. Важно отметить, что ее лидерство достигалось за счет больших масштабов не только входящих, но и исходящих потоков безработных. (В 1997 г. коэффициент оттока был выше лишь в Польше, где к тому времени уже начался энергичный экономический подъем, и в Чехии, где на протяжении практически всего периода реформ безработица поддерживалась на исключительно низком уровне.) Трудно поэтому согласиться с выводом о “вялости” потоков на российском рынке труда, который делают некоторые исследователи¹⁷.

Сходную картину дает анализ данных по регистрируемой безработице (табл. 1.6). Месячный приток в нее колебался по отдельным годам от 8 до 23%. Он был максимальным в 1992—1993 гг., когда контингент официально зарегистрированных безработных был еще относительно невелик, а позднее стабилизировался возле отметки 10%. В показателях оттока столь резких колебаний не наблюдалось. Ежемесячно ряды зарегистрированных безработных покидали 10—14%, причем около половины — в связи с нахождением нового места работы.

В большинстве переходных экономик интенсивность оттока из зарегистрированной безработицы удерживалась обычно в диапазоне 5—10% при доле трудоустроенных 2—5%. Другими словами, эффективность трудоустройства, осуществлявшегося российскими службами занятости, была, как правило, выше, чем у их коллег из стран ЦВЕ. Только Чехия имела более высокие показатели выхода из рядов безработных: общая интенсивность оттока достигала там 20—25%, причем практически весь отток направлялся на рабочие места¹⁸.

¹⁷ Стародубровский В. Потоки трудовых ресурсов: на примере четырех регионов России. М.: МНИИПУ, 2000. С. 6. Ср. также: Политика противодействия безработице. М.: РОССПЭН, 1999. С. 43.

¹⁸ Blanchard O. Op. cit. P. 93.

Приведенные данные свидетельствуют, что в России регистрируемая безработица представляла собой весьма динамичный феномен с ежемесячной ротацией примерно пятой части ее состава.

Таблица 1.6. Среднемесячные темпы притока и оттока зарегистрированных безработных, %

	1993 г.	1994 г.	1995 г.	1996 г.	1997 г.	1998 г.	1999 г.
Коэффициент притока*	16,6	17,5	13,8	11,5	10,1	12,0	10,8
Общий коэффициент оттока**	13,4	11,7	10,8	11,0	12,0	12,3	14,1
Коэффициент оттока на рабочие места***	6,1	4,9	4,7	4,4	5,1	5,4	6,8

* Отношение численности безработных, поставленных на учет в течение месяца, к численности безработных на начало месяца.

** Отношение численности безработных, снятых с учета в течение месяца, к численности безработных на начало месяца.

*** Отношение численности безработных, нашедших работу в течение месяца, к численности безработных на начало месяца (до 1997 г. — трудоустроенные службами занятости, с 1997 г. — получившие доходное занятие).

Источник: Основные показатели деятельности органов Государственной службы занятости. М.: Государственная служба занятости, 1993—1999.

Продолжительность безработицы. Хотя тенденция к постепенному увеличению сроков безработицы прослеживается как по “мотовским”, так и по официальным данным, до последнего времени российской экономике удавалось избегать одной из самых серьезных и плохо поддающихся лечению болезней — формирования устойчивого контингента хронических безработных, имеющих минимальные шансы на трудоустройство. Средняя продолжительность общей безработицы выросла с 4,4 месяца в 1992 г. до 9,7 месяца в 1999 г. (табл. 1.7), регистрируемой — с 2,7 до 7,1 месяца (табл. 1.8). В большинстве стран ЦВЕ безработица была более затяжной. Так, в Польше ее средняя продолжительность достигала 12 месяцев, в Румынии — 18 месяцев¹⁹.

¹⁹ Taguchi T. Economic Transition in Poland and Problems of Unemployment // Transition and the Labour Market in Russia and Central and Eastern Europe / Ed. by S. Ohtsu. Kobe: Department of Economics, Kobe University, 1998. Tab. 5 [mimeo]; Vasile V. The Romanian Labour Market in Transition: Evolution and Outlooks // Transition and the Labour Market in Russia and Central and Eastern Europe. P. 107.

Таблица 1.7. Структура общей безработицы по продолжительности, %

Продолжительность безработицы	1992 г.	1993 г.	1994 г.	1995 г.	1996 г.	1997 г.	1998 г.	1999 г.
Менее 1 мес.	26,8	17,5	11,9	10,4	7,4	7,8	6,1	6,8
От 1 до 3 мес.	29,6	19,3*	16,7*	14,8*	10,3*	15,9	16,0	14,1
От 3 до 6 мес.	19,6	28,7**	29,9**	26,3**	26,8**	15,8	15,9	13,6
От 6 до 9 мес.	7,6	8,6	10,3	10,0	12,3	10,7	10,3	8,2
От 9 до 12 мес.	5,3	7,7	8,3	8,9	10,7	11,6	10,8	10,0
Более года	11,1	18,2	23,0	29,6	32,5	38,1	40,9	47,2
Средняя продолжительность поиска работы, мес.	4,4	5,7	6,6	7,4	8,2	8,8	9,1	9,7

* От 1 до 2 мес.

** От 2 до 6 мес.

Источник: Обследование населения по проблемам занятости, ноябрь 1999 г. Вып. 2. С. 189—191.

Таблица 1.8. Структура регистрируемой безработицы по продолжительности, % (на конец периода)

Продолжительность безработицы	1992 г.	1993 г.	1994 г.	1995 г.	1996 г.	1997 г.	1998 г.	1999 г.
Менее 1 мес.	34,6	15,1	12,9	10,6	9,9	9,7	10,9	11,5
От 1 до 4 мес.	44,9	36,0	35,4	32,8	28,7	27,8	32,9	29,2
От 4 до 8 мес.	16,6	23,1	26,2	24,6	23,0	21,3	21,5	19,7
От 8 мес. до 12 мес.	3,7	16,8	16,5	18,0	20,2	18,2	15,8	17,2
Более года	0,3	9,0	9,0	14,0	18,2	23,0	18,9	22,4
Средняя продолжительность поиска работы, мес.	2,7	5,4	5,5	6,3	6,9	7,3	6,6	7,1

Источник: Сведения о составе граждан, обратившихся в органы службы занятости за январь—декабрь. М.: Государственная служба занятости, 1992—1999.

Обратимся к такому важному показателю, как доля лиц, оставшихся без работы год и более, в общей численности безработных (см. табл. 1.7 и 1.8). В России его значение по “готовым” безработным увеличилось с 11,1% в 1992 г. до 47,2% в 1999 г., по зарегистрированным безработным — с 0,3 до 22,4% соответственно. По международным стандартам это все еще относительно умеренный уровень. Конечно, он существенно выше того, что демонстрирует отличающийся исключительным динамизмом американский рынок труда, где доля длительно безработных обычно не превышает 10%. Вместе с тем в ведущих западноевропейских странах, таких, как Великобритания, Бельгия, Германия, Италия или Франция, доля длительно безработных сопоставима с российскими показателями или даже выше них. В большинстве переходных экономик свыше года ищут работу от 40 до 60% всех безработных (только в Чехии доля длительно безработных была существенно ниже — около 30%). Как видно из табл. 1.6, в России показатели длительной безработицы вошли в эту зону в 1998—1999 гг., а в течение предшествующего периода удерживались на значительно более низкой отметке. Что касается зарегистрированных безработных, то среди них доля ищущих работу свыше года по-прежнему остается поразительно низкой.

Все это подтверждает, что было бы неоправданно приписывать российской безработице какой-то особо “застойный” характер.

Социально-демографические характеристики. По социально-демографическим характеристикам безработица в России достаточно близка к безработице в других странах — не только с переходной, но и со зрелой рыночной экономикой. За немногими исключениями, риск попадания в ряды “лишних людей” выше для тех групп, которые повсеместно рассматриваются как наиболее уязвимые с точки зрения их позиций на рынке труда.

Одним из таких исключений можно считать безработицу среди *женщин*, которая в большинстве стран мира превышает безработицу среди мужчин. Однако, как показывают данные, представленные в табл. 1.9, в России вероятность попадания в ряды безработных для мужчин и женщин практически одинакова. Уровень общей безработицы среди женщин даже несколько уступал среднероссийскому: чаще всего он был ниже на 0,3—0,4 процентного пункта. Это означает, что нередко встречающееся утверждение о “женском лице” российской безработицы не имеет достаточных оснований. Правда, среди зарегистрированных безработных доля женщин была выше, достигая 62—68%²⁰. Но это свидетельствует, по-видимому, лишь о том, что женщины более склонны, чем мужчины, обращаться за содействием в трудоустройстве в государственные службы занятости.

²⁰ В 1992—1999 гг. доля женщин среди экономически активного населения колебалась в пределах 46—48%.

Интересно отметить, что гендерная дифференциация безработицы в странах с переходной экономикой не укладывается в какую-то общую модель. В одних, как и в России, отмечается более высокая безработица среди мужчин, в других — среди женщин. Но в любом случае эти различия не столь глубоки, как в большей части развитых стран. Наиболее вероятное объяснение заключается в традиционно высокой экономической активности женской рабочей силы, которая десятилетиями поддерживалась в бывших социалистических экономиках. Наличие у женщин опыта трудовой деятельности, мало уступающего по продолжительности опыту мужчин, делает их позиции на рынке труда более прочными.

Как и везде в мире безработица среди *молодежи* в России выше, чем среди других возрастных групп. Это естественно, поскольку наиболее интенсивный поиск на рынке труда, сопровождающийся неизбежными пробами и ошибками, приходится на начальный этап трудовой активности человека. На протяжении 1990-х гг. “готовская” безработица среди молодежи примерно вдвое превосходила среднероссийский уровень. Нужно, однако, отметить, что в других переходных экономиках ситуация была намного более критической, причем даже после их вступления в фазу подъема. Так, в 1996 г. “отрыв” уровня молодежной безработицы от среднего достигал в странах ЦВЕ (если исключить “благополучную” Чехию) 13,7 процентного пункта, т. е. был в полтора раза выше, чем в России, где он составлял 9,4 процентного пункта²¹. Только в 1997—1999 гг. безработица среди молодежи в России приблизилась к уровню, характерному для стран ЦВЕ.

Во всех переходных экономиках уровень долговременной безработицы среди молодежи превышает уровень долговременной безработицы среди всей рабочей силы — явление, нечасто встречающееся в зрелых рыночных экономиках. Однако в России разрыв между этими показателями относительно невелик: в 1999 г. он составлял 1,5 процентного пункта против 4,2 процентного пункта в странах ЦВЕ (опять-таки без учета Чехии). Из этих сопоставлений следует, что молодые россияне имели, как правило, более широкие возможности для трудоустройства, чем их сверстники из других постсоциалистических стран.

В развитых странах к уязвимым группам на рынке труда обычно относят лиц *пенсионного* и *предпенсионного* возраста. Однако в переходных экономиках, включая российскую, вероятность попадания в состав безработных для данных возрастных групп относительно невелика. Так, в России показатели безработицы для этих категорий рабочей силы были в последние годы на 3—4 процентных пункта ниже среднероссийского уровня (табл. 1.9).

²¹ Boeri T., Burda M.C., Kollo J. Op. cit. P. 23—24.

Таблица 1.9.

Россия и страны ЦВЕ: отклонения групповых уровней общей безработицы от среднего уровня, процентных пунктов

Группы экономически активного населения	1992 г.	1993 г.	1994 г.	1995 г.	1996 г.	1997 г.	1998 г.	1999 г.	ЦВЕ*
Женщины	+0,0	-0,1	-0,2	-0,3	-0,4	-0,3	-0,3	-0,2	+0,5
Молодежь**	+7,7	+7,7	+8,0	+9,1	+9,4	+11,5	+13,5	+10,3	+12,2
Лица активного возраста***	-1,2	-1,1	-1,1	-1,1	-1,2	-1,4	-1,6	-1,2	-1,2
Лица предпенсионного возраста****	-2,2	-2,7	-3,0	-3,8	-3,4	-3,9	-4,2	-3,7	-3,3
Лица пенсионного возраста*****	+0,2	-1,3	-2,8	-3,8	-3,7	-4,6	-4,8	-2,6	-5,4
Лица с высшим образованием	-1,9	-2,4	-3,3	-4,5	-5,2	-6,1	-6,2	-5,8	-6,3
Лица, не имеющие полного среднего образования	+0,9	+1,3	+2,1	+2,7	+3,7	+5,5	+5,8	+7,5	+5,6

* Среднее по 7 странам, 1996 г.

** 15—24 года.

*** 25—49 лет.

**** Женщины — 50—54 лет, мужчины — 50—59 лет.

***** Женщины — 55 лет и старше, мужчины — 60 лет и старше.

Источники: Обследование населения по проблемам занятости, ноябрь 1999 г. Вып. 2. С. 30, 42, 46, 163, 172, 175, 184; Boeri T., Burda M.C., Kollo J. Mediating the Transition: Labour Markets in Central and Eastern Europe. P. 23—24.

Известно, что одним из главных факторов, определяющих позиции работника на рынке труда, является уровень его **образования**. Чем больше запас накопленного человеческого капитала, тем меньше риск попадания в ряды “лишних людей”. Эта закономерность отчетливо прослеживается и на российском рынке труда. Так, в 1999 г. уровень общей безработицы среди лиц с высшим образованием был на 5,8 процентного пункта ниже, чем в среднем по стране. Напротив, среди лиц с низким образованием (не закончивших среднюю школу) он был в полтора раза выше среднероссийского — на 7,5 процентного пункта (табл. 1.9).

Подытоживая, можно сказать, что социально-демографическая структура безработицы в России была более сбалансированной и менее “проблемной”, чем в большинстве других стран ЦВЕ, исключая Чехию.

Структура по источникам поступления. Структура общей и регистрируемой безработицы по источникам поступления отражена в табл. 1.10—1.11. Из них отчетливо вырисовывается одна из наиболее примечательных черт российского рынка труда: относительно скромная роль высвобождений (вынужденных увольнений по экономическим причинам) в качестве источника пополнения контингента безработных. На протяжении почти всего пореформенного периода численность безработных, покинувших последнее место работы по собственному желанию, превосходила численность безработных, уволенных с прежнего места работы в связи с сокращением штатов, ликвидацией или реорганизацией предприятия. По “мотовской” безработице “вынужденная” составляющая начала превосходить “добровольную” лишь с конца 1990-х гг. Так, в 1999 г. доля уволенных по экономическим причинам составляла 33%, уволившись по собственному желанию — 21%. Следует к тому же учесть, что в классификации Госкомстата России в качестве самостоятельных выделяются такие категории, как увольнения в связи с переменой места жительства, состоянием здоровья, личными семейными обстоятельствами и др., которые в большинстве случаев также происходят по инициативе самих работников. При соответствующей корректировке доля уволившись по собственному желанию повышается до 37%, т. е. оказывается больше, чем доля уволенных по сокращению штатов.

Таблица 1.10. Структура общей безработицы по обстоятельствам незанятости, %

	1992 г.	1993 г.	1994 г.	1995 г.	1996 г.	1997 г.	1998 г.	1999 г.
Имели опыт трудовой деятельности	79,9	81,3	83,6	83,2	83,7	88,0	85,9	80,6
<i>Из них:</i>								
высвобождены	20,9	22,8	28,9	28,3	29,8	34,0	37,1	32,6
уволены по собственному желанию	34,8	40,4	39,3	39,4	38,4	25,0	22,2	21,1
после окончания временной или сезонной работы	7,0	5,8	4,9	4,8	4,0	4,4	5,3	5,0
уволены из рядов Вооруженных Сил	1,9	1,7	1,3	1,5	1,1	0,9	1,2	0,6
в связи с другими причинами	15,3	10,5	9,2	9,2	10,6	23,6	20,1	21,3
Не имели трудового опыта	20,1	18,7	16,4	16,8	16,3	12,0	14,1	19,4

Источник: Обследование населения по проблемам занятости, ноябрь 1999 г.

Таблица 1.11. Структура регистрируемой безработицы по обстоятельствам незанятости, %

	1992 г.	1993 г.	1994 г.	1995 г.	1996 г.	1997 г.	1998 г.	1999 г.
Уволившиеся по собственному желанию	37,7	47,0	50,4	49,7	46,8	42,2	38,7	38,1
Уволенные за нарушения дисциплины	3,5	4,6	4,0	3,3	2,6	2,3	1,7	1,4
Высвобожденные	41,3	27,1	25,7	19,0	22,7	26,4	28,1	24,9
Уволенные с военной службы	0,9	0,8	0,9	1,2	1,1	1,2	1,5	1,1
Освобожденные из мест лишения свободы	0,9	1,1	1,0	0,8	0,8	0,9	0,8	0,7
Выпускники:								
ПТУ	3,7	3,7	3,4	3,0	3,0	2,6	2,5	2,3
общеобразовательных школ	3,9	4,7	3,8	3,0	3,0	2,4	2,0	2,0
средних специальных заведений	} 4,0	} 3,8	2,0	1,9	1,9	1,9	2,1	2,4
высших учебных заведений			0,9	0,6	0,6	0,6	0,7	0,8
Другие причины	4,1	7,2	7,9	16,8	17,5	19,5	21,9	26,3

Источник: Сведения о составе граждан, обратившихся в органы службы занятости за январь—декабрь. М.: Государственная служба занятости, 1992—1999.

Что касается зарегистрированных безработных, то среди них, как и раньше, преимущество сохраняется за уволившимися добровольно (в соотношении 1:0,65 в 1999 г.). Даже с учетом возможной маскировки части вынужденных увольнений под добровольные не вызывает сомнений, что увольнения по собственному желанию остаются важнейшим источником пополнения безработицы.

Подобное соотношение является весьма необычным, особенно для экономик, находящихся в кризисном состоянии. В зрелых рыночных экономиках даже в периоды подъема уволившихся по собственному желанию в составе безработных бывает обычно намного меньше, чем уволенных по инициативе работодателей (например, в США — в 4—5 раз). Кроме того, соотношение между ними меняется проциклически. Если в фазе подъема доля “добровольно” безработных растет, а “вынужденно” безработных сокращается, то в фазе рецессии эти тенденции меняются на противоположные (поскольку работники начинают больше дорожить имеющимися у них местами, а работодатели активнее прибегать к сокращениям).

В переходных экономиках основным каналом формирования безработицы также выступали вынужденные увольнения. Например, в Польше на начальной стадии рыночных реформ соотношение между “добровольно” и “вынужденно” безработными составляло 1:7, а в Румынии доходило до 1:60²².

Россия явно выпадала из этой общей модели. Преобладание увольнений по собственному желанию в качестве источника пополнения безработицы, сохранявшееся на протяжении практически всего периода рыночных реформ, свидетельствует, что многие работники несмотря ни на что достаточно оптимистично оценивали перспективы нахождения другой работы и не боялись пускаться в “свободное плавание” на рынке труда.

Особенности территориального распределения безработицы. Бремя безработицы распределяется по территории России крайне неравномерно.

Сложившаяся в эпоху централизованного планирования структура размещения производительных сил отличалась исключительно высокой степенью специализации, так что последствия трансформационного кризиса для региональных рынков труда оказались далеко не одинаковыми. Его негативное воздействие на занятость сильнее всего сказалось на регионах с высокой долей концентрации предприятий легкой промышленности и машиностроения (прежде всего — ВПК), где сброс объемов производства был максимальным. Особую остроту приобрела проблема безработицы в экономически наименее развитых частях страны, где возможности обеспечения занятости ограничены. Наконец, ситуация на рынке труда заметно осложнялась территориальной изолированностью ряда регионов. Соответственно в относительно лучшем положении находились регионы, богатые природными ресурсами, с диверсифицированной структурой производства и благоприятными условиями для развития третичного сектора (торговли, финансовых услуг и т. д.).

Выделяются три основных группы территорий, где уровень общей безработицы существенно превышает среднероссийский. Во-первых, это район Северного Кавказа (Дагестан, Ингушетия, Карачаево-Черкессия, Кабардино-Балкария, Северная Осетия); во-вторых, так называемые старопромышленные районы европейской части страны (Мурманская, Ивановская, Псковская области и др.); в-третьих, южная часть Сибири и Дальнего Востока (республики Алтай, Тыва, Бурятия, Амурская, Сахалинская и Еврейская автономная области). Как и в других странах с переходной экономикой, наиболее благоприятно на этом фоне выглядят крупнейшие мегаполисы (Москва, Санкт-Петербург), обладающие более широким и разнообразным набором рабочих мест²³.

²² Unemployment, Restructuring, and the Labour Market in Eastern Europe and Russia / Ed. by S. Commander, F. Coricelli. Washington: World Bank/EDI, 1995. P. 80, 264.

²³ Распределение регионов по уровню регистрируемой безработицы заметно отличается от их распределения по уровню общей безработицы, что свидетельствует об относительно слабой корреляции между этими показателями.

По мере развития переходного кризиса различия в состоянии региональных рынков труда углублялись и приобретали устойчивый характер, чему способствовала низкая территориальная мобильность рабочей силы. Ее важнейшими ограничителями выступали сохранявшиеся административные барьеры, отсутствие надежной информации о возможностях трудоустройства в других регионах, неразвитость рынка жилья, недостаточная плотность транспортной сети, высокие издержки, сопровождавшие перемену места жительства.

Следует, однако, подчеркнуть, что с аналогичными проблемами сталкивались все переходные экономики и во всех них безработица распределялась по регионам крайне неравномерно. Во всяком случае представление о том, что соотношение между спросом и предложением на российском рынке труда отличается какой-то сверхвысокой степенью территориальной несбалансированности, не находит достаточного подтверждения в фактических данных. Обратимся к табл. 1.16, где приведены некоторые интегральные показатели территориальных диспропорций на российском рынке труда и рынках труда стран ЦВЕ.

Таблица 1.12. Показатели территориальной несбалансированности рынков труда в России и странах ЦВЕ

	1992 г.	1993 г.	1994 г.	1995 г.	1996 г.	1997 г.	1998 г.	1999 г.	ЦВЕ
Коэффициент вариации региональных уровней общей безработицы*	33	28	24	33	35	34	33	33	32—63
Индекс рассогласованности (1)**	—	0,23	0,25	0,29	0,34	0,33	0,34	0,35	0,23—0,41
Индекс рассогласованности (2)**	0,36	0,44	0,40	0,41	0,38	0,43	0,43	0,39	—
Индекс квинтильного разрыва	1,86	1,86	1,74	2,14	2,03	1,79	1,80	2,07	1,9—6,9

* Коэффициент вариации региональных уровней безработицы, взвешенный по численности экономически активного населения.

** Расчет индекса рассогласованности (m) производился по формуле:

$m = 1/2\sum |u_i/u - v_i/v|$, где u_i и v_i — количество безработных и вакансий в i -ом регионе, а u и v — общее количество безработных и вакансий во всей экономике.

Источники: расчеты по России основаны на данных Госкомстата России и Государственной службы занятости: Труд и занятость в России. М.: Госкомстат России, 1999. С. 38—50, 166—184; Обследование населения по проблемам занятости, ноябрь 1999. Вып. 2. С. 256—257, 276—277; Движение работников, неполная занятость и отработанное время, январь—декабрь. М.: Госкомстат России, 1993—1999. Оценки по странам ЦВЕ: Boeri T., Burda M.C., Kollo J. Mediating the Transition: Labour Markets in Central and Eastern Europe. P. 18.

В России *коэффициент вариации региональных уровней общей безработицы* находился в пределах 24—36%, что ниже оценок по странам ЦВЕ — 30—60%. При этом во всех переходных экономиках, включая российскую, дифференциация региональных уровней безработицы, обозначившаяся в первые годы реформ, со временем не только не сглаживалась, но, напротив, становилась глубже. Другими словами, влияние рыночных сил, способных обеспечить более равномерное распределение спроса и предложения рабочей силы по регионам, было явно недостаточным.

Так называемый *индекс территориальной рассогласованности m* (mismatch index) был рассчитан нами в двух вариантах (табл. 1.12). В первом использовались данные Госкомстата России о численности “готовых” безработных и количестве свободных вакансий по отчетности предприятий, во втором — данные Государственной службы занятости о численности состоящих на учете лиц, незанятых трудовой деятельностью, и о заявленной предприятиями потребности в работниках. Оценки индекса рассогласованности по первому методу составили в 1992—1999 гг. 0,23—0,34, по второму — 0,36—0,44. Это означает, что наблюдавшаяся безработица не менее чем на 30—40% объяснялась диспропорциями в территориальной структуре спроса и предложения рабочей силы, преодолеть которые было возможно лишь за счет перемещения либо работников, либо предприятий из одних регионов в другие. В странах ЦВЕ значение структурной составляющей было примерно таким же — 0,23—0,41 (табл. 1.12).

Необходимо, впрочем, оговориться, что как коэффициент вариации региональных уровней безработицы, так и индекс рассогласованности не вполне подходят для межстрановых сопоставлений. В известной мере их величина зависит от числа и размеров административно-территориальных единиц, на которые членится каждое государство. Отметим в этой связи, что для России показатели территориальной несбалансированности рассчитывались исходя из большего числа регионов (78—79), чем для стран ЦВЕ (10—50)²⁴. Кроме того, границы административных образований не обязательно совпадают с границами локальных рынков труда.

В наибольшей мере от искажающего влияния административного фактора свободен *индекс квинтильного разрыва*, оценки которого также приведены в табл. 1.12. Он представляет собой отношение между средними уровнями безработицы в двух группах регионов — первой, включающей регионы с

²⁴ Зависимость показателей региональной дифференциации от степени дробности административно-территориального деления можно проиллюстрировать на таком примере. При оценке коэффициента рассогласованности по 12 укрупненным экономическим районам России его значение снижается с 0,23—0,34 до 0,12—0,19 (Korovkin A.G., Parbuzin K.V. Evaluation of Structural Unemployment in Russia // The Russian Economic Barometer. 1999. Vol. 8. N 1). Он оказывается даже ниже, чем в Болгарии ($m = 0,20$), где при его расчете выделялось только 9 административно-территориальных единиц.

самыми высокими показателями безработицы и охватывающей четверть всей рабочей силы страны, и второй, включающей регионы с самыми низкими показателями безработицы и также охватывающей четверть всей рабочей силы. В России в 1992—1999 гг. значение индекса квинтильного разрыва равнялось 1,7—2,1. В странах ЦВЕ разрыв в уровнях безработицы между группами наименее и наиболее благополучных регионов был глубже — 1,9—6,9.

Таким образом, исходя из доступного нам набора показателей, можно сделать вывод, что по степени территориальной несбалансированности и иммобильности рынки труда стран ЦВЕ если не превосходили, то, по меньшей мере, не уступали российскому²⁵.

Соотношение между общей и регистрируемой безработицей. Как следует из табл. 1.1, в России общая безработица превышала регистрируемую в 3,5—7 раз. Вообще говоря, в этом факте нет ничего необычного, подобное расхождение характерно и для других стран с переходной экономикой (см. табл. 1.3). Но, во-первых, ни в одной из них оно не достигало такого размаха. Во-вторых, в странах ЦВЕ соотношение между двумя альтернативными показателями безработицы оказывалось, как правило, обратным: регистрируемая *превышала* общую на 10—70%. Только в Чехии и Болгарии, подобно России, численность зарегистрированных безработных отставала от численности “мотовских” безработных, но там это расхождение было много скромнее — порядка 20—30%²⁶.

²⁵ Полученные оценки заставляют усомниться в выводе С. Командера и Р. Емцова, что разброс в региональных уровнях безработицы и вакансий в России выше, чем в странах ЦВЕ (см.: Командер С., Емцов Р. Безработица в России: масштабы, характеристики и региональные параметры // Бедность в России / Под ред. Дж. Кругман. Вашингтон: Всемирный банк, 1998. С. 185). Впрочем, наши результаты можно интерпретировать и в том смысле, что для такой крупной страны, как Россия, анализ на уровне целых регионов является менее информативным, чем для малых стран, к каковым относятся страны ЦВЕ, и что без учета внутрирегиональной дифференциации показателей занятости и безработицы он может давать неполную и смещенную картину. Возможно, для России проблема *внутрирегиональной* мобильности рабочей силы является более важной, чем проблема ее *межрегиональной* мобильности.

²⁶ Отметим в связи с этим одну часто встречающуюся неточность. Из того факта, что, например, в конце 1999 г. “мотовская” и регистрируемая безработица соотносились примерно как 7:1, было бы неверно заключать, как это нередко делают, что в службы занятости обращался лишь каждый седьмой безработный. Как отмечалось выше, общая и регистрируемая безработица охватывают хотя и пересекающиеся, но все же разные сегменты населения. В качестве иллюстрации сошлемся на пример Румынии. В начале 1996 г. уровни общей и регистрируемой безработицы там практически совпадали, составляя чуть более 9%. Но при этом примерно половина “мотовских” безработных не были зарегистрированы в службах занятости, а примерно половина зарегистрированных безработных не являлись таковыми по определению МОТ (т. е. либо были реально заняты, либо принадлежали к экономически неактивному населению). См.: Yoshi M. An Overview of Labour Market in Romania in Transition // Transition and the Labour Market in Russia and Central and Eastern Europe. Tab. 7.

Огромный разрыв в уровнях официальной и общей безработицы в России свидетельствует о слабости экономических стимулов к регистрации в государственных службах занятости, которая объяснялась неверием агентов, ведущих поиск на рынке труда, в способность этих служб найти им подходящую работу, а также недостаточным уровнем поддержки безработных. Большинство безработных полагали, что выгоды, которые дает официальная регистрация, не окупают связанных с ней издержек и предпочитали вести поиск самостоятельно. Чтобы понять причины подобного отношения, необходимо подробнее остановиться на различиях в системах страхования по безработице в России и странах ЦВЕ.

Основные характеристики российской системы поддержки безработных таковы:

- статус безработного с правом на получение пособия предоставляется практически всем категориям не имеющих работу, включая уволившихся по собственному желанию, уволенных за нарушения дисциплины, впервые ищущих работу и возобновляющих трудовую деятельность (исключение составляют студенты и пенсионеры);
- максимальный срок пребывания в составе официально зарегистрированных безработных ограничен 18 месяцами;
- пособия предоставляются на срок до 12 месяцев (для впервые вступающих на рынок труда и аналогичных категорий — не более 6 месяцев). Если соискатель в течение года перед обращением в службу занятости имел оплачиваемую работу не менее 26 недель, величина базового пособия составляет 75% среднего заработка по последнему месту работы в первые 3 месяца безработицы, 60% — в следующие 4 месяца и затем 45% — в оставшиеся 5 месяцев. (При этом оно не может быть ниже минимальной заработной платы и не должно превышать прожиточный минимум в соответствующих регионах.) Во всех остальных случаях пособие устанавливается в размере 20% прожиточного минимума, но не ниже минимальной оплаты труда²⁷;
- помимо базового пособия выплаты безработным включают доплаты на иждивенцев (в размере 10% прожиточного минимума, но не меньше половины минимальной заработной платы на каждого члена семьи);
- после исчерпания права на получение пособия безработному может быть предоставлена материальная помощь (в размере минимальной оплаты труда в течение дополнительных 6 месяцев; некоторым категориям помимо регулярной может также оказываться единовременная помощь).

²⁷ До 1999 г. максимально допустимый размер пособия не мог превышать средней заработной платы в регионе, а минимальное пособие было эквивалентно минимальному уровню оплаты труда.

В большинстве переходных экономик системы поддержки безработных, введенные на старте рыночных реформ, были исключительно “щедрыми”. Пособия устанавливались на высоком уровне, предоставлялись в течение длительных сроков либо вообще бессрочно, требования к регистрации не отличались особой строгостью и т. д. Но вскоре выяснилось, что такой “либеральный” подход, имитирующий системы страхования по безработице в зрелых рыночных экономиках, возлагает на государство непосильное финансовое бремя. В странах ЦВЕ расходы только на пассивные программы на рынке труда достигали 1—2% ВВП, а в Польше доходили до 5—6%, что явно не соответствовало ограниченным возможностям переходных экономик²⁸. Как следствие, практически повсеместно начали предприниматься шаги по радикальному реформированию сложившихся систем поддержки безработных. Были ужесточены условия регистрации; снижены размеры пособий; ограничен круг лиц, имеющих право на их получение, и сокращены сроки их предоставления; ряд стран отказались от дифференциации выплат в зависимости от уровня предыдущих заработков безработных в пользу фиксированных пособий, единых для всех получателей (Венгрия, Польша).

На этом фоне действующую в России систему трудно однозначно оценить как более жесткую или более либеральную. Как видно из табл. 1.13, в России право на получение пособий имели 80—90% зарегистрированных безработных, тогда как в странах ЦВЕ их доля колебалась от 15 до 46%²⁹. Причем если в России охват безработных пособиями со временем расширялся, то в государствах ЦВЕ, напротив, становился все уже.

В других постсоциалистических странах уволившиеся по собственному желанию и уволенные за нарушения дисциплины, равно как и возобновляющие трудовую деятельность, либо вообще лишены права на пособие, либо начинают получать его с задержкой в несколько месяцев. Как правило, пособие предоставляется только в том случае, если до обращения в службу занятости безработный в течение определенного периода трудился (обычно не менее полугода или года) и с его заработка уплачивались страховые взносы. В России подобные ограничения отсутствуют. Кроме того, в большинстве стран ЦВЕ к безработным, отказывающимся от предложения о трудоустройстве, применяются более жесткие санкции, а в некоторых из них установлены более короткие сроки выплаты пособий (6—9 месяцев), чем в России.

²⁸ Commander S., Tolstopyatenko A. Unemployment, Restructuring and the Pace of Transition // Lessons from the Economic Transition. Central and Eastern Europe in the 1990s / Ed. by S. Zecchini. Dordrecht: Kluwer Academic Publishers, 1997. P. 340. В России аналогичные расходы составляли не более 0,1—0,2% ВВП (при общих затратах на политику занятости 0,3—0,4% ВВП).

²⁹ Boeri T., Burda M.C., Kollo J. Op. cit. P. 76.

Казалось бы, в этих условиях стимулы к регистрации в службах занятости должны быть в России намного сильнее. Однако в большинстве стран ЦВЕ, как было показано выше, регистрируемая безработица превосходила общую, что служит наглядным подтверждением высокой заинтересованности в получении статуса безработного. В России же резкое отставание регистрируемой безработицы от общей свидетельствует о явной слабости подобных стимулов.

Наиболее распространенное объяснение сводится к ссылке на неодинаковый уровень материальной поддержки, которую обеспечивает регистрация в государственных службах занятости. Действительно, в относительном выражении размер выплат по безработице в России был ниже, колеблясь в пределах 15—30% средней заработной платы (в 1999 г. они составляли 403 руб., или 25,5% средней заработной платы). В странах ЦВЕ коэффициенты возмещения были выше — 20—40%. Однако дело тут не в меньшей щедрости российской системы страхования по безработице.

Низкие коэффициенты возмещения в начальный период российских реформ объяснялись высокими темпами и затяжным характером *инфляции*. Выплачиваемые пособия привязаны к прошлым заработкам безработных и не подлежат индексации. Но в условиях высокой инфляции текущая денежная заработная плата может далеко отрываться от того уровня, на котором она находилась несколько месяцев назад, когда безработные еще сохраняли занятость. В результате пособия начинают сильно “худеть” относительно средней заработной платы, наблюдаемой в данный момент. Показательно, что по мере замедления инфляции относительная величина выплат безработным в России стала быстро приближаться к значениям, характерным для стран ЦВЕ (табл. 1.13).

Необходимо также делать поправку на межстрановые различия в *составе получателей* выплат по безработице. В России около половины пособий предоставлялись в минимальном размере (табл. 1.12), причем в основном такие минимальные выплаты адресовывались тем категориям безработных, которые в других реформируемых экономиках, как было отмечено, вообще не могли на них претендовать³⁰. Это обстоятельство ведет к занижению относительного размера пособий в России. При корректировке на различия в составе получателей их средняя величина оказывается близка (в относительном выражении) к аналогичному показателю в странах ЦВЕ.

³⁰ Более низкий относительный уровень пособий в России мог быть также связан с активным использованием административных отпусков и переводов на неполное рабочее время, означавших неизбежную потерю в заработках. Размер пособия исчисляется исходя из среднего фактического заработка безработного за последние три месяца по последнему месту работы. Поэтому в тех случаях, когда переход в состояние безработицы совершается из состояния вынужденной неполной занятости, величина назначаемого пособия оказывается меньше.

Таблица 1.13. Уровень и масштабы поддержки зарегистрированных безработных

	1992 г.	1993 г.	1994 г.	1995 г.	1996 г.	1997 г.	1998 г.	1999 г.
Доходы ГФЗН, млрд. деном. руб.	0,04	0,6	3,0	6,2	7,0	8,8	8,6	12,6
Расходы ГФЗН, млрд. деном. руб.	0,01	0,4	2,4	6,4	7,3	8,8	8,6	12,2
Расходы ГФЗН на выплату пособий и материальную помощь, млрд. деном. руб.	0,002	0,04	0,4	1,9	3,5	5,2	5,0	7,5
Выплаты пособий товарами и услугами, млрд. деном. руб.	0,9	1,2	1,4
Общая задолженность предприятий по страховым взносам в ГФЗН, млрд. деном. руб.*	6,3	9,4	13,4	14,0
<i>В том числе:</i>								
основной долг	3,8	4,5	5,8	6,4
пени и штрафы	2,5	4,9	7,6	7,6
Задолженность ГФЗН по выплатам пособий, млрд. деном. руб.*	1,5	2,8	3,7	1,6
Среднемесячный размер выплат, деном. руб.**	1,0	16,1	40,7	98,6	170,1	269,3	337,0	403,0
Отношение среднего размера выплат к средней заработной плате, %**	16,4	27,4	18,5	20,9	21,5	27,9	30,4	25,5
Имевшие право на получение пособий в общей численности зарегистрированных безработных, %***	64	66	85	83	90	89	91	89
Имевшие право на получение пособий в общей численности незанятых трудовой деятельностью лиц, состоявших на учете в службах занятости, %***	38	51	74	76	82	80	82	79
Отношение численности лиц, которым были произведены выплаты, к общему числу безработных, имевших право на получение пособий, %**	—	—	—	89	75	74	71	110
Доля безработных, которым были произведены выплаты в минимальном размере, в общей численности получавших пособия, %**	—	—	—	49	48	46	48	48

* На конец года.

** В среднем за год.

*** В 1992—1993 гг. — действительно получавшие пособия.

Источники: данные Министерства труда и социального развития Российской Федерации; Основные показатели деятельности органов Государственной службы занятости, январь—декабрь. М.: Государственная служба занятости, 1993—1999; Обзор экономической политики в России за 1999 год. М.: Бюро экономического анализа, 2000. С. 322; Итоги работы по регулированию рынка труда в 1999 году. М.: Министерство труда и социального развития Российской Федерации, 2000. С. 74—76.

Серьезным фактором, подрывавшим стимулы к регистрации уже в период снизившейся инфляции, следует признать систематические **задержки в выплате пособий** (впрочем, нараставшие параллельно с ними задержки заработной платы могли иметь прямо противоположный эффект)³¹. Как видно из табл. 1.13, в 1996—1998 гг. ежемесячно пособия получали 70—75% российских безработных, наделенных соответствующим правом. По отношению к объему фактически произведенных выплат задолженность перед получателями пособий достигала 40—50%, а в 1998 г. превысила 70%. По ориентировочным оценкам, основанным на данных табл. 1.13, в конце 1990-х гг. систематически задерживались от трети до половины всех текущих выплат. При этом задолженность предприятий по отчислениям в ГФЗН превышала его годовой бюджет. Только основной долг (без пени и штрафов) был эквивалентен почти половине его ежегодных расходов.

Лишь в 1999 г. улучшение общей экономической ситуации позволило службам занятости начать активное погашение задолженности, накопившейся за прошлые периоды (это привело к тому, что число лиц, которым производились выплаты, превысило число безработных, имевших право на получение пособий). За год ее объем сократился более чем вдвое. (К концу третьего квартала 2000 г. задолженность по выплатам пособий была практически ликвидирована, ее объем оценивался в 0,04 млрд. руб.)

Одновременно с задержками выплат возникла и стала усиливаться тенденция к **“бартеризации”** отношений в треугольнике “работодатели — службы занятости — получатели пособий”. Многие предприятия предпочитали делать отчисления в ГФЗН своей продукцией, что заставляло службы занятости

³¹ Задержки появились осенью 1995 г., когда стала нарастать задолженность по отчислениям в Государственный фонд занятости населения, из которого финансировалась деятельность служб занятости, включая выплату пособий безработным. Немаловажную роль сыграло здесь снижение темпов инфляции. Во многом именно она позволяла ГФЗН в первые годы реформ сводить свой бюджет с профицитом. Как уже говорилось, выплачиваемые пособия привязаны к **прошлым** заработкам безработных, тогда как страховые взносы предприятий начислялись в процентном отношении к фонду оплаты труда по состоянию на **данный** момент времени. Так как при высокой инфляции между прошлыми и текущими значениями номинальной заработной платы возник существенный разрыв, это заметно облегчало финансовое положение ГФЗН. Замедление темпов роста денежной заработной платы лишило его этой форы. В 1996 г., после того как страховой тариф был снижен с 2 до 1,5% фонда оплаты труда предприятий, задержки пособий стали массовым явлением. Позднее они дополнительно провоцировались широким распространением задержек заработной платы, поскольку отчисления во внебюджетные фонды предприятия должны были производиться **одновременно** с начислением заработной платы своему персоналу. Таким образом, невыплата заработков автоматически влекла за собой неуплату взносов в ГФЗН. С 2001 г. предприятия были освобождены от взносов в Фонд занятости, а сам он упразднен (деятельность служб занятости стала финансироваться из доходов федерального бюджета).

также переходить на выплату пособий “натурой”. Во многих российских регионах компенсация безработных в натуральной форме была сопоставима по своему значению с денежными выплатами. Если в 1997 г. менее 20% всех выплат производилось в натуральной форме, то в 1998—1999 гг. — около 25% (см. табл. 1.13). Это еще больше снижало привлекательность обращений в службы занятости³².

Наконец, важное значение имели *организационные особенности* российской системы поддержки безработных. В странах ЦВЕ безработному, исчерпавшему право на получение пособия, но так и не сумевшему найти работу, начинает выплачиваться либо специальная помощь, размер которой устанавливается на более низком уровне, либо пособие по бедности (причем очень часто условием получения социальных пособий является регистрация в службах занятости). Фактически длительно безработный “передается” из ведения системы страхования по безработице в ведение системы социального обеспечения. Понятно, почему при таком институциональном устройстве статус официального безработного приобретает немалую ценность.

Показательно в этом смысле, как в странах ЦВЕ менялся состав зарегистрированных безработных. На старте реформ, когда в службы занятости пошел первый поток обращений, подавляющее большинство составляли получатели пособий по безработице, однако со временем их доля начала сокращаться, тогда как доля получателей помощи или пособий по бедности возрастать. В настоящее время подобными формами поддержки там охвачены от трети до двух третей всех безработных³³. В России же, где отсутствовали как специальные программы поддержки длительно безработных (в лучшем случае им в течение полугодия предоставлялась ежемесячная помощь в размере минимальной оплаты труда), так и “мостки” между системой страхования по безработице и системой социального обеспечения, большинство безработных, исчерпавших право на получение пособий, а затем и материальной помощи, автоматически снимались с учета. Это ставило барьер аккумулированию длительно безработных в регистре служб занятости, способствуя поддержанию регистрируемой безработицы на существенно более низком уровне, чем в странах ЦВЕ.

Три институциональные характеристики представляются здесь наиболее значимыми: 1) ограничение максимального срока пребывания на учете в службах занятости 18 месяцами (в странах ЦВЕ исчерпавшие право на пособия

³² Все же нелишним будет напомнить, что разрыв между уровнями общей и регистрируемой безработицы возник сразу после начала реформ и сохранялся даже в тот период, когда пособия безработным выплачивались в срок и в денежной, а не в натуральной форме.

³³ Boeri T., Burda M.C., Kollo J. Op. cit. P. 76.

перестают их получать, но при этом остаются в регистре служб занятости); 2) мизерное минимальное пособие (в большинстве регионов оно по-прежнему выплачивается в размере минимальной зарплаты, составившей в 1999 г. чуть более 5% средней заработной платы); 3) отсутствие прямой зависимости между официальным статусом безработного и правом на получение различных льгот и гарантий в рамках системы социального обеспечения. Совместное действие этих факторов приводит к фактическому отсечению безработных с длительными интервалами незанятости, и хотя формально они имеют право на повторную регистрацию, ее перспектива оказывается для них не слишком привлекательной. Более того, имеются свидетельства, что службы занятости создают административные препятствия на пути тех, кто пытается повторно получить статус безработного, и перерегистрируют их лишь после более или менее длительного перерыва в несколько месяцев.

Думается, именно отсутствие системы помощи длительно безработным (наряду с высокой инфляцией в начальный период реформ, задержками пособий и тенденцией к замене денежных выплат выплатами в натуре в более поздний период) объясняет, почему в России соотношение между “готовской” и регистрируемой безработицей было обратным тому, которое наблюдалось в других переходных экономиках³⁴.

Анализ структурных характеристик российской безработицы свидетельствует, что по сравнению с ситуацией в большинстве стран ЦВЕ она оставалась более динамичной и краткосрочной, равномернее распределялась по социально-демографическим группам, а кроме того, была в большей мере свободна от искажающего воздействия государственных программ поддержки безработных.

1.5

Основные тенденции в оплате труда

Трансформационный кризис не мог не отразиться на уровне оплаты труда. По официальным оценкам, за период 1992—1999 гг. реальная заработная плата упала в России на 67%. Это драматическое сокращение было осуществлено как бы в три “прыжка”. Первый произошел в 1992 г., когда реальная заработная плата обесценилась на треть, второй — в 1995 г., когда она уменьшилась более чем на четверть, и, наконец, третий — в 1998—1999 гг., когда

³⁴ К сходным выводам приходит И. Денисова (см.: Денисова И. Социальная политика в России: Фонд занятости // Обзор экономики России. 1999. № 1).

ее снижение составило свыше 30%. Все они были спровоцированы сильнейшими негативными макроэкономическими шоками (либерализация цен в январе 1992 г., “черный вторник” в октябре 1994 г., финансовый кризис в августе 1998 г.), тогда как в периоды относительной стабилизации реальные заработки сохранялись на неизменном уровне или даже демонстрировали тенденцию к некоторому росту. Так, для 1993, 1996 и 1997 гг. официальная статистика фиксирует некоторое повышение реального уровня оплаты труда.

Высокая гибкость заработной платы, о которой свидетельствуют эти данные, обеспечивалась несколькими факторами. Отсутствие обязательной индексации вело к тому, что в периоды высокой инфляции сокращение реального уровня оплаты труда легко достигалось с помощью неповышения номинальных ставок заработной платы или их повышения в меньшей пропорции, чем происходил рост цен. Весомую долю в оплате труда (порядка 15—20%) составляли премии и другие поощрительные выплаты, которые предоставляются по решению руководства предприятий. Оно может по своему усмотрению полностью или частично лишать таких доплат определенные группы работников. Еще одним, крайним способом снижения реальной заработной платы являлись задержки в ее выплате. Наконец, чрезвычайно высокая степень “пластичности” была характерна для скрытой оплаты труда, которая, как правило, первой реагировала на любые перепады рыночной конъюнктуры.

Динамику реальной заработной платы отличали устойчивые месячные колебания. Наибольшие приросты имели место в декабре, когда по традиции, унаследованной от дореформенных времен, выплачивалась “тринадцатая заработная плата”, а самые глубокие “провалы” чаще всего приходились на январь, что объясняется затяжными новогодними и рождественскими праздниками (превращающимися в своего рода дополнительный общенациональный отпуск), а также склонностью некоторых торговых организаций производить в начале года общий пересмотр цен.

Многие исследователи небезосновательно полагают, что официальные оценки преувеличивают действительные масштабы снижения реальной заработной платы в пореформенный период. Так, ее “обвальное” падение в 1992 г. по отношению к последнему дореформенному 1991 г. (который принимают обычно за точку отсчета) в значительной мере стало результатом ликвидации “денежного навеса” при переходе от режима подавленной к режиму открытой инфляции. При этом подразумеваемый официальной статистикой рост реальной заработной платы во второй половине 1991 г., скорее всего, следует признать фиктивным. Увеличение количества выдаваемых денежных знаков при невозможности приобрести на них что-либо из-за физического отсутствия основной массы товаров едва ли свидетельствует об улучшении

материального благосостояния. Кроме того, повышение заработной платы, осуществленное в конце 1991 г., носило характер упреждающей компенсации перед предстоящей либерализацией цен. Наконец, нельзя исключить, что в позднерубачевскую эпоху официальная статистика занижала (по политическим соображениям) действительные темпы инфляции. Если попытаться очистить предреформенную заработную плату от искусственного завышения и, к примеру, взять за точку отсчета ее уровень по состоянию на середину 1991 г., то падение реальной оплаты труда в переходный период окажется на 10—15 процентных пунктов ниже официальных оценок (табл. 1.14). Впрочем, такая поправка не отменяет самого факта катастрофического обесценения заработной платы в 1990-е гг., а всего лишь сдвигает определенную его часть во времени — с 1992 на 1991 г.

Таблица 1.14. Динамика реальной заработной платы, %

	1992 г.	1993 г.	1994 г.	1995 г.	1996 г.	1997 г.	1998 г.	1999 г.
Индекс среднегодовой реальной заработной платы (1991=100%)	67	68	62	45	51	53	46	35
Индекс реальной заработной платы на середину года (июнь 1991=100%)	78	87	78	54	64	66	68	44
Индекс реальной заработной платы на конец года (декабрь 1991=100%)	52	48	38	35	39	42	27	30

Источники: Обзор экономики России. № 1. С. 203; То же. 1997. № 3. С. 218—220; Социально-экономическое положение России, январь 1999 г. М.: Госкомстат России, 1999. С. 224; Социально-экономическое положение России, январь 2000 г. С. 186—187; Труд и занятость в России. М.: Госкомстат России, 1999. С. 310—311.

Что касается второго “провала” в 1995 г., то он, по-видимому, явился следствием финансового кризиса в октябре 1994 г. (так называемого “черного вторника”), ставшего спусковым крючком для очередного всплеска инфляции в конце 1994 — начале 1995 г. Темпы роста цен далеко оторвались от темпов

роста денежной заработной платы, которая несмотря на некоторое сокращение этого отрыва в последующие месяцы 1995 г. так и не смогла “наверстать” упущенное. В результате падение реальной оплаты труда достигло в этом году, по официальным оценкам, 28%³⁵.

Таким образом, спуск реальной заработной платы на более низкую траекторию вызывался обычно потрясениями в финансовой сфере и сопровождавшимися их резкими некомпенсирруемыми скачками цен. Подтверждением этой закономерности стал августовский финансовый кризис 1998 г., спровоцировавший ее очередной глубокий “провал”.

Усредненные годовые показатели могут создать впечатление, что сокращение реальной оплаты труда продолжилось и в 1999 г. Эта иллюзия связана с тем, что на протяжении большей части 1998 г. она находилась на значительно более высоком докризисном уровне. В действительности же “эффект” от августовского шока был практически исчерпан уже к концу 1998 г. В начале следующего года уровень реальной заработной платы стабилизировался, а вскоре началось его активное повышение (по итогам последнего квартала 1999 г. он был на 18% выше, чем в соответствующий период предыдущего года)³⁶.

Реальные заработки могут снижаться не только из-за падения цены труда, но также из-за сокращения его продолжительности. Так, для периода 1992—1996 гг. индекс часовой реальной заработной платы оказывается примерно на 13 процентных пунктов выше индекса реальной оплаты труда, не учитывающего изменений в отработанном времени. Однако со второй половины 1990-х гг., когда понижающая динамика показателей рабочего времени сменилась повышательной, такая корректировка еще больше увеличивает “провал” в реальной заработной плате.

³⁵ В интерпретации этого эпизода также имеется некоторая неясность: каким образом в условиях умеренного падения ВВП на 4,1% реальная заработная плата могла сократиться на 28%? Для сравнения укажем, что более глубокий спад в предшествующем 1994 г., составивший 12,7%, сопровождался снижением реальной заработной платы лишь на 8%.

³⁶ Эксперты Российско-европейского центра экономической политики (РЕЦЭП) отмечают, что использование дефлятора потребительских цен для оценки индекса реальной заработной платы может давать смещенную картину в тех случаях, когда инфляционный всплеск вызывает резкие сдвиги в структуре потребительских расходов. (Скажем, августовский шок 1998 г. привел к активной переориентации спроса с импортных товаров на товары отечественного производства.) В подобной ситуации более точную оценку изменений в покупательной способности заработной платы можно получить с помощью дефлятора потребительских расходов. При таком подходе падение реальной заработной платы в 1999 г. оказывается равно 10% вместо 23% при стандартном подходе (см.: Обзор экономики России. 2000. № 1. С. 97).

Другие переходные экономики также испытали значительное, хотя и менее глубокое, падение реальной заработной платы — как правило, в пределах 30—35% (табл. 1.2). Кроме того, процесс ее обесценения не был в них таким затяжным: экономический рост, возобновлявшийся спустя два-три года после начала рыночных преобразований, обеспечивал ее восстановление до 80—90% от дореформенного уровня. Самое сильное падение реальной заработной платы, сопоставимое по размерам с российским, произошло в Болгарии, где она сократилась по сравнению с дореформенным периодом более чем вдвое. Возникает вопрос: как же могло случиться, что при столь сходной динамике оплаты труда траектория изменения занятости в этой стране (временами безработица превышала там 20%-й уровень) оказалась совершенно иной, чем в России?

Для ответа необходимо перейти от *“потребительской” заработной платы* (дефлированной по индексу потребительских цен) к *“производственной” заработной плате* (дефлированной по индексу цен производства), от которой, строго говоря, и зависит спрос фирм на рабочую силу. Именно в динамике этого показателя между Россией и другими переходными экономиками обнаруживается разительный контраст. Практически во всех странах ЦВЕ реальная *“производственная”* заработная плата выросла по сравнению с дореформенным уровнем (иногда существенно — на 20—30%)³⁷. В последние годы только в Болгарии и Румынии она продолжала удерживаться на несколько более низкой отметке. Удорожание рабочей силы не могло не подрывать спрос на нее, способствуя консервации устойчиво высокой безработицы. Не случайно в большинстве переходных экономик, вступивших в фазу посттрансформационного подъема, отмечался феномен *“экономического роста без создания дополнительных рабочих мест”*.

В России, как видно из табл. 1.15, за исключением 1997 и 1998 гг. цены производства росли быстрее потребительских цен. Следовательно, с точки зрения работодателей падение реальной заработной платы было еще более сильным, чем с точки зрения работников. В отличие от стран ЦВЕ *“производственная”* реальная заработная плата не обнаруживала тенденции к возвращению на дореформенный уровень: сокращение цены труда для производителей имело устойчивый характер.

³⁷ Blanchard O. Op. cit. P. 32—33. Наши расчеты, выполненные с использованием других данных, фиксируют менее значительный рост *“производственной”* реальной заработной платы, чем оценки О. Бланшара (см. табл. 1.2).

Таблица 1.15. Двенадцатимесчные темпы прироста индексов потребительских цен (ИПЦ) и цен производителей в промышленности (ИЦП)

	1992 г.	1993 г.	1994 г.	1995 г.	1996 г.	1997 г.	1998 г.	1999 г.
ИПЦ	2508,8	839,9	215,1	131,3	21,8	11,0	84,4	36,5
ИЦП	3275,0	895,0	233,0	175,0	25,6	7,4	23,2	67,3

Источники: Обзор экономики России. 1998. № 4. С. 37—39; Социально-экономическое положение России, январь 1999 г. С. 171, 180; Социально-экономическое положение России, январь 2000 г. С. 126, 130.

Этот вывод можно конкретизировать, оценив вклад различных факторов в изменение удельных издержек на рабочую силу в промышленности (результаты расчета приведены в табл. 1.16). Отметим, что даже при снижении реальной заработной платы эти издержки способны расти, если производительность труда сокращается опережающими темпами. Однако, как следует из представленных данных, в переходной экономике России доминировала тенденция к удешевлению рабочей силы. Несмотря на резкое падение производительности труда в первые пореформенные годы сочетание снижающейся “потребительской” заработной платы и опережающего роста цен производителей вело к тому, что с точки зрения предприятий рабочая сила становилась все дешевле. Сильнее всего издержки на нее сокращались в 1992 и 1995 гг. — на 25—30%, в 1994, 1997 и 1999 гг. экономика была меньше — порядка 5—10%. В 1993, 1996 и 1998 гг. отмечалось некоторое удорожание рабочей силы (на 6—8%). В итоге удельные издержки на оплату труда в промышленности снизились по сравнению с дореформенным периодом ровно вдвое.

Табл. 1.16 дает наглядное представление о реакции различных компонентов издержек на рабочую силу на шоки переходного периода. В первые пореформенные годы доминировала ценовая подстройка (по линии снижения реальных ставок заработной платы), хотя масштабы количественной подстройки были не намного меньше (это неудивительно, если учесть, что за первую половину 1990-х гг. средняя продолжительность отработанного времени сократилась примерно на 30 дней, т. е. почти на полтора календарных месяца, а численность промышленного персонала уменьшилась почти на четверть). При этом сокращение трудовых затрат примерно в равной пропорции распределялось между снижением занятости и сжатием рабочего времени. С 1997 г. в динамике отработанного времени обозначилась тенденция к росту, тогда как численность занятых продолжала падать. Это происходило на фоне фактической стабилизации или даже повышения часовых ставок реальной

заработной платы. Однако на рубеже 1998—1999 гг. на первое место вновь вышла ценовая подстройка — покупательная способность заработной платы уменьшилась почти на треть.

Таблица 1.16. Динамика удельных издержек на рабочую силу в промышленности России, %

	1992 г.	1993 г.	1994 г.	1995 г.	1996 г.	1997 г.	1998 г.	1999 г.
Годовые темпы изменения удельных издержек на рабочую силу в промышленности, %	-25	+6	-8	-31	+8	-4	-6	-12
<i>В том числе за счет</i>								
а) повышения (+)/снижения (-) часовых ставок реальной заработной платы для производителей	-33	-5	-11	-29	+12	+4	+6	-12
<i>из него по факторам:</i>								
- повышение (+)/снижение (-) часовых ставок реальной "потребительской" заработной платы	-24	+2	-4	-17	+13	+5	-7	-24
- опережение (-)/отставание (+) роста цен производства от роста потребительских цен	-12	-7	-6	-14	0	0	+14	+16
б) повышения (-)/снижения (+) производительности труда	+11	+10	+3	-4	-4	-8	0	-1
<i>из него по факторам:</i>								
- рост (-)/падение (+) объема производства	+18	+14	+21	+3	+4	-2	+5	-8
- увеличение (+)/сокращение (-) занятости	-5	-2	-11	-8	-5	-9	-5	+1
- увеличение (+)/сокращение (-) продолжительности труда	-3	-2	-9	-1	-3	+3	0	+6

Источники: данные табл. 1.1; Обзор экономики России. 1998. № 1. С. 60; Обзор экономической политики в России за 1998 год. М.: Бюро экономического анализа, 1999. С. 392; Обзор экономической политики в России за 1999 год. С. 759, 773—774.

Прогрессирующее удешевление рабочей силы позволяло поддерживать спрос на нее на достаточно высоком уровне. Этим во многом и объясняется, почему несмотря на глубокий переходный кризис занятость в российской экономике оставалась относительно стабильной. Адаптация предприятий к новым условиям осуществлялась преимущественно за счет изменения оплаты труда, значительно меньше затрагивая численность персонала. Резкая асимметрия отмечалась даже в промышленности, где, напомним, количественная подстройка шла значительно активнее, чем во всей экономике в целом (см. разд. 1.2).

Здесь, однако, необходимо принять во внимание действие некоторых осложняющих факторов, способных вести к повышению стоимости рабочей силы даже в условиях снижающейся оплаты труда.

Прежде всего, заработная плата далеко не единственный элемент затрат на рабочую силу. Опережающий рост *косвенных издержек* может вызывать удорожание труда, даже если прямые затраты фирм на его оплату снижаются. Согласно обследованиям Госкомстата России, в 1994—1998 гг. на долю косвенных расходов приходилось 40—45% общих затрат предприятий и организаций на рабочую силу, причем удельный вес этих расходов оставался практически неизменным (см. табл. 1.17)³⁸. Отсюда можно сделать вывод, что динамика общих затрат на рабочую силу следовала за динамикой оплаты труда, что едва ли удивительно, поскольку основную часть косвенных расходов составляли социальные отчисления и налоги, размер которых привязан к уровню заработной платы (на их долю приходилось до трети общих затрат на рабочую силу).

Но сокращение фиксируемой статистическими наблюдениями реальной заработной платы могло быть связано и с уводом все большей ее части в “тень”. Известно, что в России подобная практика приобрела необычайно широкий размах (подробнее об этом см. разд. 1.10). В случае увеличения расходов предприятий на выплату *“теневой” заработной платы* видимое падение стоимости рабочей силы может маскировать ее действительный рост. С учетом осуществляемой Госкомстатом России дооценки на скрытую оплату труда кумулятивное падение реальной заработной платы в пореформенный период оказывается существенно меньше (табл. 1.1). Если без дооценки индекс реальной заработной платы в 1999 г. составлял 35% от дореформенного уровня, то с дооценкой он повышается до 49%³⁹.

³⁸ В развитых странах доля прямого вознаграждения в структуре издержек на рабочую силу выше — 70—80% (см.: Вон-Уайтхед Д. Реформирование политики в области заработной платы в Центральной и Восточной Европе: первые итоги (1990—1996). М.: МОТ, 1997. С. 27).

³⁹ Вместе с тем в этих расчетах не учтен такой важный источник экономии издержек на рабочую силу, как ее несвоевременная оплата. По имеющимся оценкам, на протяжении 1992—1999 гг. это обеспечивало предприятиям дополнительную экономию в размере от 1 до 9% годового фонда заработной платы (см. разд. 1.10).

Таблица 1.17. Структура затрат предприятий и организаций на рабочую силу, % (сумма затрат=100%)

	1994 г.	1995 г.		1996 г.		1998 г.	
	Вся экономика	Вся экономика	Промышленность	Вся экономика	Промышленность	Вся экономика	Промышленность
Оплата труда	57,3	56,3	54,2	58,6	56,2	62,5	59,8
<i>Из нее:</i>							
выплаты на питание, топливо, жилье	1,8	1,4	1,3	1,2	1,2	1,6	1,7
Расходы по обеспечению жильем	2,7	4,3	5,8	3,4	4,5	2,0	3,1
Расходы на социальную защиту	27,5	26,5	26,8	29,3	29,9	27,9	28,4
<i>Из них:</i>							
обязательные отчисления и выплаты	23,3	23,4	23,2	27,1	27,6	27,0	26,4
Расходы на профессиональное обучение	0,3	0,3	0,3	0,4	0,5	0,3	0,3
Расходы на культурно-бытовое обслуживание	1,2	3,1	3,9	3,4	4,6	1,5	2,4
Прочие расходы	1,7	2,8	2,6	3,1	2,7	2,7	2,9
Налоги, связанные с использованием рабочей силы	8,5	6,7	6,4	1,8	1,6	1,2	1,1

Источники: Информационный статистический бюллетень. 1996. № 12. С. 19; Статистический бюллетень. 1998. № 10. С. 66; То же. 1999. № 31. С. 29.

Но даже с этой поправкой вывод о драматическом падении цены труда в России остается в силе, что резко контрастирует с опытом многих стран ЦВЕ, где издержки на рабочую силу в период трансформационного кризиса непрерывно росли и начали снижаться лишь после возобновления экономического роста, причем тенденция к их снижению оставалась неустойчивой и временами прерывалась ускоренным ростом реальной заработной платы, “отрывавшимся” от роста производительности труда⁴⁰.

Важным элементом российской системы компенсации труда остаются *льготы и гарантии*, предоставляемые предприятиями. Известно, что советское предприятие строилось как мини-государство или макросемья, обеспечивая работников широким набором благ и услуг — от материальной помощи и медицинского обслуживания до льготного питания и снабжения дефицитными товарами. Это было частью неявного контракта, в рамках которого лояльность трудового коллектива по отношению к администрации “обменивалась” на доступ к разнообразным социальным услугам. Предприятия создавали разветвленную социальную инфраструктуру, включавшую ведомственное жилье, общежития, поликлиники, столовые, магазины, дома культуры, стадионы, санатории, дома отдыха, летние детские лагеря, подсобные хозяйства и т. д. В условиях экономики дефицита, когда возможность приобретения подобных услуг вне предприятий была крайне ограничена, неденежная форма компенсации служила эффективным средством привлечения и удержания кадров.

В переходный период этот механизм компенсации в значительной мере утерял смысл, поскольку возникли новые, рыночные каналы получения соответствующих благ и услуг. Кроме того, тяжелое финансовое положение, в котором оказалось большинство предприятий, вынуждало их ограничивать круг неденежных льгот и гарантий и отказываться от объектов социальной инфраструктуры.

За 1992—1995 гг. охват работников услугами, получаемыми по месту работы, уменьшился по различным их видам на 5—30% (табл. 1.18). Что касается объектов социального назначения, находящихся на балансе предприятий, то их число сократилось по сравнению с дореформенным периодом на 70—80%⁴¹.

⁴⁰ Это различие между российской и центральноевропейской моделями рынка труда подчеркивается в работе С. Командера и А. Толстопятенко (см.: Commander S., Tolstopyatenko A. Op. cit.).

⁴¹ Healey H.M., Leksin V., Svetsov A. Privatisation and Enterprise-Owned Social Assets // The Russian Economic Barometer. 1998. N 2. P. 25.

Таблица 1.18. Доля занятого населения, получающего соответствующие социальные блага через предприятия, %

Виды услуг	1992 г.	1995 г.	Изменение
Медицинское обслуживание	50	42	-8
Организация отдыха	63	32	-31
Организация отдыха детей	55	34	-21
Детские сады	52	33	-19
Питание	25	21	-4
Снабжение продовольствием	34	14	-20
Обеспечение жильем	39	10	-29
Снабжение товарами	31	7	-24
Прочее	2	5	+3
Отсутствие социальных льгот	15	21	+6

Источник: Реформирование социальной инфраструктуры российских предприятий. Париж: ОЭСР, 1996. С. 47.

Тем не менее масштабы социальной поддержки, которая предоставляется через предприятия, остаются весьма значительными. Как следует из табл. 1.18, доля работников, не получавших никаких дополнительных услуг от своих предприятий, уменьшилась за 1992—1995 гг. лишь на 6%. Согласно результатам специального обследования Всероссийского центра изучения общественного мнения (ВЦИОМ), в 1996 г. каждые три из четырех предприятий по-прежнему содержали собственные столовые, магазины и общежития, каждые два из трех — жилые дома, каждое второе — поликлиники, детские сады и летние лагеря, каждое третье — спортивные сооружения⁴². Опрос предприятий промышленности, проведенный “Российским экономическим барометром” в конце 1997 г., показал, что среднее число финансируемых ими объектов соцкультбыта достигает в среднем четырех (в расчете на одно предприятие), а число прямых социальных льгот и гарантий (таких, как дополнительные отпуска, материальная помощь, дотации на питание и т. п.) — трех (см. разд. 3.2).

Роль неденежных форм компенсации возрастает с увеличением размеров предприятия. Чем оно крупнее, тем более важное место в его издержках на рабочую силу занимают социальные расходы, тем больше число финанси-

⁴² Виноградова Е. Социальная роль предприятий: мнения руководителей // Экономические и социальные перемены: мониторинг общественного мнения. 1997. № 5. С. 33.

руемых им объектов социального назначения и тем выше доля занятого на этих объектах персонала. Хотя к социальной поддержке персонала прибегают предприятия не только традиционного, но и нового частного сектора, в первом она распространена значительно шире, чем во втором⁴³.

По данным Госкомстата России, доля социальных расходов (за вычетом обязательных отчислений в государственные социальные фонды) в общих затратах предприятий на рабочую силу достигала в 1994—1998 гг. 10—15%, что было эквивалентно 20—25% денежной оплаты труда (табл. 1.17)⁴⁴. Обращает на себя внимание высокая степень устойчивости, которой отличалось соотношение между “зарплатным” и “социальным” компонентами компенсации рабочей силы.

В чем же причины подобной инерционности? Выделим наиболее существенные из них. Во-первых, процесс падения реальной заработной платы мало уступал по скорости процессу “сброса” объектов социальной инфраструктуры. Во-вторых, передача этих объектов на баланс местных органов власти далеко не всегда означала прекращение участия предприятий в их финансировании. В-третьих, нужно учитывать, что социальные блага и услуги могут предоставляться как на базе собственной инфраструктуры предприятий (строительство ведомственного жилья, поликлиник, детских садов и т. д.), так и в опосредованной, “рыночной” форме (кредитование сотрудников при приобретении ими жилья или его покупка за счет фирм, снабжение товарами по льготным ценам, обеспечение путевками в дома отдыха и т. д.). Если относительное значение первого канала снижалось, то второго могло возрастать (так, на частных предприятиях социальная поддержка шла почти исключительно через “рыночные” каналы). Наконец, немало объектов социального назначения так и осталось на содержании предприятий — либо потому, что местные власти отказывались принимать их на свой баланс, либо потому, что экономические стимулы к их “сбросу” были недостаточны.

Здесь действовало несколько факторов. Многие предприятия получали от государства значительные субсидии и налоговые льготы на содержание объектов соцкультбыта (прежде всего — жилого фонда). Какая-то часть подобных объектов допускала возможность коммерческого использования, что делало предприятия заинтересованными в их сохранении. Неденежная

⁴³ Кабалина В., Кларк С. Занятость и трудовые отношения в новом частном секторе // Новые формы занятости. М.: ИМЭМО РАН, 1998. С. 31—32. (Социально-трудовые исследования. Вып. XII).

⁴⁴ Скорее всего приведенная оценка является заниженной, поскольку в отчетности предприятий социальные расходы получают обычно неполное отражение. По мнению некоторых экспертов, их действительная величина на 10—25% выше, чем указывают предприятия (см.: Healey H.M., Leksin V., Svetsov A. Op. cit. P. 23.)

компенсация в виде прямого предоставления работникам социальных благ и услуг могла давать ощутимую экономию по обязательным платежам, освобождая предприятия от налогов и взносов в социальные фонды, начисляемых на фонд заработной платы. Привлекательность неденежных форм вознаграждения дополнительно усиливалась перманентной нехваткой у предприятий “живых” денег, особенно — в условиях нарастающей задолженности по заработной плате.

В результате несмотря на крупномасштабный “сброс” объектов социальной инфраструктуры доля внутрифирменных льгот и гарантий в суммарной компенсации рабочей силы продолжала удерживаться приблизительно на том же уровне, что и в дореформенный период⁴⁵. Если же принять во внимание низкий уровень денежной заработной платы и высокую альтернативную стоимость приобретения аналогичных благ и услуг вне предприятия, то нельзя исключить, что их относительная ценность для многих работников могла даже возрасти.

В данном отношении российская система компенсации рабочей силы продолжала сохранять “нерыночные” черты. Как ни парадоксально, это могло быть оборотной стороной резкого падения реальной заработной платы в переходный период. По-видимому, сохранявшийся доступ к внутрифирменным социальным благам и услугам был одним из главных условий, сделавших возможным ее радикальное сокращение.

1.6 Движение рабочей силы

Относительная стабильность занятости и умеренные масштабы открытой безработицы могли создать впечатление, что российский рынок труда пребывал в стагнирующем состоянии. Действительно, если работники до последнего держатся за имеющиеся у них рабочие места ввиду отсутствия иных перспектив, а предприятия не испытывают особой потребности в освобождении от избыточной рабочей силы, поскольку ее оплата ничтожно мала, то это способно вести к длительной консервации исходно неэффективной структуры занятости. Однако представление о малой подвижности российского рынка труда не находит подтверждения.

⁴⁵ Commander S., Lee U., Tolstopyatenko A. Social Benefits and the Russian Industrial Firms // Enterprise Restructuring and Economic Policy in Russia.

Полные данные о динамике оборота рабочей силы в дореформенный период отсутствуют, имеется информация лишь о движении рабочих в промышленности, строительстве и на транспорте. Исходя из нее можно сделать вывод, что в условиях прежней плановой системы мобильность трудовых ресурсов постепенно снижалась. Так, коэффициент найма рабочих в промышленности упал с 30,0% в 1970 г. до 25,8% в 1980 г. и затем до 21,8% в 1990 г. Аналогичной была и динамика выбытия: 31,0, 27,1 и 24,4% соответственно. Тем не менее даже в позднесоветский период показатели движения рабочей силы сохранялись на достаточно высоком уровне.

Тем удивительнее, что переход к рынку сопровождался не замедлением, а ускорением оборота кадров. То, что произошла активизация выбытий (до 31—36% среди рабочих в промышленности), выглядит вполне закономерно. Но рост интенсивности найма (до 23—24%) трудно оценить иначе как парадоксальный.

С 1992 г. соответствующие данные стали собираться для всех отраслей, причем не только по рабочим, но и по остальным категориям занятого персонала. Коэффициент валового оборота рабочей силы, определяемый как сумма коэффициентов найма и выбытия, достигал в переходный период 40—45% для всей экономики и 45—55% для промышленности, что свидетельствует о ежегодном крупномасштабном “перетряхивании” кадров (табл. 1.19). Следует

*Таблица 1.19. Показатели движения рабочей силы**

	1992 г.	1993 г.	1994 г.	1995 г.	1996 г.	1997 г.	1998 г.	1999 г.
Вся экономика								
Коэффициент найма	22,9	21,1	20,8	22,6	18,9	19,9	21,0	24,2
Коэффициент выбытия	26,9	25,1	27,4	25,7	23,9	24,5	24,9	24,5
Структура выбытия (все выбывшие=100%):								
в результате высвобождения	8,4	5,8	7,9	6,3	8,4	9,3	8,9	6,2
по собственному желанию	—	65,1	64,2	68,3	67,0	66,0	67,3	71,9
Промышленность								
Коэффициент найма	22,2	20,1	18,8	21,1	16,9	19,2	19,8	27,4
Коэффициент выбытия	28,0	28,8	32,8	28,4	27,0	26,8	27,7	27,0

* В % от среднесписочной численности персонала.

Источники: Труд и занятость в России. М.: Госкомстат России, 1996. С. 64; Труд и занятость в России. М.: Госкомстат России, 1999. С. 196—200; Социально-экономическое положение России, январь 2000. С. 200—201.

отметить, что приведенные оценки занижают действительные масштабы этого процесса. Во-первых, в их основе лежат данные по средним и крупным предприятиям, а из опыта других стран известно, что на малых предприятиях оборот кадров намного выше. Во-вторых, они относятся только к работникам списочного состава и не учитывают прием и выбытие совместителей, а также работников, занятых по договорам гражданско-правового характера, — не говоря уже о широко распространенной неформальной занятости. (Например, в 1994 г. коэффициент найма для совместителей достигал 66,8%, коэффициент выбытия — 64,6%.) Не исключено, что с поправкой на эти факторы валовой оборот возрос бы до 60—70%, достигнув уровня, характерного для большинства западноевропейских стран⁴⁶.

По масштабам движения рабочей силы Россия заметно опережала страны ЦВЕ, причем достигалось это за счет большей активности не столько выбытий, сколько приемов на работу (табл. 1.20). В других переходных экономиках интенсивность найма с началом рыночных реформ, как правило, резко снижалась. В России же наем продолжал поддерживаться на устойчиво высокой отметке, что составляет одну из наиболее парадоксальных характеристик российского рынка труда.

На наш взгляд, она объяснялась сочетанием двух факторов — слабым контролем предприятий над процессом оттока кадров и повышенной текучестью среди вновь принятых работников.

По данным опросной статистики, на “нужных” с точки зрения предприятий работников приходится почти половина всех выбытий (подробнее этот вопрос будет обсуждаться в разд. 3.5). Столь слабая степень контроля над этим процессом вынуждала предприятия активно прибегать к компенсирующему набору для заполнения рабочих мест, покинутых ушедшими работниками. Компенсирующий характер найма подтверждается положительной связью между показателями притока и оттока кадров. По оценке В. Гимпельсона и Д. Липпольдта, полученной при анализе выборки из более чем 6 тысяч предприятий, эластичность уровня найма рабочей силы по уровню ее выбытия составляет +0,53. Это означает, что каждый второй новичок принимался для того, чтобы заменить выбывшего работника⁴⁷.

⁴⁶ Подробнее об этом см.: Гимпельсон В., Липпольдт Д. Оборот рабочей силы в России: основные тенденции, отраслевая специфика, региональные различия. В США и Канаде валовой оборот рабочей силы достигает еще более высокой отметки — 100—150%.

⁴⁷ Гимпельсон В., Липпольдт Д. Оборот рабочей силы в России. С. 129.

Таблица 1.20. Показатели оборота рабочей силы в России и некоторых странах ЦВЕ*

	Коэффициент найма (h)	Коэффициент выбытия (s)	Коэффициент валового оборота ($h + s$)
Болгария (1993)			
Вся экономика	10,8	20,8	31,6
Промышленность	10,1	21,7	31,8
Венгрия (1988)			
Вся экономика	10,7	11,3	22,0
Промышленность	21,6	19,4	41,0
Польша (1993)			
Вся экономика	20,6	21,0	41,6
Промышленность	25,0	20,7	45,7
Румыния (1992)			
Госсектор	5,4	18,4	23,8
Промышленность	5,2	17,7	23,9
Россия (среднее, 1992—1998)			
Вся экономика	21,4	25,4	46,8
Промышленность	20,1	28,3	48,4

* В % от среднегодовой численности занятых.

Источники: данные табл. 1.19; Гимпельсон В., Липпольдт Д. Оборот рабочей силы в России: основные тенденции, отраслевая специфика, региональные различия. С. 117.

На это накладывалась слабая закрепляемость кадров. По имеющимся данным, более половины “новичков” не задерживаются на полученном месте работы, оставляя его в течение первого же года (см. об этом в разд. 3.5). Отсюда — необходимость повторных наймов на одни и те же рабочие места, почти в равной мере актуальная как для успешных, так и неуспешных предприятий.

Повышенная текучесть среди этой части персонала могла вызываться различными причинами.

1. Не исключено, что определенная часть наймов по-прежнему диктуется внеэкономическими факторами (обязательствами предприятий по приему выпускников “профильных” учебных заведений; знакомственными связями, давлением вышестоящего начальства и т. п.). Многие трудоустроенные по этим каналам рассматривают полученное место работы как временное пристанище, которое они оставляют при первой же возможности.

2. В условиях нестабильной рыночной конъюнктуры предприятиям может быть выгоднее нанимать работников на фиксированный срок или выполнение фиксированного объема работ. Частота наймов и увольнений будет в таком случае выше, чем при использовании бессрочных трудовых контрактов.

3. Еще в советские времена сформировался значительный сегмент “плохих” рабочих мест с невысокой оплатой и неблагоприятными условиями труда, предназначенных для малоквалифицированных работников с низким уровнем дисциплины. Обе стороны — и наниматели, и нанимавшиеся — не питали иллюзий относительно долговечности связывавших их отношений. Высокая вероятность увольнения таких работников (либо по собственному желанию, либо за нарушение дисциплины) предусматривалась предприятиями заранее, в момент зачисления в штат. Хотя аналогичные сегменты “плохих” рабочих мест существуют в любых экономиках, есть основания полагать, что в советской экономике он был представительнее, чем в других бывших социалистических странах, и что в пореформенный период он мог стать еще больше.

4. Из-за ограниченности информационных потоков оценка потенциальной производительности претендентов на вакантные рабочие места и их предварительный отбор наталкиваются на российский рынок труда на серьезные препятствия. При приеме на работу практически не применяются процедуры интервьюирования и тестирования; отсутствуют надежные “сигналы” (в виде рекомендательных писем, послужных списков, общепризнанного рейтинга учебных заведений и т. п.), по которым можно судить о качественных характеристиках кандидатов; лишь недавно стала входить в употребление рассылка стандартизованных резюме и т. д. Как и прежде, ценным источником информации остаются трудовые книжки, но они позволяют производить отбор претендентов лишь в самой грубой форме. Вынужденные действовать почти вслепую, российские работодатели заменяют отбор *ex ante* отбором *ex post*, прибегая к своего рода “избыточному” найму и отбирая наиболее подходящих кандидатов опытным путем — по первым результатам их производственной деятельности. Те из них, кто признаются профессионально малопригодными, через короткое время покидают предприятие.

В результате активность предприятий в привлечении рабочей силы поддерживалась на уровне, не типичном для ситуации глубокого экономического кризиса.

Однако самым общим условием, благодаря которому и становился возможным столь интенсивный набор, следует считать низкие издержки, связанные с наймом и увольнением рабочей силы (подробнее об этом см. разд. 1.7). Если бы избавление от нанятых работников требовало значительных затрат и длительного времени, предприятия проявляли бы куда большую сдержанность в их привлечении. Это подводит нас к еще одной парадоксальной черте российского рынка труда — доминированию добровольных увольнений.

В плановых экономиках вынужденные увольнения по экономическим причинам (по сокращению штатов и т. п.) практиковались в крайне ограниченной степени. Поэтому на старте рыночных реформ среди причин выбытия рабочей силы по инерции продолжали преобладать увольнения по собствен-

ному желанию. Однако по мере углубления кризиса вынужденные увольнения нарастали и вскоре начали превосходить добровольные. Сошлемся на пример Польши. Если в 1992 г. вынужденные и добровольные увольнения соотносились в ней примерно как 1:1, то уже в 1993 г. — как 1:0,6. И хотя с началом экономического подъема разрыв стал сглаживаться, лидерство по-прежнему сохранялось за увольнениями по инициативе работодателей⁴⁸.

Как видно из табл. 1.19, ситуация на российском рынке труда была иной. Вынужденные увольнения так и не получили на нем заметного распространения. Высвобождаемые работники составляли не более 1,5—2,5% среднесписочной численности персонала, или 6—10% общего числа выбывших. Доминировали увольнения по собственному желанию, достигавшие 16—18% среднесписочной численности, или 65—70% общего числа выбывших. Даже с учетом возможной маскировки части вынужденных увольнений под добровольные трудно усомниться, что подавляющее большинство покидавших предприятия работников составляли те, кто делали это по собственной инициативе. (Заметим попутно, что подобная структура убытий едва ли была возможна, если бы шансы увольнявшихся на нахождение другой работы были минимальными.)

Анализ движения рабочей силы в российской экономике заставляет внести коррективы в модель реаллокации-реструктуризации занятости, описанную в начале главы. Предположение, что в ходе рыночной трансформации предприятия традиционного сектора будут только “выталкивать” рабочую силу, а предприятия нового частного — только “притягивать” ее, оказывается упрощенным. Российский опыт свидетельствует, что традиционный сектор (напомним, что обсуждаемые показатели относятся лишь к средним и крупным предприятиям) также способен выступать в качестве источника притяжения рабочей силы, причем не менее, а подчас и более мощного, чем новый частный сектор.

1.7

Общая структура потоков на рынке труда

Другим не менее важным аспектом мобильности рабочей силы являются ее перемещения не между предприятиями, а между различными состояниями на рынке труда — занятостью, безработицей и экономической неактивностью. Структура распределения населения в возрасте 15—72 лет по соответствующим

⁴⁸ Rocznik Statystyczny. Waszawa, 1997. P. 137.

группам отражена на рис. 1.1. Из нее видно, что в конце 1999 г. 55,6% взрослого населения России были заняты, 8,3% являлись безработными и 36,1% находились в состоянии экономической неактивности.



Рис. 1.1. Структура населения России 15–72 лет, 1999 г.
(по данным обследования рабочей силы Госкомстата России)

Источник: Обследование населения по проблемам занятости, ноябрь 1999 г.
Вып. 2. С. 20

Вывод о высоком динамизме российского рынка труда подтверждается данными об основных направлениях перемещения рабочей силы в ряде переходных экономик, приведенными на рис. 1.2. На диаграммах в наглядной форме представлена общая картина потоков рабочей силы в России (в 1992–1993 и 1995–1996 гг.), а также в Польше, Словакии, Словении и Чехии (в 1994–1995 или 1995–1996 гг.), с оценками вероятности смены статусов на рынках труда каждой из этих стран. (Например, данные на диаграмме (б) показывают, что в России из тех, кто были заняты в 1995 г., 77,2% трудились на том же месте работы и годом позже, 12,1% поменяли его, 3,4% стали безработными, а 7,3% выбыли из состава экономически активного населения.)

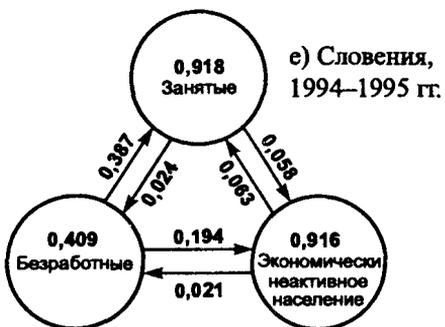
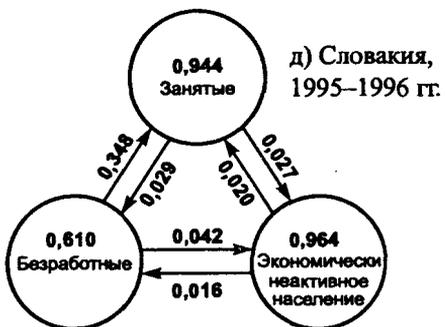
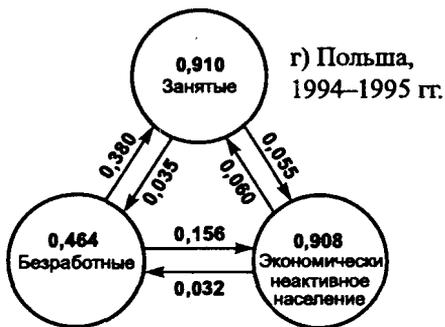
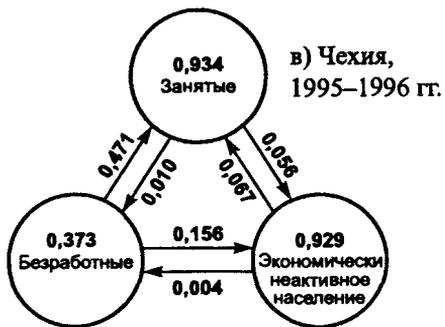
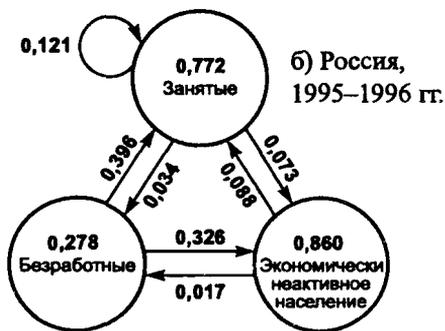
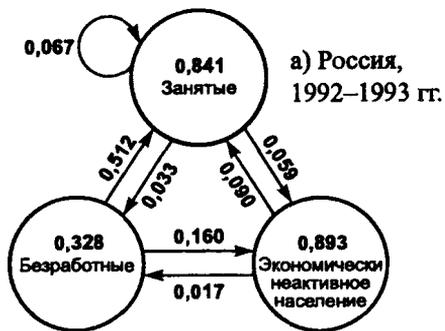


Рис. 1.2. Поток на рынках труда России и стран ЦВЕ

Источники: Сабирьянова К. Микроэкономический анализ динамических изменений на российском рынке труда // Вопросы экономики. 1998. № 1. С. 48; Boeri T., Bruno R. A Short Note on the Characteristics of Labour Turnover in Central and Eastern Europe. P. 156–157.

Из рис. 1.2 видно, что вероятность смены почти любого статуса на российском рынке труда была существенно выше, чем на рынках труда стран ЦВЕ:

- в России среди занятых в 1995 г. имели работу и год спустя 89%, тогда как в Польше, Словакии, Словении и Чехии — 91—94%;
- среди безработных годом позже продолжали оставаться не у дел менее 30%, тогда как в Польше, Словакии, Словении и Чехии — 40—60%, что свидетельствует об относительной легкости, с какой преодолевалось состояние “безработности” в России;
- в России из экономически неактивного населения прежний статус сохраняли 86%, тогда как в Польше, Словакии, Словении и Чехии — 91—96%.

Интенсивность отдельных потоков на российском рынке труда также была, как правило, выше:

- по интенсивности переходов из состояния занятости в состояние безработицы Россия находилась примерно на том же уровне, что Польша, и превосходила Словакию, Словению и Чехию;
- темп перемещений из состояния занятости в состояние неактивности в России был наивысшим;
- по интенсивности перемещений из категории безработных в категорию занятых Россия уступала только Чехии;
- по частоте переходов от безработицы к экономической неактивности Россия была впереди;
- наконец, Россия лидировала по интенсивности перемещений из состояния неактивности как в состояние занятости, так и в состояние безработицы.

Как видим, российский рынок труда отличался явно бóльшим динамизмом, чем рынки труда других стран с переходной экономикой. Похоже, если сравнивать с работниками из стран ЦВЕ, россияне меньше держались за имеющиеся рабочие места; лишившись прежнего места работы, легче и быстрее находили новое; наконец, чаще переходили от состояния трудовой активности к неактивности, и обратно. Важно отметить, что приведенные данные о потоках на рынках труда Польши, Словакии, Словении и Чехии относятся к периоду, когда экономики этих стран вступили в фазу посттрансформационного оживления, в то время как в российской экономике в 1995—1996 гг. все еще продолжался спад.

Подведем предварительные итоги. Очень часто ситуация на российском рынке труда и перспективы его развития рисовались в предельно мрачных и катастрофических тонах, как если бы он пребывал в состоянии глубокой стагнации. Предполагалось, что миллионы отчаявшихся людей тщетно ищут хоть какую-нибудь работу; что те, у кого она есть, держатся за нее “руками и

ногами”; что предприятия активно прибегают к массовому высвобождению рабочей силы; что количество имеющихся в экономике вакансий микроскопично; что средняя продолжительность безработицы измеряется годами; что возможности трудоустройства ничтожно малы, и лица, попавшие в ряды безработных, практически не имеют шансов оттуда выбраться.

Однако, как мы убедились, статистический “портрет” российского рынка труда выглядит во многом иначе: уровень общей безработицы в российской экономике никогда не достигал значений, характерных для большинства стран ЦВЕ в пик переходного кризиса; регистрируемая безработица колебалась вокруг отметки 2—3%; вынужденные увольнения не получили сколько-нибудь широкого распространения, среди причин выбытия рабочей силы устойчиво доминировали увольнения по собственному желанию; предприятия проявляли достаточно бурную активность в сфере найма; продолжительность безработицы оставалась сравнительно умеренной; наблюдался интенсивный отток из рядов безработных, причем эффективность трудоустройства, производившегося российскими службами занятости, была выше, чем у многих их восточноевропейских коллег; наконец, смена статусов осуществлялась с большей легкостью, чем на рынках труда стран ЦВЕ.

Чем же обеспечивалась высокая степень подвижности российского рынка труда? Для ответа на этот вопрос необходимо рассмотреть общие институциональные условия, в которых протекало его развитие, а также проанализировать специфические адаптационные механизмы, выработанные его участниками для смягчения издержек переходного процесса.

1.8 Характеристики институциональной гибкости

Излишняя “зарегулированность” способна замедлять адаптацию рынка труда к изменившимся условиям, увеличивать сопровождающие ее издержки, вести к формированию высокой и затяжной безработицы. Напротив, его гибкость позволяет быстрее осуществлять перераспределение рабочей силы и с меньшими трениями приспособляться к новой ситуации. Особенно опасна “неповоротливость” рынка труда в переходный период, в условиях смены общего экономического режима.

Институциональная гибкость — комплексное понятие. Многие факторы могут становиться причиной “окоственения” рынка труда, затягивая приспосовление к шокам. Анализ показывает, что по большинству институциональных характеристик российский рынок труда предстает как менее “зарегулированный”, если сравнивать его с рынками труда других постсоциалистических стран.

1. Установление высоких ставок *минимальной заработной платы* может оттеснять в ряды безработных лиц с низкой производительностью и вести к сокращению возможностей занятости для молодежи.

На российском рынке труда влияние этого фактора практически не ощущалось. В течение всего пореформенного периода законодательный минимум оставался чрезвычайно низким, колеблясь в пределах 5—12% средней заработной платы (табл. 1.1)⁴⁹. В абсолютном выражении его величина также была мизерной — менее 85 руб. по состоянию на конец 1999 г., что при переводе по официальному обменному курсу было эквивалентно примерно 3 долл. США. В странах ЦВЕ соотношение между минимальным и средним уровнями оплаты труда было значительно выше — 35—45%⁵⁰.

После длительного перерыва повышение законодательного минимума было произведено в середине 2000 г. (до 132 руб.), а затем еще раз на рубеже 2001 г. (до 200 руб.). Но даже после этих изменений минимальная оплата труда оставалась на очень низком относительном уровне, составляя не более 10% средней заработной платы (очередное повышение до 300 руб. намечено на середину 2001 г.).

2. Гибкость рынка труда может подрываться жесткой системой *индексации заработной платы*. Тесная привязка темпов роста номинальной заработной платы к темпам роста цен затрудняет достижение макроэкономической стабильности, если одним из ее необходимых условий выступает снижение реальной оплаты труда. Индексация создает условия для формирования спирали “цены — заработная плата”, превращая инфляцию в самоподдерживающийся процесс. Кроме того, она придает инерционность шкале относительных ставок заработной платы, тогда как новые рыночные условия требуют ее кардинальной перестройки.

На ранних этапах реформ во многих странах ЦВЕ были введены весьма жесткие схемы индексации (наиболее яркий пример — Болгария), обязательные как для государственного, так и негосударственного секторов. Нередко объектом индексации выступала средняя заработная плата, а степень ее защиты от инфляции приближалась к 100%⁵¹.

⁴⁹ Фактор минимальной оплаты труда играл немаловажную роль в период действия налога на сверхнормативную заработную плату, который были обязаны платить предприятия, где средняя заработная плата превышала установленное число официальных минимумов. Указанный налог был отменен в 1996 г. (подробнее об этом см. ниже).

⁵⁰ Voeri T., Burda M.C., Kollo J. Op. cit. P. 55.

⁵¹ Вон-Уайтхед Д. Указ. соч. С. 8.

В России Закон об индексации денежных доходов и сбережений населения был принят еще до начала рыночных реформ в 1991 г. Пороговое значение инфляции, по достижении которого должен был вступить в действие механизм индексации, было установлено на уровне 6%. Первая часть заработной платы, равная полуторной величине минимальной оплаты труда, подлежала 100%-й индексации, следующая часть, равная полуторной величине минимальной оплаты труда, — индексации на 50%.

Однако механизмы реализации этого закона выработаны не были. На практике индексировалась только минимальная заработная плата (а не средняя, как во многих странах ЦВЕ), причем каждая очередная корректировка требовала принятия специального закона парламентом и его последующего подписания президентом страны. Как следствие, индексация производилась через нерегулярные промежутки времени и вне прямой связи с динамикой стоимости жизни. В 1992 г. минимальная заработная плата повышалась 2 раза, в 1993 г. — 4, в 1994 г. — 1, в 1995 г. — 5, в 1996 г. — 2, в 1997 г. — 1, в 1998—1999 гг. — ни разу и, наконец, в 2000 г. — 1 раз.

Фактически минимальная заработная плата приобрела в России не свои собственные ей функции, превратившись в счетную единицу при определении размеров социальных пособий, штрафов, государственных пошлин и т. д. Поскольку она лежала в основе всей системы социальных гарантий, каждое ее повышение существенно увеличивало нагрузку на расходную часть бюджета. Отсюда — прямая заинтересованность правительства в том, чтобы проводить индексацию как можно реже.

Связь минимального размера оплаты труда с социальными выплатами была разорвана только в 2000 г., когда для их исчисления была введена специальная более низкая ставка (первоначально она была установлена на уровне 100 руб.), которая не должна меняться одновременно с изменениями в минимальной заработной плате. Это открывает возможности для более гибкого подхода к вопросу о частоте индексаций.

В целом же все указывает на то, что принятая в России схема индексации оставалась формальной и не могла служить фактором, серьезно затруднявшим борьбу с инфляцией или заметно деформировавшим структуру относительных ставок заработной платы.

3. На старте рыночных реформ практически все постсоциалистические страны пытались сдерживать рост заработной платы с помощью налоговых санкций, взяв на вооружение так называемую *налоговую политику ограничения доходов*. Подобного рода меры рассматривались как один из наиболее эффективных механизмов противодействия инфляции.

Налоговая политика доходов была разработана и начала применяться еще в последние годы существования Советского Союза (так называемый “абалкинский” налог на прирост фонда оплаты труда). С началом российских

рыночных реформ она была модифицирована, но не отменена. Был введен контроль за средним уровнем заработной платы, причем его действие распространялось на предприятия как государственного, так и негосударственного секторов. В различные годы нормируемый уровень оплаты труда составлял от 4 до 8 минимальных заработных плат, а ставки налога за его превышение колебались от 32 до 50%. По оценкам специалистов, российская политика налогового ограничения доходов была одной из самых жестких среди всех постсоциалистических стран⁵². Однако ее жесткость в значительной мере сводилась на нет тем, что предприятиями были разработаны разнообразные страховые, депозитные и т. п. схемы, позволявшие им успешно обходить налог на сверхнормативную заработную плату.

В настоящее время многие исследователи переходных экономик склоняются к выводу, что налоговая политика ограничения доходов не оправдала возлагавшихся на нее надежд и принесла скорее больше вреда, чем пользы⁵³. Хотя с фискальной точки зрения налоги на фонд оплаты труда чрезвычайно привлекательны ввиду легкости их сбора, обращение к ним чревато многими негативными последствиями на микроуровне — нарушением связи между заработной платой и производительностью труда; переносом налогового бремени на наиболее эффективные предприятия, имеющие возможность оплачивать своих работников по более высоким ставкам; использованием неденежных форм вознаграждения за труд; уводом значительной части заработной платы “в тень”. Опасения, что в условиях переходных экономик эскалация требований о повышении заработной платы может выступать чуть ли не главным источником инфляции, также, по-видимому, оказались преувеличенными, особенно в тех странах, где, как в России, не было сильных и влиятельных профсоюзов.

Постепенное разочарование в налоговой политике ограничения доходов привело к тому, что постсоциалистические страны одна за другой начали отказываться от нее (до сих пор она сохраняется только в Румынии). В России налог на превышение нормируемого уровня оплаты труда был отменен в 1996 г. Похоже, в этой области российский опыт был схож с опытом большинства стран ЦВЕ.

4. *Налоги и начисления на фонд оплаты труда* вбивают клин между заработной платой, фактически достающейся работникам, и теми совокупными затратами, которые приходится нести фирмам в связи с использованием их труда. Чем больше этот разрыв, тем слабее при прочих равных условиях спрос на рабочую силу.

⁵² Вон-Уайтхед Д. Указ. соч. С. 4—6.

⁵³ Там же. С. 28—31.

В России суммарная ставка взносов в социальные фонды (в пенсионный фонд, фонд занятости, фонды социального и обязательного медицинского страхования) составляла около 40% фонда оплаты труда. В странах ЦВЕ аналогичный показатель был выше — 45—60%⁵⁴. Правда, в некоторых из них существенную долю взносов в социальные фонды вносили сами работники; отчисления непосредственно с работодателей находились в пределах 40—50% фонда оплаты труда. Кроме того, в России некоторые налоги также устанавливались (или устанавливаются до сих пор) в процентном отношении к фонду заработной платы (целевые сборы на содержание милиции, благоустройство территории, нужды образования, транспортный сбор), достигая суммарно 2—2,5% от его величины. Но даже с этими поправками и уточнениями налоговая нагрузка на фонд оплаты труда, которую несли российские предприятия, была не обременительнее той, с которой сталкивались фирмы в странах ЦВЕ. Необходимо также добавить, что схемы, использовавшиеся российскими предприятиями для ухода от налога на сверхнормативную оплату труда, с успехом применялись ими и для сокращения взносов в социальные фонды.

Начиная с 2001 г. взносы в различные внебюджетные фонды были объединены в единый социальный налог, причем совокупная ставка была снижена почти на 4 процентных пункта, а также введена регрессивная шкала. Эти изменения способны вывести Россию в число стран с переходной экономикой, имеющих наименьшую налоговую нагрузку на фонд оплаты труда.

5. Щедрое *пособие по безработице* могут делать их получателей более “разборчивыми” при оценке предлагаемых вариантов трудоустройства и побуждать к регистрации в службах занятости тех, кто реально не заинтересован в нахождении работы. В этом случае средний срок поиска на рынке труда удлинится, способствуя поддержанию безработицы на высокой отметке. Не менее важно, что щедрый режим выплат ограничивает возможности сокращения заработной платы, затрудняя ее адаптацию к изменившимся условиям: вместо того чтобы соглашаться на получение более низкой оплаты, многие работники предпочитают регистрироваться в службах занятости и существовать на пособия по безработице.

Однако, как было показано выше (разд. 1.4), особенности устройства и функционирования российской системы поддержки безработных таковы, что в большинстве случаев стимулы к регистрации в государственных службах занятости оказывались весьма слабыми. По-видимому, и в этом отношении российский рынок труда едва ли отличался чрезмерной “зарегулированностью”.

⁵⁴ Вон-Уайтхед Д. Указ. соч. С. 28—31.

Впрочем, применительно к переходным экономикам проблема может формулироваться иначе. Многие исследователи видят в значительных выплатах по безработице необходимое условие успешной реаллокации-реструктуризации занятости⁵⁵. Высокие пособия активизируют добровольный отток работников из традиционного сектора, ослабляя страх перед переходом в состояние “безработности”. Кроме того, они развязывают руки менеджерам, которые получают возможность ускоренными темпами осуществлять “сброс” избыточной рабочей силы, прибегая к массовым увольнениям (в противном случае их решимость будет сдерживаться социальными и этическими соображениями, а также жестким сопротивлением работников). Соответственно отсутствие достаточной компенсации безработным может тормозить темпы структурной перестройки.

Однако в случае российской экономики этот аргумент, похоже, не работает⁵⁶. Как было показано в одном из предыдущих разделов, в России интенсивность выбытия рабочей силы была выше, чем в других постсоциалистических странах. Высокая доля добровольных увольнений также свидетельствует, что сдерживающий эффект, связанный с недостаточным развитием системы поддержки безработных, если и существовал, был практически незаметен.

6. Жесткая *регламентация процедур найма и увольнения* заставляет фирмы осторожнее относиться к привлечению дополнительных работников, поскольку от них будет нелегко освободиться, если впоследствии возникнет такая необходимость. Во многих странах увольнения допускаются только при условии предварительного уведомления самих работников, получения согласия от профсоюзов и государственных органов занятости, выплаты значительных выходных пособий и т. д. Повышенная осторожность фирм при найме может обрекать многих ищущих работу на длительное пребывание в рядах безработных.

По российскому законодательству, в случае увольнения в связи с сокращением штатов, реорганизацией или ликвидацией предприятия работнику полагается компенсация в размере двух-, трехмесячного заработка. Профсоюзные организации должны извещаться о предстоящем высвобождении за три месяца, а местные службы занятости — за два.

⁵⁵ Boeri T. Transition with Labour Supply: William Davidson Institute, Working Paper N 274. Kentucky, 1999.

⁵⁶ Чтобы стимулировать перераспределение рабочей силы из традиционного сектора в новый частный, поддержка безработных должна быть избирательной и сильно дифференцироваться по различным их категориям. Российскую систему страхования по безработице скорее можно охарактеризовать как “универсалистскую”.

В большинстве стран ЦВЕ выходные пособия также не превышают суммы двух-, трехмесячного заработка. Вместе с тем во многих из них применяется более дифференцированный подход. Выходное пособие выплачивается только в случае массовых увольнений, а его размер ставится в зависимость от стажа работы увольняемого на данном предприятии⁵⁷.

Сравнительный анализ показывает, что российская система по оказанию поддержки сокращенным работникам является, по-видимому, более обременительной для предприятий, чем системы, действующие в странах ЦВЕ. Однако эти издержки компенсируются той легкостью, с которой российские предприятия могут обходить соответствующие требования и ограничения. В их распоряжении имеется широкий набор средств (от лишения премий и ужесточения дисциплины до отправки в административные отпуска и задержек заработной платы) для того, чтобы побуждать работников к добровольному уходу, избавляя себя от необходимости выплачивать выходные пособия.

7. “Склероз” рынка труда может вызываться негибкостью *относительных ставок заработной платы*. Если допустимые разрывы в оплате труда узки и жестко контролируются, то это подрывает стимулы к привлечению менее опытной и менее квалифицированной рабочей силы, обрекая значительную ее часть на незанятость.

В России система тарифных ставок была полностью децентрализована в ходе рыночных реформ (а частично даже до их начала). Прямое государственное регулирование сохранилось только в бюджетном секторе, где действует введенная в 1992 г. Единая тарифная сетка (ЕТС), состоящая из 18 разрядов (ставка первого разряда соответствует законодательному минимуму заработной платы, хотя по решению правительства может устанавливаться выше него)⁵⁸. Аналогичные системы регулирования оплаты труда в государственном секторе были введены в первые годы реформ и в странах ЦВЕ⁵⁹.

Несомненно, это вносило определенный элемент негибкости в структуру относительных заработков. Из-за более тесной привязки к законодательному минимуму оплата труда в бюджетном секторе оказывалась существенно ниже среднего уровня. Чтобы поддержать самые низкооплачиваемые категории бюджетных работников, правительство было вынуждено повышать ставки низших разрядов в большей пропорции, чем ставки высших разрядов. Это

⁵⁷ Boeri T., Burda M.C., Kollo J. Op. cit. P. 55.

⁵⁸ Несмотря на это, начиная с 1996 г. ставка первого разряда удерживалась на уровне *ниже* минимального размера оплаты труда, составляя в период 1996—1998 гг. 60 руб. Лишь в 1999 г., когда произошло повышение ставки первого разряда до 100 руб., она превысила минимальный размер оплаты труда.

⁵⁹ Вон-Уайтхед Д. Указ. соч. С. 8.

вело к нивелированию оплаты труда в бюджетном секторе и прогрессирующему вымыванию из него наиболее квалифицированной части кадров. Поскольку ЕТС регулирует ставки не только на федеральном, но и на региональном уровне, она лишала региональные власти возможности дифференцировать заработную плату различных категорий бюджетных работников в соответствии с местными потребностями и условиями.

ЕТС могла оказывать определенное воздействие и на формирование заработной платы на предприятиях негосударственного сектора. Формально они свободны в вопросах оплаты труда и вправе устанавливать любую систему, какую сочтут необходимой. Однако некоторые гарантии и доплаты (за работу в отдаленных регионах, в отраслях и профессиях с неблагоприятными условиями труда или повышенным риском и т. д.) могут быть привязаны к единой тарифной сетке. Не исключено, что многие предприятия были вынуждены так или иначе считаться с происходившими в ней изменениями, так что любое повышение ставок ЕТС, осуществляемое правительством, смещало на них вверх всю шкалу заработной платы.

Но в большей части экономики структура относительной заработной платы формируется без прямого государственного вмешательства. В табл. 1.21 приведены некоторые обобщенные показатели дифференциации в трудовых доходах. Из нее видно, что в России смена экономического режима оказалась сопряжена с резким усилением неравенства в их распределении. Важно, однако, отметить, что оно находилось на достаточно высоком уровне еще до начала реформ. Так, в 1991 г. коэффициент Джини достигал в России 0,317 против 0,20—0,29 в странах ЦВЕ⁶⁰.

В переходный период контраст стал еще глубже. Так, в России показатель P5 (представляющий собой отношение медианной заработной платы в нижней децильной группе к общей медианной заработной плате) приближался к 20% против 50—60% в странах ЦВЕ, а показатель P10 (представляющий собой отношение медианной заработной платы в нижней квинтильной группе к общей медианной заработной плате) — к 30% против 55—65%.

Таким образом, ничто не указывает на опасность излишнего сжатия различий в оплате труда в российской экономике. Верно, скорее, обратное. Можно высказать предположение, что сложившаяся в ней структура распределения трудовых доходов, отличающаяся высокой степенью неравенства, отражает не только неодинаковую рыночную ценность услуг различных категорий рабочей силы, но и содержит существенную рентную компоненту. Во-первых, рентная составляющая может присутствовать в вознаграждении

⁶⁰ Rutkowski J. J. Welfare and the Labour Market in Poland: Social Policy during Economic Transition: Technical Paper N 340. Washington: World Bank, 1998. P. 87.

Таблица 1.21. Дифференциация в оплате труда в России и странах ЦВЕ

	1991 г.	1994 г.	1995 г.	1996 г.	1997 г.	1999 г.	Страны ЦВЕ
Показатель P5, %*	37	19	18	19	19	17	50—60
Показатель P10, %*	46	28	27	29	28	26	55—65
Коэффициент Джини	0,317	0,439	0,454	0,445	0,447	0,480	0,197—0,323

* Оценки по России приблизительные (рассчитаны по средним для соответствующих групп).

Источники: Социально-экономическое положение и уровень жизни населения России. М.: Госкомстат России, 1997. С. 111; Труд и занятость в России. М.: Госкомстат России, 1999. С. 324; Статистический бюллетень. 2000. № 5. С. 34—35; Boeri T., Burda M.C., Kollo J. Mediating the Transition: Labour Markets in Central and Eastern Europe. P. 55; Rutkowski J.J. Welfare and the Labour Market in Poland: Social Policy during Economic Transition. P. 87.

работников крупнейших предприятий, занимающих монопольные позиции в некоторых отраслях. Во-вторых, источником ренты может становиться доминирующее положение определенных групп персонала (прежде всего — руководителей) внутри самих предприятий.

8. Мощные и влиятельные *профсоюзы* нередко выступают носителями монопольной власти на рынке труда. Их деятельность способна подрывать конкурентный характер установления заработной платы, провоцировать гонку между заработной платой и ценами, препятствовать межотраслевому и межфирменному перераспределению рабочей силы, порождать высокую безработицу в неюнионизированном секторе. В переходных экономиках все это входит в прямое противоречие с задачами структурной трансформации. Мощные профсоюзы, обладающие достаточными политическими ресурсами, чтобы навязывать государству свои требования, способны тормозить необходимые рыночные преобразования или вообще делать их невозможными.

При социализме профсоюзы не являлись свободными ассоциациями трудящихся, а были встроены в общую систему государственного управления и служили “приводным ремнем партии”, по известному выражению В.И. Ленина. Членство в них было почти всеобщим, охват коллективными договорами приближался к стопроцентному. Однако само заключение коллективных договоров выступало как чистая формальность, как один из элементов обязательного социального ритуала, пронизывавшего все стороны жизни обществ советского типа. Профсоюзные организации на местах находились в полной

зависимости от администрации предприятий и фактически являлись ее отделами по решению социально-бытовых проблем. В случае каких-либо конфликтов между руководителями и рядовыми работниками профсоюзы обычно вставали на сторону первых. Право на проведение забастовок отсутствовало, попытки их организации жестоко карались, вплоть до уголовного преследования.

В России, как и в большинстве стран ЦВЕ, кризис системы государственных профсоюзов обозначился еще в дореформенный период, когда начали создаваться независимые профсоюзы и широкий размах приняло забастовочное движение, во многом способствовавшее крушению прежнего режима. В ходе последующих реформ российский рынок труда приобрел все важнейшие атрибуты, присущие современной системе трудовых отношений, — независимые от государства объединения трудящихся; право на проведение забастовок; свободу заключения коллективных договоров; механизм трехсторонних соглашений с участием профсоюзов, работодателей и государства.

Исходя из чисто формальных критериев можно было бы предположить, что развитие российского рынка труда находилось под сильным влиянием профсоюзов. Так, примерно две трети работников продолжают оставаться их членами, профсоюзные организации существуют на подавляющем большинстве средних и крупных предприятий. Коллективными договорами, как свидетельствуют результаты опросов, охвачено не менее двух третей всех работающих⁶¹. Действует механизм трехсторонних соглашений, которые заключаются на общегосударственном (в рамках Трехсторонней комиссии), отраслевом и региональном уровнях.

В действительности же присутствие профсоюзов на российском рынке труда ощущалось достаточно слабо. Высокий уровень юнионизации сохранился скорее по инерции, благодаря массовому членству в прежних государственных профсоюзах, которое в качестве своеобразного наследства досталось их правопреемнице — Федерации независимых профсоюзов России (ФНПР). Показательно и то, что численность конкурирующих с ФНПР независимых профсоюзов оставалась в переходный период неизменной или даже снижалась. При этом новый частный сектор оказался практически закрыт для проникновения профсоюзов.

⁶¹ См.: Современная практика заключения коллективных договоров в России. М.: Ин-т экономики РАН, 1995; Ковалева Н. Конфликты, профсоюзы, социальная защита: оценки работников и руководителей предприятий (межотраслевой анализ) // Экономические и социальные перемены: мониторинг общественного мнения. 1997. № 5; Кларк С. Новые формы трудового договора и гибкость труда в России: Материалы научно-практической конференции "Новые формы занятости и стратегия выживания семей в переходной экономике России". М.: Ин-т сравнительных исследований трудовых отношений, 1998.

Что касается Трехсторонней комиссии, то ее деятельность была по преимуществу декларативной, и основное содержание вырабатываемых ею соглашений составляли “невыполнимые директивы в области трудовой и социальной политики”⁶². Трехсторонние соглашения не имели механизмов практической реализации, не предусматривали никаких санкций за нарушение достигнутых договоренностей и ни к чему реально не обязывали подписавшие их стороны.

На уровне предприятий коллективные договоры сохраняли прежний ритуальный характер, а их выполнение (равно как и само заключение) целиком зависело от доброй воли руководства и имевшихся у него финансовых возможностей. В большинстве случаев работники ничего не знали ни о содержании коллективных договоров, ни о том, как они выполняются. Профсоюзные организации по-прежнему оставались частью администрации, отделами по распределению социальных благ⁶³.

Действительное место профсоюзов в современной системе трудовых отношений можно проиллюстрировать на примере самого мощного из них — ФНПР. В пореформенный период ей не только удалось выжить и сохранить гигантскую бюрократическую машинерию ВЦСПС, но и оттеснить на вторые роли новые независимые профсоюзы и даже включить некоторые из них в свою орбиту. Однако ФНПР нужно рассматривать скорее как политического игрока, преследующего собственные корпоративные интересы, чем как проводника требований рядовых работников. Ее политическая активность изначально носила полуоппозиционный характер: с одной стороны, ФНПР непрерывно шантажировала правительство угрозой массовых социальных выступлений, которые она, якобы, готова возглавить, с другой — никогда не шла на открытый конфликт с властями, поскольку это могло подорвать основы ее материального благополучия (речь идет о гигантской рекреационной инфраструктуре, унаследованной ею от советских профсоюзов, и доступе к средствам Фонда социального страхования). В общем политические маневры ФНПР не оказывали заметного влияния ни на экономическую политику государства, ни на характер взаимоотношений между работниками и работодателями на уровне отдельных предприятий.

Только некоторые сильные отраслевые профсоюзы (горняков и др.) обладали достаточным потенциалом, чтобы заставлять правительство и работодателей считаться со своими требованиями. Однако новые независимые проф-

⁶² Обзор экономики России. 1998. № 2. С. 40.

⁶³ Так, в ходе одного опроса, проведенного в 1995 г., выяснилось, что 95% профсоюзных комитетов воспринимают себя как часть администрации предприятий. См.: Standing G. Russian Unemployment and Enterprise Restructuring: Reviving the Dead Souls. N.Y.: St. Martin Press, 1996. P. 194.

союзы сложились в ограниченном круге отраслей и профессий, так что по большей части их влияние было локальным и слабо отражалось на развитии общей ситуации в сфере трудовых отношений.

О мощи и влиятельности профсоюзов можно судить по показателям забастовочной активности. Обратимся к статистике забастовочного движения в России (см. табл. 1.22).

- Общий уровень забастовочной активности был относительно низок. В 1992—1995 гг. в расчете на 1 тыс. занятых ежегодно терялось от 3 до 25 рабочих дней. Хотя в последние годы этот показатель увеличился до 45—84 дней, по международным стандартам он оставался достаточно умеренным. Для сравнения: в странах ОЭСР в 1985—1992 гг. потери от забастовок достигали в среднем 340 дней в расчете на 1 тыс. занятых. Хотя в большинстве стран ЦВЕ забастовочная активность также была невысокой, в некоторых из них она заметно превосходила российский уровень (так, в Польше в 1992 г. было потеряно 230 дней в расчете на 1 тыс. занятых⁶⁴).

- Забастовки происходили только в традиционном секторе (на государственных и приватизированных предприятиях) и совершенно не затрагивали новый частный сектор.

- Основная часть забастовок была сосредоточена в трех отраслях — топливной промышленности (прежде всего — угледобывающей), образовании и здравоохранении. На их долю приходилось более 90% общего числа забастовок (исключение составил 1993 г. — 62%). Из опыта других стран известно, что особенно воинственные настроения характерны именно для шахтеров, учителей и медицинских работников (еще одна категория с высоким уровнем милитантности — работники общественного транспорта — оставалась достаточно пассивной).

- Большинство забастовок носили демонстрационный характер и длились 2—3 дня (средняя продолжительность в 1992—1999 гг. не превышала 5—8 дней).

- Основной, если не единственной, причиной забастовок являлась несвоевременная выплата заработной платы. Но при этом порог терпимости наемных работников оставался поразительно высоким: похоже, накопленная задолженность должна достичь половины годового фонда оплаты труда, чтобы перспектива забастовки или протеста в иной форме стала реальной.

- Во многих случаях забастовки начинались стихийно и лишь *post factum* возглавлялись профсоюзами.

- Эффективность “обычных” забастовок была крайне низкой, чаще всего они не вызывали никакой реакции со стороны тех, против кого были направлены. Это вело к тому, что все более широкое распространение стали получать крайние формы протеста — голодовки, перекрытие железных дорог и автомагистралей, взятие руководителей предприятий в заложники и т. п.

⁶⁴ Layard R., Richter A. Labour Market Adjustment — the Russian Way // Russian Economic Reform at Risk. P. 172. Основное отличие состоит в том, что если в странах ЦВЕ по мере продвижения реформ забастовочная активность убывала, то в России с определенного момента, напротив, начала нарастать. Заметный спад произошел в 1999 г.

• В большинстве случаев забастовки направлялись не против работодателей, а против центральных властей. В принципе в этом нет ничего удивительного: при резком ухудшении общих условий жизни протест естественным образом адресуется той инстанции, которая способна смягчить издержки переходного процесса, а именно — правительству. В странах ЦВЕ значительная часть забастовок имела такую же направленность. Однако, по-видимому, только в России могла сложиться ситуация, когда в роли явных или неявных вдохновителей и организаторов забастовок выступали *руководители предприятий*⁶⁵, усматривавшие в этом эффективное средство давления на правительство (нередко к тандему “профсоюзы—директорат” присоединялись региональные власти).

• Даже в тех случаях, когда акции протеста не направлялись против центральной власти, они не укладывались в классическую модель противостоения труда и капитала. Это отчетливо видно на примере наиболее громких конфликтов последних лет. Как правило, эти конфликты разворачивались по одному сценарию: действующая администрация поднимала рабочих, чтобы не допустить на предприятие конкурирующую команду менеджеров.

Таблица 1.22. Показатели забастовочной активности в России

Годы	Количество забастовок	Численность участников забастовок, тыс. чел.	Количество потерянных человеко-дней, тыс.	Средняя продолжительность забастовок, дней	Число потерянных дней в расчете на 1000 занятых
1991	1755	238	2314	9,7	31
1992	6273	358	1893	5,3	26
1993	264	120	237	2,0	3
1994	514	155	755	4,9	11
1995	8856	489	1367	2,8	21
1996	8278	664	4009	6,0	61
1997	17007	887	6001	6,8	84
1998	11162	531	2882	5,4	45
1999	7285	238	1827	7,7	28

Источники: Социальное положение и уровень жизни населения России. М.: Госкомстат России, 1997. С. 39; Обзор экономики России. 1999. № 1. С. 106; Россия в цифрах. М.: Госкомстат России, 2000. С. 90.

⁶⁵ Standing G. Russian Unemployment and Enterprise Restructuring. P. 209.

Отмеченные характеристики забастовочного движения во многом являлись отражением российской модели трудовых отношений. В современных российских условиях роли в треугольнике “работники—работодатели—государство” распределены не так, как в стандартной модели, где государство исполняет функции арбитра при регулировании отношений между профсоюзами и предпринимателями. В России руководители предприятий и профсоюзы (шире — трудовые коллективы) воспринимают друг друга как естественных союзников, вынужденных действовать во враждебном окружении, воплощением которого оказывается центральное правительство. Уже отмечалось, что в условиях плановой системы между руководителями и персоналом предприятий существовал неявный социальный контракт, в рамках которого директор получал почти неограниченную власть над работниками и в критических ситуациях мог рассчитывать на их поддержку, но при этом должен был эффективно решать их многочисленные социально-бытовые проблемы. Этот неявный контракт в модифицированном и ослабленном виде продолжает действовать до сих пор, и нужны какие-то чрезвычайные обстоятельства (скажем, демонстративное обогащение директората на фоне многомесячных задержек заработной платы), чтобы его разрушить. Очевидно, что в такой модели трудовых отношений (“авторитарно-патриархальной”, по определению Л. Гордона⁶⁶) профсоюзам едва ли может принадлежать сколько-нибудь значимая самостоятельная роль.

По существу развитие российского рынка труда происходило вне сильного прямого влияния профсоюзов как на микро-, так и на макроуровне. По мощи и авторитету российские профсоюзы нельзя поставить рядом с профсоюзами таких стран, как Болгария, Польша или Румыния, которые были способны оказывать реальное воздействие как на общий ход реформ, так и на условия занятости и оплату труда в рамках отдельных предприятий.

Подытоживая, можно сказать, что институциональные ограничения, присущие российскому рынку труда, были относительно слабыми, а когда они не уступали по степени жесткости ограничениям, характерным для стран ЦВЕ (политика ограничения доходов, начисления на фонд заработной платы, регламентация процедур увольнения), предприятия имели возможность действовать в обход существующих формальных правил. В результате складывалась такая структура издержек приспособления, при которой маневрирование продолжительностью труда или его оплатой становилось для предприятий более доступным и менее дорогостоящим способом адаптации, чем прямые сокращения численности персонала. С особой отчетливостью это обнаруживается при обращении к нестандартным механизмам адаптации, сложившимся на российском рынке труда.

⁶⁶ Гордон Л. Надежда или угроза? Рабочее движение и профсоюзы в переходной России. М.: ИМЭМО РАН, 1995.

1.9

Механизмы приспособления

Механизмы адаптации к негативным шокам, с которыми приходится сталкиваться рынку труда, многообразны. Во-первых, она может принимать форму *ценовой подстройки*, т. е. снижения уровня оплаты труда. Во-вторых, выражаться в *количественной подстройке*, т. е. сокращении либо продолжительности рабочего времени, либо численности занятых. В каком сочетании станут использоваться различные приспособительные механизмы, зависит от сравнительных издержек, сопровождающих действие каждого из них. Величина этих издержек определяется природой самого шока (его длительностью, глубиной, возник он на стороне спроса или на стороне предложения), а также институциональными особенностями экономики.

Функционирование рынков труда большинства развитых стран может быть описано такой, конечно же, чрезвычайно упрощенной и не учитывающей многообразных индивидуальных особенностей, схемой: первая реакция на негативный шок — снижение продолжительности труда; поскольку резерв для нее ограничен, фирмы достаточно быстро приступают к сокращению занятости; результатом активизации увольнений и замораживания найма становится увеличение безработицы; через более или менее продолжительное время под давлением возросшей безработицы происходит снижение уровня или замедление роста реальной заработной платы, что позволяет показателям занятости вернуться к своим “нормальным” значениям.

Поведение рынков труда стран ЦВЕ в условиях трансформационного кризиса было во многом иным. Основной “удар” приняла на себя заработная плата, что в известной мере позволило нейтрализовать рост безработицы. Но даже на этом фоне российский рынок труда, как мы убедились, выглядел достаточно необычно. В еще большей мере, чем в других реформируемых экономиках, приспособления осуществлялись за счет изменения цены труда и его продолжительности и лишь в весьма ограниченной степени — за счет изменения численности работающих. Это заставляет обратиться к более подробному рассмотрению конкретных приспособительных механизмов, ставших “визитной карточкой” российского рынка труда.

Вынужденная неполная занятость и притеснение избыточной рабочей силы

В кризисных условиях поддержание численности занятых на более или менее стабильном уровне может достигаться благодаря снижению продолжитель-

ности и интензивности их труда. В таком случае издержки приспособления не концентрируются на узкой группе безработных, а распределяются среди значительно более широкого круга лиц, чей трудовой потенциал используется частично. В российской экономике это явление, известное как “недозанятость” или “вынужденная неполная занятость”, получило широкое распространение.

Конечно, неполная занятость может принимать не только “вынужденные”, но и “добровольные” формы. Оценки ее общего уровня по результатам выборочных обследований Госкомстата России представлены в табл. 1.23. На протяжении 1990-х гг. он колебался в пределах 4,2—5,7%⁶⁷. Это очень далеко от ситуации на рынках труда большинства развитых стран, где неполной занятостью охвачено до 20—35% работников. Впрочем, на фоне других переходных экономик российские показатели не кажутся чем-то исключительным. Например, в 1996 г. неполная занятость составляла 5,5% в Венгрии, 6,1% в Чехии и 10,6% в Польше.

Относительно умеренные масштабы российской неполной занятости объяснялись тем, что ее “добровольная” составляющая была ничтожно мала — 0,2—0,7%. В то же время уровень “вынужденной” неполной занятости достигал 2,5—5%, т. е. был в 5—10 раз больше. В отличие от этого в индустриально развитых странах основная часть неполной занятости приходится на добровольно работающих в этом режиме (их доля варьирует от 60 до 95%). К тому же в России “вынужденный” компонент формировался преимущественно за счет недозанятости по экономическим причинам, уровень которой составлял 2,1—4,5%. Другая форма недозанятости — из-за невозможности найти работу на полное время — была представлена меньше — 0,2—0,5%. Подобное соотношение опять-таки нехарактерно для большинства экономически развитых стран, где ведущим фактором выступает обычно недостаток “полновременных” рабочих мест.

По данным выборочных обследований, от 1,4 до 3,4% всех занятых в российской экономике трудились в режиме неполного времени по инициативе администрации и от 0,3 до 1,3% находились в принудительных отпусках⁶⁸. Второстепенное значение имела недозанятость из-за отсутствия клиентов, заказов и т. п. (0,3—0,5%).

⁶⁷ Состав российской неполной занятости также достаточно специфичен. Если в зрелых рыночных экономиках это по преимуществу “женский” феномен, то в России женщин среди не полностью занятых оказывается ненамного больше, чем мужчин: 54—58% против 42—46%. Неожиданно и то, что среди квалифицированных рабочих неполная занятость встречается чаще, чем среди неквалифицированных.

⁶⁸ Опросы выводят на показатели, близкие к тем, которые дает официальная статистика. По оценкам Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения (РМЭЗ), в 1993—1998 г. административные отпуска без сохранения зарплаты затрагивали за год от 1 до 8% всех работающих, а по состоянию на данный момент времени охват ими составлял не более 1—2%.

Таблица 1.23. Показатели неполной занятости в российской экономике*

	1992 г.	1993 г.	1994 г.	1995 г.	1996 г.	1997 г.	1998 г.	1999 г.
Общий уровень неполной занятости	3,1	4,0	5,5	5,2	6,0	3,1	4,0	3,3
Уровень "добровольной" неполной занятости	0,6	0,7	0,6	0,6	0,5	0,2	0,2	0,3
Уровень "вынужденной" неполной занятости	2,5	2,7	4,4	4,1	5,0	2,9	3,8	2,5
<i>В том числе</i>								
из-за невозможности найти работу на большее время	0,2	0,3	0,3	0,4	0,5	0,3	0,3	0,4
из-за недозачетности по экономическим причинам	2,3	2,4	4,1	3,7	4,5	2,6	3,5	2,1
<i>в том числе по причинам:</i>								
- отпуска по инициативе администрации	0,7	0,7	1,3	1,2	1,1	0,7	0,9	0,4
- переводы на неполную рабочую неделю по инициативе администрации	1,6	1,7	2,8	2,5	3,4	1,4	2,1	1,4
- временная приостановка производства, отсутствие клиентов, заказов	0,5	0,5	0,3
Уровень неполной занятости по другим причинам	...	0,6	0,5	0,5	0,5	0,5

* В % от общей численности занятых в экономике.

Источник: данные обследований населения по проблемам занятости Госкомстата России.

Существуют альтернативные оценки вынужденной неполной занятости, основанные на обязательной отчетности средних и крупных предприятий, которые доступны начиная с 1993 г. К сожалению, формат и периодичность предоставления этих данных неоднократно менялись⁶⁹.

Результаты перерасчета этих данных с целью привести их к единому формату отражены в табл. 1.24. Оценки уровня недозанятости представлены в ней в двух вариантах — в процентном отношении к численности персонала средних и крупных предприятий и в процентном отношении к численности занятых во всей экономике (они даются в скобках). Эти показатели очерчивают нижнюю и верхнюю границы вероятного распространения вынужденной неполной занятости. В первом случае действительные масштабы недозанятости завышаются, поскольку неявно предполагается, что в остальной части экономики переводы на неполное время и вынужденные отпуска имеют такое же распространение, как и в секторе средних и крупных предприятий. Во втором случае они занижаются, поскольку неявно предполагается, что в остальной части экономики переводы на неполное время и административные отпуска никогда не применяются. Согласно первому варианту расчета, по состоянию на данный момент времени в 1993—1999 гг. в режиме неполного рабочего времени трудились от 2 до 7% всех занятых и от 0,7 до 3% находились в административных отпусках, согласно второму — соответственно 1,5—5% и 0,5—2%.

В реальности, как свидетельствуют опросы предприятий, переводы на неполное рабочее время и принудительные отпуска активно практикуются не только средними и крупными, но также и малыми предприятиями⁷⁰. Это означает, что действительные масштабы вынужденной неполной занятости ближе к верхней границе оценок, фигурирующих в табл. 1.24, чем к нижней.

⁶⁹ В 1993—1994 гг. учет производился ежеквартально по шести секторам: промышленность, строительство, транспорт, связь, жилищно-коммунальное хозяйство, наука и научное обслуживание; в 1995 г. — ежемесячно по всем отраслям экономики; начиная с 1996 г. — ежеквартально по всем отраслям экономики. В 1993 г. численность работников, вынужденно занятых неполное рабочее время, учитывалась по состоянию на конец отчетного периода; в 1994 г. — за отчетный период; в 1995—1997 гг. — по состоянию на конец отчетного периода; начиная с 1998 г. — как на конец отчетного периода, так и за весь отчетный период. Численность работников, находившихся в административных отпусках, в 1993—1994 гг. учитывалась за отчетный период, в 1995 г. — за отчетный месяц; начиная с 1996 г. — как за отчетный месяц, так и за отчетный период.

⁷⁰ Gimpelson V., Lippoldt D. Private Sector Employment in Russia: Scale, Composition and Performance (Evidence from the Russian Labour Force Survey) // Economics of Transition. 1999. Vol. 7. По охвату персонала этими формами “вынужденной” неполной занятости новые частные фирмы практически не уступают предприятиям традиционного сектора (государственным и приватизированным), хотя ее продолжительность оказывается у них примерно вдвое короче. См.: Кабалина В., Кларк С. Указ. соч. С. 37—38.

Таблица 1.24. Показатели вынужденной неполной занятости на средних и крупных предприятиях

Годы	Работа неполное рабочее время по инициативе администрации					
	Численность работников на конец периода		Численность работников в течение года		Количество потерянных в течение года человеко-часов, млн.	
	тыс. чел	в % от среднесписочной численности персонала	тыс. чел	в % от среднесписочной численности персонала		
1993	1641*	2,9 (2,3)*	3524*	6,2 (5,0)*	663*	
1994	2597*	5,0 (3,8)*	5576*	10,5 (8,1)*	1425*	
1995	2051	4,1 (3,1)	4404*	8,7 (6,6)*	828*	
1996	3409	7,2 (5,2)	7319*	15,4 (11,1)*	1321	
1997	2596	5,8 (3,8)	5573*	12,4 (8,6)*	863	
1998	2006	4,8 (3,2)	4306	10,1 (6,8)	809	
1999	903	2,2 (1,4)	2728	6,5 (4,2)	482	

Годы	Отпуска по инициативе администрации**					
	Численность работников на конец периода		Средняя продолжительность отпусков в течение месяца, дней	Численность работников в течение года		Количество потерянных в течение года человеко-часов, млн.
	тыс. чел	в % от среднесписочной численности персонала		тыс. чел	в % от среднесписочной численности персонала	
1993	565*	1,0 (0,8)*	7*	5340*	9,5 (7,5)*	1233*
1994	1223*	2,5 (1,9)*	10*	8486*	16,0 (12,4)*	2823*
1995	1165*	2,3 (1,8)*	10	7516*	14,8 (11,3)*	2153
1996	1097*	2,3 (1,7)*	10	7538	15,8 (11,4)	2394
1997	658*	1,5 (0,9)*	9	5194	11,5 (8,0)	1652
1998	689*	1,6 (1,1)*	10	4742	11,1 (7,5)	1473
1999	303*	0,7 (0,5)*	8	3325	7,9 (5,2)	786

* Оценки автора. В 1993—1997 гг. круг наблюдаемых отраслей, а также формат предоставляемой информации неоднократно менялся. Этим объясняется необходимость корректировки исходных данных за указанные годы. В основу дооценок положены соотношения между различными показателями вынужденной неполной занятости, наблюдавшиеся в 1998 г. (для переводов на неполное рабочее время) и в 1996 г. (для административных отпусков). В скобках приводятся оценки численности работников средних и крупных предприятий, переведенных на неполное рабочее время или находившихся в административных отпусках, в процентном отношении ко всем занятым в экономике.

** Публикации Госкомстата России содержат данные о количестве работников, находившихся в административных отпусках *в течение месяца*. Расчет доли работников, находившихся в отпусках *в данный момент времени*, производился путем умножения официальных показателей на поправочный коэффициент, равный отношению между средней продолжительностью административных отпусков за тот или иной месяц и числом рабочих дней в этом месяце.

В то же время в течение года вынужденная занятость затрагивала значительно большее число работников: от 6 до 15% переводились на неполное рабочее время (5—11% — согласно второму варианту расчета), от 8 до 16% находились в административных отпусках (5—12% — согласно второму варианту расчета). Следовательно, недозанятость представляла собой достаточно подвижное состояние с высокими показателями входа и выхода (в течение месяца на каждого вынужденного отпускника приходилось в среднем от 7 до 10 неотработанных рабочих дней). Действующие нормативные акты предусматривают, что административные отпуска должны оплачиваться в размере не ниже 2/3 тарифной ставки (оклада). Однако вопреки этому примерно в половине случаев (42—48%) они предоставлялись без сохранения содержания (аналогичный показатель по промышленности был несколько ниже — 33—34%).

Пик вынужденной неполной занятости пришелся на 1994—1996 гг., когда потери рабочего времени из-за переводов на сокращенный график работы и административных отпусков достигали 4—5% фонда отработанного времени (в остальные годы они не превышали 2—3%).

В наименьшей степени недозанятости были подвержены отрасли общественного сектора (управление, здравоохранение, образование, культура и искусство), в наибольшей — отрасли промышленности, испытывавшие максимальное падение выпуска (машиностроение, легкая, химическая и нефтехимическая, строительных материалов), где в отдельные годы она охватывала до 30—40% занятого персонала. В непродуцированной сфере активное использование неполной занятости отмечалось в науке (так, в 1996 г. почти каждый пятый научный работник побывал в принудительном отпуске).

Недозанятость далеко не всегда получает четкое институциональное оформление (в виде переводов на неполное рабочее время или принудительных отпусков) и может выражаться не только в меньшей, чем обычно, продолжительности труда, но также и в снижении его интенсивности. Опросная статистика позволяет получить интегральную оценку степени недоиспользования занятого персонала. О масштабах этого явления можно судить по показателю *загрузки рабочей силы*, который строится по аналогии со стандартным показателем загрузки производственных мощностей. По данным предпринимательских опросов “Российского экономического барометра”, в 1994—1998 гг. загрузка рабочей силы на российских промышленных предприятиях колебалась вокруг отметки 75%. Это означает, что теоретически текущий объем выпуска мог быть обеспечен при численности персонала примерно на четверть меньше фактической. В 1999 г. с началом выхода из рецессии загрузка рабочей силы пошла вверх и к концу года приблизилась к 90%. Отметим, что на

протяжении всего переходного периода степень недоиспользования физического капитала превосходила степень недоиспользования человеческого капитала примерно на 20 процентных пунктов (табл. 1.25).

Таблица 1.25. Загрузка производственных мощностей и рабочей силы на российских промышленных предприятиях, %*

	1992 г.	1993 г.	1994 г.	1995 г.	1996 г.	1997 г.	1998 г.	1999 г.
Коэффициент загрузки производственных мощностей	73	74	61	60	54	54	55	62
Коэффициент загрузки рабочей силы	—	—	75	77	73	75	75	83

* Нормальный уровень загрузки = 100%.

Источник: данные опросов “Российского экономического барометра”.

Интересно, что на предприятиях, которые не прибегали ни к переводу работников в режим неполного рабочего времени, ни к их отправке в административные отпуска, средний уровень загрузки рабочей силы составлял около 85%. Таким образом, даже в тех случаях, когда неполная занятость, казалось бы, отсутствовала, трудовые ресурсы использовались далеко не полностью. Отсюда можно сделать вывод, что институционально никак не оформленное сокращение рабочего времени или снижение интенсивности труда имели не меньшее экономическое значение, чем институционально оформленная неполная занятость.

Общий уровень недозанятости в российской экономике, колебавшийся в пределах 3—10%, был заметно выше, чем в странах ЦВЕ, где в большинстве случаев он удерживался в диапазоне 0,5—3% (впрочем, в Румынии в 1993 г. этот показатель поднимался до 10%). В то же время для ситуации глубокого экономического кризиса высокая “вынужденная” неполная занятость не представляется чем-то необычным. Для сравнения укажем, что, например, в США в нижних точках экономических циклов она достигала 4,5—6% (табл. 1.26). В странах ОЭСР в 1990-е гг. с нею сталкивались от 2 до 7% всех работающих. Уникальны, по-видимому, не столько абсолютные масштабы вынужденной неполной занятости, наблюдавшиеся в России, сколько степень ее устойчивости и институциональной оформленности, чему едва ли можно найти аналоги за пределами стран бывшего Советского Союза.

Таблица 1.26. Колебания уровня вынужденной неполной занятости в США, %

	1975 г. (низшая точка цик- лического падения)	1979 г. (высшая точка цик- лического подъема)	1982 г. (низшая точка цик- лического падения)	1989 г. (высшая точка цик- лического подъема)
Доля вынужденно занятых неполное рабочее время в общей численности занятых	4,4	3,4	6,1	4,1
Отношение численности вынужденно занятых неполное рабочее время к численности занятых полное рабочее время	5,6	4,4	8,1	5,3

Источник: Hamermesh D.S. Labor Demand. Princeton: Princeton University Press, 1993. P. 232.

С точки зрения поведения предприятий существование крупномасштабной неполной занятости подразумевает, что вместо того чтобы избавляться от избыточной рабочей силы, они предпочитают ее “придерживать”, прибегая к переводам на сокращенное рабочее время, административным отпускам и снижению производственной нагрузки.

Напомним, что предприятия советского типа демонстрировали устойчивую тенденцию к перенакоплению трудовых ресурсов. Как следствие, к началу рыночных реформ российская экономика подошла с массивным “нависом” избыточной рабочей силы. Переход к рынку ставил вопрос, как же предприятия распорядятся ее излишками. Предполагалось, что, поскольку в новых, рыночных условиях стимулы к тому, чтобы запастись трудовые ресурсы впрок, окажутся подорваны, а административные запреты, которые могли бы помешать сокращению персонала, отпадут, следует ожидать массивного “сброса” избыточной занятости.

Однако российские предприятия повели себя не так, как ожидалось. Они не торопились расставаться с лишними работниками, так что на протяжении всего пореформенного периода российская экономика сохраняла внушительный “навес” избыточной рабочей силы⁷¹.

Следует оговориться, что в экономиках любого типа занятость чаще всего реагирует на изменения в объемах выпуска с известным лагом. В краткосрочном периоде фирмы предпочитают придерживаться рабочую силу, когда адаптация к негативным шокам по линии изменения численности работников оказывается сопряжена для них с большими издержками, чем адаптация по линии изменения продолжительности или интенсивности труда. Так происходит в зрелых рыночных экономиках (см. приведенные данные по США); точно так же вели себя предприятия стран ЦВЕ (об этом свидетельствует хотя бы тот факт, что на ранних стадиях подъема они оказались в состоянии обеспечить значительный прирост выпуска без увеличения численности занятых или даже при продолжавшемся ее снижении).

Однако в России масштабы и устойчивость избыточной занятости были столь впечатляющи, что, казалось, требовали каких-то специальных объяснений. Для осмысления феномена придерживания рабочей силы в российской переходной экономике выдвигались разнообразные гипотезы. Подробнее они будут обсуждаться в гл. 3, здесь же мы ограничимся перечислением наиболее популярных.

1. Часто причина избыточной занятости усматривалась в формальных и неформальных договоренностях между предприятиями и властями об отказе от массовых высвобождений рабочей силы в обмен на предоставление субсидий или иных льгот. Однако в опросах договоренности с властями о недопущении массовых высвобождений упоминают не более 1—2% предприятий.

⁷¹ Существование устойчивого излишка кадров не означает, что он остается еще с дореформенных времен или что предприятия ничего не предпринимают для его уменьшения и ликвидации. Согласно обследованию РЭБ, основная часть избыточной занятости не была унаследована от прежней системы, а сформировалась на начальных этапах реформ в результате глубокого кризиса, которым сопровождался переход к новым рыночным условиям. При этом как официальная, так и опросная статистика фиксируют непрерывное сокращение численности занятого персонала (особенно быстрое — в промышленности). Следовательно, придерживание рабочей силы необходимо рассматривать как *динамический* феномен. Происходила своего рода гонка между двумя параллельными процессами: углублявшимся спадом производства, из-за которого все большая часть работников становилась излишней, и “сбросом” избыточной рабочей силы, не успевавшим, однако, за падением выпуска. (Развернутый анализ проблемы избыточной занятости содержится в гл. 3, см. особенно разд. 3.3 и 3.11.)

2. Высказывалось предположение, что, сохраняя лишних работников и оплачивая их по минимальным ставкам, предприятия получают возможность сэкономить на налоге на превышение нормируемого уровня оплаты труда⁷². Однако в 1996 г. этот налог был отменен, что не вызвало каких-либо заметных изменений на рынке труда.

3. “Сброс” избыточной рабочей силы мог тормозиться ограничениями на сокращение персонала, которые закладывались в планы приватизации многих предприятий. Но, как показывают опросы, действенность таких ограничений была изначально крайне низкой, а кроме того, на большинстве приватизированных предприятий срок их действия давно истек. Важно также отметить, что государственные предприятия демонстрировали не меньшую склонность к придерживанию лишних работников, чем приватизированные.

4. Широкое распространение, особенно среди зарубежных исследователей, получила трактовка российских предприятий по аналогии с фирмами, находящимися под управлением работников (*labour-managed firms*)⁷³. Предполагалось, что сверхзанятость на российских предприятиях может объясняться диктатом трудовых коллективов, ставших в результате приватизации крупнейшими акционерами и стремящихся к сохранению рабочих мест любой ценой. Но и это предположение оказывается далеким от реальности. Как показывают эмпирические исследования, рабочие-акционеры слишком слабы, чтобы их сопротивление могло быть серьезным тормозом на пути сокращения занятости.

В табл. 3.6 (см. гл. 3) приведены результаты опросов “Российского экономического барометра” о причинах придерживания рабочей силы российскими промышленными предприятиями. Из ответов их руководителей следует, что основными факторами, способствовавшими сохранению избыточной занятости, выступали: ожидание роста спроса на выпускаемую продукцию (рейтинг 35—40%); высокие издержки, связанные с освобождением от лишних работников (рейтинг 30—35%); патерналистские установки менеджмента (рейтинг 50—70%). Если вопрос о действенности патерналистских установок во многом остается открытым и нуждается в дополнительном изучении (менеджеры могут ссылаться на мотив “социальной ответственности” только для того, чтобы создать имидж мудрого и заботливого руководителя), то два других фактора — характер предпринимательских ожиданий и издержки, сопровождающие “сброс” излишней рабочей силы, — имеют универсальное значение и действуют в экономиках любого типа.

Это позволяет сформулировать проблему в более общем виде. Нетрудно убедиться, что различные причины придерживания рабочей силы укладываются в две общие категории. Одни говорят об издержках поддержания трудоизбыточности, другие — об издержках “маневрирования” численностью

⁷² Roxborough I., Shapiro J. Russian Unemployment and the Excess Wage Tax // *Communist Economies and Economic Transformation*. 1996. Vol. 8. N 1. March.

⁷³ Commander S., McHale J., Yemtsov R. Op. cit.

персонала. Как можно заключить из ответов руководителей предприятий, избыточная занятость сопряжена для них с немалыми издержками: лишь 3—5% опрошенных сообщали, что она не создавала серьезных проблем, тогда как у всех остальных такие проблемы возникали. Другие варианты ответов (их подробный перечень представлен в табл. 3.6) фактически говорят о различных издержках (как экономических, так и социальных), с которыми столкнулось бы предприятие, если бы попыталось пойти по пути сокращения численности персонала. Из них следует, что высвобождения могут навлечь на руководителей предприятия моральное осуждение окружающих, затруднить приспособление к будущему увеличению спроса, потребовать значительных финансовых затрат и организационных усилий, спровоцировать конфликты с трудовым коллективом, подорвать социальный статус предприятия, породить сбои в технологическом процессе и т. д. Получается, что и эти издержки далеко не малы.

Однако для объяснения поведения предприятий на рынке труда имеет значение не абсолютная величина издержек одного и другого типа, а их *соотношение*. В конечном счете скорость рассасывания избыточной занятости определяется соотношением между *издержками придерживания лишних работников*, с одной стороны, и *издержками освобождения от этих работников*, с другой.

Эконометрическая оценка темпов этого процесса показала (эмпирической базой служили опросы РЭБ), что при условии стабилизации объемов производства для полного рассасывания избыточной занятости российской экономике могло бы понадобиться от 3 до 5 лет⁷⁴. Как можно интерпретировать этот результат? Напомним, что денежные затраты, сопряженные с высвобождением рабочей силы, достаточно высоки (выходное пособие в размере двух-, трехмесячного заработка). К ним следует добавить существенные неденежные издержки, с которыми могут столкнуться попытки сокращения занятости (см. табл. 3.6). В то же время если у предприятий есть возможность отправлять лишних работников в неоплачиваемые отпуска или регулярно задерживать заработную плату, их содержание будет обходиться относительно недорого.

Действительно, как показал тот же расчет, издержки предприятий, связанные с *сокращением* определенного числа работников в течение 1—6 месяцев, в 5—10 раз превышали издержки, связанные с *придерживанием* в течение того же времени эквивалентного числа лишних работников. Подобная конфигурация издержек приводила к тому, что избыточная занятость приобретала устойчивый характер, а процесс ее рассасывания растягивался на длительное время.

⁷⁴ Aukutsionek S., Filatotchev I., Kapeliushnikov R. Op. cit.

Вторичная и неформальная занятость

Явлением, обратным вынужденной неполной занятости, можно считать *дополнительную*, или *вторичную, занятость*. Анализ показывает, что работа в режиме неполного рабочего времени или принудительный отпуск нередко служит причиной, подталкивающей к поиску приработков⁷⁵.

По данным статистической отчетности предприятий, в 1999 г. в российской экономике насчитывалось более 1,5 млн. внешних совместителей (из них 43% работали на малых и 57% — на средних и крупных предприятиях) и примерно 1,3 млн. работников, занятых по договорам гражданско-правового характера (из них 31% работали на малых предприятиях и 69% — на средних и крупных). Среди последней категории у 70—80% выполняемая по договору работа являлась дополнительной и лишь у 20—30% — основной⁷⁶.

С одной стороны, в этих оценках присутствует элемент двойного счета, поскольку один и тот же человек может быть занят не на одной, а сразу на нескольких “договорных” работах. С другой, они преуменьшают численность совместителей, так как рассчитываются в эквиваленте полной занятости⁷⁷. Если предположить, что совместители принимаются обычно на половину полной ставки и что на каждого “договорника” приходится в среднем по два трудовых соглашения, выполняемых им параллельно, то количество вторично занятых составит 3,5 млн. человек, или около 5,5% общей численности работающих. Эта оценка скорее всего является заниженной, так как основывается на достаточно “сильных” допущениях. Кроме того, она не учитывает нерегистрируемую вторичную занятость, размеры которой могут быть сопоставимы с регистрируемой.

⁷⁵ По данным различных опросов, подработки имеют от 30 до 70% вынужденных “отпускников”. См.: Хибовская Е. Неполная занятость // Экономические и социальные перемены: мониторинг общественного мнения. 1995. № 1; Гарсиа-Исер М., Голодец О., Смирнов С. Что скрывает скрытая безработица? // Сегодня. 1995. 22 декабря. Выборочные обследования Госкомстата России дают намного более низкие оценки, но и они свидетельствуют о высокой поисковой активности, характерной для работающих неполное время. Так, если среди всех занятых подработки или другую работу в 1992—1999 гг. искали всего лишь 2—6%, то среди не полностью занятых — 10—12%. Среди не сумевших найти работу на полное время поиском занимались 25—35%, среди находившихся в административных отпусках — 12—30%, среди вынужденно работавших по укороченному графику — 7—29%.

⁷⁶ Информационный статистический бюллетень. М.: Госкомстат России, 1996. № 5. С. 53.

⁷⁷ Если на предприятии на условиях совместительства занято четыре человека, каждый из которых отработывает половину рабочего дня, то по отчетности численность совместителей окажется равна двум.

Масштабы вторичной занятости определяются также на базе выборочных обследований населения, но здесь разброс оценок очень велик: от 1—2% общей численности занятых — по данным Госкомстата России, до 20—25% — по данным ВЦИОМ (см. табл. 1.27). Отчасти это связано с различиями в определении самого понятия “дополнительная занятость”. Наиболее корректным, на наш взгляд, является узкий подход, используемый официальной статистикой, при котором трудовая деятельность пенсионеров, студентов и аналогичных категорий трактуется в качестве *первичной*, а не вторичной занятости. Тем не менее существуют веские основания полагать, что в силу определенных технических и методических причин официальные обследования проходят мимо некоторых важных форм дополнительной занятости. Их учет способен повысить фиксируемый Госкомстатом России уровень вторичной занятости в несколько раз⁷⁸.

Таблица 1.27. Альтернативные оценки вторичной занятости, %*

	1993 г. осень	1994 г. осень	1995 г. весна	1995 г. осень	1996 г. весна	1996 г. осень	1997 г. осень	1998 г. осень	1999 г. осень
По данным Госкомстата	1,0	0,8	0,7	—	0,7	—	0,7	0,6	0,4
По данным ВЦИОМ	16,8	18,6	14,6	16,6	16,6	13,5	14,9	12,7	12,7
По данным РМЭЗ	—	6,3	—	5,3	—	5,0	—	4,6	—

* Доля имевших дополнительную занятость оценивается в этой таблице относительно всего взрослого населения России. Чтобы определить долю имевших дополнительную работу среди занятых, представленные оценки должны быть увеличены в 1,6—1,7 раза.

Источники: Симагин Ю. Об оценке масштабов дополнительной занятости населения. С. 100; Статистический бюллетень. 1998. № 9. С. 64; 1999. № 3. С. 14; Обследование населения по проблемам занятости, ноябрь 1999 г. С. 106; Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 1998. № 1. С. 63; 1999. № 1. С. 63; 2000. № 1. С. 85.

Другой причиной разброса в оценках являются неодинаковые временные интервалы, к которым осуществляется их привязка. В обследованиях Госкомстата России единицей измерения служит неделя, ВЦИОМ и РМЭЗ — месяц,

⁷⁸ См. подробный анализ этих вопросов в работе: Симагин Ю. Об оценках масштабов дополнительной занятости населения // Вопросы экономики. 1998. № 1. С. 99—104.

Института сравнительных исследований трудовых отношений (ИСИТО) — год. Показательны в этом смысле результаты, полученные ИСИТО: в течение года подработки имели около 20% опрошенных, в течение месяца — 7—10%, в течение недели — 3,5—5%⁷⁹. Это указывает на важную отличительную особенность российской вторичной занятости: ее краткосрочный, текущий характер.

Суммируя результаты различных подходов к измерению вторичной занятости, можно сделать вывод, что по состоянию на определенный момент времени она охватывала 5—7% общего числа работающих. Для сравнения укажем, что, например, в США аналогичный показатель составляет 6—7%. В Румынии в 1997 г. обладателями двух и более рабочих мест являлись 6,1% занятых⁸⁰. Таким образом, для российского рынка труда характерны не столько сверхвысокие показатели постоянно работающих в нескольких местах одновременно, сколько высокая доля лиц, периодически пополняющих ряды вторично занятых и через короткое время их оставляющих.

Широкое распространение на российском рынке труда получила также *нерегистрируемая* занятость. Разночтений в ее понимании еще больше, чем в понимании вторичной занятости⁸¹.

Следует с самого начала подчеркнуть, что хотя неформальная занятость по определению не может находить отражения в отчетности предприятий, она вполне может улавливаться выборочными обследованиями населения. Поскольку информация о трудовой активности опрашиваемых носит общий характер и не предназначается для налоговых или правоохранительных органов, стимулы к ее сокрытию оказываются относительно невелики, даже когда дело касается занятости, осуществляемой на неформальной основе (естественно, речь не идет о собственно криминальной деятельности). В таком случае данные об общем уровне занятости в экономике, получаемые в ходе обследований населения, не нуждаются в корректировке. Так, согласно оценкам ВЦИОМ и ИСИТО, без юридического оформления трудовых отношений заняты на своей основной работе примерно 4—5% общего числа работающих.

⁷⁹ Варшавская Е., Донова И. Вторичная занятость населения: Материалы научно-практической конференции “Новые формы занятости и стратегия выживания семей в переходной экономике России”. С. 23 (последний из приведенных показателей рассчитан автором по данным табл. 1 указанного исследования). С 1999 г. Госкомстат России начал оценивать вторичную занятость по численности лиц, имевших дополнительную работу в течение месяца, предшествовавшего обследуемой неделе. Это привело к двукратному увеличению ее масштабов.

⁸⁰ Vasile V. Op. cit. P. 107.

⁸¹ См. например: Занятость и рынок труда: Новые реалии, национальные приоритеты, перспективы. М.: Наука, 1998. С. 59—72.

Значительно чаще неформальная трудовая активность встречается в сфере вторичной занятости. По тем же данным, на основе устной договоренности осуществляется более половины всех наймов на дополнительную работу⁸².

Корректировка данных на неформальную занятость необходима только в том случае, если из соображений осторожности часть опрашиваемых предпочитает скрывать информацию о ней не только от официальных представителей власти, но и от интервьюеров, проводящих обследования. В России, где существует давнее и глубоко укоренившееся недоверие к “агентам” государства, это более чем вероятно.

Можно предложить следующий косвенный метод оценки данного компонента неформальной занятости. В 1990-е гг. участие в рабочей силе заметно снизилось как у женщин, так и у мужчин. Не исключено, что в случае мужчин сокращение регистрируемой экономической активности было в значительной мере обусловлено ее растущим уходом в “тень”, тогда как в случае женщин оно может быть достаточно убедительно объяснено целым рядом объективных факторов (см. разд. 1.4). Несложный подсчет показывает, что если бы в 1999 г. уровень экономической активности мужчин в возрасте 16—59 лет оставался на уровне 1992 г., то численность рабочей силы была бы выше почти на 2,5 млн. человек. С поправкой на такие факторы, как рост численности учащихся средних и высших учебных заведений, пенсионеров трудоспособного возраста и др., искомая величина уменьшится до 1,5—2 млн. человек. Другими словами, первичная теневая занятость, не улавливаемая обследованиями, может составлять 2,5—3% от нетеневого⁸³.

Общий вывод, который следует из нашего анализа, состоит в том, что вторичная занятость сопоставима по своим масштабам с вынужденной неполной занятостью, но контингенты рабочей силы, которые они охватывают, пересекаются лишь частично.

Задержки заработной платы

Наиболее парадоксальную черту российского рынка труда составляют, по-видимому, задержки заработной платы (специальному анализу этой проблемы посвящена гл. 4). Они возникли непосредственно на старте рыночных реформ,

⁸² Варшавская Е., Донова И. Указ. соч. С. 24.

⁸³ В странах Западной Европы доля лиц, вовлекавшихся в течение года в теневую деятельность, варьировала во второй половине 1990-х гг. от 6—12% во Франции до 30—48% в Испании. См.: Schneider F., Enste D.H. Shadow Economies: Size, Causes, and Consequences // Journal of Economic Literature. 2000. Vol. 38. N 1. P. 108.

и теперь переходную экономику России уже трудно представить без них. Это явление малознакомо как индустриально развитым, так и большинству постсоциалистических стран⁸⁴.

В рыночных экономиках сокращение уровня заработной платы или замедление темпов ее роста обычно происходит под давлением возросшей безработицы. Можно сказать, что российский рынок труда открыл более прямой и быстрый механизм регулирования заработной платы, не нуждающийся в опосредующем звене в виде высокой безработицы.

По формулировке Р. Лэйарда и А. Рихтер, задержки представляют собой крайнюю форму обеспечения гибкости в оплате труда⁸⁵. По сравнению с менее экзотическим способом — снижением ставок — несвоевременные выплаты имеют несомненные преимущества с точки зрения работодателей. Во-первых, в этом случае не требуется формального пересмотра условий контракта: они меняются “по умолчанию”. Стандартный трудовой контракт оговаривает не только сумму, но и время платежа. Фактически российские предприятия берут обязательства только по первому пункту, оставляя определение срока платежа на свое усмотрение. Во-вторых, если переход на более низкую заработную плату означает ее сокращение *ex ante*, то задержки в выплате — ее сокращение *ex post*. Оплата труда перестает быть фиксированной и ее размер начинает колебаться вместе с результатами текущей деятельности предприятий. По существу речь идет о специфической схеме участия работников в убытках фирмы (в противоположность схемам участия в ее прибылях). В-третьих, если пересмотр ставок зарплаты представляет собой сложную и затяжную процедуру, то реализация решения об отсрочке зарплаты не требует много времени. В условиях резких и неожиданных перепадов конъюнктуры, характерных для переходной экономики, это немаловажное преимущество.

Вместе с тем в случае задержек за предприятиями сохраняются обязательства по погашению накопленной задолженности, тогда как при прямом снижении ставок никаких обязательств за прошлые периоды не возникает. Кроме того, при снижении ставок достигается экономия не только по заработной плате, но и по отчислениям в социальные фонды.

⁸⁴ Это не относится к государствам, входившим ранее в состав СССР, во многих из которых несвоевременная выплата заработной платы, как и в России, стала обычным явлением. Отметим, что от массовых задержек заработной платы страдает также экономика современного Китая. На начальном этапе реформ, в 1991—1992 гг., невыплаты наблюдались в Венгрии, но быстро сошли на нет после того, как там был принят новый, более жесткий закон о банкротстве (см.: Gimpelson V. Op. cit.). Еще одна страна, где в настоящее время существует значительная задолженность по оплате труда, — Хорватия.

⁸⁵ Layard R., Richter A. Labour Market Adjustment — the Russian Way.

В самом общем виде невыплаты заработков можно определить как специфическую форму принудительного беспроцентного кредитования работниками своих предприятий, при которой сроки погашения выбираются самими заемщиками.

Неполная оплата затрагивает намного бóльшую долю работающего населения, чем вынужденная неполная занятость. В конце 1999 г. задолженность по зарплате имели 13,2 млн. работников средних и крупных предприятий, т. е. почти треть занятого на них персонала (оценки Госкомстата России; по предшествующим годам информация отсутствует).

В течение почти всего пореформенного периода охват невыплатами непрерывно нарастал. Согласно опросам ВЦИОМ, если в начале 1993 г. заработную плату за предыдущий месяц не получали полностью или частично 11% опрошенных, то в 1996—1997 гг. — свыше 50% (табл. 1.28). К концу 1997 г. доля работников, остававшихся без оплаты за предыдущий месяц, снизилась до 35%, однако к середине 1998 г. вновь поднялась до 66%. Максимальный охват невыплатами наблюдался сразу после финансового кризиса 1998 г. — 74%, после чего он начал постепенно сужаться (конец 1998 г. — 62%, конец 1999 г. — 44%). Таким образом, на протяжении последних лет ежемесячно от половины до двух третей всех занятых не получали своевременно компенсацию за свой труд⁸⁶.

Важно отметить, что во многих случаях задержки носили *избирательный характер* и касались не всего персонала предприятий-должников, а лишь определенной его части. Это означает, что в известных пределах менеджеры имели возможность манипулировать ими по своему усмотрению. В наименьшей степени от невыплат страдали самые ценные с точки зрения менеджмента категории персонала (с высокой квалификацией и высоким уровнем потенциальной мобильности), в наибольшей — социально уязвимые и слабо защищенные категории (с низкой квалификацией, длительным стажем работы на данном предприятии, с минимальными шансами на устройство в других местах)⁸⁷. В результате невыплаты увеличивали и без того огромное неравенство в распределении доходов, сложившееся в российской переходной экономике. По оценкам Х. Лемана, Дж. Уордсворта и Р. Емцова, при отсутствии задержек неравенство в заработках было бы меньше на 20—30%⁸⁸.

⁸⁶ Не исключено, что оценки ВЦИОМ несколько завышают степень распространенности задержек, так как часть респондентов опрашивается *раньше*, чем на некоторых предприятиях наступает день выплаты месячных заработков. По данным РМЭЗ, доля работников, имевших задолженность по заработной плате, возросла с 40% в 1994—1995 гг. до 60—64% в 1996—1998 гг.

⁸⁷ Desai P., Idson T. To Pay or Not to Pay: Managerial Decision Making and Wage Withholding in Russia; Earle J.S., Sabirianova K.S. Understanding Wage Arrears in Russia.

⁸⁸ Lehmann H., Wardsworth J., Emtsov R. Op. cit.

Таблица 1.28. Распространенность задержек заработной платы, % (по данным опросов ВЦИОМ)

Дата проведения опроса	Опрошенные, получившие всю заработную плату за прошлый месяц*	Опрошенные, не получившие заработную плату за прошлый месяц**
Март 1993 г.	89	11
Март 1994 г.	66	34
Ноябрь 1994 г.	73	27
Март 1995 г.	73	27
Сентябрь 1995 г.	75	25
Март 1996 г.	45	55
Ноябрь 1996 г.	48	52
Январь 1997 г.	45	55
Июль 1997 г.	56	44
Декабрь 1997 г.	65	35
Июнь 1998 г.	34	66
Сентябрь 1998 г.	26	74
Декабрь 1998 г.	38	62
Декабрь 1999 г.	56	44
Май 2000 г.	50	50

* Получившие заработную плату своевременно или с задержкой в пределах месяца.

** Получившие часть заработной платы за прошлый месяц или не получившие ничего.

Источники: Гордон Л. Когда психология важнее денег. С. 26; Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 1998. № 2. С. 86; № 5. С. 89; № 6. С. 67; 1999. № 2. С. 67; 2000. № 2. С. 71; 2000. № 4. С. 84.

Основные показатели невыплат заработной платы отражены в табл. 1.29. Рекордное число предприятий-должников было зафиксировано в сентябре 1998 г. — почти 140 тыс., что составляло около половины от общего количества средних и крупных предприятий в российской экономике. Затем их ряды понемногу рedeют: к концу 1998 г. до 132,2 тыс., к концу 1999 г. до 82 тыс. (за предыдущие годы информация по сопоставимому кругу отраслей недоступна). В трех ведущих секторах (промышленности, строительстве и сельском хозяйстве), по которым наблюдения ведутся с 1992 г., число “неплательщиков” увеличилось примерно в четыре раза — с 11,2 тыс. в начале пореформенного периода до 40—50 тыс. в 1996—1998 гг. (к концу 1999 г. их уже было значительно меньше — около 35 тыс.). В промышленности и строи-

тельстве “должником” было примерно каждое второе предприятие, в сельском хозяйстве — четыре из пяти. Хотя, по свидетельству различных опросов, невыплаты встречаются не только в традиционном, но и в новом частном секторе, здесь они распространены не столь широко.

*Таблица 1.29. Основные показатели задолженности по заработной плате (на конец каждого года)**

Показатели задолженности	1992 г.	1993 г.	1994 г.	1995 г.	1996 г.	1997 г.	1998 г.	1999 г.
Суммарная задолженность по заработной плате по всем наблюдаемым отраслям								
Число предприятий-должников, тыс.	11,2	23,6	31,0	71,6	103,5	70,3	132,3	82,1
Объем, трлн. руб. (с 1998 г. — млрд. руб.)	0,03	0,8	4,2	20,8	48,6	52,6	77,0	43,7
В % от годового фонда заработной платы всех предприятий наблюдаемых отраслей	1,1	3,4	6,0	9,5	14,3	13,2	16,9	6,9
В среднемесячных заработных платах	0,1	0,4	0,7	1,2	1,7	1,6	2,0	0,8
Доля задолженности из-за недофинансирования из бюджетов всех уровней, %	—	—	—	15,5	19,5	13,2	25,6	23,2
Суммарная задолженность по заработной плате в трех ведущих секторах экономики**								
Число предприятий-должников, тыс.	11,2	23,6	31,0	40,7	48,3	46,0	45,4	34,8
Объем, трлн. руб. (с 1998 г. — млрд. руб.)	0,03	0,8	4,2	16,8	36,0	42,0	51,5	30,5
В % от годового фонда заработной платы всех предприятий данных секторов	1,1	3,4	6,0	11,6	17,1	18,2	21,4	8,6
В среднемесячных заработных платах	0,1	0,4	0,7	1,4	2,1	2,2	2,6	1,0
Доля задолженности из-за недофинансирования из бюджетов всех уровней, %	—	—	—	4,4	3,9	4,1	4,7	6,2

Показатели задолженности	1992 г.	1993 г.	1994 г.	1995 г.	1996 г.	1997 г.	1998 г.	1999 г.
Дополнительная задолженность по заработной плате, образовавшаяся в данном году в трех ведущих секторах экономики**								
Объем, трлн. руб. (с 1998 г. — млрд. руб.)	0,03	0,7	3,4	12,6	19,2	6,0	9,5	-21,0
В % от годового фонда заработной платы всех предприятий данных секторов	1,1	3,3	4,9	6,2	9,2	2,6	3,9	-5,9
В среднемесячных заработных платах	0,1	0,4	0,6	0,7	1,1	0,3	0,5	-0,7

* По крупным и средним предприятиям. Годовой фонд заработной платы определялся как произведение среднемесячной заработной платы в наблюдаемых отраслях на среднесписочную численность персонала за соответствующие годы. Состав отраслей, по которым Госкомстат России собирал информацию о задолженности по оплате труда, многократно менялся. Это делает несопоставимыми оценки по всей экономике, относящиеся к разным датам.

** Промышленность, сельское хозяйство и строительство.

Источники: Гордон Л. Когда психология важнее денег. С. 30; Россия в цифрах. М.: Госкомстат России, 1998. С. 319; Россия в цифрах. М.: Госкомстат России, 1999. С. 81, 106—108, 329—330; Труд и занятость в России. М.: Госкомстат России, 1999. С. 345—346; Социально-экономическое положение России, январь 2000. С. 172.

Абсолютный рекорд по номинальной величине накопленной задолженности также был поставлен вскоре после августовского кризиса 1998 г. — 88,1 млрд. руб. Но уже к концу этого года она вернулась на докризисный уровень, а в течение следующего, 1999 г., снизилась до 43,7 млрд. руб.

В относительном выражении невыплаты составляли 10—17% от годового фонда оплаты труда, что было эквивалентно бесплатной работе всего персонала средних и крупных предприятий в течение 1,5—2 месяцев (табл. 1.29). Особенно длительные задержки были характерны для машиностроения, деревообрабатывающей промышленности, строительства и науки. Однако самыми «злостными неплательщиками» зарекомендовали себя угледобывающая промышленность и сельское хозяйство, где их средняя продолжительность достигала 5—6 месяцев.

Более точное представление о динамике задолженности можно составить на примере уже упоминавшихся трех ведущих секторов — промышленности, строительства и сельского хозяйства. В табл. 1.29 приведены данные об имевшейся в этих отраслях суммарной задолженности по заработной плате, а также о дополнительной задолженности, которая образовывалась в них в течение каждого календарного года. По суммарной задолженности отмечался рост с 1,1% годового фонда заработной платы в 1992 г. до 21,4% в 1998 г., по дополнительной — от 1,1% в 1992 г. до 9,2% в 1996 г. (В 1999 г. невыплаты сократились до 8,6% фонда заработной платы, годовое погашение составило 5,9%.) Другими словами, рабочая сила обходилась предприятиям на 1—9% дешевле ее текущей “контрактной” стоимости и на 1—20% дешевле ее “полной” стоимости с учетом задолженности, оставшейся с прошлых лет. По ориентировочным оценкам, в течение пореформенного периода за счет отсрочек в оплате предприятиям трех ведущих секторов удалось сократить издержки на рабочую силу примерно на четверть.

Поскольку задержки заработной платы имелись не на всех предприятиях, действительная экономия, которую получали предприятия-должники, была значительно больше. Расчеты показывают, что предприятиям-должникам рабочая сила обходилась на 5—15% дешевле ее текущей контрактной стоимости и на 5—35% дешевле ее “полной” стоимости с учетом задолженности, оставшейся с прошлых лет. Это было эквивалентно 3—4 месяцам бесплатной работы занятого на них персонала (табл. 1.30).

Таблица 1.30. Некоторые характеристики невыплат на предприятиях промышленности, строительства и сельского хозяйства (на конец периода)

Показатели задолженности	1992 г.	1993 г.	1994 г.	1995 г.	1996 г.	1997 г.	1998 г.	1999 г.
Задолженность в % от текущего месячного фонда оплаты труда предприятий-должников	58	81	143	162	252	304	423	300
Реальный объем невыплат, трлн. руб.*	3	8	13	23	40	42	28	12
Задолженность по заработной плате в % от просроченной кредиторской задолженности	—	5,4	5,1	8,4	8,3	6,6	5,8	3,1
Задолженность по заработной плате в % от просроченной дебиторской задолженности	—	5,0	6,2	12,5	14,5	12,3	12,9	5,8

* Цены декабря 1997 г. = 100%.

Источники: Российский статистический ежегодник. М.: Госкомстат России, 1995. С. 284—285; Российский статистический ежегодник. М.: Госкомстат России, 1996. С. 435; Россия в цифрах. М.: Госкомстат России, 1999. С. 323—324, 329—330; Труд и занятость в России. М.: Госкомстат России, 1996. С. 104; Труд и занятость в России. М.: Госкомстат России, 1999. С. 345—346.

Если перейти от номинальных величин к реальным, то обнаруживается, что вначале (1992—1994 гг.) прирост задолженности по заработной плате был относительно равномерным — по 3—5 трлн. руб. в год (в ценах декабря 1997 г.). В 1995 г. он составил 10 трлн. руб., но рекордным стал 1996 г. — 17 трлн. руб. В 1997 г. реальный объем невыплат изменился мало (+2 трлн. руб.), а в 1998 г. сократился на 12 трлн. руб. (прежде всего за счет скачка инфляции после августовских потрясений на финансовых рынках). В 1999 г. объем задолженности, дефлированный по индексу потребительских цен, “похудел” еще на 16 трлн. руб.

Процесс аккумуляции просроченной заработной платы протекает аналогично процессу накопления капитала. Каждый месяц часть прошлой задолженности погашается (“амортизация”), но одновременно образуется новая (“инвестирование”). Представление об интенсивности этих процессов дают диаграммы на рис. 1.3—1.4, основывающиеся на официальных оценках Госкомстата России.

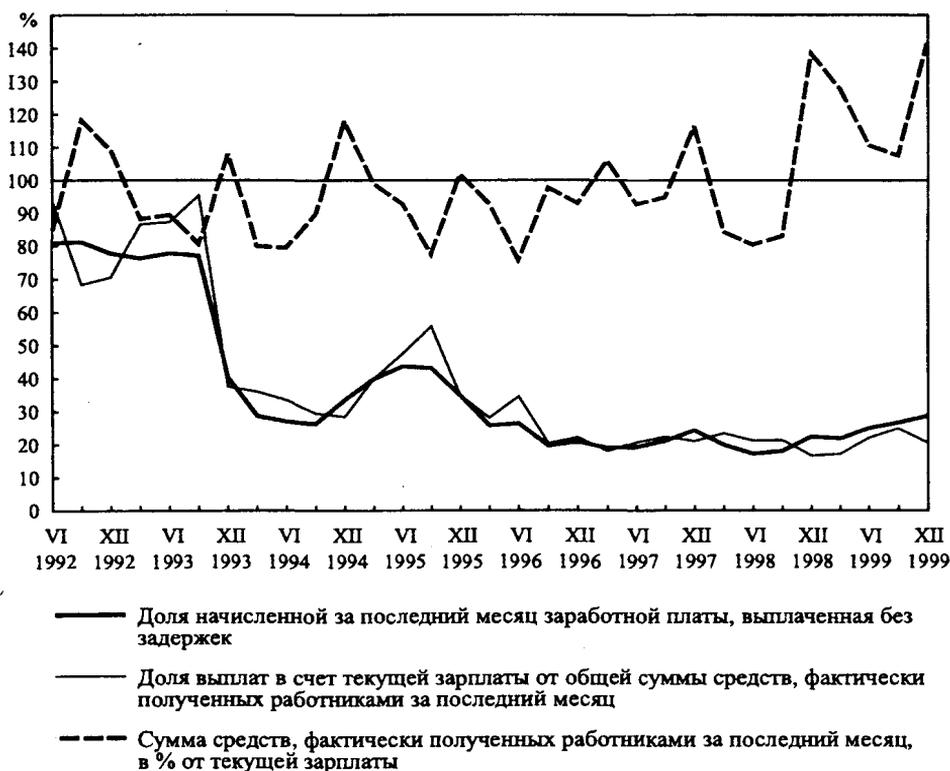


Рис. 1.3. Показатели своевременности выплат текущей заработной платы (1992—1999 гг.), %

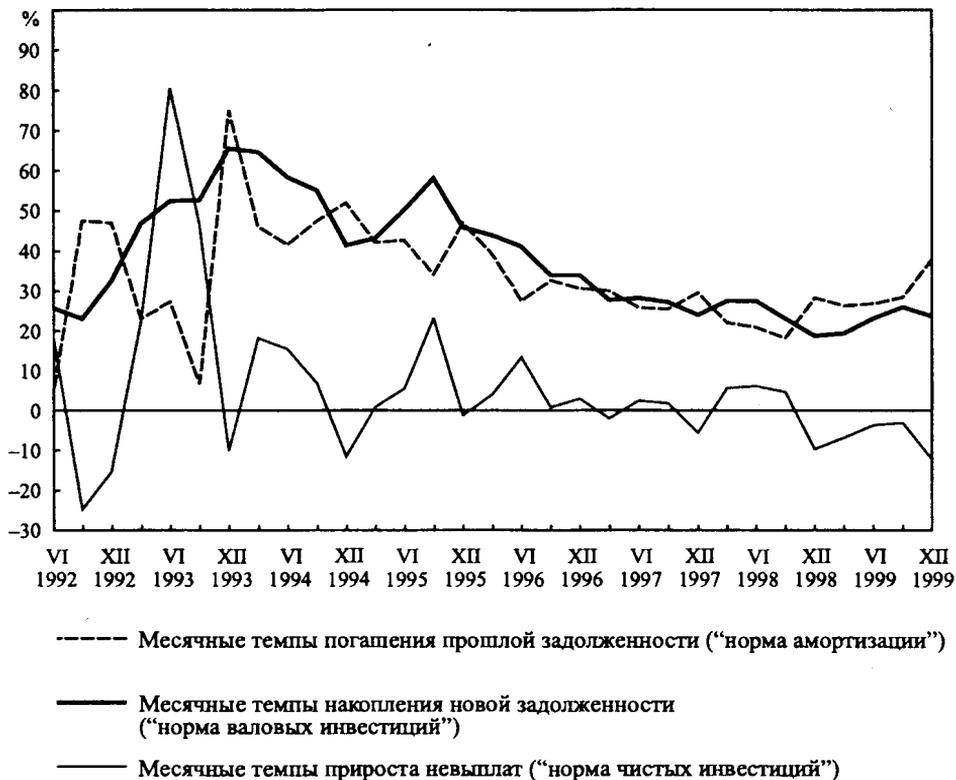


Рис. 1.4. Месячные темпы прироста невыплат, накопления новой и погашения прошлой задолженности по оплате труда (1992—1999 гг.), %

В первые пореформенные годы, когда объемы задолженности были еще относительно невелики, предприятиям-должникам удавалось выплачивать вовремя до 60—70% начисленных заработков (рис. 1.3). В общей сумме средств, которые фактически получали работники, примерно две трети занимали выплаты в счет текущей заработной платы. Отчасти такое соотношение могло быть связано со слабым контролем за хронологической очередностью платежей, что позволяло предприятиям выплачивать текущую зарплату даже при наличии непогашенной задолженности за предыдущие месяцы. Начиная приблизительно с 1994 г. ситуация меняется: в срок выплачивается не более

третьей-четвертой части заработной платы, начисленной за последний месяц, а доля этих выплат в общей сумме денежных средств, реально выдаваемых работникам, падает до 15—20%; на первое место выходит погашение ранее задержанных зарплаток. В то же время близость этих показателей означает, что в среднем работники получали на руки суммы, примерно равные их контрактной заработной плате, поскольку текущие задержки “почти” полностью компенсировались погашением прошлых задолженностей (см. рис. 1.3.).

Месячные темпы чистого прироста невыплат, накопления новой и погашения “старой” задолженности отражены на рис. 1.4⁸⁹. Темпы погашения невыплат были максимальными в начале реформ, когда в течение каждого месяца гасилось до 40—50% накопленной задолженности. Но и в более поздний период они оставались весьма существенными, достигая 25—30%. Примерно того же порядка были и месячные темпы аккумуляирования новой задолженности — 25—40%. Столь высокие показатели “амортизации” и “валовых инвестиций” свидетельствуют, что процессы накопления и погашения задолженности по оплате труда протекали весьма динамично. Однако на протяжении большей части рассматриваемого периода скорость “амортизации” задержанных зарплаток постоянно отставала от скорости “инвестирования” в них.

Как показывает табл. 1.29, от 15 до 25% всех невыплат вызывалось бюджетным недофинансированием, остальное — отсутствием собственных средств предприятий. Но на самом деле вклад государства был много весомее. Во-первых, приведенная оценка не включает невыплаты военным и работникам других силовых ведомств⁹⁰. Во-вторых, недофинансирование бюджетных организаций может иметь мультипликативный эффект, порождая цепную реакцию задержек вне государственного сектора. Наконец, сам факт существования массивной задолженности по заработной плате свидетельствует о провале государства в качестве инстанции, призванной обеспечивать исполнение контрактов (в том числе — на рынке труда). В любом случае очевидно, что с точки зрения своевременности оплаты труда поведение государства ничем не отличалось от поведения других работодателей.

⁸⁹ Темп накопления определялся как отношение новой задолженности, образовавшейся в течение последнего месяца, к объему задолженности на начало этого месяца; темп погашения — как отношение задолженности, погашенной в течение последнего месяца, к объему задолженности на начало этого месяца. Для 1995 г. доступны данные о задолженности по оплате труда сроком менее двух месяцев, для перехода к месячным показателям они умножались на поправочный коэффициент 0,66.

⁹⁰ На середину 1997 г. задолженность бюджетному сектору оценивалась в 11,4 трлн. руб. (неденонмированных). С учетом задолженности перед военными эта цифра возростала почти до 20 трлн. руб. (см.: Обзор экономики России. 1997. № 4. С. 83).

В динамике задолженности по заработной плате прослеживалась отчетливая связь с характером макроэкономической политики: ужесточение курса вело к нарастанию невыплат, смягчение — к стабилизации или даже относительно снижению их объема. По наблюдениям Л. Гордона, задержки превратились в массовое явление в конце 1995 — начале 1996 г. после того, как правительству удалось, наконец, подавить инфляцию⁹¹. Обратная связь между инфляцией и неполной оплатой легко объяснима: поскольку своевременно не выплаченные заработки не подлежат индексации, они просто-напросто “съедаются” ростом цен. Чем выше темпы инфляции, тем проще становится предприятиям-должникам расплачиваться по своим обесценивающимся обязательствам. С определенного момента задержки заместили инфляцию в качестве главного инструмента снижения реальной оплаты труда⁹².

Рост задолженности провоцировался также чисто политическими факторами: вступление страны в очередную избирательную кампанию сопровождалось обычно волной популистских решений (о повышении минимальной заработной платы и т. п.) и, как следствие, эскалацией невыплат. Так, их максимальный прирост наблюдался в 1996 г., на который пришлось президентские выборы⁹³.

В литературе обсуждаются несколько объяснений широкого распространения задержек заработной платы в российской экономике. Одно из них связывает невыплаты со злоупотреблениями руководителей предприятий, направляющих средства по оплате труда на удовлетворение личных целей. Согласно другому — главная причина невыплат заключается в завышенной цене труда. Специфика российского рынка труда усматривается в том, каким образом предприятия реагируют на чрезмерно высокий уровень заработной платы (по каким бы причинам он ни возникал): вместо сокращения численности рабочей силы они начинают задерживать ее оплату. К невыплатам в целях выживания могут прибегать убыточные предприятия, которые не в состоянии функционировать без периодических заимствований у собственного персонала.

⁹¹ Гордон Л. Когда психология важнее денег.

⁹² Процесс этого замещения подробно прослеживается в работах Л. Гордона и В. Гимпельсона.

⁹³ Gimpelson V. Op. cit. В 1997 г. отчаянные усилия правительства по погашению задолженности в бюджетной сфере (по требованию президента Б. Ельцина) привели к определенному сокращению суммарного объема невыплат. Это, однако, не отразилось на коммерческом секторе, где ситуация продолжала ухудшаться. В любом случае передышка оказалась короткой, и с первых же месяцев 1998 г. рост общей задолженности по оплате труда возобновился.

Высказывалось также предположение, что сигнализируя о явном финансовом неблагополучии, задержки зарплаты помогают предприятиям добиваться отсрочек и послаблений по налоговым платежам. В более широком смысле они способны служить средством давления на государство для “выбивания” из него субсидий, льготных кредитов и иных преимуществ. Некоторые исследователи отмечали возможную связь задержек заработной платы с инсайдерской формой собственности, доминирующей в российской экономике. С одной стороны, менеджеры могут сознательно прибегать к невыплатам с тем, чтобы вынуждать работников к продаже акций, доставшихся им при приватизации. С другой стороны, не исключено, что при определенных условиях работники-акционеры будут готовы добровольно кредитовать свои предприятия, соглашаясь на отсрочку причитающегося вознаграждения.

Еще один подход рассматривает невыплаты как составную часть общего кризиса неплатежей, поразившего российскую экономику. Задержки могут провоцироваться не только несвоевременным переводом средств за полученную продукцию партнерами предприятия, но и активным использованием бартера и других неденежных форм расчета. Хотя при расчетах предприятий с персоналом бартер также находит применение, возможности его использования здесь намного уже, чем при расчетах с другими экономическими агентами (включая государство)⁹⁴.

Исследования обнаруживают также значимую корреляцию между величиной задолженности на отдельных предприятиях и состоянием локальных рынков труда (уровнем безработицы, степенью монополистической власти крупнейших работодателей, наличием невыплат на других предприятиях региона и т. д.). За этим могут стоять два различных механизма.

С одной стороны, чем напряженнее ситуация на местном рынке труда, тем меньше оказываются издержки, связанные с недоплатой персонала⁹⁵. Чем выше безработица, тем сильнее будут держаться работники за свои рабочие места; чем большее место в экономике региона занимают несколько крупнейших предприятий, тем меньше у работников альтернативных возможностей

⁹⁴ Оплата продуктами — еще один важнейший приспособительный механизм, выработанный российским рынком труда и получивший на нем широкое распространение. По данным РМЭЗ, в 1998 г. 15,4% всех работающих получали зарплату полностью или частично в натуральной форме. В обследовании ИСИТО, на которое мы ссылались, 17% работников сообщили, что часть заработной платы выплачивалась им товарами (Кабалина В., Кларк С. Указ. соч. С. 36). Труднее оценить, какую долю составляли натуральные выдачи в общей величине фактических заработков. По косвенным данным, она едва ли превышала 5—10% суммарного фонда оплаты труда всех предприятий, что свидетельствует об ограниченных возможностях использования бартера в этой сфере. Для сравнения укажем, что в 1998 г. доля бартера во взаиморасчетах между промышленными предприятиями достигала 50%.

⁹⁵ Эта интерпретация получила детальную разработку в работах Дж. Эрла и К. Сабирьяновой (Earle J.S., Sabirianova K.S. Understanding Wage Arrears in Russia; Earle J.S., Sabirianova K. Equilibrium and Wage Arrears).

для трудоустройства; чем больше в регионе предприятий-должников, тем меньше смысла в поисках другой работы и тем проще менеджменту скрывать свои злоупотребления, ссылаясь на пример соседей. С другой стороны, широкое распространение невыплат может служить свидетельством высокой концентрации в регионе экономически неблагополучных предприятий. Предприятию оказывается труднее обеспечить своевременность оплаты своего персонала, когда ему приходится иметь дело с множеством неблагополучных “соседей”, которые регулярно задерживают платежи или активно прибегают к бартеру.

В обоих случаях речь идет об экстернатных эффектах, когда появление невыплат у какой-либо группы предприятий провоцирует их лавинообразное распространение по всему региону. К задержкам зарплаты начинают прибегать даже относительно благополучные предприятия, а на неблагополучных они становятся все более затажными. В итоге накопление задолженности по оплате труда превращается в самоподдерживающийся процесс.

В принципе все эти объяснения не противоречат друг другу. Очевидно, что в реальной жизни различные факторы могут переплетаться и действовать одновременно. И все же корни проблемы, на наш взгляд, лежат в общем кризисе неплатежей. (Косвенным подтверждением служит тот факт, что по отношению к просроченной кредиторской и дебиторской задолженности невыплаты заработной платы, как видно из табл. 1.30, оставались достаточно стабильной величиной.)

Только после того, как невыплаты стали повседневным явлением и по существу превратились в социальную норму, руководители предприятий получили возможность “шантажировать” ими власти; принуждать работников к продаже принадлежащих им пакетов акций; направлять средства, причитающиеся работникам, на личное потребление, вложения в ГКО и тому подобные цели. В ситуации массового распространения задолженности по заработной плате отличить оппортунистическое поведение менеджеров от неоппортунистического практически невозможно. Задержки, вызывавшиеся первоначально действительным недостатком денежных средств, превратились со временем в надежную ширму, скрывающую злоупотребления менеджмента⁹⁶.

⁹⁶ Здесь уместна аналогия с тем, как институциональная теория объясняет доминирование контрактов с фиксированной заработной платой. Почему работники готовы терпеть риск, связанный с неустойчивой занятостью, и отвергают, казалось бы, куда меньший риск, связанный с неустойчивой оплатой? Согласно институциональному подходу, все дело в неодинаковой способности проконтролировать оппортунистическое поведение работодателей. Работники не располагают достоверной информацией о том, действительными или мнимыми являются трудности, которые заставляют фирму сокращать спрос на труд. Но в случае увольнения работника она несет очевидные потери, лишаясь продукта его труда. При снижении заработной платы этого не происходит, что открывает широкие возможности для манипуляций и обогащения за счет работников. Именно поэтому работники, как правило, отдают предпочтение контрактам с фиксированной оплатой, но нестабильной занятостью перед контрактами с фиксированной занятостью, но нестабильной оплатой. Российский опыт с задержками заработной платы служит своеобразным доказательством от противного этого тезиса институциональной теории.

Эмпирический анализ подтверждает, что невыплаты действительно чаще встречаются на убыточных предприятиях, находящихся втяжелом финансовом положении. Однако длительные задержки наблюдаются и на, казалось бы, вполне благополучных предприятиях, включая крупнейших “естественных” монополистов. В 1994—1995 гг. Госкомстат России собирал информацию о том, в какой мере накопление задолженности по оплате труда вызывается отсутствием у предприятий заработанных средств и в какой — непоступлением платежей от потребителей. По оценкам, вклад первого фактора был достаточно скромным — не более 10—15% всех невыплат⁹⁷.

Что касается предположения о завышенности общего уровня оплаты труда, то оно плохо согласуется с драматическим падением реальной заработной платы в пореформенный период и может быть справедливо лишь по отношению к ограниченному кругу работников, продукт труда которых имеет отрицательную социальную ценность, но контрактная заработная плата которых намного выше ее среднего уровня по стране. (Одним из таких примеров могут служить шахтеры, занятые на убыточных шахтах.) Данное объяснение противоречит также результатам опросов предприятий, из которых следует, что в подавляющем большинстве случаев их руководители обладают практически неограниченной свободой действий в вопросах установления заработной платы. Наконец, применительно к бюджетной сфере, наверное, было бы правильнее говорить о завышенности обязательств государства по ее финансированию, а не о завышенности поддерживаемого в ней уровня оплаты труда.

В более общем смысле задержки заработной платы выступают как одна из манифестаций того, что с известным преувеличением можно было бы назвать “внеконтрактной” природой российской переходной экономики. Достаточно упомянуть о низкой правовой культуре; отсутствии реального “контрактного опыта” у подавляющего большинства российских работников, которые лично никогда не заключали договоров о найме; слабости механизмов, призванных обеспечивать защиту и контроль за исполнением сделок; устойчивой тенденции подменять формальные обязательства неформальными персонализированными отношениями. Контракты, действующие на российском рынке труда, по большей части остаются чисто номинальными, и к этому добавляется очевидная асимметрия в переговорной силе между работниками и работодателями. Только в таком специфическом институциональном контексте невыплаты заработков могли стать рутинной практикой десятков тысяч предприятий любых размеров, форм собственности и отраслевой принадлежности.

⁹⁷ Конечно, эти оценки весьма условны, что, по-видимому, и побудило Госкомстат России отказаться впоследствии от их использования.

Скрытая оплата труда

Как в России, так и в других бывших социалистических странах, слом прежней экономической системы сопровождался бурным развитием теневого сектора. По оценкам МВД России, его удельный вес в российской экономике достигает 40%, по оценкам Госкомстата России — 25%. Согласно недавнему обследованию, проведенному по выборке Центра экономической конъюнктуры, на предприятиях промышленности и торговли теневой оборот составляет 8,5—15% нетеневого⁹⁸. Как следствие, значительная часть оплаты труда также осуществляется в скрытой форме.

Во всех переходных экономиках старт трансформационных процессов ознаменовался резким расширением теневого сектора (табл. 1.31). Это отчетливо видно из сравнения данных за 1989—1990 гг. по странам ЦВЕ, уже приступившим к рыночным реформам, и России, где их время еще не наступило. Однако с началом рыночных преобразований Россия сразу же вырвалась в число лидеров. Интересно также отметить, что выход из трансформационного спада и возобновление роста, как правило, вели к перераспределению ресурсов в пользу официальной экономики и частичному свертыванию теневой активности (см. данные табл. 1.31 по Венгрии, Польше, Словении и Чехии за 1994—1995 гг.).

Таблица 1.31. Доля теневой экономики в ВВП России и стран ЦВЕ, %*

	1989—1990 гг.	1990—1993 гг.	1994—1995 гг.
Болгария	24—26	26—33	33—35
Венгрия	25—28	31	28—31
Польша	18—27	20—32	14—26
Румыния	18—21	16—29	18—31
Словакия	7—23	14—31	10—30
Словения	27	29	24
Чехия	6—23	13—29	14—23
Россия	15	27—37	39—41

* Оценки основаны на расхождениях в динамике ВВП и динамике потребления электроэнергии.

Источник: Schneider F., Enste D.H. Shadow Economies: Size, Causes, and Consequences. P. 101.

⁹⁸ Неформальный сектор в российской экономике. М.: Ин-т стратегического анализа и развития предпринимательства, 1998. С. 7, 72, 107.

Исследователи выделяют три основных разновидности теневой компенсации:

а) маскировка заработной платы под другие виды доходов. Так, многие предприятия предоставляют своим работникам фиктивные страховые полисы, открывают на их имя депозиты в дружественных банках под нереально высокие проценты и т. п. Это способно обеспечивать значительную экономию налоговых платежей, если “незарплатные” доходы облагаются по более низким ставкам, чем заработная плата, и не требуют уплаты взносов в социальные фонды;

б) компенсация наличными без какого-либо документального оформления. В этом случае оплата труда маскируется под материальные затраты (по фиктивным договорам). Разница в налоговой нагрузке на фонд оплаты труда и на материальные затраты настолько велика, что это дает предприятиям огромный выигрыш, даже с учетом комиссионных за обналичивание. Вознаграждение наличными может как дополнять официальную заработную плату, выплачиваемую предприятиями своему персоналу, так и использоваться при расчетах с внешними производителями работ и услуг. Зарплата “в конверте” нередко выдается в долларах и может в несколько раз превосходить зарплату “по ведомости”. “Черная касса” составляет важный элемент в системе расчетов практически любого современного российского предприятия независимо от его размеров, отраслевой принадлежности или формы собственности;

в) доходы от незарегистрированной индивидуальной экономической деятельности (репетиторство, ремонт квартир, торговля с рук и т. п.) или от незарегистрированной деятельности в сфере мелкого бизнеса.

Только последняя форма теневой активности имеет универсальное распространение и присуща теневой экономике любой страны мира, тогда как первые две отражают, по-видимому, специфику собственно российского опыта (к сожалению, мы не располагаем сопоставимыми данными по странам ЦВЕ)⁹⁹.

Действительно, одна из важнейших структурных характеристик переходной экономики России заключается в отсутствии сколько-нибудь четкой границы, отделяющей официальный сектор от неофициального. Говоря о компаниях “Майкрософт” или “Дженерал Моторз”, естественно исходить из презумпции, что они не вовлечены в теневой бизнес. В отношении же российских предприятий справедлива прямо противоположная установка: даже крупнейшие из них одной ногой стоят в официальной экономике, другой — в неофициальной. Это значительно усложняет анализ неформальной экономической деятельности, включая и оценку масштабов скрытой оплаты труда.

⁹⁹ Подробное описание как схем обналичивания, так и схем маскировки заработной платы под другие виды доходов можно найти в цитированной выше работе под руководством Т. Долгопятовой. См.: Неформальный сектор в российской экономике. С. 35—38.

В России рыночные реформы сопровождались значительным сокращением доли оплаты труда как в ВВП, так и в совокупных доходах населения, что было обусловлено ускоренными темпами падения заработной платы и появлением новых легальных форм доходов (от собственности, предпринимательской деятельности и т. д.). В 1992 г. доля оплаты труда в ВВП составила всего лишь 26,1% (табл. 1.32), сократившись по сравнению с 1991 г. почти на 10 процентных пунктов, а по сравнению с 1990 г. — более чем на 20 процентных пунктов. В последующий период она удерживалась в пределах 23—31%.

Таблица 1.32. Характеристики фонда заработной платы, %

	1992 г.	1993 г.	1994 г.	1995 г.	1996 г.	1997 г.	1998 г.	1999 г.
Доля открытой оплаты труда в доходах населения,	69,9	58,0	46,4	37,8	40,7	38,0	40,5	46,3
Доля открытой оплаты труда и прочих доходов от предприятий в доходах населения	72,1	60,4	50,4	42,2	42,9	—	—	—
Доля открытой оплаты труда в ВВП	26,1	29,7	30,7	26,1	27,3	27,3	26,8	25,5
Доля открытой оплаты труда в ВВП, включая социальные отчисления	36,7	39,2	40,8	34,8	37,9	38,3	37,6	31,5
Доля скрытой оплаты труда в ВВП	—	5,3	8,5	10,4	11,7	11,7	10,0	10,8
Доля оплаты труда в ВВП, включая социальные отчисления и скрытую заработную плату	36,7	44,5	49,3	45,2	49,6	50,0	47,6	42,3
Доля открытой оплаты труда в общих затратах на производство продукции	14,8	17,6	17,0	13,5	13,9	15,3	15,9	14,9*
Доля открытой оплаты труда, включая социальные отчисления, в общих затратах на производство продукции	19,7	23,7	22,9	18,5	19,0	20,9	21,7	20,4*

* Январь—сентябрь.

Источники: Социальное положение и уровень жизни населения России. С. 74; Россия в цифрах. М.: Госкомстат России, 1999. С. 61—64, 106, 333; Российский статистический ежегодник. М.: Госкомстат России, 1999. С. 514; Россия в цифрах. М.: Госкомстат России, 2000. С. 102, 311.

Падение доли оплаты труда в доходах населения началось с некоторым запозданием: в 1992 г. она составляла около 70%, оставаясь практически на дореформенном уровне (74,1% — в 1990 г.). Однако в течение следующего трехлетия отмечалось ее быстрое и неуклонное снижение — примерно на 10 процентных пунктов ежегодно (нижняя точка была достигнута в 1995 г. — 37,8%). В последующие годы доля оплаты труда в доходах населения стабилизировалась на отметке 40%.

Ослабление относительной значимости оплаты труда — общая тенденция, отмечающаяся практически во всех переходных экономиках. Однако в большинстве стран ЦВЕ снижение доли заработной платы в ВВП не превышало 5—10 процентных пунктов и ни одна из них не испытала почти двукратного падения ее доли в доходах населения¹⁰⁰. Все это дает веские основания предполагать, что в российской экономике открытая (официальная) заработная плата активно вытеснялась скрытой (неофициальной).

С 1993 г. Госкомстат России производит досчет на скрытую оплату труда. Используемая методика носит достаточно общий характер и при условии корректности исходных данных позволяет учитывать нерегистрируемые выплаты заработной платы независимо от их формы¹⁰¹. Согласно этим оценкам, если в 1993 г. на долю скрытой оплаты труда приходилось 5,3% ВВП, то в 1995—1999 гг. — уже 10—12%. Если в 1993 г. по отношению к официальной заработной плате она составляла около 20%, то в 1995—1999 гг. — 40—50%. Таким образом, суммарная компенсация рабочей силы примерно на треть производилась в скрытых формах¹⁰².

¹⁰⁰ Вон-Уайтхед Д. Указ. соч. С. 12, 25—26.

¹⁰¹ Известно, что в России расходы населения стабильно превышают доходы. Подход, используемый Госкомстатом России, состоит в отнесении части этого превышения на счет скрытой оплаты труда. При условии достоверности статистики расходов это должно давать достаточно адекватное представление об абсолютных размерах и относительном значении скрытой оплаты труда. Подробнее см.: Пономаренко А., Дашевская И. Неучтенные доходы и структура ВВП // Вопросы статистики. 1997. № 4.

¹⁰² Впрочем, по мнению экспертов Международной организации труда, рост доли “скрытой” заработной платы в значительной мере может быть статистическим артефактом. Подход Госкомстата России отличается от международной практики, которая предполагает, что в состав открытой оплаты труда должна также включаться определенная часть доходов от предпринимательской деятельности. Российская статистика такого “вменения” не производит. При соответствующей корректировке доля оплаты труда в ВВП повышается до 55—61% и оказывается не намного ниже, чем в странах ОЭСР (65—76%) или в странах с переходной экономикой (в Чехии в 1997 г. аналогичный показатель составлял 62%). См.: Chellab Y., Sollogub M. Analytical Report Containing Recommendations in the Field of Wage Policy // Social and Labour Issues: Overcoming Adverse Consequences of the Transition Period in the Russian Federation: ILO International Conference. Moscow, 1999.

Проделанный анализ позволяет точнее представить, какое место занимают в современной российской экономике сформировавшиеся в переходный период приспособительные механизмы. Из него, в частности, следует, что скрытая оплата труда имеет явно большее экономическое значение, чем скрытая занятость, — подобно тому, как неполная оплата труда имеет явно большее экономическое значение, чем неполная занятость.

Все рассмотренные приспособительные механизмы объединяет одна важная общая черта — неформальный или полужформальный характер. Все они действуют либо в обход формальных ограничений, либо вопреки им. Это очевидно в случае задержек заработной платы и ее ухода в “тень”, но почти в равной мере относится к недозанятости и дополнительной занятости. Так, многие предприятия отправляют работников в вынужденные отпуска без всякой компенсации или оформляют работников в вынужденные отпуска как добровольные. Значительная часть наймов на дополнительную работу, как было показано выше, осуществляется на основе устной договоренности. Несвоевременная и скрытая оплата труда, неполная и вторичная занятость ведут к персонализации отношений между работниками и работодателями, вследствие чего явные трудовые контракты все больше начинают уступать место неявным.

1.10

Реаллокация и реструктуризация на рынке труда

Не только по глубине трансформационного кризиса, но и по масштабу исходных структурных диспропорций, унаследованных от прежней системы, российская экономика превосходила другие переходные экономики¹⁰³. Соответственно, потребность в структурной перестройке (в том числе — и в сфере занятости) была выше. Возникает вопрос: в какой мере гибкость и динамизм, присущие российскому рынку труда, способствовали успешному осуществлению структурной трансформации?

Интересно отметить, что первоначальная оценка его адаптивных возможностей была по преимуществу позитивной. Так, Р. Лэйард и А. Рихтер характеризовали российский рынок труда как “мечту любого экономиста-

¹⁰³ См.: Попов В. Динамика производства при переходе к рынку: влияние объективных условий и экономической политики // Вопросы экономики. 1998. № 7.

неоклассика”¹⁰⁴. Предполагалось, что “российский путь” дает возможность осуществлять крупномасштабное перераспределение трудовых ресурсов из стагнирующих секторов в развивающиеся напрямую, минуя высокую открытую безработицу. Мобильность рабочей силы, которая стимулируется низкой заработной платой и ее несвоевременными выплатами, административными отпусками и переводами в режим неполного рабочего времени, принимает в этом случае форму прямого перемещения работников из неэффективных производств в эффективные без промежуточных задержек в непроизводительном состоянии “безработности”. Издержки приспособления рассредоточиваются по более широкому кругу, не ограничиваясь только безработными, но захватывая и не полностью занятых, и не полностью оплачиваемых работников, что в большей мере отвечает критериям справедливости. Снижается опасность возникновения трудноразрешимых проблем молодежной и долгосрочной безработицы, с общества снимается весомая часть издержек по поддержке безработных.

Кроме того, поиск, ведущийся при сохранении занятости, может быть эффективнее, чем поиск, ведущийся из состояния безработицы. Потери работника в социальном статусе (а зачастую и в доходе) оказываются в таком случае меньше, информационное поле поиска — шире, опасность деквалификации и эрозии трудовой этики — ниже, переговорные позиции с потенциальными работодателями — сильнее. Не опека со стороны государства, а усилия и инициатива самих соискателей становятся главной движущей силой, направляющей поиск на рынке труда, что обеспечивает его большую результативность. Важное значение приобретает при этом вторичная занятость, которая не только компенсирует работникам потери дохода от первичной занятости, но и позволяет им опытным путем оценивать альтернативные возможности трудоустройства и принимать более взвешенные и рациональные решения о смене места работы.

Скрытая оплата труда, освобождая работодателей от косвенных издержек на рабочую силу, позволяет поддерживать спрос на труд на более высоком уровне. Наконец, низкая заработная плата в традиционном секторе (граничащая в случае задержек с нулевой) облегчает перераспределение рабочей силы в пользу частного сектора: премия, которую приходится платить новым предприятиям за привлечение необходимых им кадров, оказывается меньше. Все это, как предполагалось, должно ускорять процесс реаллокации-реструкту-

¹⁰⁴ Layard R., Richter A. Labour Market Adjustment — The Russian Way. Draft. 1994. June. P. 2. Сходная точка зрения была представлена в работе: Капелюшников Р. Указ. соч.

ризации на рынке труда и смягчить связанные с ним издержки, способствуя тому, чтобы структурная трансформация осуществлялась в более сжатые сроки и сопровождалась меньшим количеством проб и ошибок.

Посмотрим, насколько оправданной оказалась эта оценка и как соотносились темпы реаллокации-реструктуризации занятости в России с темпами аналогичных процессов в странах ЦВЕ.

1. Важнейшим индикатором структурных сдвигов является развитие *нового частного сектора*. Согласно официальным оценкам, в России доля занятых в частном секторе (включая совместные предприятия) выросла за период реформ с 13,5 до 47,3% (табл. 1.33). К сожалению, официальная статистика трактует понятие частного сектора расширительно, включая в его состав и предприятия, изначально создававшиеся как негосударственные, и предприятия, ставшие таковыми в результате смены статуса при приватизации. При таком подходе в число частных предприятий попадают даже бывшие колхозы, причем оказывается, что частный сектор существовал уже во времена СССР и, скажем, в 1980 г. охватывал свыше 10% всех занятых!

Таблица 1.33. Распределение занятого населения по секторам экономики, %

	1991 г.	1992 г.	1993 г.	1994 г.	1995 г.	1996 г.	1997 г.	1998 г.	1999 г.
Государственный сектор	75,5	68,9	53,0	44,7	42,1	42,0	40,1	38,1	37,0
Предприятия смешанной формы собственности	10,1	11,7	17,6	21,1	22,2	21,0	18,3	16,4	15,0
Общественные организации (фонды)	0,9	0,8	0,9	0,7	0,7	0,6	0,6	0,7	0,7
Совместные предприятия	0,2	0,3	0,4	0,5	0,6	0,8	1,1	1,6	2,0
Частный сектор	13,3	18,3	28,1	33,0	34,4	35,6	39,9	43,2	45,3
<i>В том числе</i> лица ненаемного труда	—	6,0	8,3	9,4	10,0	10,5	4,8*	4,6*	6,7*

* С 1997 г. критерии определения ненаемного труда в выборочных обследованиях по проблемам занятости населения были изменены, что привело к более низким оценкам доли самозанятых.

Источники: Социально-экономическое положение и уровень жизни населения России. М.: Госкомстат России, 1997. С. 40; Обследование населения по проблемам занятости, ноябрь 1999 г. Вып. 2. С. 81; Россия в цифрах. М.: Госкомстат России, 2000. С. 77.

В. Гимпельсон и Д. Липпольт предложили альтернативный способ измерения величины нового частного сектора по “остаточной занятости”, представляющей собой разность между общим количеством занятых в экономике и среднесписочной численностью персонала средних и крупных предприятий¹⁰⁵. Однако эту величину необходимо уменьшить, как минимум, еще на 4—5 млн. человек: а) средние и крупные предприятия привлекают значительное число лиц по договорам гражданско-правового характера, которые не включаются в среднесписочную численность персонала; б) при оценке среднесписочной численности не учитывается ряд других категорий, связанных с предприятиями трудовыми отношениями (например, женщины, находящиеся в декретных отпусках); в) наконец, в круг средних и крупных предприятий не входят некоторые организации и предприятия закрытого профиля, для которых установлены особые правила отчетности (один раз в год или в централизованном порядке).

По нашим ориентировочным оценкам, за период реформ доля частного сектора, измеренная по “остаточной занятости”, возросла вдвое — с 14—15% в 1992 г. до 28—29% в 1999 г. (табл. 1.34). Конечно, этот метод также является достаточно приблизительным (скажем, некоторые “традиционные” предприятия могут не принадлежать к категории средних и крупных, тогда как некоторые частные, напротив, в нее входят). Скорее всего, и он преувеличивает размеры нового частного сектора. Согласно результатам некоторых обследований, где секторальная принадлежность определялась исходя из оценок самих опрошенных, в новом частном секторе сосредоточено не более 20% всех работающих¹⁰⁶.

Приведенные данные предполагают, что в России частный сектор охватывает 20—25% занятых и, следовательно, развит слабее, чем в странах ЦВЕ, где его доля варьирует в пределах 35—60%.

Сравнительный анализ свидетельствует также, что в России темпы роста “новой” занятости были намного ниже, чем в других постсоциалистических странах. Специальное исследование, посвященное развитию частного сектора в реформируемых экономиках, показало, что если на российских частных предприятиях в 1995—1996 гг. занятость возросла лишь на 2%, то на польских — на 12,6%, на румынских — на 19,1%, на словацких — на 5,8%. По предприятиям, создававшимся как частные, с нуля, контраст был еще разительнее. В России они увеличили число рабочих мест на 4%, в Польше — на 17%, в Румынии — на 34%, в Словакии — на 24%¹⁰⁷. Это служит наглядным подтверждением того, насколько неблагоприятными были условия для развития частного предпринимательства в России по сравнению со странами ЦВЕ.

¹⁰⁵ Gimpelson V., Lippoldt D. Private Sector Employment in Russia: Scale, Composition and Performance (Evidence from the Russian Labour Force Survey).

¹⁰⁶ Кабалина В., Кларк С. Указ. соч. С. 5.

¹⁰⁷ Johnson S., McMillan J., Woodruff Ch. Job Creation in the Private Sector: Poland, Romania, Russia, Slovakia and Ukraine Compared. Moscow: RECFP, 1998.

Таблица 1.34. Альтернативные оценки занятости в новом частном секторе

	1992 г.	1993 г.	1994 г.	1995 г.	1996 г.	1997 г.	1998 г.	1999 г.
Общая численность занятых, млн. чел.	72,1	70,9	68,5	66,4	66,0	64,6	63,6	64,5
Среднесписочная численность работников крупных и средних предприятий, млн. чел.	57,1	56,4	53,2	50,8	47,6	45,0	42,8	41,9
“Остаточная” занятость, млн. чел.	10—11	10—11	10—11	11—12	13—14	15—16	15—16	18—19
Доля “остаточной” занятости, %	14—15	14—16	15—16	17—18	20—21	23—25	24—25	28—29
Среднесписочная численность работников малых предприятий, млн. чел.	...	6,8*	8,5	8,9*	6,3	6,5	6,2	6,5
Доля занятости в секторе малого предпринимательства, %	...	9,6	12,4	13,5	9,5	10,1	9,8	10,1

Примечание. Знаком (*) отмечены даты, когда менялось законодательное определение понятия “малое предпринимательство”. Эти изменения делают несопоставимыми данные, относящиеся к различным годам.

Источники: Gimpelson V., Lippoldt D. Private Sector Employment in Russia: Scale, Composition and Performance (Evidence from the Russian Labour Force Survey); Россия в цифрах. М.: Госкомстат России, 1998. С. 41; Социально-экономическое положение России, январь 1999 г. С. 273; Статистический бюллетень. 1998. № 6. С. 55; Социально-экономическое положение России, январь—февраль 2000 г. М.: Госкомстат России, 2000. С. 270.

Две наиболее динамичные категории работающих в частном секторе — занятые на малых предприятиях и самозанятые.

По официальным данным, в 1993—1999 гг. в секторе *малого предпринимательства* на постоянной основе работало 6,2—8,9 млн. человек, что составляло 10—13% всех занятых (табл. 1.34)¹⁰⁸. Еще 1,1—4,9 млн. человек привлекались

¹⁰⁸ Международные сопоставления масштабов занятости в сфере малого бизнеса затруднены ввиду различий в его определении. Какие-либо заключения о динамике занятости на российских малых предприятиях также едва ли возможны, поскольку критерии выделения таких предприятий неоднократно менялись.

на условиях совместительства или по договорам подряда. Это означает, что многие работники предпочитали подрабатывать на предприятиях малого бизнеса, не оставляя привычных мест на крупных и средних предприятиях. (Говоря иначе, вторичная занятость в новом частном секторе служила продолжением неполной занятости в традиционном секторе.)

Доля *лиц, работающих не по найму* (самозанятые в широком смысле, включая работодателей, членов кооперативов, неоплачиваемых семейных работников и собственно самозанятых), увеличилась с 4,3% в 1991 г. до 10,5% в 1996 г. По уровню развития самозанятости Россия заметно отставала от большинства стран ЦВЕ, где доля самозанятых колебалась от 13 до 40%. Только в Словакии соответствующий показатель был сопоставим с российским — около 7%.

Во всех переходных экономиках, в том числе и российской, расширение сферы применения ненаемного труда выполняло важную функцию “поглотителя” потенциальной безработицы. Так, при сохранении в России доли самозанятых на уровне 1992 г. масштабы общей безработицы в 1996 г. были бы примерно в полтора раза выше фактически наблюдавшихся. Однако по сравнению со странами ЦВЕ абсорбирующая роль самозанятости была выражена в ней слабее. Расчеты показывают, что в России сокращение численности наемных работников компенсировалось ростом самозанятости на 26%. Примерно таким же было это соотношение в Венгрии и Польше, которые еще до начала реформ имели достаточно представительный частный сектор. Но в странах с изначально слабым частным сектором оно было существенно выше: 52% — в Чехии, 61% — в Румынии¹⁰⁹.

2. Исправление унаследованных от плановой системы деформаций в *отраслевой структуре занятости* является еще одним важнейшим аспектом процессов реаллокации-реструктуризации на рынке труда.

Как видно из табл. 1.35, в России сдвиги в отраслевой структуре занятости осуществлялись достаточно активно: доля работающих в промышленности сократилась с 30,4% в 1991 г. до 22,2% в 1999 г., в строительстве — с 11,5 до 7,7%, тогда как в торговле возросла с 7,6 до 14,9%, а в финансах — с 0,6 до 1,1%. В то же время, по оценкам Европейского банка реконструкции и развития, за период 1989—1995 гг. доля сферы услуг в общей численности занятых увеличилась в России лишь на 2 процентных пункта (табл. 1.36). Столь же низкие показатели имели лишь Болгария и Румыния, тогда как в других странах ЦВЕ расширение занятости в сфере услуг достигало 10—15

¹⁰⁹ Boeri T., Burda M.C., Kollo J. Op. cit. P. 55.

процентных пунктов. Важно отметить и то, что в России расширение третичного сектора шло в основном за счет увеличения доли работающих в бюджетной сфере (органах государственного управления и т. п.), а не в сфере рыночных услуг.

Таблица 1.35. Распределение занятого населения по отраслям экономики, %

	1991 г.	1992 г.	1993 г.	1994 г.	1995 г.	1996 г.	1997 г.	1998 г.	1999 г.
Промышленность	30,4	29,6	29,4	27,1	25,9	24,8	23,0	22,2	22,2
Сельское и лесное хозяйство	13,5	14,3	14,6	15,4	15,1	14,4	13,7	14,1	13,8
Строительство	11,5	11,0	10,1	9,9	9,3	8,9	8,7	7,9	7,7
Транспорт и связь	7,8	7,8	7,6	7,8	7,9	7,9	7,9	7,6	7,6
Торговля и общественное питание, материально-техническое снабжение, сбыт и заготовки	7,6	7,9	9,0	9,5	10,1	10,3	13,5	14,5	14,9
Жилищно-коммунальное хозяйство, непроизводственные виды бытового обслуживания	4,3	4,1	4,2	4,4	4,5	4,9	5,2	5,4	5,3
Здравоохранение, физическая культура и спорт, социальное обеспечение	5,8	5,9	6,0	6,4	6,7	6,9	6,8	7,0	7,1
Образование, культура и искусство	9,8	10,4	10,2	10,8	11,0	11,1	11,1	11,1	11,1
Наука и научное обслуживание	3,7	3,2	3,2	2,7	2,5	2,3	2,2	2,0	2,0
Кредитование, финансы и страхование	0,6	0,7	0,8	1,1	1,2	1,2	1,2	1,1	1,1
Аппарат органов управления	2,1	1,9	2,1	2,2	2,8	4,0	4,0	4,4	4,4
Другие отрасли	2,9	3,2	2,8	2,7	3,0	3,3	2,7	2,7	2,8

Источники: Российский статистический ежегодник. М.: Госкомстат России, 1998. С. 179; Россия в цифрах. М.: Госкомстат России, 2000. С. 79

Таблица 1.36. Секторальная структура занятости в России и странах ЦВЕ, %

	Сельское хозяйство		Промышленный сектор		Сфера услуг	
	1989 г.	1995 г.	1989 г.	1995 г.	1989 г.	1995 г.
Болгария	19	22	46	38	35	40
Венгрия	17	8	41	33	42	59
Польша	27	23	38	32	35	45
Румыния	29	40	43	30	28	30
Словакия	14	9	47	38	39	53
Чехия	12	7	46	42	42	51
Россия	13	15	42	38	45	47
Индустриально развитые страны	11	5	27	29	62	66

Источники: Commander S., Tolstopyatenko A. Unemployment, Restructuring and the Pace of Transition. P. 340.

Обобщенную оценку интенсивности межотраслевых перемещений рабочей силы можно получить с помощью специального показателя, разработанного американским экономистом Д. Лилением и измеряющего разброс годовых темпов прироста занятости в различных отраслях¹¹⁰. В странах ЦВЕ среднегодовая величина *L-индекса* за период 1989—1996 гг. варьировала от 9% в Венгрии до 20,9% в Чехии¹¹¹. По нашим расчетам, в России в 1992—1999 гг. аналогичный показатель не превышал 6—7%, что говорит о существенно более низких темпах межотраслевого перераспределения рабочей силы.

Об интенсивности процессов реаллокации-реструктуризации на уровне отдельных предприятий можно судить по темпам *создания и ликвидации рабочих мест* (табл. 1.37). В промышленности стран ЦВЕ в период трансформационного кризиса ежегодно создавалось 1,5—6% рабочих мест, ликвидировалось — 5—16%. По российским промышленным предприятиям аналогичные показатели составляли 1—2% и 9—11%. В то же время по интенсивности движения рабочей силы российская экономика, как было показано выше, явно лидировала (см. табл. 1.18).

¹¹⁰ Расчет производится по формуле:

$$L = [\sum (E_i/E) (\log E_i - \log E)^2]^{1/2},$$

где E — общая численность занятых, а E_i — численность занятых в i -ой отрасли.

¹¹¹ Blanchard O. Op. cit. P. 5. Оценки по России не являются строго сопоставимыми с оценками по странам ЦВЕ, так как получены на базе российской, а не международной классификации отраслей. Однако, как показали наши расчеты, использование отраслевой классификации, приближенной к международной, практически не отражается на величине *L-индекса* для России.

Таблица 1.37. Показатели движения рабочих мест в России и странах ЦВЕ, %*

	<i>c</i>	<i>d</i>	<i>g</i>	<i>n</i>	<i>r</i>
Болгария					
Вся экономика (1994—1997 гг.)	2,4	5,7	8,1	-3,3	4,8
Промышленность (1994—1997 гг.)	2,4	5,3	7,7	-2,9	4,8
Польша					
Промышленность (1989—1992 гг.)	1,4	16,1	17,5	-14,7	2,8
Вся экономика (1994—1997 гг.)	3,2	5,4	8,6	-2,2	6,4
Промышленность (1994—1997 гг.)	3,0	4,9	7,9	-1,9	6,0
Румыния					
Промышленность (1989—1992 гг.)	6,1	15,1	21,2	-9,0	12,2
Вся экономика (1995—1997 гг.)	4,0	9,0	13,0	-5,0	8,0
Промышленность (1995—1997 гг.)	2,9	7,6	10,5	-4,7	5,8
Словакия					
Промышленность (1989—1992 гг.)	2,1	16,4	18,5	-14,3	4,2
Словения					
Вся экономика (1994—1997 гг.)	4,3	5,2	9,5	-0,9	8,6
Промышленность (1994—1997 гг.)	3,3	4,6	7,9	-1,3	6,6
Чехия					
Промышленность (1989—1992 гг.)	2,6	11,8	14,4	-9,2	5,2
Эстония					
Вся экономика (1994—1997 гг.)	7,9	8,1	16,0	-0,2	15,8
Промышленность (1994—1997 гг.)	5,0	7,9	12,9	-2,9	9,9
Россия					
Вся экономика (1996 г.)**	1,9	11,1	12,9	-9,1	3,8
Промышленность (1996 г.)**	1,5	9,6	11,2	-8,1	3,1
Промышленность (1993—1999 гг.)***	1,3	9,1	10,4	-7,8	2,6
Промышленность (1993—1999 гг.)****	1,9	9,9	11,8	-8,0	3,8

* В % от средней численности занятых. Обозначения: *c* — коэффициент создания рабочих мест, *d* — коэффициент ликвидации рабочих мест, *g* — коэффициент валового оборота рабочих мест, *n* — темп чистого изменения занятости, *r* — коэффициент избыточного перераспределения рабочих мест.

** Оценки В. Гимпельсона и Д. Липпольдта по четырем регионам России.

*** Оценки “Российского экономического барометра”, взвешенные данные по второй серии опросов (подробнее см. гл. 2).

**** Оценки “Российского экономического барометра”, невзвешенные данные по первой серии опросов (подробнее см. гл. 2).

Источники: Boeri T., Burda M.C., Kollo J. Mediating the Transition: Labour Markets in Central and Eastern Europe. P. 18; Faggio G., Konings J. Gross Job Flows and Firm Growth in the Transition Countries. P. 14, 16; В. Гимпельсон, Липпольдт Д. Оборот рабочей силы в России: основные тенденции, отраслевая специфика, региональные различия. С. 133; опросы “Российского экономического барометра”.

Из сопоставления этих двух групп показателей становится ясно, что если в странах ЦВЕ движение рабочей силы в основном диктовалось перераспределением рабочих мест из отмирающих секторов экономики в расширяющиеся, то в России оно происходило по большей части независимо от перегруппировки рабочих мест (структура которых оставалась относительно стабильной), принимая форму “холостого” оборота.

Российскую модель рынка труда можно охарактеризовать как модель “волчка”, отличающуюся высокими показателями оборота рабочей силы и низкими показателями оборота рабочих мест (см. специальный анализ, посвященный этому вопросу, в гл. 2). Такая модель предполагает, что при энергичном “беге на месте” (т. е. при активных перемещениях работников между предприятиями) рынок труда не продвигается вперед к новой, более эффективной структуре занятости, а если и продвигается, то крайне медленно.

Как видим, по всему набору доступных нам показателей, измеряющих интенсивность перераспределительных процессов на рынке труда, будь то перемещения из традиционного сектора в новый частный, из сферы промышленности — в сферу услуг, из неэффективных предприятий — на эффективные, Россия заметно уступала большинству стран ЦВЕ. Отсюда следует достаточно парадоксальный вывод: несмотря на большую глубину диспропорций, унаследованных от плановой системы, а также большую гибкость и динамизм, интенсивность структурных сдвигов на российском рынке труда была заметно ниже, чем в других реформируемых экономиках.

Это заставляет по-новому взглянуть на предполагаемые преимущества “российского пути” в сфере занятости. Дело, по-видимому, в том, что ситуация “недозанятости-недоплаты” может становиться не промежуточной станцией на пути от менее эффективной к более эффективной структуре занятости, как первоначально думали многие исследователи, а новым состоянием долгосрочного равновесия, если это отвечает интересам основных участников рынка труда — работников, традиционных предприятий и частных предпринимателей. Другими словами, выработанные российским рынком труда приспособительные механизмы могут гасить рост открытой безработицы, но при этом не ускорять, а замедлять темпы реаллокации-реструктуризации занятости.

Так, для многих работников сочетание неполной занятости в традиционном секторе с дополнительной занятостью в новом частном может быть предпочтительнее окончательного перехода в частный сектор. По выражению В. Гимпельсона, в таком случае они оказываются “в лучшем из обоих миров”: “Совмещение работы в государственном или приватизированном секторе с вторичной занятостью в бизнесе решает для работника несколько задач. Во-первых, позволяет получить дополнительный доход и тем самым пережить

наиболее тяжелое время; во-вторых, не потерять те привычные социальные гарантии, блага и связи, которые привязаны к традиционным местам; в-третьих, лучше присмотреться и неспешно адаптироваться к работе в частном секторе”¹¹². Можно сказать, что диверсификация занятости выступает как своеобразная форма “хеджирования”: уменьшая риск безработицы, сопутствующий полному переходу в частный сектор, работник одновременно защищает себя от непредсказуемых колебаний в доходе, которыми сопровождается работа в традиционном секторе. При сохранении доступа к социальным льготам и наличии подработок задержки заработной платы начинают восприниматься как меньшее зло, чем выход на открытый рынок. Стимулы к перемещению в частный сектор оказываются ослабленными. Из опросов ВЦИОМ следует, что почти 50% работающих предпочитали сохранить за собой рабочее место, даже если бы заработная плата выплачивалась им несвоевременно и не полностью, и лишь около 20% в подобной ситуации были бы готовы уволиться и включиться в поиск на рынке труда, причем на протяжении 1995—1999 гг. это соотношение практически не менялось¹¹³.

Механизм адаптации, предполагающий сохранение избыточной занятости при поддержании низкого уровня заработной платы и возможности задержек в ее выплате, вполне устраивает и предприятия традиционного сектора. Он избавляет их от издержек, связанных с высвобождением рабочей силы, и позволяет не прерывать связь с работниками, которые могут пригодиться в будущем, в случае восстановления спроса на выпускаемую продукцию. Благодаря дешевизне рабочей силы и принудительным заимствованиям в форме несвоевременных выплат заработной платы традиционные предприятия получают возможность не спешить с реструктуризацией, не форсировать отказ от устаревших технологий и управленческих практик. Это тормозит процесс рыночной селекции, удерживая на плаву предприятия, которые при иных условиях были бы обречены на банкротство.

Вопреки первоначальным предположениям задержки заработной платы также способны не ускорять, а замедлять темпы оттока рабочей силы, снижать ее мобильность. Закон требует, чтобы при увольнении работникам выплачивалось не только выходное пособие, но и вся сумма ранее задержанной заработной платы. Следовательно, чем выше задолженность по оплате труда, тем дороже обходится предприятиям “сброс” рабочей силы и тем слабее стимулы

¹¹² Гимпельсон В. Частный сектор в России: занятость и оплата труда // Мировая экономика и международные отношения. 1997. № 2. С. 30.

¹¹³ Куприянова З. Оценка работниками их положения на рынке труда // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 1998. № 6. С. 23.

к ее сокращению. Что касается работников, то невыплаты оказывают на их поведение разнонаправленное воздействие. С одной стороны, они подталкивают работников к добровольному уходу. Но, с другой — опасение не получить при увольнении задержанной ранее зарплаты может привязывать их к рабочим местам¹¹⁴. Еще более сильный тормозящий эффект оказывает распространение невыплат на соседних предприятиях: чем они выше, тем ниже показатели мобильности рабочей силы, тем медленнее и с большим трением начинает идти процесс ее перераспределения¹¹⁵.

Ослаблению трудовой мобильности и снижению ее эффективности может способствовать и практика скрытой оплаты труда. Информация об этой стороне трудовых отношений по необходимости носит конфиденциальный характер, так что, нанимаясь на новое рабочее место, работник лишь приблизительно представляет, будет ли он получать что-либо сверх официальной заработной платы и если да, то сколько. Информация о качестве рабочих мест превращается из “общественного” блага в “частное”. Сочетание невыплат со скрытой компенсацией увеличивает общий уровень неопределенности, повышает издержки поиска и заставляет принимать решения в условиях крайне ограниченной и искаженной информации. Как следствие, оно может направлять перераспределение трудовых ресурсов по ложному руслу.

Система стимулов на рынке труда искажается активным использованием неденежных форм компенсации, вследствие чего заработная плата утрачивает функцию главного мотивационного механизма¹¹⁶. Во-первых, поскольку социальные льготы и гарантии предоставляются на более или менее равной основе всем работникам предприятия, независимо от индивидуального вклада каждого, ослабляется связь между производительностью и вознаграждением за труд. (Нейтрализация этого эффекта возможна только на пути резкого усиления дифференциации денежной заработной платы.) Во-вторых, нарушается связь между эффективностью деятельности предприятий и размерами предлагаемой ими компенсации. С одной стороны, финансирование социальной инфраструктуры, как правило, чрезвычайно обременительно (за счет пользователей покрывается не более 10—60% затрат по ее содержанию) и

¹¹⁴ В этом смысле невыплаты действуют как специфическая форма *отложенных платежей* (deferred payments). Эта мысль была впервые высказана в работе Х. Лемана, Ф. Аквисти и Дж. Уордсворта (см.: Lehmann H., Wardsworth J., Acquisti A. Op. cit.).

¹¹⁵ Earle J.S., Sabirianova K.S. Understanding Wage Aggrears in Russia. P. 11.

¹¹⁶ Коммандер С., Шанкерман М. Структурная реорганизация предприятий и эффективность сферы социальных услуг // Реформирование социальной инфраструктуры российских предприятий. Париж: ОЭСР, 1996.

способно обрекать на убыточность успешно действующие предприятия. С другой стороны, неэффективные предприятия, обладающие разветвленной сетью объектов соцкультбыта, получают возможность обеспечивать не менее, а подчас и более щедрую компенсацию рабочей силы (с учетом предоставляемых социальных благ и услуг), чем эффективные предприятия, не располагающие такими объектами. Это имеет серьезные негативные последствия для процессов реаллокации-реструктуризации на рынке труда, так как привязывает работников к рабочим местам в традиционном секторе (даже когда предлагаемая там денежная заработная плата чрезвычайно низка) и затрудняет их переход в новый частный сектор¹¹⁷.

Частные предприятия, пытающиеся привлечь необходимые им кадры, оказываются перед выбором: либо предлагать настолько высокую заработную плату, которая компенсировала бы работникам утрату социальных льгот и гарантий, либо участвовать в их предоставлении наравне с традиционными предприятиями. Однако не обладая собственной социальной инфраструктурой, они могут делать это только через “рыночные” каналы, что ведет к значительному удорожанию рабочей силы. Другими словами, несмотря на низкую денежную заработную плату, сохраняющиеся на традиционных предприятиях внушительные социальные льготы и гарантии приводят к тому, что премия, которую вынуждены платить предприятия нового частного сектора за привлечение постоянных работников, оказывается достаточно высокой¹¹⁸. В результате более выгодным для них становится наем на условиях дополнительной занятости, при котором необходимость в подобной премии отпадает (к тому же его неформальный или полужурформальный характер обеспечивает снижение косвенных издержек на рабочую силу). Но одновременно это становится причиной того, что многие частные предприятия останавливаются в своем развитии и не вырастают сверх определенного ограниченного размера. Некоторые же предпочитают вести полусамостоятельное существование, превращаясь в “сателлитов” традиционных крупных и средних предприятий.

Для традиционных предприятий проблема премии за привлечение дополнительной рабочей силы стоит иначе. Большинство из них по-прежнему предоставляет своему персоналу широкий набор социальных льгот и гарантий, так что им достаточно обеспечить небольшие преимущества (скажем, иметь меньшие задержки по заработной плате, чем в среднем по региону), чтобы

¹¹⁷ Коммандер С., Шанкерман М. Указ. соч. С. 125.

¹¹⁸ См.: Commander S., Tolstopiatenko A. Op. cit.

инициировать активный переток кадров с других предприятий. Поскольку же нестабильность общей экономической ситуации вызывает частые колебания в условиях занятости на отдельных предприятиях, значительные массивы рабочей силы начинают вращаться “по кругу” в пределах традиционного сектора (отсюда — характерная для него высокая интенсивность найма и выбытия кадров).

Таким образом, система полужформальных трудовых отношений, сложившаяся в российской экономике, хотя и препятствовала развитию высокой безработицы, вместе с тем замедляла темпы реаллокации-реструктуризации на рынке труда. Амортизируя шоки, она, как это ни парадоксально, способствовала скорее консервации исходной неэффективной структуры занятости, нежели ее перестройке, — не ускорила, а тормозила процессы перераспределения рабочей силы. Сказанное не следует понимать буквально, как полное отрицание каких бы то ни было структурных сдвигов на российском рынке труда. Однако поскольку реаллокация занятости осуществлялась на нем в половинчатых и неэффективных формах, ее темпы и масштабы оказывались ниже по сравнению с тем, какими бы они могли быть при более широком применении жестких дисциплинирующих механизмов, таких, как банкротства, вынужденные увольнения и открытая безработица.

1.11

Заключение

Как же могло возникнуть такое парадоксальное сочетание высокой гибкости с замедленностью структурных преобразований? На наш взгляд, ключ к ответу следует искать в *деинституционализированности* российской экономики.

Речь в данном случае идет не об отсутствии мощных организованных групп в лице профсоюзов и предпринимательских ассоциаций. Вполне вероятно, что их присутствие еще больше затруднило бы процесс системной трансформации и парализовало бы действие даже тех приспособительных механизмов, которые были спонтанно нащупаны российским рынком труда. Мы имеем в виду более фундаментальное явление, а именно — отсутствие ясных и надежно защищенных “правил игры”, упорядочивающих поведение рыночных агентов и делающих его предсказуемым.

Институциональная оснастка российской экономики как была, так и остается крайне несовершенной. В некоторых ключевых областях общие “правила игры” до сих пор не выработаны; в других параллельно сосуществуют

нормы, явно противоречащие друг другу, что открывает широкие возможности для их произвольного толкования и применения; в третьих “хорошие”, на первый взгляд, законы не работают, потому что ничто не заставляет с ними считаться.

Конечно, все это не подразумевает буквального отсутствия в российской экономике каких бы то ни было общепризнанных норм и процедур. Можно говорить лишь о непропорционально большом весе неформальных отношений и институтов по сравнению с формальными отношениями и институтами¹¹⁹. Во всех звеньях хозяйственного механизма — на рынке капитала, на рынке труда, в отношениях между предприятиями, между предприятиями и государством, между различными ветвями и уровнями власти — неписанные правила и договоренности имеют явный перевес перед требованиями закона, условиями контрактов и другими формальными ограничениями. В российской практике даже те договоры, которые заключаются с соблюдением всех формальностей, воспринимаются участниками как некая условность и исполняются “по обстоятельствам”. Это создает питательную среду для развития разнообразных “нестандартных” форм адаптации — неплатежей, бартерного обмена, торговли налоговыми освобождениями, нецелевого использования бюджетных средств, вторичной занятости, неоплачиваемых административных отпусков, задержек заработной платы, скрытой оплаты труда и др., которые оказываются вписанными в сложные отношенческие сети и не могут существовать вне них.

В известном смысле подобное положение дел можно считать естественным и неизбежным для всякой переходной экономики. Социальные системы, переживающие процесс глубинной трансформации, являются деинституционализированными как бы по определению: их прежний институциональный каркас уже сломан, а новый еще не отстроен, ибо это всегда нелегкий и затяжной процесс, с негарантированными результатами. В первом приближении общества переходного типа можно было бы охарактеризовать как *общества с отключенными или разрушенными формальными регуляторами*.

¹¹⁹ Конечно, даже в развитых странах имеются обширные зоны, свободные от действия формальных регуляторов, — теневая экономика в узком смысле слова. Но там между официальным и неофициальным сектором обычно существует достаточно четкая граница. В отличие от этого российскую экономику было бы правильно назвать не двухсекторной, а двухслойной: в ней, как уже было отмечено, практически невозможно провести ясную разграничительную линию между бизнесом легальным (живущим “по правилам”) и внезаконным (живущим “по понятиям”). Даже субъекты легальной экономики действуют поверх требований закона и контрактных установлений, причем степень допустимых отклонений опять-таки определяется “неформально” (очень часто — с участием представителей самого государства). Пожалуй, это одно из наиболее зримых проявлений сохраняющейся “переходности” российской институциональной системы.

Естественно, что динамика переходного процесса во многом задается размерами исходных институциональных обрушений. Чаше всего они затрагивают не более одного-двух ключевых сегментов социальной системы; тотальные институциональные кризисы возможны лишь при наложении множества экстраординарных событий. К сожалению, российское общество оказалось в опасной близости именно к такому, экстремальному случаю. Несмотря на всю грандиозность задач, решавшихся другими постсоциалистическими странами, институциональная ломка протекала в них менее болезненно и драматично.

Во-первых, для России расставание с коммунизмом означало не только переход от одного политического строя к другому (от коммунистической идеократии к современной демократии) и от одного типа хозяйства к другому (от плановой системы к рыночному порядку), но также распад прежнего государства (СССР) и образование нового (Российская Федерация). Во-вторых, хотя во всех бывших социалистических странах базовые государственные институты были накрепко сцеплены с партийной машиной, по-видимому, в России их взаимное прорастание зашло особенно далеко. Демонтаж коммунистического режима сопровождался не только отказом от выработанных им репрессивных механизмов, но также развалом и исчезновением многих регулирующих структур, выполнявших “стандартные” государственные функции. В-третьих, из-за особенностей административного устройства СССР в России отсутствовали многие атрибуты государственности, которыми, например, обладали страны ЦВЕ. В результате возникшие в ней институциональные пустоты оказались масштабнее и глубже, чем в большинстве других переходных экономик.

Однако сложно организованные социальные системы неспособны существовать в полном институциональном вакууме. Образовавшиеся бреши сразу же и на высокой скорости начали заполняться развитием неформальных институтов, неявных контрактов и теневых практик. В известном смысле это стало ответом общества на освобождение от бремени зарегулированности, налагавшегося прежней системой. Выход из сверхжесткого административного корсета раскрепощал личную инициативу, создавал условия для выработки нестандартных форм экономического взаимодействия, расчищал поле для процессов спонтанной самоорганизации. Неформальные модели взаимодействия оказались важнейшим адаптационным ресурсом, позволившим смягчить стартовые издержки переходного кризиса и с меньшими потерями приспособиться к новым, изменившимся условиям. Именно они помогали амортизировать многочисленные шоки, сопровождавшие процесс системной трансформации.

Это означает, что характеристика переходных экономик как пребывающих в деинституционализированном состоянии (см. выше) является односторонней и недостаточной. Точнее было бы говорить о *деформализации* их институцио-

нального пространства, поскольку формальные “правила игры” отходят от них на второй план, уступая место неформальным отношенческим сетям. В конечном счете этот сдвиг — от формальных институтов к неформальным, от явных контрактов к неявным, от стандартных трансакций к персонализированным сделкам — и определяет институциональную природу переходных обществ.

Все реформируемые экономики оказались захвачены этим процессом. Но в России его темпы были, похоже, выше, охват — шире, а изобретаемые “серые” схемы поражали сложностью и разнообразием. Здесь нужно принять во внимание несколько обстоятельств. Во-первых, как хорошо известно, плановая система не смогла избежать формирования в ее недрах разветвленной сети неформальных связей. Судя по всему, в Советском Союзе внутренняя эрозия официальной экономики успела зайти особенно далеко. Во-вторых, как свидетельствует мировой опыт, при наступлении природных или социальных катаклизмов формальные институты всегда отступают перед неформальными¹²⁰. В критических ситуациях жесткость, присущая законам и другим видам формальных регуляторов, становится препятствием на пути выживания общества и может провоцировать дополнительную социальную напряженность. На передний план выходят тогда неформальные институты — нормы солидарности, личной поддержки и т. д. По глубине и продолжительности переходного кризиса Россия намного превзошла большинство стран ЦВЕ. Соответственно “спрос” на разнообразные модели неформального или полужурформального взаимодействия был в ней несравненно сильнее.

Но одновременно с заполнением институциональных пустот неформализованными схемами и практиками во всех постсоциалистических странах стал активно разворачиваться другой процесс — началось массированное внедрение и освоение новых формальных институтов (политических, экономических и правовых) по образцу тех, что действуют в развитых обществах с устойчивой демократией и эффективной рыночной экономикой. В конечном счете смысл системной трансформации заключается именно в этом — в обновлении формальных “правил игры”, структурирующих пространство социальных и экономических взаимодействий. Ускоренное внедрение новых институтов обеспечивалось огромными масштабами их “импорта”, без которого переходный процесс неизбежно растянулся бы на более длительный период либо вообще был парализован. Хотя в России активность по конструированию и отладке новой системы формальных регуляторов была, по видимому, ниже и отличалась меньшей эффективностью, чем в большинстве стран ЦВЕ, тем не менее контраст между ее институциональной оснасткой в начале и в конце 1990-гг. разителен.

¹²⁰ Hirschleifer J. Economic Behavior in Adversity. Brighton: Wheatsheaf Books, 1987.

Таким образом, с институциональной точки зрения системная трансформация предстает как совокупность нескольких параллельных и разнонаправленных процессов. В общих чертах логику “транзита” можно обрисовать следующим образом: исходный пункт — слом “старого” институционального каркаса; защитная реакция общества — заполнение институционального вакуума разнообразными неформальными моделями взаимодействия; главное содержание перемен — выработка и утверждение новых формальных “правил игры”, а также механизмов, обеспечивающих их соблюдение; финальная точка — “нормализация” институционального пространства, нахождение нового устойчивого баланса между формальными и неформальными регуляторами¹²¹.

Важно оговориться, что окончание процесса системной трансформации и успех в ее осуществлении — это не одно и то же. История дает множество примеров, когда реконструированная система формальных институтов оказывалась хуже прежней, обрекая общество на стагнацию и регресс. Вопрос об эффективности институциональной перестройки не должен смешиваться с вопросом о границах переходного процесса. В терминах Д. Норта¹²², переходные общества — это общества, находящиеся в состоянии институционального неравновесия; отыскание новой равновесной точки в *n*-мерном институциональном пространстве означает завершение “транзита”.

Несмотря на различия в стартовых условиях, формах, темпах и последовательности реформ, институциональная эволюция России и стран ЦВЕ подчинялась общей логике, безотносительно к национальным особенностям тех или иных экономик. Но с определенного момента их пути начали расходиться, причем с течением времени разрыв обозначался все отчетливее. В странах ЦВЕ обратное пришествие формальных регуляторов вело к постепенному сужению зоны неформальных отношений и постепенной утрате ими специфически “переходных” характеристик. С высокой степенью вероятности можно ожидать, что уже в ближайшие годы их новый, непереходный статус будет “сертифицирован” приемом в члены Европейского союза (хотя пока к этому готовы далеко не все).

В России же вживление новых формальных регуляторов приводило к совершенно иному, неожиданному результату — к еще большей активизации “нестандартных” поведенческих моделей и непрерывному расширению их репертуара. Внедрение новых “правил игры” прекрасно уживалось с эскалацией

¹²¹ Предложенная схема обладает достаточно высокой степенью общности, чтобы быть применимой к прямо противоположным случаям “транзита”, будь то движение от рыночного порядка к плановой системе или, напротив, возврат от централизованной экономики к рынку.

¹²² См.: Норт Д. Институты, институциональные изменения и функционирование экономики. М.: Фонд экономической книги “Начала”, 1998.

неплатежей, безденежных обменов, задержек заработной платы и т. п., которые по мере продвижения к новой рыночной системе, казалось бы, должны были сходить на нет. А ведь все это — только верхушка айсберга, гигантского массива имплицитных контрактов и разнообразных “серых” схем. И хотя начавшийся экономический подъем сузил сферу их применения (подчас весьма значительно), институциональная природа российской экономики от этого не стала иной.

Как показывает опыт, попадая в российскую среду, любые формальные институты начинали сразу же прорастать неформальными отношениями и личными связями. Дело обстояло так, как если бы они подвергались мутации и в результате оказывались неспособны выполнять свое предназначение — быть едиными и обязательными для всех “правилами игры”. Подобная метаморфоза происходила с самыми различными законами и контрактными установлениями, причем с такой неотвратимостью, что это заставляет выдвинуть гипотезу о возможности существования особого типа *стационарно переходной экономики*. Похоже, именно такое общественное устройство сформировалось в России за годы реформ. Его отличительный признак — не просто слабость формальных регуляторов, а их глубинная мутация, когда они начинают функционировать в неформальном режиме, утрачивая универсальный характер, лишаясь прозрачности и превращаясь в предмет торга. По-видимому, при определенных условиях переходное состояние институциональной системы может становиться не перегоном на пути из пункта А в пункт Б, а станцией прибытия, приобретая черты устойчивого равновесия.

Чем же можно объяснить возникшее расхождение в траекториях институциональной эволюции стран ЦВЕ и России? Почему в одном случае “переходность” более или менее успешно преодолевалась, тогда как в другом приобретала встроенный характер? Ответ, который подсказывает современная институциональная теория, достаточно прост: дело не только и не столько в установлении разных по качеству и внутренней согласованности формальных “правил игры” (хотя значение этого фактора никак нельзя сбрасывать со счетов), сколько в неодинаковой способности обеспечивать выполнение этих правил с помощью эффективных дисциплинирующих механизмов. В конечном счете именно отсутствие работоспособных механизмов такого рода объясняет, почему в российском контексте любые законы и контрактные установления начинали действовать не в автоматическом режиме, как подобает формальным институтам, а *ad hoc*, в зависимости от того, есть ли у заинтересованных сторон достаточно ресурсов, чтобы запустить их в действие или, напротив, заблокировать их применение¹²³.

¹²³ Обыгрывая известное понятие “правление права” — “the rule of law”, можно было бы сказать, что ввести “law” куда проще, нежели обеспечить его “rule”.

В этом отношении страны ЦВЕ изначально находились в заметно лучшем положении, чем Россия. И не только в силу сохранявшихся традиций “правилосообразного” поведения, более высокой степени консолидации общества и большей готовности элит к самоограничению. У них имелись мощные добавочные стимулы к тому, чтобы как можно быстрее начинать жить “по правилам” и отлаживать все необходимые для этого правоприменительные механизмы. Роль своеобразного внешнего якоря играла установка, разделявшаяся практически всеми значимыми политическими силами, на возвращение в Европу, скорейшую интеграцию в основные европейские институты¹²⁴. Требование гармонизации законодательств с законодательствами государств—членов Европейского союза не только оставляло им меньше возможностей для институциональных импровизаций, но и заставляло проявлять большую последовательность и жесткость в отстраивании дисциплинирующих механизмов, призванных защищать новые формальные “правила игры”.

Если российская экономика так и не зажила по понятным, обязательным для всех законам, с использованием прозрачных и единообразных процедур, то прежде всего из-за отсутствия эффективных публичных механизмов контроля за соблюдением законов и контрактных установлений. Их формирование блокировалось множеством факторов — исключительно высокой степенью неопределенности, возникшей на начальном этапе реформ, неукорененностью традиций “правилосообразного” поведения, идеологической расколотостью общества, незрелостью элит, недостатком политической воли у высшего руководства страны, отсутствием внешнего якоря и, наконец, общей слабостью стимулов, которые побуждали бы двигаться в нужном направлении. Не обладая надежными механизмами защиты и контроля, формальные институты переставали действовать в автоматическом режиме; утрачивая автоматизм, они неизбежно начинали обрастать неписаными правилами и нормами и использоваться в качестве инструмента при проведении неформальных сделок.

Возникает вопрос: что означает формирование “стационарно переходной” модели экономики как с точки зрения краткосрочной устойчивости системы, так и с точки зрения перспектив ее долгосрочного развития? Здесь необходимо принять во внимание различия в общих принципах действия формальных и неформальных регуляторов.

¹²⁷ Я благодарен В. Гимпельсону, указавшему на это важное обстоятельство. Еще более поучительным примером может служить опыт послевоенных реформ в Германии и Японии. Конечно, для их успеха огромное значение имели и внушительная финансовая поддержка США, и участие западных государств в выработке новых законодательных систем, и не слишком продолжительный период подавления демократических и рыночных порядков. Но не менее важно, что сам процесс системной трансформации осуществлялся под фактическим контролем оккупационных властей. Они выступали той инстанцией, которая жестко ограничивала оппортунистическое поведение и обеспечивала соблюдение вновь вводимых формальных правил и процедур на ранних этапах переходного процесса.

Благодаря тому, что формальные институты, писанные законы и явные контракты получают жестко фиксированное выражение и обладают публичными механизмами защиты, их действие носит автоматический характер, не зависящий от каких-либо внешних обстоятельств. Как следствие, уменьшается неопределенность экономической среды, расширяется поле безличного обмена, становятся возможны сложные трансакции, рассчитанные на длительную перспективу и охватывающие множество участников. Вместе с тем на крупных выражах истории жесткость, присущая формальным институтам, может становиться контрпродуктивной, препятствуя поиску и утверждению новых эффективных моделей адаптации. Кроме того, вокруг некоторых таких институтов нередко происходит консолидация мощных групп со специальными интересами, чье влияние способно затормозить процесс системной трансформации или направить его по тупиковому пути.

В отличие от формальных институтов неписанные законы и неявные контракты лишены автоматизма, оставляя возможности для гибкого приспособления к меняющимся условиям. С точки зрения краткосрочной амортизации шоков — это немаловажное преимущество. С их помощью первоначальная адаптация принимает менее болезненные формы, чем это происходит в условиях чрезмерной институциональной “зарегулированности”. Затрудняя консолидацию групповых интересов и увеличивая издержки коллективных действий, “стационарно переходная система” гасит возможные взрывы социального недовольства. Это — почти идеальный поглотитель шоков.

Однако в долгосрочной перспективе преобладание неформальных институтов оборачивается существенными потерями. Во-первых, круг участников сделок начинает ограничиваться агентами, способными поддерживать друг с другом регулярные личные контакты. Это ведет к сегментации рыночных отношений и оставляет незадействованным множество потенциальных возможностей для взаимовыгодного обмена. Во-вторых, происходит резкое сужение временного горизонта принимаемых решений. Осуществлять долгосрочные проекты без четкой фиксации будущих обязательств всех сторон — значит, идти на огромный риск. В-третьих, открывается широкое поле для злоупотреблений и оппортунистического поведения, так как неформальные сделки формулируются в общих терминах и не обеспечены надежными санкциями против возможных нарушений. В-четвертых, поскольку они по определению лишены публичных механизмов контроля, их участники вынуждены либо оставаться без защиты, либо прибегать к услугам “частной юстиции” (чрезвычайно дорогостоящим и обременительным). И то, и другое чревато значительными потерями и затратами. Наконец, общий уровень доверия между участниками рынка оказывается чрезвычайно низким, а, как известно, доверие — необходимый элемент любой работоспособной институциональной системы.

Все это означает неизбежную примитивизацию транзакционного пространства. Такие сложные межвременные сделки, как инвестирование или кредитование, становятся трудно осуществимыми, что подрывает возможности роста.

Таким образом, хотя неформальные институты позволяют “мягче падать”, это не значит, что они способны помочь “быстрее подняться”. Структурная перестройка, в отличие от краткосрочной адаптации, невозможна без утверждения формальных “правил игры”, позволяющих планировать экономическую деятельность на длительную перспективу.

Разрастание сети неформальных институтов имеет собственную инерцию и может приобретать характер самоподдерживающегося процесса. Если ограниченность неписаных правил и неявных контрактов не компенсируется эффективно действующими формальными институтами, которые начинают сами функционировать в неформальном режиме, перспективы долгосрочного устойчивого развития оказываются подорваны. Поскольку далеко не все располагают необходимыми ресурсами для “размягчения” жестких формальных регуляторов, решающим фактором успеха становятся не конкурентные преимущества, а способность действовать поверх существующих законодательных или контрактных ограничений. Отсюда — неизбежные потери в эффективности¹²⁵.

По существу, российская экономика попала в своеобразную институциональную ловушку: отказ от неформальных сделок полностью парализовал бы ее текущее функционирование; вместе с тем их доминирование подтачивает силы, способные обеспечить долгосрочный устойчивый рост. Она оказалась в “плохом” институциональном равновесии, которое может быть описано в терминах “дилеммы заключенного”. С одной стороны, сохранение ситуации с полувключенными формальными регуляторами противоречит интересам подавляющего большинства участников “игры” (отсутствием “порядка” недовольны все — и рядовые граждане, и предприниматели, и государство); с другой стороны, никто не готов взять на себя издержки по ее изменению, так как все уже худо-бедно приспособилось и боится проиграть от нарушения статус-кво.

Деинституционализированный рынок труда — составная часть деинституционализированной российской экономики¹²⁶. Внутренние противоречия “стационарно переходного состояния” проявляются на нем особенно ярко.

¹²⁵ Впрочем, установка на полное вытеснение неформальных отношений и замену их жесткими формальными регуляторами ведет к не менее пагубным последствиям. В конечном счете именно неформальные отношения и имплицитные контракты образуют базовый уровень любой институциональной системы.

¹²⁶ “Латентность” в качестве ключевой характеристики российского рынка труда выделяет Т. Малева (Малева Т. Указ. соч. С. 16—25).

Номинально он оснащен всем набором институтов, присущих рынкам труда в зрелых рыночных экономиках. Однако его действительный институциональный фундамент составляют не законы и контракты, а неформальные связи и отношения. В результате безработные, обладающие правом на пособия, могут месяцами оставаться без выплат или получать их товарами; минимальная заработная плата индексируется не при ускорении инфляции, а при приближении очередной избирательной кампании; профсоюзы не столько защищают интересы работников, сколько выступают союзниками менеджмента и региональных властей в противостоянии с федеральным центром; предприятия не считают себя связанными обязательствами по своевременной выплате зарплат; множество работников и работодателей предпочитают строить отношения без какого-либо юридического оформления, на основе устной договоренности и т. д. Все формальные институты российского рынка труда, будь то страхование по безработице, система индексации трудовых доходов, законодательно установленный минимум заработной платы, профсоюзы или трудовые соглашения, начинают действовать в неформальном режиме — не в соответствии с требованиями закона и контрактными установлениями, а в соответствии с неформальными нормами и теневыми договоренностями.

Нельзя отрицать, что российский рынок труда сыграл роль важного социального амортизатора, существенно смягчив стартовые издержки перехода к новым условиям. Он продемонстрировал немалый адаптивный потенциал и какое-то время был избавлен от многих проблем (таких, как долгосрочная безработица), с которыми столкнулись страны ЦВЕ. Очевидно, что это стало возможным прежде всего благодаря господству неформальных правил и норм в сфере трудовых отношений. Существование неявного социального контракта между администрацией и трудовыми коллективами смягчило реакцию занятости на трансформационный шок. В рамках этого контракта работники соглашались на вынужденную неполную занятость и задержки заработной платы, поскольку, во-первых, были лишены каких-либо эффективных средств воздействия на работодателей и, во-вторых, сохраняли за собой рабочие места. Возникающие при этом издержки могли компенсироваться вторичной занятостью и получением скрытой заработной платы, что способствовало еще большему укоренению неформальных отношений на рынке труда. Но придавая трудовым отношениям исключительную степень пластичности, неявный социальный контракт тем самым помогал удерживаться на плаву нежизнеспособным предприятиям, а кроме того, открывал широкие возможности для оппортунистического поведения.

Российский рынок труда продемонстрировал неожиданно высокую способность к тому, чтобы гасить шоки. Показательно в этом смысле, что финансовый крах в августе 1998 г. имел весьма ограниченные негативные

последствия с точки зрения занятости. Вызванный им шок был самортизирован привычными для российских предприятий способами — от снижения заработной платы и задержек в ее выплате до административных отпусков и переводов на неполное рабочее время, причем новый частный сектор проявлял в этом не меньшую активность, чем традиционный.

Гораздо хуже российский рынок труда оказался приспособлен к тому, чтобы быть проводником структурных сдвигов. Обволакивая исходно неэффективную структуру занятости сетью неформальных отношений, он способствовал скорее ее консервации, нежели обновлению. Можно сказать, что гибкость, присущая российскому рынку труда, имела парадоксальную природу: охватывая не только стадию заключения контрактов, но и стадию их исполнения, она способствовала выживанию неэффективных форм занятости. “Адаптация без реструктуризации” — так с неизбежной долей условности можно было бы обозначить главный принцип его действия. Говоря иначе, легкость в осуществлении защитной реструктуризации сочеталась с крайней затрудненностью в проведении глубинной реструктуризации и реаллокации занятости.

Нельзя, однако, исключить, что, позволив избежать многих серьезных проблем на короткой дистанции, “российский путь” заложил предпосылки для их обострения в долгосрочной перспективе и что затягивание структурной перестройки, которое сдерживало рост открытой безработицы на начальных этапах реформ, может привести к тому, что даже когда трансформационный кризис окажется позади, она будет сохраняться на более высоком “естественном” уровне, чем в большинстве других постсоциалистических стран.

Глава 2

ДВИЖЕНИЕ РАБОЧИХ МЕСТ В ПЕРЕХОДНОЙ ЭКОНОМИКЕ: ПОВЕДЕНИЕ И ОЖИДАНИЯ РОССИЙСКИХ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

2.1

Введение

Движение рабочих мест — один из важнейших аспектов функционирования рынка труда. По масштабам и структуре их перераспределения можно судить об адаптационных возможностях экономической системы, ее способности гасить шоковые воздействия различного происхождения.

До сих пор исследование этого круга проблем велось преимущественно на примере стран со зрелой рыночной экономикой¹. Однако оценка

¹ Grey A. Job Gains and Job Losses: Recent Literature and Trends. Paris: OECD, 1995; The OECD Jobs Study: Evidence and Explanations. Paris: OECD, 1994; Employment Outlook. Paris: OECD, 1996.

динамического потенциала рынка труда имеет особое значение для стран, переживающих трансформационный кризис. Как реагируют экономические агенты на новые условия в сфере занятости, складывающиеся под влиянием реформ? В каких формах и какими темпами осуществляется реструктуризация занятости? Происходит ли она преимущественно за счет прямых перемещений персонала неэффективных предприятий на эффективные или же основная часть перераспределяемой рабочей силы перед тем, как осесть на новом месте, вынуждена проходить через состояние “безработности”? Какие группы предприятий и какие группы работников активнее включены в процесс адаптации, а какие проявляют инертность?

Изучение движения рабочих мест на российском рынке труда представляет особый интерес, поскольку на трансформационный шок он отреагировал во многом иначе, чем рынки труда в странах Центральной и Восточной Европы (ЦВЕ). Темпы сокращения занятости явно отставали от темпов сокращения производства, а открытая безработица никогда не достигала пиковых значений, наблюдавшихся в других переходных экономиках. Естественно предположить, что это могло быть связано с подвижностью российского рынка труда — в тех специфических формах, в которых она была ему свойственна. Один из путей эмпирической проверки этого предположения — анализ движения рабочих мест.

Изучение перераспределительных процессов на российском рынке труда находится пока на начальной стадии. Настоящее исследование — одно из первых, посвященных данной проблеме и рассматривающих ее с точки зрения экономического поведения предприятий.

2.2

Исходные представления

Как подчеркивают американские экономисты С. Дэвис и Дж. Холтивангер, все множество факторов, от которых зависят перемещения работников между рабочими местами, а также между состояниями занятости, безработицы и экономической неактивности, можно разделить на две категории². В первом случае речь идет о “личностных” факторах трудовой мобильности, таких, как профессиональный рост, недостаточный или избыточный уровень квалификации, неудовлетворенность работой, перемена места жительства, завершение учебы, достижение пенсионного возраста и т. д. Перемещения, происходящие под их действием, не предполагают обязательного увеличения или

² Davis S. J., Haltiwanger J. Measuring Gross Worker and Job Flows: NBER Working Paper N 5133. 1995. P. 1.

сокращения численности персонала отдельных фирм: она при этом может оставаться неизменной. Во втором случае речь идет о таких факторах, как появление новых рынков или упадок старых, техническое перевооружение фирм и целых отраслей, усиление или ослабление внутренней и международной конкуренции, различия в местных условиях ведения бизнеса и т. д. Как правило, они ведут к изменению общего числа рабочих мест и/или их перераспределению между отдельными предприятиями и уже через это — к переливу рабочей силы. В результате перемещения работников оказываются продиктованными движением рабочих мест.

Можно сказать, что к первой категории относятся в основном факторы, лежащие на стороне предложения рабочей силы, тогда как ко второй — лежащие на стороне спроса (хотя полного соответствия здесь, конечно, нет). Попытки понять, каково относительное значение двух этих групп факторов и как строится их взаимодействие, привели к появлению целого нового пласта теоретических и эмпирических исследований.

В мировой экономической литературе анализ движения рабочих мест получил активное развитие в последние 15—20 лет. К настоящему времени выработан внушительный набор показателей, с помощью которых удается достаточно полно описывать структуру потоков на рынке труда. Но прежде чем обсуждать их, необходимо сделать несколько методических пояснений.

Первое: термин “рабочее место” употребляется в значении, не совпадающем с обыденным словоупотреблением. Под рабочим местом понимается *занятая позиция*; незаполненные вакансии в счет не включаются.

Второе: анализ ведется на *уровне отдельных фирм или предприятий*, что позволяет увидеть источники мобильности, которые остаются незамеченными при изучении динамики занятости в масштабе всей экономики или целых отраслей. Если, скажем, в какой-либо стране у одной части фирм число рабочих мест увеличилось на 1 млн., а у другой — сократилось на 1 млн., то совокупная занятость осталась без изменений. Однако за этой кажущейся неподвижностью может скрываться энергичная “переброска” рабочих мест с одних производств на другие.

Вместе с тем ограничение анализа уровнем отдельных фирм означает, что перемещение работников внутри них (внутрифирменный оборот рабочей силы) остается за кадром. Так, если персонал какой-то фирмы за определенный период времени пополнился еще одним инженером, движение рабочих мест составило +1. Если на другой фирме за то же время стало одним неквалифицированным рабочим меньше, движение рабочих мест составило -1. Но если на третьей был нанят еще один инженер и сокращен один неквалифицированный рабочий, движение рабочих мест будет оцениваться как нулевое, поскольку их общее количество осталось неизменным. Можно сказать, что анализ такого рода оперирует *чистыми приростами занятости на уровне предприятий*.

Третье: оценки движения рабочих мест зависят от продолжительности временных интервалов, к которым осуществляется их привязка (стандартные интервалы — квартал и год). Чем длиннее период, тем больше перемещений маятникового типа будут взаимопогашаться. Например, если в январе предприятие наняло дополнительного работника, но в декабре решило от него избавиться, то никакого изменения числа рабочих мест годовые показатели не зафиксируют. В то же время в квартальных показателях будут отражены создание одного рабочего места в первом квартале и ликвидация одного рабочего места — в четвертом.

Может возникнуть вопрос: почему при изучении рынка труда так важно смещение фокуса с уровня всей экономики или целых отраслей на уровень отдельных фирм? Дело в том, что расширение и сокращение занятости не разделены жестко во времени, а протекают всегда параллельно. Это — фундаментальный факт, из которого исходит анализ движения рабочих мест и который связан с *качественной неоднородностью* предприятий — как в экономике в целом, так и в любой ее части. Как показывают эмпирические исследования, межотраслевые и межрегиональные сдвиги в структуре занятости не могут считаться главной причиной беспрестанного возникновения и исчезновения рабочих мест³. Внутри одной и той же отрасли, одного и того же региона процессы расширения и свертывания занятости идут, как правило, одновременно. Это предопределяет необходимость выделения *межфирменного оборота рабочих мест* в качестве особого объекта исследования.

Соответственно, в зависимости от характера изменения занятости все предприятия можно разделить на три категории: 1) увеличивающие занятость — “создатели” рабочих мест (ПС); 2) с неизменной занятостью — “держатели” рабочих мест (ПД); 3) сокращающие занятость — “ликвидаторы” рабочих мест (ПЛ).

2.3

Основные показатели

Допустим, в экономике действует N фирм, которые распадаются на две большие группы: на фирмах с 1 по m занятость (E) за рассматриваемый период возрастала (создатели), тогда как на фирмах с $m + 1$ по N — сокращалась (ликвидаторы). Для простоты предположим, что промежуточная группа с неизменной занятостью — держателей рабочих мест — отсутствовала.

³ См.: Davis S.J., Haltiwanger J. Gross Job Creation, Gross Job Destruction and Employment Reallocation // Quarterly Journal of Economics. 1992. Vol. 107. N 4.

Коэффициент создания рабочих мест (c) будет равен отношению:

$$c = \frac{\sum_{i=1}^m \Delta E_{i,t}}{\sum_{i=1}^N E_{i,t-1}}, \quad (2-1)$$

где в числителе — разность между численностью занятых на конец и на начало периода по предприятиям первой группы, а в знаменателе — общее число занятых во всей экономике на начало периода. Коэффициент c показывает, какую долю от общего количества рабочих мест, имевшихся в экономике, составили **созданные** рабочие места. Их создание может протекать в двух формах: за счет открытия новых предприятий и за счет расширения занятости на старых. При наличии необходимых данных могут быть рассчитаны два частных коэффициента создания рабочих мест.

Аналогично определяется **коэффициент ликвидации рабочих мест** (d):

$$d = \frac{\sum_{i=m+1}^N \Delta E_{i,t}}{\sum_{i=1}^N E_{i,t-1}}, \quad (2-2)$$

который показывает, какую долю от общего количества рабочих мест, имевшихся в экономике, составили **ликвидированные** рабочие места. Их свертывание также возможно в двух формах: за счет закрытия целых предприятий и за счет потерь в занятости на продолжавших действовать предприятиях. Интенсивность каждого из этих процессов может быть оценена с помощью частных коэффициентов ликвидации рабочих мест.

Разность между коэффициентами c и d есть не что иное, как традиционный показатель **темпа прироста занятости** (n) или, в другой терминологии, коэффициент **чистого изменения занятости**:

$$n = c - d. \quad (2-3)$$

Масштабы общего перераспределения рабочих мест в экономике измеряются **коэффициентом их валового оборота** (g):

$$g = c + d, \quad (2-4)$$

который показывает, насколько велика была доля **всех** рабочих мест, вовлеченных в движение.

Разность между коэффициентом валового оборота рабочих мест и абсолютным значением коэффициента чистого изменения занятости дает коэффициент компенсирующего, или, как его еще нередко называют, **избыточного оборота рабочих мест** (r):

$$r = g - |n|. \quad (2-5)$$

Он отражает превышение оборота рабочих мест над тем минимумом, который был бы достаточен, чтобы обеспечить фактически наблюдавшийся в экономике прирост занятости.

Необходимо сделать оговорку по поводу величины E , используемой при расчете коэффициентов (2-1)–(2-5). В литературе, посвященной изучению потоков на рынке труда, в качестве базы принимается обычно не *начальный* (E_{t-1}), а *средний* уровень занятости за тот или иной период: $(E_{t-1} + E_t)/2$. Пересчет коэффициентов движения рабочих мест с учетом этой поправки легко осуществим.

Движение рабочих мест является частью более общего процесса движения рабочей силы. Так, заполнение нового рабочего места не всегда происходит с первой попытки. Если в начале года было создано новое место, но подходящий кандидат на него был найден только к концу года, после того как двое предыдущих не выдержали испытательного срока, то годовой оборот рабочих мест составил 1, а годовой оборот рабочей силы — 5 (3 найма плюс 2 выбытия). Кроме того, наем и выбытие могут повторяться (причем многократно) и на старых рабочих местах, не вовлеченных в движение. Если все годовые изменения в занятости свелись к замене на 10 уже имевшихся рабочих местах прежних работников новыми, то оборот рабочих мест был равен 0, тогда как оборот рабочей силы — 20 (10 наймов плюс 10 увольнений). Наконец, появление нового рабочего места может порождать длинную цепочку перемещений работников с одних рабочих мест на другие. Пусть на фирме А создано одно новое место, но для его заполнения она привлекла работника с фирмы В, которая в свою очередь восполнила образовавшуюся брешь, переманив работника с фирмы В, а та — с фирмы Г. И лишь Г приняла на работу человека, бывшего на тот момент времени безработным. В таком случае оборот рабочих мест, равный 1, сопровождался оборотом рабочей силы, равным 7 (4 найма плюс 3 увольнения).

Показатели движения рабочих мест связаны с более традиционными показателями движения рабочей силы — коэффициентами найма h и выбытия s — тождеством:

$$c - d = n = h - s. \quad (2-6)$$

Сумма показателей найма и выбытия дает *коэффициент валового оборота рабочей силы* (l):

$$l = h + s. \quad (2-7)$$

Отсюда можно определить и *коэффициент ее холостого оборота* (i):

$$i = l - g, \quad (2-8)$$

с помощью которого оценивается та часть перемещений рабочей силы, которая не была связана с перераспределением рабочих мест.

Еще одной важной характеристикой потоков на рынке труда является доля работников со стажем работы на занимаемых местах менее года (y). Вычтя из этого показателя коэффициент создания рабочих мест, можно опре-

делить, насколько велика была доля старых рабочих мест (o), на которых в течение рассматриваемого периода произошла смена занимавших их работников:

$$o = y - c. \quad (2-9)$$

В принципе, чем продолжительнее рассматриваемый период, тем больше расхождения между оборотом рабочей силы и оборотом рабочих мест. Допустим, что мы имеем дело с увольнением, произошедшим в самом начале года, и что поиск подходящего кандидата на открывшуюся вакансию длится десять месяцев. Если информация о движении рабочих мест собирается раз в три месяца, то квартальные коэффициенты ликвидации рабочих мест окажутся равны коэффициентам выбытия рабочей силы, а квартальные коэффициенты создания рабочих мест — коэффициентам найма. Однако если наблюдения ведутся по годовым интервалам, никакого движения рабочих мест обнаружено не будет, тогда как статистикой движения рабочей силы на протяжении года будут зафиксированы один случай выбытия и один случай найма.

На основании коэффициентов движения рабочих мест и рабочей силы могут быть рассчитаны несколько дополнительных соотношений, которые удобно назвать показателями “избыточности”: $e_1 = r / g$ отражает долю компенсирующего, или избыточного, оборота рабочих мест в их валовом обороте; $e_2 = i / l$ измеряет долю холостого оборота рабочей силы в ее валовом обороте; наконец, $e_3 = (l - |n|) / l$ показывает, какую долю от валового оборота рабочей силы составляла та его часть, которая была избыточна по отношению к наблюдавшемуся чистому изменению занятости⁴.

Важно подчеркнуть, что использование определений “избыточный” и “холостой” не несет оценочной нагрузки и не подразумевает “ненужности” тех или иных форм трудовой мобильности. Так, коэффициент избыточного перераспределения рабочих мест является одним из важнейших индикаторов реструктуризации занятости: чем активнее она осуществляется, тем выше оказывается доля компенсирующего оборота в валовом обороте рабочих мест⁵. Высокие значения этого показателя свидетельствуют, что структурная перестройка не встречает серьезных ограничений на рынке труда и потери рабочих мест в стагнирующих секторах экономики успешно компенсируются их наращиванием в прогрессирующих секторах.

⁴ В дальнейшем мы будем пользоваться оценками двух первых соотношений “избыточности”, считая их более интересными и содержательными.

⁵ Faggio G., Konings J. Gross Job Flows and Firm Growth in the Transition Countries: Evidence Using Firm Level Data on Five Countries: Centre for Economic Policy Research, Working Paper N 2261. London, 1999.

Что касается холостого оборота рабочей силы, то он действительно может быть источником значительных издержек, возникающих при нежелании или неспособности работников закрепиться на полученном месте. Вместе с тем нужно учитывать, что труд всегда качественно неоднороден и потому повторяющийся найм на одно и то же рабочее место нельзя рассматривать как заведомо непродуктивный. Холостой оборот выполняет важную экономическую функцию, обеспечивая более точное соответствие между качественными характеристиками рабочих мест и рабочей силы (job matching). Это — один из ключевых факторов повышения производительности труда⁶. Без такой взаимной “притирки” экономика была бы обречена на неэффективное использование трудовых ресурсов.

Проиллюстрируем смысл основных показателей движения рабочих мест и рабочей силы на условном примере (рис. 2.1). Представим экономику (страны, отрасли, региона), состоящую всего из двух фирм — X и Y. Пусть на начало года каждая из них имела по 15 занятых, но к концу года их численность упала до 10 человек на первой фирме и возросла до 25 на второй.

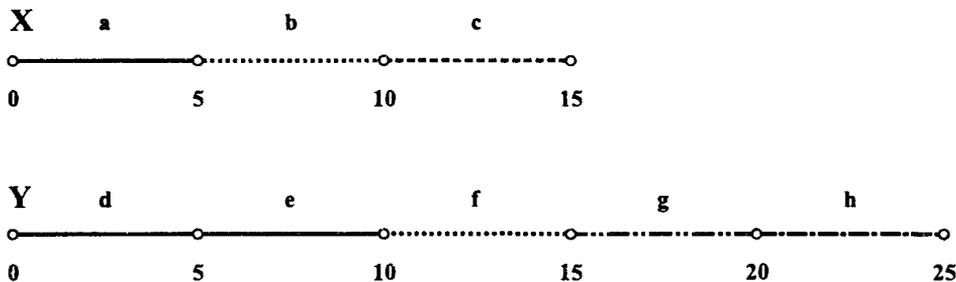


Рис. 2.1. Поток рабочих мест: условный пример

Чистое изменение занятости во всей экономике составило +5 (35–30), что на рисунке соответствует отрезку **h**. За год было ликвидировано 5 рабочих мест (отрезок **c**) при одновременном создании 10 новых рабочих мест (отрезки **g** и **h**). Всего, таким образом, в оборот было вовлечено 15 рабочих мест (**c** + **g** + **h**). При этом по 10 рабочим местам движение носило взаимопогашающий характер. Можно сказать, что на второй фирме 5 рабочих мест было создано

⁶ См.: Jovanovic B. Job Matching and the Theory of Turnover // Journal of Political Economy. 1979. Vol. 87. N 5.

“из ничего” и еще 5 — в компенсацию того, что было потеряно первой фирмой. Иными словами, часть рабочих мест была как бы перепасована с фирмы X на фирму Y. Объем “перепасовки” ($c + g$) соответствует избыточному обороту (перераспределению) рабочих мест — избыточному в том смысле, что фактически наблюдавшийся прирост занятости можно было бы обеспечить без вовлечения этих рабочих мест в движение.

Оборот рабочей силы, как было сказано выше, представляет собой более общее явление и, по определению, не может быть меньше оборота рабочих мест. Выбытие не может быть меньше отрезка c , а наем — меньше суммы отрезков g и h . Но они вполне могут быть больше указанных величин.

Предположим, что 5 человек на X и 15 человек на Y имеют стаж работы менее года. Это означает, что на 5 старых рабочих местах на первой фирме (b) и на таком же количестве старых рабочих мест на второй (f) в течение года сменились занимавшие их работники. Иначе говоря, 10 рабочих мест, имевшихся в экономике на начало периода, были в течение года открыты рынку. Сами эти рабочие места оставались “неподвижными”, однако через них шло движение работников.

Кроме того, как на новых, так и на старых рабочих местах смена работников могла происходить многократно. Пусть нам известно, что в течение года на первой фирме было уволено 15 человек и нанято 10, а на второй — соответственно, 20 и 35. Напомним, что за год на них было ликвидировано 5 рабочих мест и создано 10 новых. Это означает, что выбытие 30 человек ($15 + 20 - 5$) и наем 35 человек ($10 + 35 - 10$) происходили *независимо* от ликвидации или создания рабочих мест, т. е. были связаны с нежеланием или неспособностью работников закрепиться на предоставленных им позициях. Эти перемещения представляли собой холостой оборот рабочей силы — холостой в том смысле, что фактически наблюдавшееся перераспределение рабочих мест могло бы быть обеспечено и без них.

Рассмотренный набор показателей позволяет “увидеть” структуру потоков на рынке труда и оценить их интенсивность. Очевидно, например, что экономика с нулевым приростом занятости, в которой численность персонала на всех предприятиях в течение года не менялась, будет мало похожа на экономику с нулевым приростом занятости, в которой численность персонала на одной половине предприятий вдвое сократилась, а на другой — вдвое выросла. Точно так же рынок труда с валовым оборотом рабочей силы 50% и неподвижной структурой рабочих мест будет в корне отличаться от рынка труда с валовым оборотом рабочей силы 50%, где этот оборот вызывался исключительно перераспределением рабочих мест. Поэтому так важно определить вклад различных компонентов в общее движение рабочих мест и рабочей силы.

2.4

Эмпирическая база и ее особенности

Эмпирическую базу нашего исследования составили регулярные конъюнктурные опросы в рамках проекта “Российский экономический барометр” (РЭБ). Респондентская сеть РЭБ включает более 500 промышленных предприятий из основных отраслей и регионов России; ежемесячно заполненные анкеты поступают примерно от 200 участников (обследования ведутся по почте). В период наблюдений средняя численность работающих на предприятиях — респондентах РЭБ находилась в пределах 650—1000 человек, так что опросы охватывали около 1% всех занятых в данном секторе российской экономики.

Мы располагаем двумя сериями ежеквартальных опросов, содержащих информацию о поведении предприятий на рынке труда. В опросах первой серии респонденты сообщали о темпе прироста занятости за последние 6 месяцев, в опросах второй серии — о доле принятых и доле выбывших работников за последние 6 месяцев. В опросах первой серии показатели движения рабочих мест оценивались прямо, тогда как опросы второй серии позволяют выйти на них косвенным путем — через сопоставление данных о приеме и выбытии работников. Таким образом, на протяжении каждого календарного года производилось 8 пересекающихся замеров полугодовых показателей движения рабочих мест и 4 — полугодовых показателей движения рабочей силы. Первая серия опросов содержала также прогнозные оценки респондентов об *ожидаемом* изменении занятости на их предприятиях в последующие 6 месяцев, что открывало дополнительные возможности для анализа.

Опросы первой серии ведутся с середины 1992 г., второй серии — с середины 1993 г.⁷ В центре анализа будет находиться период 1993—1999 гг., по которому имеются полные ряды данных. При характеристике движения *рабочих мест* предпочтение будет отдаваться показателям, рассчитанным по результатам первой серии опросов, тогда как оценки, полученные в ходе опросов второй серии, будут использоваться как источник информации о перераспределении *рабочей силы*.

Особенности сбора информации в рамках проекта РЭБ ставят ряд проблем методологического характера.

⁷ К сожалению, из-за отсутствия данных, относящихся к дореформенному периоду, у нас нет возможности оценить, какие изменения произошли в интенсивности и структуре движения рабочей силы и рабочих мест с началом рыночных реформ.

1. Опросы не улавливают движения рабочих мест, связанного с созданием и закрытием целых предприятий, поскольку выборка включает преимущественно предприятия “традиционного” сектора, существовавшие задолго до рыночных реформ и не прекратившие своей деятельности с их началом. Интенсивность перераспределения рабочих мест может из-за этого занижаться, хотя, если судить по опыту других стран с переходной экономикой, погрешность составляет не более одного процентного пункта. (Для коэффициента ликвидации рабочих мест такая недооценка оказывается почти несущественной, хотя для коэффициента создания рабочих мест она может быть достаточно ощутимой⁸.)

2. Темпы изменения занятости оцениваются респондентами РЭБ исходя из численности персонала своих предприятий на начало каждого периода. Однако, как уже было отмечено выше, при расчете показателей движения рабочей силы и рабочих мест в качестве базы принято использовать не *начальную*, а *среднюю* величину занятости за тот или иной период. Для перехода от начальных уровней занятости к средним показатели, полученные по результатам опросов, умножались на поправочный коэффициент K :

$$K = 1/(1 + G/2),$$

где G — темп прироста занятости за соответствующий период.

3. Измерение ряда показателей в обследованиях РЭБ ведется по периодам, не вмещающимся в рамки одного календарного года. Например, полугодовые оценки изменения занятости, полученные в опросе за март, будут относиться к периоду, включающему три последних месяца предыдущего и три первых месяца текущего года. Поэтому усреднение может осуществляться двумя способами — либо по календарным годам, в течение которых проходили опросы, либо по календарным годам, к которым относились оценки респондентов. Везде, где это возможно и могло иметь существенное значение, мы шли по второму пути⁹.

⁸ Konings J., Lehmann H., Schaffer M. Employment Growth, Job Creation and Job Destruction in Polish Industry: 1988—91 // Labour Economics. 1996. Vol. 3.

⁹ При усреднении *фактических* показателей по опросам *первой* серии использовались веса: $k_{3,t} = 0,25$, $k_{6,t} = 0,5$, $k_{9,t} = 0,5$, $k_{12,t} = 0,5$, $k_{3,t+1} = 0,25$, где цифры 3, 6, 9 и 12 обозначают порядковые номера месяцев, а символы t и $(t+1)$ — годы проведения опросов. Сумма весов задавалась равной 2, поскольку оценки, получаемые в каждом опросе, относятся к периодам продолжительностью 6 месяцев. Процедура усреднения *ожидаемых* оценок по результатам *первой* серии опросов строилась с использованием следующих весов: $k_{9,t-1} = 0,25$, $k_{12,t-1} = 0,5$, $k_{3,t} = 0,5$, $k_{6,t} = 0,5$, $k_{9,t} = 0,25$. При выведении среднегодовых показателей по результатам опросов *второй* серии применялись следующие веса: $k_{2,t} = 0,167$, $k_{3,t} = 0,417$, $k_{8,t} = 0,5$, $k_{11,t} = 0,5$, $k_{2,t+1} = 0,333$, $k_{5,t+1} = 0,083$.

4. Еще одна трудность, возникающая при работе с небольшими выборками, — проблема взвешивания. Более корректным является использование данных, взвешенных по численности персонала опрашиваемых предприятий. Однако поскольку ежемесячный состав респондентов не является строго фиксированным (часть предприятий, приславших заполненные анкеты в прошлом месяце, могут воздержаться от участия в следующем опросе, и наоборот), взвешивание способно внести в получаемые данные дополнительные колебания. Так, значения взвешенных показателей будут заметно колебаться в зависимости от участия или неучастия в очередном опросе нескольких респондентов, представляющих самые крупные предприятия (в нашем случае — с численностью 10—30 тыс. человек). Поэтому мы придерживались смешанных процедур. При общем анализе показателей движения рабочей силы и рабочих мест мы отдавали предпочтение невзвешенным данным, а осуществляя межстрановые сопоставления, пользовались данными, взвешенными по размерам предприятий.

В целом, однако, результаты обследований РЭБ могут быть признаны достаточно представительными. В табл. 2.1 приведены обобщенные показатели движения рабочих мест и рабочей силы, рассчитанные по данным опросов РЭБ и Госкомстата России. За период наблюдений среднегодовой коэффициент найма рабочей силы колебался в пределах 16—19%, среднегодовой коэффициент ее выбытия — 22—32%, среднегодовой темп сокращения занятости — 6—15%. В 1999 г. темпы найма и выбытия практически сравнялись, что обеспечило стабилизацию уровня занятости.

Обращает на себя внимание близость оценок, полученных по альтернативным сериям опросов, а также высокая степень их сходимости с данными официальной статистики. Совпадает общая картина изменений: падение показателей найма и “взлет” показателей выбытия в 1994 г. с последующим возвратом к исходным значениям в 1995—1998 гг. Для 1999 г. наблюдения РЭБ, как и данные Госкомстата России, фиксируют примерное равенство темпов притока и оттока рабочей силы. Расхождения между официальными и опросными оценками среднегодовых показателей изменения занятости, как правило, не превышали 1—1,5 процентного пункта¹⁰.

Переход к взвешенным (по размерам предприятий) показателям приводит к более заметным отклонениям от официальных данных. Это означает, что выборку РЭБ составляют предприятия, отличающиеся в среднем несколько более низкой интенсивностью движения рабочей силы, чем характерно для российской промышленности в целом. Однако взвешивание не отражается

¹⁰ Более заметные расхождения в 1993 г. объясняются тем, что информация о движении рабочей силы начала собираться РЭБ лишь со второй половины этого года и поэтому получаемые усредненные показатели не учитывают тех изменений, которые могли происходить в его начале.

на близости опросных и официальных оценок темпов чистого изменения занятости, расхождения между которыми — и без того незначительные — становятся еще меньше.

Таблица 2.1. Официальные данные о движении рабочей силы и рабочих мест в промышленности и оценки РЭБ, % к среднегодовой численности занятых*

Годы	Данные Госкомстата России			Оценки РЭБ			
				первая серия опросов		вторая серия опросов	
	h	s	$h - s$	$h - s$	h	s	$h - s$
1993	20,1	28,8	-8,7	-10,0	16,5	24,4	-7,9
1994	18,2	32,0	-13,8	-15,4	16,2	31,7	-15,5
1995	21,1	28,4	-7,3	-8,0	18,7	27,1	-8,4
1996	16,9	27,0	-10,1	-9,5	17,0	25,4	-8,4
1997	19,2	26,8	-7,6	-6,5	16,5	25,3	-8,8
1998	19,8	27,7	-7,9	-6,0	17,0	22,0	-5,0
1999	27,4	27,0	+0,4	-0,6	18,7	19,4	-0,7

* Официальные данные — по средним и крупным предприятиям промышленности; h — коэффициент найма, s — коэффициент выбытия рабочей силы, $h - s$ — темп чистого изменения занятости.

Источники: публикации Госкомстата России и опросы “Российского экономического барометра”.

Можно сказать, что невзвешенные данные РЭБ служат хорошим приближением к средним показателям движения рабочей силы, тогда как взвешенные — хорошим приближением к средним показателям движения рабочих мест, которые демонстрировала российская промышленность в условиях перехода к рынку.

2.5

Интенсивность движения рабочей силы и рабочих мест

На протяжении всего периода наблюдений найм поддерживался предприятиями — респондентами РЭБ на достаточно стабильном уровне: в большинстве случаев полугодовые коэффициенты найма рабочей силы находились в диапа-

зоне 7—10% (см. рис. 2.2). (Заметным исключением стал майский опрос 1994 г., когда интенсивность найма упала до 5,6%.) Размах колебаний полугодовых коэффициентов выбытия был существенно шире — от 8 до 18%. Отсюда следует, что изменения в темпах сокращения занятости происходили в основном за счет колебаний в интенсивности **выбытия** рабочей силы и лишь в незначительной мере — за счет колебаний в интенсивности ее **приема**.

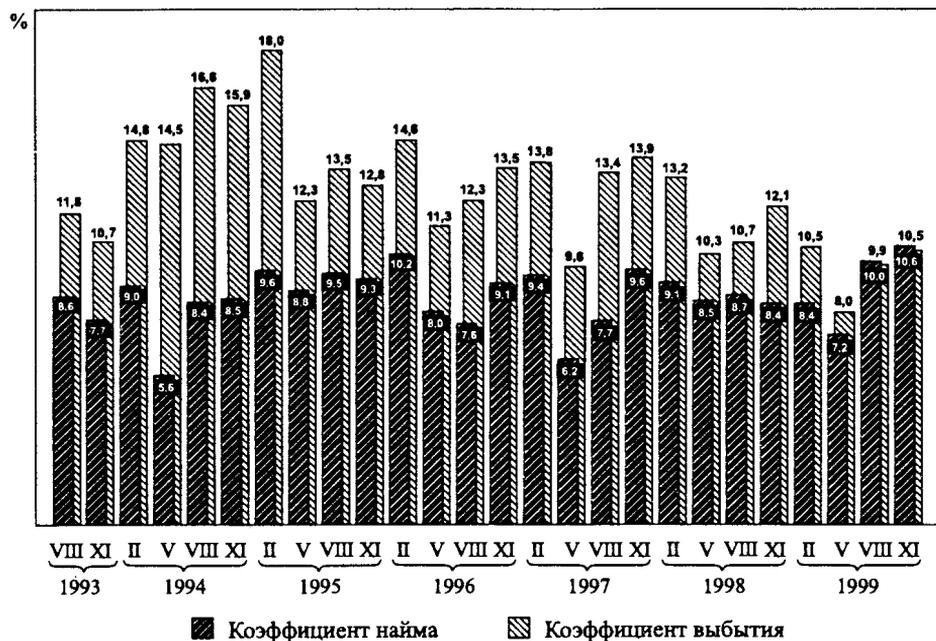


Рис. 2.2. Полугодовые коэффициенты найма и выбытия рабочей силы, 1993—1999 гг. (вторая серия опросов), %

Использование полугодовых показателей сглаживает сезонные колебания в движении рабочей силы. Однако сезонная составляющая настолько сильна, что пробивается даже сквозь сглаженные данные. Как видно из рис. 2.2, самые высокие значения коэффициентов найма и выбытия рабочей силы регулярно регистрировались февральскими опросами РЭБ, которые в основном захватывают последние месяцы предыдущего года, тогда как самые низкие — майскими опросами, отражающими результаты деятельности пред-

приятый в первые месяцы текущего года. Другими словами, активизация как найма, так и выбытия приходилась на конец каждого календарного года. В начале каждого следующего года интенсивность обоих процессов падала.

Показатели найма были минимальными, а показатели выбытия — максимальными в 1994 г. Как следствие, именно этот год оказался рекордным по масштабам сокращения занятости. Со второй половины 1999 г. впервые за весь период наблюдений темпы найма рабочей силы начали обгонять темпы ее выбытия.

Как влияет движение рабочей силы на ее качество? Ответить на этот вопрос помогают оценки респондентов РЭБ, показывающие, как соотносится квалификация нанимаемых и выбывающих работников со средней квалификацией персонала опрашиваемых предприятий. Согласно полученным данным, в 1996—1999 гг. перелив рабочей силы вел к повышению среднего уровня квалификации персонала на 12% предприятий и к снижению — на 37%. Каждому второму предприятию удавалось находить новых работников примерно того же качества, что и выбывавшие. Подобное распределение (а оно оставалось практически неизменным на протяжении всего периода наблюдений) свидетельствует о прогрессирующей деквалификации российского промышленного персонала.

Обратимся к показателям движения рабочих мест (см. рис. 2.3). Полугодовые коэффициенты создания рабочих мест находились в течение периода наблюдений (вплоть до 1999 г.) на крайне низком уровне — от 0,4 до 1,5%. Границы колебаний полугодовых коэффициентов ликвидации рабочих мест были шире — от 3,3 до 10%. Отсюда следует вывод, аналогичный тому, который был сделан применительно к показателям движения рабочей силы: изменения в темпах сокращения занятости практически полностью определялись колебаниями в интенсивности *ликвидации* рабочих мест и в очень незначительной степени — колебаниями в интенсивности их *создания*.

Опросы РЭБ не обнаруживают отчетливой сезонности в показателях движения рабочих мест в отличие от показателей движения рабочей силы.

Хотя сокращение занятости в российской промышленности носило характер долговременной тенденции, оно шло неравномерно и осуществлялось несколькими волнами, самая мощная из которых, как уже было отмечено, относилась к 1994 г. На диаграмме (рис. 2.3) отчетливо видно, что на этот год пришелся пик активности в ликвидации рабочих мест и самый глубокий провал — в активности их создания. Почти двукратное ускорение темпов сокращения рабочих мест было обусловлено максимальным за весь период реформ спадом производства, который зафиксировали как официальные источники, так и обследования РЭБ. На рубеже 1998—1999 гг. в поведении предприятий обозначился отчетливый сдвиг, связанный с начавшимся ожив-

лением в экономике. Интенсивность ликвидации рабочих мест снизилась до 2—2,5%, тогда как интенсивность их создания повысилась до 1,7—2,3%. В отдельные месяцы впервые с начала реформ фиксировался чистый прирост занятости.

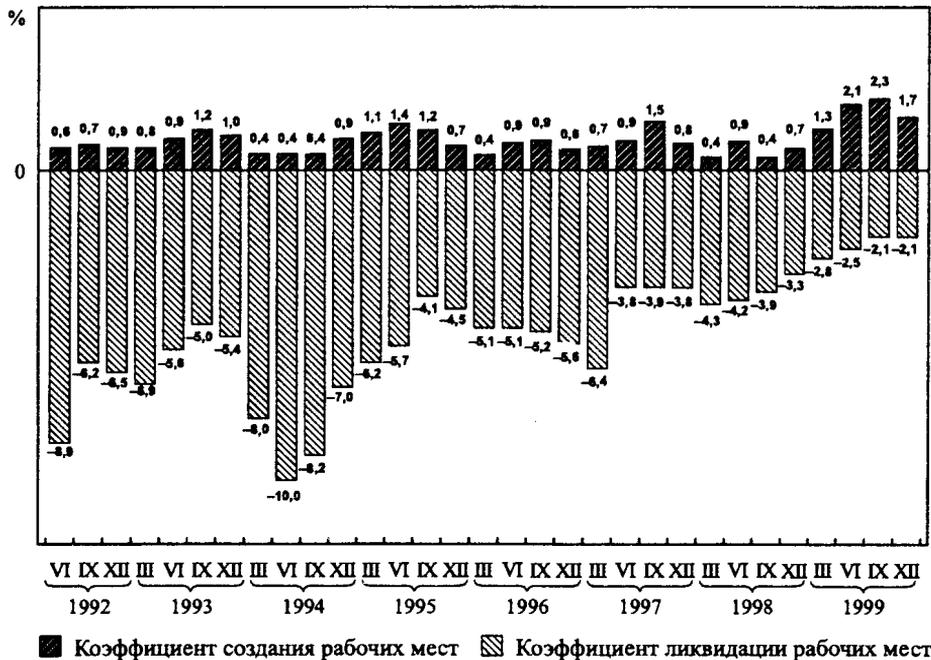


Рис. 2.3. Фактические полугодовые коэффициенты создания и ликвидации рабочих мест, 1992—1999 гг. (первая серия опросов), %

2.6 Масштабы, структура и механизмы движения рабочих мест

Более полную картину изменений можно получить, проанализировав весь набор показателей, характеризующих движение рабочих мест. Их усредненные годовые значения представлены в табл. 2.2 и 2.3.

Таблица 2.2. Распределение предприятий — респондентов РЭБ по группам с возраставшей (+), неизменной (=) и сокращавшейся (-) занятостью в течение 6 месяцев, предшествовавших опросам, %*

Годы проведения опросов	+	=	-
1993	15	27	58
1994	9	16	75
1995	17	25	58
1996	12	25	63
1997	17	28	55
1998	12	38	50
1999	30	40	30

* Усредненные данные по ежеквартальным опросам первой серии за 1993—1999 гг.

Источник: здесь и далее — данные опросов РЭБ.

Таблица 2.3. Фактические показатели движения рабочих мест на предприятиях — респондентах РЭБ, % к среднегодовой численности занятых*

Показатели движения рабочих мест	1993 г.	1994 г.	1995 г.	1996 г.	1997 г.	1998 г.	1999 г.
Коэффициент создания рабочих мест (c)	1,8	1,2	2,0	1,3	1,9	1,4	3,9
Коэффициент ликвидации рабочих мест (d)	11,8	16,6	10,0	10,8	8,4	7,4	4,5
Чистое изменение занятости ($n = c - d$)	-10,0	-15,4	-8,0	-9,5	-6,5	-6,0	-0,6
Коэффициент валового оборота рабочих мест ($g = c + d$)	13,6	17,8	12,0	12,1	10,3	8,8	8,4
Коэффициент “избыточного” оборота рабочих мест ($r = g - n $)	3,6	2,4	4,0	2,6	3,8	2,8	7,8
Доля “избыточного” оборота в валовом обороте рабочих мест ($e_1 = r/g$)	0,265	0,135	0,333	0,215	0,369	0,318	0,929

* Усредненные невзвешенные данные по ежеквартальным опросам первой серии за 1993—

Согласно данным РЭБ, средняя доля предприятий с возрастающей занятостью в течение 6 месяцев, предшествовавших опросам, достигала 12—17%, с неизменной — 25—38%, с сокращавшейся занятостью — 50—60%. В самом “провальном” 1994 г. эти показатели составили соответственно 9, 16 и 75%. (Интересно отметить, что увеличение в этом году удельного веса группы “ликвидаторов” было достигнуто не столько за счет сокращения представительства “создателей”, сколько за счет сжатия буферной группы “держателей” рабочих мест.) Наиболее благоприятное распределение по указанным группам наблюдалось в 1999 г.: 30, 40 и 30%.

Как видно из данных табл. 2.3, за год на предприятиях — респондентах РЭБ создавалось от 1 до 2% рабочих мест, свертывалось — от 7 до 17%. Выход за эти границы произошел в 1999 г., когда коэффициент создания рабочих мест повысился до 3,9%, в то время как коэффициент ликвидации рабочих мест упал до 4,5%.

Возникает вопрос, до сих пор не привлекавший внимания исследователей: в какой мере динамика показателей движения рабочих мест определялась изменениями в *относительных размерах* групп предприятий с возрастающей и сокращающейся занятостью и в какой — изменениями в *интенсивности* создания и ликвидации рабочих мест внутри каждой из них? Ведущим, как показывает анализ, выступал первый фактор, т. е. колебания в удельных весах предприятий — создателей и ликвидаторов рабочих мест. Согласно нашим оценкам, в 1993—1999 гг. изменения в коэффициентах создания рабочих мест в среднем на 2/3 определялись колебаниями в доле предприятий — создателей рабочих мест и лишь на 1/3 — колебаниями в средних темпах прироста занятости в этой группе. Другими словами, при ухудшении конъюнктуры из числа создателей выпадали более слабые предприятия с относительно низкими темпами увеличения занятости, тогда как более сильные предприятия продолжали наращивать рабочие места, почти не сбавляя набранной скорости.

Аналогичное соотношение (2/3 и 1/3) дает расчет по коэффициентам ликвидации рабочих мест. И в этом случае межгрупповая миграция предприятий играла более важную роль, чем колебания в средних темпах сокращения занятости в группе ликвидаторов.

Анализируя колебания в спросе предприятий на рабочую силу в 1993—1999 гг., можно было бы сделать вывод, что коэффициенты создания рабочих мест вели себя проциклически (т. е. снижались одновременно с ускорением темпов падения производства и занятости), тогда как коэффициенты ликвидации рабочих мест — противочиклически. Уже отмечалось, что по сравнению с процессом создания рабочих мест процесс их ликвидации протекал намного

более неравномерно. Поэтому коэффициент валового оборота рабочих мест колебался синхронно с коэффициентом их ликвидации, т. е. противочиклично. Напротив, коэффициент избыточного перераспределения рабочих мест вел себя аналогично коэффициенту их создания, т. е. “проциклично”¹¹. В результате доля “избыточного” оборота в валовом обороте рабочих мест в 1994 г. была примерно вдвое ниже, чем в менее кризисные годы: примерно 0,14 против 0,30. Обратный пример дает 1999 г., когда значение этого показателя достигло 0,9, что указывает на высокую интенсивность “переброски” рабочих мест с предприятий с сокращавшейся занятостью на предприятия с расширявшейся занятостью.

Конечно, говорить о цикличности в поведении показателей движения рабочих мест пока еще рано, слишком мало времени прошло с начала рыночных преобразований. Любопытно все же отметить, что наметившийся колебательный рисунок оказывается аналогичен тому, как ведут себя в ходе экономического цикла рынки труда индустриально развитых стран¹².

2.7 Движение рабочих мест и ожидания предприятий

Наряду с оценками фактического изменения занятости респонденты РЭБ дают прогноз ее изменения в ближайшее полугодие. Это позволяет выйти на показатели *ожидаемого* движения рабочих мест, которые “подразумеваются” субъективными прогнозами руководителей предприятий.

Отклоняется ли ожидаемое распределение предприятий — респондентов РЭБ по группам создателей, ликвидаторов и держателей рабочих мест от фактического? Данные РЭБ свидетельствуют, что такие отклонения весьма невелики. Какие-то предприятия из переживших в прошедшем полугодии падение занятости надеются на ее стабилизацию; какие-то из сохранявших в

¹¹ Так, приросты выпуска оказываются отрицательно связанными с коэффициентами ликвидации и валового оборота рабочих мест и положительно — с коэффициентом создания рабочих мест. Интересно отметить, что у ожидаемых показателей теснота связи, как правило, выше. Отмечаются также признаки противочикличности в поведении коэффициентов выбытия рабочей силы и ее валового оборота.

¹² См.: Davis S. J., Haltiwanger J. Measuring Gross Worker and Job Flows.

прошедшем полугодии занятости неизменной рассчитывают на возобновление ее роста. В результате группы потенциальных держателей и потенциальных создателей рабочих мест оказываются несколько представительнее, чем фактические (на 5—10 процентных пунктов).

Тот же вопрос может быть поставлен в несколько иной форме: насколько инерционны ожидания предприятий? Какова вероятность, что предприятие с возроставшей фактической занятостью окажется в группе “потенциальных создателей”, с неизменной фактической занятостью — в группе “потенциальных держателей”, а с сокращавшейся фактической занятостью — в группе “потенциальных ликвидаторов” рабочих мест? Как следует из табл. 2.4, ожидания держателей и ликвидаторов рабочих мест характеризовались сильной инерционностью: среди них свыше 70% предполагали, что останутся в своих группах и в следующем полугодии. Наибольший разброс в ожиданиях наблюдался среди “создателей” рабочих мест: менее 50% предприятий из этой группы рассчитывали, что смогут продолжить наращивание численности персонала. Другими словами, каждое второе предприятие — создатель рабочих мест считало произошедший на нем рост занятости явлением краткосрочным и прогнозировало, что в ближайшее время он может быть приостановлен или даже повернут вспять.

Таблица 2.4. Распределение групп ликвидаторов, держателей и создателей рабочих мест в зависимости от ожидаемой динамики занятости в ближайшие 6 месяцев (1993—1999 гг.), % к числу респондентов в каждой группе*

Группы предприятий	Ожидаемая динамика занятости в следующие 6 месяцев		
	сокращение	стабильность	рост
Ликвидаторы	71	20	9
Держатели	18	73	9
Создатели	19	34	47

* Усредненные данные по ежеквартальным опросам первой серии за 1993—1999 гг.

По сравнению с фактическими показателями диапазон колебаний в прогнозных оценках движения рабочих мест был несколько шире. Однако в целом ожидаемые изменения вплотную следовали за фактическими. Близость ожидаемых траекторий к реально наблюдавшимся отмечалась по всему набору используемых показателей — не только по коэффициентам создания и ликвидации рабочих мест, но также по коэффициентам их валового оборота и

темпам чистого изменения занятости. Это показано на рис. 2.4 и 2.5. Прогнозные оценки даны на них со сдвигом на 6 месяцев вперед относительно тех дат, когда их высказывали респонденты. Легко заметить, что рисунок ожидаемого движения рабочих мест практически повторяет рисунок их фактического движения. (При сдвиге ожидаемых траекторий на 6 месяцев назад они почти полностью совместились бы с реально наблюдавшимися.)



Рис. 2.4. Фактические и прогнозировавшиеся респондентами РЭБ коэффициенты создания и ликвидации рабочих мест (первая серия опросов за 1992—1999 гг.), %

В своих прогнозах будущей интенсивности создания рабочих мест предприятия чаще выступали в роли пессимистов (реальность оказывалась несколько лучше, чем они рассчитывали), тогда как в прогнозах свертывания рабочих мест демонстрировали слабый оптимизм (реальность оказывалась еще хуже, чем они ожидали). Однако в целом прогнозные оценки отличались достаточно высокой точностью (табл. 2.5), расхождения между ожидаемыми и фактическими изменениями были минимальными.

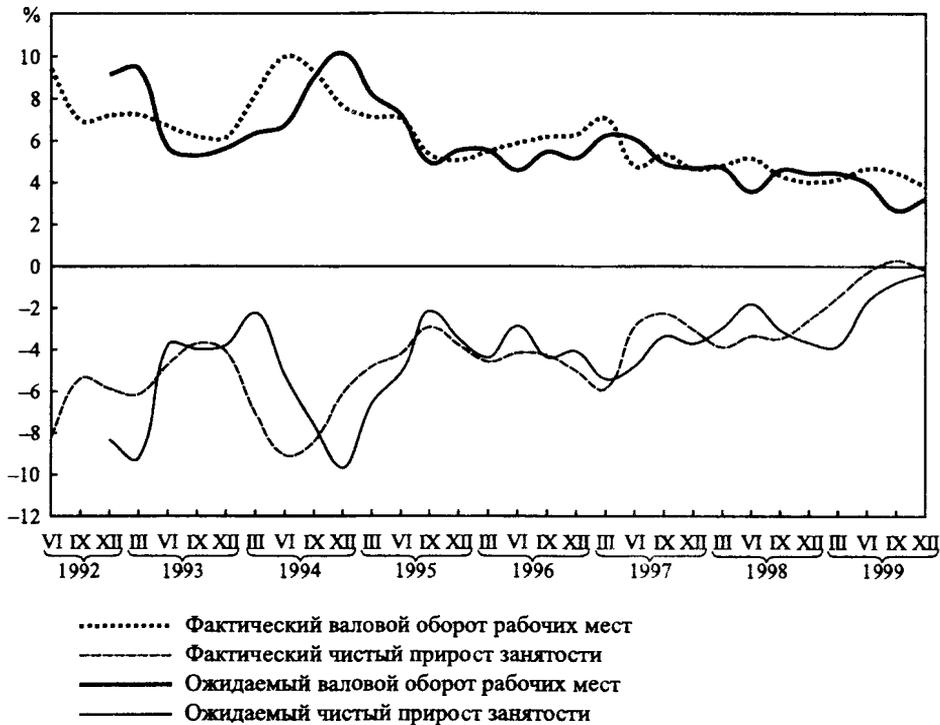


Рис. 2.5. Фактические и прогнозирувавшиеся респондентами РЭБ показатели валового оборота и чистого прироста рабочих мест (первая серия опросов за 1992—1999 гг.), %

Таблица 2.5. Прогнозные оценки движения рабочих мест на предприятиях — респондентах РЭБ, % к среднегодовой численности занятых*

Показатели движения рабочих мест	1993 г.	1994 г.	1995 г.	1996 г.	1997 г.	1998 г.	1999 г.
Коэффициент создания рабочих мест (<i>c</i>)	1,7	1,5	2,0	1,2	1,2	1,2	2,2
Коэффициент ликвидации рабочих мест (<i>d</i>)	10,5	15,6	10,3	10,0	9,2	7,2	4,6
Чистое изменение занятости ($n = c - d$)	-8,8	-14,1	-8,3	-8,8	-8,0	-6,0	-2,4

Показатели движения рабочих мест	1993 г.	1994 г.	1995 г.	1996 г.	1997 г.	1998 г.	1999 г.
Коэффициент валового оборота рабочих мест ($g = c + d$)	12,2	17,1	12,3	11,2	10,4	8,4	6,8
Коэффициент избыточного оборота рабочих мест ($r = g - n $)	3,4	3,0	4,0	2,4	2,4	2,4	4,4
Доля избыточного оборота в валовом обороте рабочих мест ($e_1 = r / g$)	0,279	0,175	0,325	0,214	0,231	0,286	0,647

* Усредненные данные по ежеквартальным опросам первой серии за 1992—1999 гг.

2.8

Движение рабочих мест и структурные характеристики предприятий

Заметный отпечаток на процессы движение рабочих мест могут накладывать структурные характеристики предприятий, такие, как размер, возраст, форма собственности, отраслевая принадлежность и др.¹³

Так, анализ рынков труда различных стран (как со зрелой, так и с переходной рыночной экономикой) свидетельствует, что существует устойчивая обратная зависимость между величиной предприятий и перераспределением рабочих мест: чем крупнее фирма, тем слабее интенсивность движения.

В литературе обсуждаются две гипотезы, способные объяснить этот феномен¹⁴. Согласно первой — крупные фирмы в принципе менее динамичны, чем небольшие. Согласно второй — дело не в размере фирм как таковом, а в

¹³ Ограниченные размеры выборки не позволяют оценить, какое влияние на перераспределение рабочей силы и рабочих мест оказывает отраслевая принадлежность предприятий.

¹⁴ Davis S. J., Haltiwanger J. Gross Job Creation, Cross Job Destruction and Employment Reallocation; Konings J., Lehmann H., Schaffer M. Op. cit.

их возрасте. На начальных стадиях жизненного цикла фирмы проявляют большую активность как в создании, так и в ликвидации рабочих мест, а поскольку “новорожденные” предприятия, как правило, невелики по размерам, то за счет этого и возникает отрицательная корреляция между величиной фирм и интенсивностью перераспределения рабочих мест.

Эта общая закономерность прослеживается и в российской экономике, но выражена она достаточно слабо (табл. 2.6). Разрыв в среднегодовых темпах ликвидации рабочих мест между мелкими (с численностью персонала до 200 человек) и средними (201—500 человек) предприятиями, с одной стороны, и крупными (501—1000 человек) и сверхкрупными (с численностью персонала свыше 1000 человек), с другой стороны, составлял всего 1,5—2 процентных

Таблица 2.6. Среднегодовые фактические и прогнозные показатели движения рабочих мест на предприятиях — респондентах РЭБ разного размера (1993—1999 гг.), % к среднегодовой численности занятых*

Группы предприятий	<i>c</i>	<i>d</i>	<i>g</i>	<i>n</i>	<i>r</i>	<i>e₁</i>
	фактические показатели					
Мелкие (до 200 чел.)	1,7	10,4	12,1	-8,7	3,4	0,28
Средние (201—500 чел.)	2,1	10,3	12,4	-8,1	4,2	0,34
Крупные (501—1000 чел.)	2,1	9,0	11,1	-6,9	3,6	0,38
Сверхкрупные (свыше 1000 чел.)	1,8	9,1	10,9	-7,3	2,4	0,33
	прогнозные оценки					
Мелкие (до 200 чел.)	1,2	8,5	9,7	-7,3	2,4	0,25
Средние (201—500 чел.)	2,1	8,7	10,8	-6,6	4,2	0,39
Крупные (501—1000 чел.)	1,4	6,8	8,2	-5,4	2,8	0,34
Сверхкрупные (свыше 1000 чел.)	1,1	10,5	11,6	-9,4	2,2	0,19

* Усредненные невзвешенные данные по ежеквартальным опросам первой серии за 1992—2000 гг.; *c* — коэффициент создания рабочих мест, *d* — коэффициент ликвидации рабочих мест, *g* — коэффициент валового оборота рабочих мест, *n* — темп чистого изменения занятости, *r* — коэффициент избыточного перераспределения рабочих мест, *e₁* — доля избыточного перераспределения в валовом обороте рабочих мест.

ление традиционных предприятий (как бывших государственных, так и остающихся государственными до сих пор) с создававшимися с “нуля” частными предприятиями. Большинство исследований обнаруживают значимые поведенческие различия именно между этими категориями, тогда как различия между приватизированными и неprivатизированными предприятиями оказываются, как правило, не столь существенными.

Однако помимо принадлежности предприятий к государственному или частному сектору необходимо учитывать еще одно обстоятельство. Известно, что в условиях переходной экономики приватизация очень часто приводит к формированию неясной и внутренне противоречивой конфигурации прав собственности. “Размытость” прав собственности может быть не менее важной детерминантой экономического поведения (в том числе на рынке труда), чем просто принадлежность предприятия к государственному или негосударственному сектору.

Подход РЭБ к данной проблеме специфичен в двух отношениях. Во-первых, критерием отнесения предприятий к той или иной категории служат *личные* оценки их руководителей. Неформальные оценки респондентов, знающих ситуацию изнутри, могут точнее отражать реальный статус предприятий. Во-вторых, при отсутствии ясности в разграничении прав собственности респонденты могут затрудняться с однозначным определением типа, к которому относится их предприятие. Поэтому среди предлагаемых вариантов ответа на вопрос о статусе предприятия анкеты РЭБ содержат подсказку “нечто промежуточное”. Хотя недостаточная проясненность отношений собственности характерна, по-видимому, для большинства предпринимательских структур, действующих в переходной российской экономике, основываясь на оценках респондентов, можно предположить, что она выше на предприятиях с промежуточным статусом.

В соответствии с этим все предприятия разбиваются на три группы — государственные, промежуточные и негосударственные. Распределение участников опросов РЭБ по статусным группам стабилизировалось к середине 1994 г., что можно связать с завершением программы массовой (ваучерной) приватизации. В настоящее время доля государственных предприятий в выборке РЭБ составляет примерно 15%, промежуточных — 20%, негосударственных — 60—65%.

В целом различия между этими группами по интенсивности движения рабочих мест, как можно заключить из данных табл. 2.7, были невелики. Государственные предприятия немного (на 1—2 процентных пункта) отставали от негосударственных и промежуточных по темпам сокращения занятости и

интенсивности валового оборота рабочих мест. Это согласуется с предположением об их большей склонности к придерживанию избыточной рабочей силы.

Лидерами по “сбросу” занятости были предприятия с промежуточным статусом. Это опережение достигалось за счет более низких темпов создания (на 0,2—0,5 процентного пункта) и более высоких темпов ликвидации (на 1—1,5 процентного пункта) рабочих мест. В результате доля избыточного оборота в валовом перераспределении рабочих мест была у них заметно ниже, чем у государственных или негосударственных предприятий.

Таблица 2.7. Среднегодовые фактические и прогнозные показатели движения рабочих мест на предприятиях — респондентах РЭБ с различным статусом (1993—1999 гг.), % к среднегодовой численности занятых*

Группы предприятий по статусу**	<i>c</i>	<i>d</i>	<i>g</i>	<i>n</i>	<i>r</i>	<i>e₁</i>
	фактические показатели					
Государственные	1,9	8,9	10,8	-7,0	3,8	0,35
Негосударственные	2,1	10,0	12,1	-7,9	4,2	0,35
Промежуточные	1,7	10,6	12,3	-8,9	3,2	0,26
	прогнозные оценки					
Государственные	1,5	8,7	10,2	-7,2	3,0	0,29
Негосударственные	1,9	8,9	10,8	-7,0	3,8	0,35
Промежуточные	1,5	10,1	11,6	-8,6	3,0	0,26

* Усредненные невзвешенные данные по ежеквартальным опросам первой серии за 1992—2000 гг.; *c* — коэффициент создания рабочих мест, *d* — коэффициент ликвидации рабочих мест, *g* — коэффициент валового оборота рабочих мест, *n* — темп чистого изменения занятости, *r* — коэффициент избыточного перераспределения рабочих мест, *e₁* — доля избыточного перераспределения в валовом обороте рабочих мест.

** По оценке руководителей предприятий.

Сходные различия прослеживались в структуре ожиданий (см. табл. 2.7). Промежуточные предприятия прогнозировали более активный отток рабочей силы, пессимистичнее оценивая свою способность создавать новые рабочие места или хотя бы предотвращать убыль уже имеющихся.

Сокращение занятости нередко рассматривается как признак успешно идущей реструктуризации¹⁸. С такой однозначной интерпретацией трудно согласиться. Бурный отток рабочей силы может свидетельствовать об обратном: об отсутствии попыток реструктуризации и неспособности менеджмента удержать наиболее опытную и квалифицированную часть персонала. Основываясь на результатах специального исследования РЭБ, посвященного влиянию фактора собственности на поведение предприятий¹⁹, можно заключить, что в случае промежуточных предприятий справедлива именно такая — пессимистическая — трактовка²⁰.

Отсутствие тесной связи между показателями движения рабочих мест и такими факторами, как размеры и тип собственности, — это, пожалуй, главный вывод, который следует из полученных нами оценок. С одной стороны, ее отсутствие указывает на явную “нестандартность” российского рынка труда. По-видимому, общее влияние “шоковой” экономической среды, в которой вынуждены были отстраивать свою деятельность российские предприятия, намного превосходило любые специфические эффекты, которые могли быть связаны с индивидуальными различиями в их структурных характеристиках. С другой стороны, этот результат можно рассматривать как косвенный аргумент в пользу гипотезы жизненного цикла. Уже отмечалось, что выборка РЭБ сформирована преимущественно за счет “немолодых” предприятий, давно прошедших начальный период жизненного цикла с характерной для него высокой ротацией рабочей силы и рабочих мест: из общего числа респондентов 43% составляют “старые” предприятия (основаны до 1947 г.), 52% — предприятия “среднего возраста” (созданы в период 1947—1986 гг.) и лишь 5% — “молодые” (возникли позднее 1986 г.). Гипотеза жизненного цикла предполагает, что поведение на рынке труда неодинаковых по размерам и формам собственности, но близких по возрасту фирм может отличаться весьма незначительно. И, напротив, в зависимости от возраста предприятий интенсивность движения рабочих мест должна резко меняться.

¹⁸ Fan Q., Fang B. Are Russian Enterprises Restructuring? // *Enterprise Restructuring and Economic Policy in Russia*.

¹⁹ Aukutsionek S., Kapeliushnikov R. The Ownership Effects in Transition Economy // *The Russian Economic Barometer*. 1996. N 3—4.

²⁰ Как показал наш анализ, различия в поведении на рынке труда между предприятиями с неодинаковым статусом собственности относительно невелики. Намного более глубокие различия прослеживаются в проводимой ими снабженческо-сбытовой, инновационной, финансовой и особенно — инвестиционной политике.

Это предположение находит подтверждение в данных опросов РЭБ. Как видно из табл. 2.8, при группировке предприятий по датам основания результаты оказываются намного менее “смазанными”, чем при их группировке по размерам или формам собственности. “Молодые” предприятия демонстрируют существенно более высокие показатели создания рабочих мест, существенно более низкие темпы сокращения занятости и максимальную долю избыточного перераспределения в валовом обороте рабочих мест, свидетельствующую об активно идущей реструктуризации. Еще более резкие контрасты обнаруживаются в прогнозных оценках: на фоне пессимистических ожиданий “старых” предприятий оптимизм “молодых” проступает особенно отчетливо (см. табл. 2.8).

Таблица 2.8. Среднегодовые фактические и прогнозные показатели движения рабочих мест на предприятиях разного возраста (1997—1999 гг.), % к среднегодовой численности занятых*

Группы предприятий по возрасту	<i>c</i>	<i>d</i>	<i>g</i>	<i>n</i>	<i>r</i>	<i>e₁</i>
	фактические показатели					
“Старые” (дата основания до 1947 г.)	2,0	6,5	7,5	-4,5	4,0	0,47
“Среднего возраста” (дата основания 1947—1986 гг.)	2,6	5,8	8,4	-3,2	5,2	0,62
“Молодые” (дата основания 1987 г. и позднее)	3,2	5,1	8,3	-1,9	6,4	0,77
	прогнозные оценки					
“Старые” (дата основания до 1947 г.)	1,5	8,7	7,4	-5,0	2,4	0,32
“Среднего возраста” (дата основания 1947—1986 гг.)	1,9	8,9	8,6	-5,0	3,6	0,42
“Молодые” (дата основания 1987 г. и позднее)	1,5	10,1	7,5	-0,9	6,6	0,88

* Усредненные невзвешенные данные по ежеквартальным опросам первой серии за 1996—2000 гг.; *c* — коэффициент создания рабочих мест, *d* — коэффициент ликвидации рабочих мест, *g* — коэффициент валового оборота рабочих мест, *n* — темп чистого изменения занятости, *r* — коэффициент избыточного перераспределения рабочих мест, *e₁* — доля избыточного перераспределения в валовом обороте рабочих мест.

2.9

Предприятия — создатели и ликвидаторы рабочих мест: сравнительный анализ

Малоизученный аспект проблемы перераспределения рабочих мест — различия в поведении предприятий, включенных в процесс их создания, с одной стороны, и включенных в процесс их ликвидации, с другой. Существуют ли такие различия и насколько они глубоки? Ответить на эти вопросы помогают данные, представленные в табл. 2.9 и 2.10.

Уже отмечалось, что подавляющее большинство респондентов РЭБ принадлежали к категории ликвидаторов рабочих мест. В 1993—1998 гг. численность этой группы в 3—5 раз (в 1994 г. — в 8 раз) превосходила численность группы создателей рабочих мест. Исключением стал 1999 г., когда они были представлены примерно равным количеством предприятий. Средние темпы создания и ликвидации рабочих мест, которые демонстрировали входящие в эти группы предприятия, оставались относительно стабильными. У создателей к концу года примерно каждое десятое рабочее место оказывалось новым, ликвидаторы недосчитывались каждого пятого-шестого места.

Как показывают данные табл. 2.9, необходимым (хотя и не достаточным) условием для включения в процесс создания новых рабочих мест являлся рост физического объема производства. На предприятиях-создателях выпуск продукции увеличивался за год в среднем на 10%, тогда как на предприятиях-ликвидаторах он падал на 15—20%. Из этого ряда выпадает 1999 г., когда темпы прироста производства в группе создателей оказались существенно выше, а темпы сокращения производства в группе ликвидаторов существенно ниже, чем в предшествующий период.

Обращает на себя внимание близость траекторий изменения занятости и выпуска. Как в первой, так и во второй группе между темпами изменения занятости и выпуска поддерживался примерный паритет²¹. Об этом же свидетельствует и динамика такого показателя, как загрузка рабочей силы: в обеих группах ее средний уровень оставался практически стабильным на протяжении всего периода наблюдений (лишь в 1999 г. создатели заметно прибавили в интенсивности использования имевшихся у них трудовых ресурсов).

²¹ Заметный диспаритет в среднегодовых темпах изменения численности рабочей силы и объема производства отмечался лишь у промежуточной группы “держателей” рабочих мест: при сохранении неизменной численности занятых сокращение выпуска достигало на них 8—10% (в годовом исчислении).

Таблица 2.9. Сравнение предприятий — создателей и ликвидаторов рабочих мест по основным характеристикам деятельности*

Показатели	1993 г.	1994 г.	1995 г.	1996 г.	1997 г.	1998 г.	1999 г.
	Предприятия-создатели						
Годовой индекс физического объема производства (1)	108	111	108	106	110	106	122
Коэффициент загрузки производственных мощностей (1)	84	80	76	69	69	62	70
Объем производственных мощностей по сравнению с их объемом годичной давности (2)	96	96	95	95	96	98	101
Доля предприятий, не производивших инвестиции на момент опроса, % (1)	8	11	22	27	33	42	34
Реальный объем капиталовложений на момент опроса по сравнению с их объемом полугодичной давности, % (1)*	65	89	68	55	54	37	48
Доля прибыльных предприятий по финансовому итогу последних 6 месяцев, % (2)	72	69	56	49	66
Доля убыточной продукции в общем объеме выпуска, % (2)*	...	6,1	7,8	7,7	16,2	14,0	13,3
Годовой индекс занятости (1)**	113	111	112	112	111	110	113
Коэффициент загрузки рабочей силы (1)	...	91	90	85	88	84	95
Годовой индекс реальной заработной платы для производителя (1) ***	98	94	99	107	108	102	104
Среднемесячная заработная плата, тыс. руб. (1)	67	252	573	753	874	888	1370

Окончание табл. 2.9

Показатели	1993 г.	1994 г.	1995 г.	1996 г.	1997 г.	1998 г.	1999 г.
Предприятия-ликвидаторы							
Годовой индекс физического объема производства (1)	87	79	85	76	86	83	91
Коэффициент загрузки производственных мощностей (1)	67	55	52	48	49	51	49
Объем производственных мощностей по сравнению с их объемом годичной давности (2)	88	81	84	83	87	91	94
Доля предприятий, не производивших инвестиции на момент опроса, % (1)	21	40	43	49	47	49	49
Реальный объем капиталовложений на момент опроса по сравнению с их объемом полугодовой давности, % (1)*	41	39	42	32	33	32	35
Доля прибыльных предприятий по финансовому итогу последних 6 месяцев, % (2)	59	39	32	32	35
Доля убыточной продукции в общем объеме выпуска, % (2)*	...	10,8	13,0	16,8	16,0	19,0	22,1
Годовой индекс занятости (1)**	82	79	86	84	85	85	85
Коэффициент загрузки рабочей силы (1)	...	70	72	68	70	72	71
Годовой индекс реальной заработной платы для производителя (1) ***	89	79	86	93	100	87	92
Среднемесячная заработная плата, тыс. руб. (1)	55	190	416	629	759	786	924

* Усредненные данные по ежеквартальным опросам РЭБ за 1993—2000 гг. Измерение ряда показателей ведется по периодам, не вмещающимся в рамки календарного года. В случаях, обозначенных значком "#", усреднение производилось по календарным годам, в течение которых проходили опросы, в остальных случаях — по годам, к которым относились оценки респондентов. Цифры (1) или (2) указывают, на базе какой серии опросов были получены соответствующие средние показатели.

** Оценки темпов изменения занятости, представленные в настоящей таблице, могут отклоняться от приводившихся выше из-за применения иной процедуры взвешивания и принятия в качестве базового начального уровня занятости за тот или иной период вместо среднего.

*** Отношение годового индекса заработной платы к годовому индексу цен выпуска.

Таблица 2.10.

Структура ожиданий на предприятиях — создателях и ликвидаторах рабочих мест, %*

Показатели	1993 г.	1994 г.	1995 г.	1996 г.	1997 г.	1998 г.	1999 г.
	Предприятия-создатели						
Ожидаемый годовой темп роста физического объема производства	110	105	109	104	102	104	106
Ожидаемый годовой темп роста занятости**	103	99	104	102	101	98	104
Ожидаемый годовой темп роста реальной заработной платы для производителя***	90	79	81	88	93	98	90
	Предприятия-ликвидаторы						
Ожидаемый годовой темп роста физического объема производства	93	88	92	92	88	97	96
Ожидаемый годовой темп роста занятости**	86	82	86	88	87	90	92
Ожидаемый годовой темп роста реальной заработной платы для производителя***	76	77	79	91	93	96	86

* Усредненные данные по ежеквартальным опросам первой серии за 1992—1999 гг.

** Оценки темпов изменения занятости, представленные в настоящей таблице, могут отклоняться от приводившихся выше из-за применения иной процедуры взвешивания и принятия в качестве базового начального уровня занятости за тот или иной период вместо среднего.

*** Отношение ожидаемого годового индекса заработной платы к ожидаемому годовому индексу цен выпуска.

Серьезные различия прослеживались в сфере инвестиционной активности создателей и ликвидаторов рабочих мест. Первые достаточно успешно противостояли процессу дезинвестирования, поразившему российскую промышленность: за год объем производственных мощностей сокращался у них на 2—5% (в 1999 г. он даже немного вырос). У вторых аналогичный

показатель достигал 10—15%. В группе создателей лишь каждое третье-четвертое предприятие на момент опроса не осуществляло капиталовложений, в группе ликвидаторов — почти каждое второе.

При этом на предприятиях первой группы загрузка производственных мощностей поддерживалась на достаточно высоком уровне — 70—80%. На предприятиях второй группы мощности уже в 1993 г. были загружены лишь на две трети, а в последующие годы не более чем наполовину. Это означает, что, несмотря на ускоренный сброс производственных мощностей, степень их использования падала на предприятиях-ликвидаторах еще быстрее.

Различия между двумя группами по финансовым показателям деятельности также были достаточно значимы. Доля убыточной продукции в общем объеме выпуска у создателей рабочих мест была примерно в 1,5 раза меньше, чем у ликвидаторов (лишь в 1997 г. это соотношение было нарушено). Удельный вес рентабельных предприятий в первой группе достигал 50—70% по сравнению с 30—40% во второй.

Что можно сказать о политике занятости создателей и ликвидаторов рабочих мест? Показатели найма на предприятиях первой группы были примерно в два раза выше (25—35% против 10—15%), а показатели выбытия — примерно в два раза ниже (17—25% против 26—37%), чем на предприятиях второй группы. В 1994—1999 гг. приблизительно каждое шестое предприятие из группы ликвидаторов обходилось в течение полугодия, предшествовавшего опросу, вообще без найма.

Не менее серьезные расхождения отмечались в структуре выбытия рабочей силы. Это не относилось к увольнявшимся по собственному желанию, доля которых была практически одинакова для обеих групп — 55—70%. Зато случаи увольнений по дисциплинарным причинам встречались в группе создателей вдвое чаще (10—15% против 6—7%), а случаи увольнений по экономическим причинам — вчетверо реже (5% против 20%), чем в группе ликвидаторов. Это подтверждает вывод, сделанный в одной из наших предыдущих работ, что доля дисциплинарных увольнений и доля увольнений по сокращению штатов способны служить неплохими индикаторами экономического здоровья или нездоровья предприятий²².

В обеих группах рабочая сила использовалась намного более интенсивно, чем производственные мощности. На предприятиях — создателях рабочих мест ее загрузка достигала 85—95%. Это, по-видимому, тот критический уровень,

²² Капелюшников Р., Аукуционек С. Российские промышленные предприятия на рынке труда.

по достижении которого предприятия вынуждены приступать к увеличению занятости. При падении загрузки ниже этого порога они начинают перемещаться в группу держателей рабочих мест, пытаясь хотя бы на какое-то время “заморозить” численность персонала. При приближении к отметке 75—80% предприятия приходят к осознанию избыточности имеющейся рабочей силы и пополняют ряды ликвидаторов рабочих мест²³.

На предприятиях — создателях рабочих мест “производственная” реальная заработная плата в течение года оставалась относительно стабильной (см. табл. 2.9). Это означает, что номинальная оплата труда повышалась более или менее пропорционально ценам выпуска. В отличие от этого на предприятиях-ликвидаторах рабочая сила ежегодно дешевела на 15—20%. Номинальный уровень оплаты труда в первой группе был в 1,1—1,4 раза выше, чем во второй (особенно сильный разрыв отмечался в 1999 г.).

Структуре ожиданий предприятий-создателей и предприятий-ликвидаторов были присущи те же контрасты, что и их реальному поведению (табл. 2.10). Если в первой группе большинство менеджеров были убеждены, что смогут и дальше увеличивать число рабочих мест, то во второй — что они будут и дальше продолжать их терять. В обоих случаях ожидаемые показатели изменения занятости отклонялись от фактических, но только в противоположных направлениях. Создатели рабочих мест, как правило, недооценивали свои возможности в сфере занятости, тогда как ликвидаторы их переоценивали.

Респонденты из первой группы обычно прогнозировали продолжение роста производства на своих предприятиях, тогда как респонденты из второй группы — дальнейшее углубление спада. Это можно рассматривать как свидетельство достаточно успешной адаптации к новым рыночным условиям у предприятий — создателей рабочих мест и ее отсутствия у предприятий-ликвидаторов.

Интересная деталь обнаруживается при сравнении ожидаемой и фактической динамики “производственной” реальной заработной платы. В субъективных прогнозах этого показателя создатели и ликвидаторы были практически единодушны. И те, и другие ожидали, что рабочая сила будет в среднем “дешеветь” на 10—20% в год (заметное расхождение отмечалось только в 1993 г.). Однако, если ожидания ликвидаторов рабочих мест оказывались весьма близки к реальности, то ожидания создателей рабочих мест достаточно далеки от нее. Можно предположить, что предприятия —

²³ Подробнее см.: Акуционек С., Капелюшников Р. Указ. соч.

создатели рабочих мест предъявляли спрос на работников высокого качества, за которых фирмы ведут острую конкурентную борьбу на рынке квалифицированного труда и которых им не удавалось привлекать и удерживать без постоянного повышения уровня оплаты.

Как видим, создатели и ликвидаторы рабочих мест действительно образуют контрастную пару и различаются практически по всему спектру основных характеристик деятельности.

2.10 Перераспределение рабочей силы и рабочих мест: межстрановые сопоставления

Как можно оценить интенсивность потоков на российском рынке труда в межстрановой перспективе? Подходящий эталон для сравнения дает такая страна с переходной экономикой, как Польша, по которой для первых пореформенных лет имеются подробные количественные оценки²⁴. Как видно из табл. 2.11, при достаточно близких показателях выбытия рабочей силы российские предприятия были примерно в 1,5 раза активнее польских в ее найме. В результате только в 1994 г. сокращение занятости на предприятиях — респондентах РЭБ достигало темпов, характерных для польской промышленности. В остальные годы сброс рабочей силы осуществлялся в России примерно вдвое медленнее, чем в Польше.

Соответственно темпы создания рабочих мест в российской промышленности были примерно такими же, как в польской, тогда как темпы их ликвидации почти вдвое ниже (опять-таки за исключением “обвального” 1994 г., который по всем параметрам выглядит очень “по-польски”). По интенсивности избыточного оборота рабочих мест российские предприятия находились примерно на том же уровне, что польские, но значительно отставали от них по интенсивности валового оборота рабочих мест. В то же время отмечалось явное превосходство российской промышленности по масштабам холостого оборота рабочей силы. Если в России с движением рабочих мест не были связаны до 75% всех перемещений рабочей силы, то в Польше — не более 60%.

²⁴ См.: Konings J., Lehmann H., Schaffer M. Op. cit.

Таблица 2.11. Польша и Россия: показатели движения рабочей силы и рабочих мест при переходе к рынку, % к среднегодовой численности занятых

Показатели движения рабочей силы и рабочих мест	Польша*		Россия (оценки РЭБ)**						
	1990 г.	1991 г.	1993 г.	1994 г.	1995 г.	1996 г.	1997 г.	1998 г.	1999 г.
Коэффициент найма рабочей силы (h)	12,9	9,7	13,1	13,1	17,1	14,7	16,6	16,8	18,5
Коэффициент выбытия рабочей силы (s)	27,6	26,3	21,3	26,5	25,5	22,7	24,9	23,8	19,4
Чистое изменение занятости ($n = h - s = c - d$)	-14,6	-16,5	-8,2	-13,4	-8,4	-8,0	-8,3	-7,0	-0,9
Коэффициент создания рабочих мест (c)	0,6	1,0	0,9	0,8	1,2	0,9	1,3	1,7	2,5
Коэффициент ликвидации рабочих мест (d)	15,3	17,6	9,1	14,2	9,6	8,9	9,6	8,7	3,4
Коэффициент валового оборота рабочих мест ($g = c + d$)	15,9	18,6	10,0	15,0	10,8	9,8	10,9	10,4	5,9
Коэффициент избыточного оборота рабочих мест ($r = g - n $)	1,3	2,1	1,8	1,6	2,4	1,8	2,6	3,4	5,0
Доля избыточного оборота в валовом обороте рабочих мест ($e_1 = r / g$)	0,08	0,11	0,18	0,11	0,22	0,18	0,24	0,33	0,85
Коэффициент валового оборота рабочей силы ($l = h + s$)	40,6	36,1	34,4	39,6	42,6	37,4	41,5	40,6	37,9
Коэффициент холостого оборота рабочей силы ($i = l - g$)	24,7	17,5	24,4	24,6	31,8	27,6	30,6	30,2	32,0
Доля холостого оборота в валовом обороте рабочей силы ($e_2 = i / l$)	0,61	0,49	0,71	0,62	0,75	0,74	0,74	0,74	0,84

* Обрабатывающая промышленность — предприятия государственного сектора, действовавшие в течение всего периода наблюдений.

** Промышленность — предприятия, действовавшие в течение всего периода наблюдений. Усредненные взвешенные данные по ежеквартальным опросам второй серии за 1993—2000 гг.

Источники: Konings J., Lehmann H., Schaffer M. Employment Growth, Job Creation and Job Destruction in Polish Industry: 1988—91; опросы "Российского экономического барометра".

Как видим, несмотря на более глубокое падение выпуска российские предприятия демонстрировали большую сопротивляемость сокращению занятости, а также большой динамизм в привлечении рабочей силы и ее “прокручивании” через имеющиеся рабочие места²⁵.

Что добавляет к этому сравнение с индустриально развитыми странами Запада? Обратимся к данным по крупным британским и американским промышленным компаниям, которые в своем сравнительном анализе перераспределения рабочих мест в “традиционном” секторе польской промышленности использовали Дж. Кенингс с соавторами²⁶. В 1980-е гг. на крупных промышленных фирмах Великобритании коэффициенты создания и ликвидации рабочих мест составляли соответственно 1,6 и 5,6%. Аналогичные показатели по США достигали в 1970-е—1980-е гг. 6 и 7,8%. Таким образом, даже в условиях глубокого трансформационного кризиса российская промышленность почти не уступала британской по скорости создания рабочих мест. Коэффициенты ликвидации рабочих мест были близки к аналогичным оценкам по США (исключая сверхкризисный 1994 г.).

В опросе РЭБ в ноябре 1994 г. была получена оценка еще одного важного показателя — доли персонала со стажем работы на занимаемых местах менее года. Для обследованных предприятий она составила 8%. Коэффициент создания рабочих мест достигал на тот момент 1,5% (в годовом исчислении). Сходные результаты принесло более позднее обследование РЭБ, проводившееся в конце 1997 г.: у 8% работников стаж работы на предприятии был менее одного года при коэффициенте создания рабочих мест 1,4%. Следовательно, примерно на 6,5% старых рабочих мест в течение каждого года происходила смена работников²⁷. Это означает, что доля старых рабочих мест, открытых рынку, соответствовала средним значениям, характерным для рынков труда Западной Европы²⁸.

Сравнительный анализ позволяет высказать предположение, что по активности перераспределения рабочей силы Россия, по-видимому, превосходила большинство центрально- и восточноевропейских стран, находясь на

²⁵ Напомним, что взвешенные данные РЭБ преуменьшают интенсивность движения рабочей силы в российской промышленности. Использование данных официальной статистики сделало бы многие из отмеченных контрастов еще более выраженным. Ср.: Гимпельсон В., Липпольдт Д. Движение рабочей силы в России // Движение рабочей силы и рабочих мест в России. М.: ИМЭМО РАН, 1997. (Социально-трудовые исследования. Вып. VIII).

²⁶ Konings J., Lehmann H., Schaffer M. Op. cit.

²⁷ По оценкам В. Гимпельсона и Д. Липпольдта, доля старых рабочих мест, открытых рынку, достигала в российской промышленности более 11% (Гимпельсон В., Липпольдт Д. Движение рабочей силы в России. С. 21).

²⁸ Employment Outlook. P. 168.

уровне, характерном для многих стран Западной Европы, хотя и отставала от сверхдинамичного американского рынка труда. В то же время по интенсивности движения рабочих мест она, похоже, уступала тем переходным экономикам, которые проявили большую готовность следовать стратегии “шоковой терапии”.

В табл. 2.12 приведены оценки движения рабочих мест по пяти странам с переходной экономикой в 1994—1997 гг. Отчетливо просматриваются две фазы, через которые проходил процесс реструктуризации занятости. На первой доминировала стратегия пассивного приспособления за счет “сброса” рабочей силы, темпы ликвидации рабочих мест намного превосходили темпы их создания. Во второй половине 1990-х гг. эта фаза еще не завершилась в Болгарии и Румынии, где рыночные реформы столкнулись с наибольшими трудностями.

Когда реструктуризация занятости вступала в активную фазу, между темпами ликвидации и создания рабочих мест устанавливалось примерное равновесие и резко возрастало значение избыточного перераспределения. Это отчетливо видно на примере тех стран ЦВЕ, где рыночные реформы осуществлялись с большей решительностью и последовательностью. (Особенно высокие показатели “переброски” рабочих мест из неэффективных производств на эффективные демонстрировала Эстония.)

В России, как видно из приведенных данных, процесс пассивного сокращения численности персонала растянулся почти на целое десятилетие. Лишь в 1999 г. избыточное перераспределение рабочих мест в российской промышленности достигло значений, характерных для наиболее успешных стран ЦВЕ. Только с этого момента можно говорить о ее вступлении в фазу активной реструктуризации занятости.

*Таблица 2.12. Годовые показатели движения рабочих мест в Польше, Эстонии, Словении, Болгарии и Румынии, % от средней численности занятых**

Страна/год	<i>c</i>	<i>d</i>	<i>g</i>	<i>n</i>	<i>r</i>
Болгария					
1994	0,8	7,2	8,0	-6,3	1,7
1995	3,2	3,3	6,5	-0,1	6,4
1996	4,1	7,0	11,1	-2,9	8,2
1997	1,4	5,2	6,6	-3,7	2,9

Страна/год	<i>c</i>	<i>d</i>	<i>g</i>	<i>n</i>	<i>r</i>
Польша					
1994	3,0	6,8	9,8	-3,8	6,0
1995	3,6	6,0	9,6	-2,4	7,2
1996	3,0	5,0	8,0	-2,0	6,0
1997	3,0	3,7	6,7	-0,6	6,1
Румыния					
1995	4,7	10,1	14,8	-5,4	9,4
1996	3,6	7,1	10,7	-3,5	7,2
1997	3,7	9,9	13,6	-6,2	7,4
Словения					
1994	3,9	4,2	8,1	-0,2	7,9
1995	4,6	5,9	10,5	-1,3	9,2
1996	5,5	5,3	10,8	0,2	10,5
1997	3,3	5,4	8,8	-2,1	6,7
Эстония					
1994	4,6	9,2	13,8	-4,6	9,2
1995	6,4	7,3	13,8	-0,9	12,9
1996	11,2	7,2	18,4	4,0	14,4
1997	9,3	8,8	18,1	0,6	17,5

* *c* — коэффициент создания рабочих мест, *d* — коэффициент ликвидации рабочих мест, *g* — коэффициент валового оборота рабочих мест, *n* — темп чистого изменения занятости, *r* — коэффициент избыточного оборота рабочих мест.

Источник: Faggio G., Konings J. Gross Job Flows and Firm Growth in the Transition Countries.

2.11

Заключение

Результаты проведенного исследования могут быть суммированы в следующих основных положениях.

- Опросы промышленных предприятий служат ценным инструментом анализа, позволяющим дать целостную картину процессов перераспределения рабочих мест и рабочей силы в российской промышленности.

● “Сброс” рабочей силы осуществлялся российскими промышленными предприятиями неравномерно, рекордным в этом отношении был 1994 г. Лишь в 1999 г. процесс сокращения занятости был, наконец, остановлен.

● Интенсивность создания рабочих мест составляла в рассматриваемый период 1—2% в год, интенсивность ликвидации рабочих мест — 7—17%.

● В движении рабочей силы прослеживались отчетливые сезонные колебания: оно активизировалось в последние месяцы каждого года и несколько падало в первые месяцы следующего. В то же время опросы РЭБ не выявили какой-либо выраженной сезонности в показателях движения рабочих мест.

● Изменения в скорости сокращения занятости происходили в основном за счет колебаний в коэффициентах выбытия рабочей силы и коэффициентах ликвидации рабочих мест и в значительно меньшей мере — за счет колебаний в коэффициентах найма рабочей силы и коэффициентах создания рабочих мест.

● Прогнозные оценки ожидаемого движения рабочих мест довольно плотно следовали за фактическими показателями, степень расхождения между ними была, как правило, невелика. В целом ожидания предприятий в сфере занятости можно охарактеризовать как слабооптимистические.

● Результаты опросов РЭБ не выявили однозначной зависимости показателей движения рабочих мест от размеров и формы собственности предприятий. Более значимым фактором оказывается их возраст: “молодые” предприятия успешнее, чем “старые”, противостояли общей тенденции к “сбросу” рабочей силы и являлись лидерами по интенсивности создания рабочих мест.

● “Размытость” существующих структур собственности и контроля оказывала большее влияние на характер движения рабочей силы и рабочих мест, чем просто принадлежность к категории приватизированных или неприватизированных предприятий.

● Принадлежность к группам создателей и ликвидаторов рабочих мест выступает одним из наиболее надежных критериев, отделяющих адаптировавшиеся предприятия от предприятий, так и не сумевших приспособиться к новым условиям.

● По большинству показателей, отражающих интенсивность перераспределения рабочей силы, российский рынок труда превосходил рынки труда других бывших социалистических стран. В то же время по интенсивности перераспределения рабочих мест он уступал тем переходным экономикам, в которых рыночные реформы осуществлялись более последовательно.

Позволив себе выход за рамки строго научного дискурса, можно было бы предложить следующую — “метафорическую” — типологию рынков труда (см. рис. 2.6): 1) модель “стрелы”, когда рынок труда способен напрямую, без отклонений и пробуксовки продвигаться к новой структуре занятости, которая диктуется сдвигами в спросе, изменившимися технологическими и институциональными условиями; 2) модель “летающей пули”, когда при активном “вращении вокруг оси” рынок труда вместе с тем демонстрирует способность к быстрому обновлению структуры рабочих мест (ближайшим аналогом мог бы, по-видимому, служить американский рынок труда); 3) модель

“лежачего камня”, т. е. застойного рынка труда, на котором практически не наблюдается ни движения работников через имеющиеся рабочие места, ни переброски рабочих мест из неэффективных производств на эффективные; 4) модель “волчка”, когда при весьма энергичном “беге на месте” рынок труда не продвигается вперед — к новой, более эффективной структуре занятости, а если и продвигается, то крайне медленно.

	Низкая интенсивность движения рабочих мест	Высокая интенсивность движения рабочих мест
Низкая интенсивность движения рабочей силы	Модель “лежачего камня”	Модель “стрелы”
Высокая интенсивность движения рабочей силы	Модель “волчка”	Модель “летающей пули”

Рис. 2.6. Простейшая типология рынков труда

Конечно, предложенная классификация является условной и предельно упрощенной. И все же трудно избавиться от впечатления, что российский рынок труда (точнее — его “традиционный” сектор) обладает многими чертами, сближающими его с последней, четвертой моделью.

ИЗБЫТОЧНАЯ ЗАНЯТОСТЬ В РОССИЙСКОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ: ИСТОКИ ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ РЕШЕНИЯ*

3.1

Введение

Устойчивые различия в функционировании рынков труда в России и странах Центральной и Восточной Европы дали основание говорить об особом “российском пути” в сфере занятости¹. Его главное своеобразие усматривалось в том, что приспособления к происходящим изменениям осуществлялись не столько за счет сокращения численности занятых, сколько за счет гибкости в оплате труда, а также в его продолжительности и интенсивности. Конкретные формы проявления этой специфической гибкости (по мнению некоторых авторов, чрезмерной) многообразны: низкий уровень заработной платы, систематические задержки в ее выплате,

* Исследование выполнено при финансовой поддержке Фонда Форда в рамках программы “Социальная политика накануне XXI века”.

¹ Layard R., Richter A. Labour Market Adjustment — the Russian Way // Russian Economic Reform at Risk.

высокая степень дифференциации заработков, широкое распространение административных отпусков и переводов на неполное рабочее время, развитие вторичной занятости, высокая текучесть кадров и т. д. Можно сказать, что это та цена, которую российская экономика платила за поддержание относительно невысокой открытой безработицы (напомним, что на шестом году рыночных реформ регистрируемая безработица не достигала 3%, а общая находилась на уровне 11%).

В фокусе данной главы находится вторая составляющая “российского пути”, а именно масштабное недоиспользование наличной рабочей силы, которое означает существование на предприятиях устойчивой избыточной занятости или, в иной терминологии, “скрытой безработицы”.

Впрочем, в самом факте придерживания лишних работников нет ничего нерационального или специфически российского. Различные формы поведения предприятий на рынке труда могут сопровождаться неодинаковыми издержками. Так, в краткосрочном периоде фирмы будут склонны к придерживанию рабочей силы, если адаптация к негативным шокам по линии изменения численности работников сопряжена для них с большими потерями, чем адаптация по линии изменения продолжительности или интенсивности труда. Обычно структура издержек приспособления на рынке труда именно такова. Поэтому в экономиках любого типа занятость чаще всего реагирует на изменения в объемах выпуска с большим или меньшим запозданием.

Не стала исключением и российская экономика, столкнувшаяся с глубоким трансформационным кризисом. Однако масштабы и устойчивость образовавшегося в ней “навеса” избыточной занятости заставили предполагать, что эта проблема имеет не краткосрочную, а долгосрочную природу и представляет собой “патологию”, коренящуюся в каких-то глубинных институциональных или структурных расстройках. Такое предположение казалось тем более правдоподобным, что в эпоху рыночных преобразований российская экономика вступила уже обремененная значительными излишками рабочей силы, унаследованными от плановой системы². Отсюда был один шаг до вывода, что российские предприятия пребывают в плену прежних стереотипов и что в их поведении на рынке труда мало что изменилось: как они стремились накапливать трудовые ресурсы “про запас” во времена централизованного планирования, так и продолжают делать это до сих пор.

Экономическая политика государства столкнулась с непростой задачей: можно и нужно ли пытаться сокращать внутрифирменную “скрытую безработицу”? Следует ли стимулировать высвобождение лишних работников

² Резерв избыточной рабочей силы в советской экономике достигал, по имеющимся оценкам, 15% (см.: Оцу С. Советский рынок труда. М.: Прогресс, 1992. С. 154).

или же, наоборот, насколько возможно, тормозить этот процесс? В условиях углублявшегося кризиса последний вариант мог представляться более предпочтительным исходя из социальных соображений. Однако в ситуации, когда на первый план выходит потребность в реструктуризации на микроуровне, та же дилемма встает с новой силой.

Хотя за последние годы знания о проблеме трудоизбыточности существенно обогатились, она по-прежнему остается недостаточно изученной³. Многие из связанных с ней парадоксов так и не получили разрешения. Очевидно также, что более адекватное понимание проблемы “скрытой безработицы” способно уберечь политику государства на рынке труда от возможных просчетов, повысить ее адресность и эффективность.

Чтобы восполнить имеющиеся здесь пробелы, “Российский экономический барометр” (РЭБ) провел в конце 1997 г. специальное обследование, посвященное изучению избыточной занятости, в котором приняли участие около 200 промышленных предприятий из основных отраслей и регионов России. Оно явилось продолжением серии исследований по данной проблеме, выполненных РЭБ на базе опросной статистики. Специальный опрос проводился параллельно с регулярным конъюнктурным опросом РЭБ, включавшим широкий набор показателей, характеризующих различные аспекты хозяйственной деятельности предприятий. Это дало возможность рассмотреть проблему трудоизбыточности в более широком контексте их экономического поведения.

3.2

Динамика производства и занятости

Как показало обследование, кумулятивное падение реального объема выпуска на предприятиях — респондентах РЭБ за период реформ (1992—1997 гг.) составило 49% (см. табл. 3.1). Занятость за то же время сократилась примерно

³ См.: Аукуционек С., Капелюшников Р. Указ. соч.; Капелюшников Р., Аукуционек С. Трудоизбыточность и поведение предприятий; Гарсиа-Исер М., Голодец О., Смирнов С. Работодатели о положении и перспективах работников, занятых в режиме неполного рабочего времени // Человек и труд. 1997. № 3; Виноградова Е., Султан-Таэб Э. Избыток рабочей силы на российских промышленных предприятиях: экономические и социальные аспекты // Экономические и социальные перемены: мониторинг общественного мнения. 1997. № 3; Московская А. Избыточная занятость на промышленных предприятиях: pro et contra // Вопросы экономики. 1998. № 1; Кабалина В., Рыжикова З. Статистика и практика неполной занятости в России // Вестник статистики. 1998. № 2.

на треть (эти оценки практически совпадают с данными официальной статистики). Однако эластичность занятости по отношению к изменениям в объеме выпуска постепенно повышалась: с 0,4 в 1992 г. до 0,8 в 1996 г. В 1997 г. производство на обследованных предприятиях увеличилось по сравнению с 1996 г. на 2%, тогда как занятость продолжала сокращаться (падение составило -6%).

Таблица 3.1. Динамика производства и занятости на предприятиях — респондентах РЭБ, % (1991 г. = 100%)

Группы предприятий	Индекс выпуска				Индекс занятости			
	1992 г.	1995 г.	1996 г.	1997 г.	1992 г.	1995 г.	1996 г.	1997 г.
Вся выборка	85	56	50	51	94	75	68	64
Трудоизбыточные	83	51	44	45	93	71	63	59
Нетрудоизбыточные	87	61	56	58	95	79	73	68

Источник: здесь и далее — данные опросов РЭБ.

Закрепление обозначившейся в 1997 г. тенденции означало бы вступление российской экономики в фазу вялого подъема, сопровождающегося дальнейшим “сбросом” излишков рабочей силы. Вероятность такого развития событий подтверждалась ответами предприятий на вопрос, как бы они повели себя в гипотетической ситуации 10%-го увеличения спроса на выпускаемую продукцию. Исходя из оценок респондентов на 22% предприятий в таком случае можно было бы ожидать роста занятости, на 72% она оставалась бы неизменной и на 6% продолжала бы снижаться. В целом по выборке прирост занятости составил бы +0,7 процентного пункта. Другими словами, даже энергичный выход из трансформационного кризиса был бы способен обеспечить лишь *стабилизацию* численности занятых. В случае же вялого оживления скорее всего продолжилось бы ее дальнейшее сокращение. Интересно отметить, что подобный рост без создания новых рабочих мест был характерен для ряда стран Центральной и Восточной Европы в период прекращения экономического спада и начала подъема (Венгрии, Польши, Чехии).

Изменение занятости на отдельных предприятиях может быть следствием их организационно-структурной перестройки — отделения от них каких-либо подразделений или же, напротив, присоединения к ним частей других предприятий. По данным РЭБ, интенсивность такой организационной

перестройки в 1992—1997 гг. была достаточно высокой. Об отделении целых подразделений сообщили почти 30% респондентов, о присоединении частей других предприятий — 12%⁴. В среднем доля занятых на отделившихся подразделениях (по отношению к численности персонала соответствующих предприятий на конец 1991 г.) достигала 17%, на присоединенных — 13%. В целом по выборке “структурные” потери рабочих мест составили —5,1%, “структурные” приобретения — +1,6%. Таким образом, десятую часть кумулятивного падения занятости в пореформенный период можно отнести на счет чисто организационных перемен.

Однако темп организационно-структурной перестройки был недостаточен, чтобы освободить предприятия от содержания многочисленных объектов социально-культурного назначения (ведомственного жилья, поликлиник, детских садов и т. п.). К концу 1997 г. в среднем на одно предприятие все еще приходилось 4 таких объекта (причем на крупные, с численностью занятых свыше 1000 — более 6)⁵. Следовательно, предприятия по-прежнему оставались для занятых на них работников важнейшим каналом получения социальных благ.

3.3 Трудоизбыточность: масштабы, хронология, экономическая природа

Более половины опрошенных (55%) заявили, что считают численность персонала своих предприятий избыточной⁶. По данным опросов РЭБ, колебания в показателях трудоизбыточности были незначительными (см. табл. 3.2). На

⁴ Впрочем, это не идет ни в какое сравнение с опытом других восточноевропейских стран. Известен пример, когда 49 крупных венгерских предприятий, существовавших в 1980 г., распались к 1993 г. на 620 самостоятельных юридических лиц (см.: Voei T., Burda M. C., Kollo J. Op. cit. P. 39).

⁵ Согласно результатам опроса доля расходов на объекты социально-культурного назначения в общих издержках промышленных предприятий достигала в среднем 5%.

⁶ Эта оценка близка к результатам, полученным другими исследователями. В обследовании, проведенном М. Гарсиа-Исер с соавторами в 1996 г., 39% респондентов признали наличие на их предприятиях избыточной рабочей силы при средней ее доле около 10% (Гарсиа-Исер М., Голодец О., Смирнов С. Указ. соч. С. 63). В опросе Института проблем занятости РАН, Минтруда России и Национального института статистики и экономических исследований Франции (INSEE) аналогичные показатели составили соответственно 50 и 15%, а в опросе Центра исследований рынка труда Института экономики РАН — 45 и 43% (Виноградова Е., Султан-Таэб Э. Указ. соч. С. 37; Московская А. Указ. соч. С. 69).

Таблица 3.2. Доля предприятий с избыточной рабочей силой, %*

Группы предприятий	1995 г.	1996 г.	1997 г.	1998 г.	1999 г.	Специальный опрос (1997 г.)
Вся выборка	58	63	60	61	46	55
Секторы обрабатывающей промышленности:						
потребительских товаров	59	58	58	60	42	50
инвестиционных товаров	62	66	67	68	53	60
промежуточных товаров	57	64	59	59	41	60
Статус**:						
государственные	61	68	62	65	46	53
негосударственные	58	61	60	61	48	55
промежуточного типа	63	60	61	62	50	65
Варианты приватизации:						
первый	55	66	58	75	65	54
второй	73	68	65	58	52	69
третий	100	100	50	60	23	100
нестандартные схемы	42	59	62	64	40	38
Численность занятых, чел.:						
до 200	40	50	51	53	37	51
201—500	57	69	59	64	41	60
501—1000	72	72	68	65	45	52
свыше 1000	69	66	75	74	62	62
Год основания:						
1946 и ранее	63	63	45	58
1947—1986	64	63	50	69
1987 и позднее	37	50	15	38

* 1995 г. — данные опроса за январь; 1996 г. — среднее по опросам за январь и июль; 1997—1999 гг. — среднее по опросам за январь, апрель, июль и октябрь.

** По оценке руководителей предприятий.

протяжении 1995—1998 гг. доля трудоизбыточных предприятий удерживалась в пределах 55—65%. Резкий перепад, как и следовало ожидать, произошел после вступления российской экономики в фазу оживления: к концу 1999 г. доля предприятий с излишками рабочей силы уменьшилась на треть, опустившись до отметки 40%.

Избыточная занятость встречается практически повсеместно — среди предприятий разных размеров, возрастов, секторов, форм собственности и т. д. Специальный опрос в конце 1997 г. также не подтвердил существования каких-либо жестких связей между структурными характеристиками предприятий и показателями трудоизбыточности. Можно отметить лишь несколько более или менее значимых различий.

Предприятия, производившие инвестиционные товары (см. табл. 3.2), по-видимому, несколько чаще сталкивались с проблемой трудоизбыточности, чем предприятия потребительского или промежуточного секторов. Среди предприятий с численностью занятых до 200 человек избыточная занятость отсутствовала примерно на каждом втором, тогда как среди более крупных предприятий — на каждом третьем. Этот разрыв достаточно устойчив и фиксировался на протяжении всего периода наблюдений. Похоже, проблема трудоизбыточности менее характерна для предприятий, проводивших приватизацию по нестандартным схемам (аренда с выкупом и т. п.)⁷. К сожалению, при анализе эффектов приватизации всегда бывает трудно определить, что есть причина, а что — следствие. Естественно предположить, что варианты приватизации, которые предусматривали передачу контрольного пакета акций трудовому коллективу, давали дополнительные стимулы к консервации избыточной рабочей силы. Но не менее правдоподобной выглядит обратная гипотеза, что такие варианты чаще выбирали менее “благополучные” предприятия, с изначально большим “навесом” избыточной занятости, тогда как более динамичные и успешные охотнее шли нестандартными путями. Наконец, “старые” предприятия (основанные до 1987 г.) сильнее страдали от перенасыщенности кадрами, чем “молодые”. Но в целом, как показывает табл. 3.2, различия между укрупненными группами предприятий по показателям трудоизбыточности были выражены не слишком отчетливо.

Согласно результатам специального опроса РЭБ, лишние работники составляли примерно пятую часть (18%) от общей численности персонала трудоизбыточных предприятий. У 40% таких предприятий резерв избыточной занятости был небольшим (от 1 до 10% всех занятых), у 20% — средним (10—20%), у 29% — значительным (20—40%) и у 11% — очень большим (свыше 40%).

⁷ Относительно предприятий, выбравших третий вариант приватизации, какие-либо обобщения невозможны ввиду их малочисленности (1—3 респондента в каждом опросе).

Как уже было отмечено, избыточность рабочей силы и ее неполное использование — две стороны одного и того же явления. Это нетрудно показать в формализованном виде. Определим избыточную занятость s как разность между фактическим количеством работников N^+ и тем их количеством N^0 , которое имело бы предприятие в состоянии нетрудоизбыточности:

$$s = N^+ - N^0.$$

Совокупные затраты труда можно представить как произведение фактического числа занятых на фактическую продолжительность h^+ и интенсивность e^+ их труда:

$$L = N^+ h^+ e^+.$$

Получение того же объема услуг труда в условиях, когда численность персонала была бы доведена до “нормального” уровня, неизбежно предполагало бы увеличение средней нагрузки на одного работающего. Возросла бы либо средняя продолжительность труда ($h^0 > h^+$), либо его интенсивность ($e^0 > e^+$), либо то и другое вместе. При наличии трудоизбыточности отдельный работник будет в среднем недоиспользоваться на u единиц эффективного труда, где:

$$u = h^0 e^0 - h^+ e^+.$$

В простейшем случае наблюдалась бы строгая пропорциональность между степенью избыточности персонала и степенью его недоиспользования по сравнению с той ситуацией, когда предприятие не имело бы лишних работников⁸:

$$s / N^+ = u / (h^0 e^0). \quad (3-1)$$

С 1994 г. в опросы РЭБ стал включаться специальный показатель *загрузки рабочей силы*, строящийся по аналогии со стандартным показателем загрузки производственных мощностей. На момент проведения специального обследования в конце 1997 г. персонал опрошенных предприятий был загружен в среднем на 74%. На трудоизбыточных предприятиях (ТП) коэффициент загрузки рабочей силы был на 17 процентных пунктов ниже, чем на нетрудоизбыточных (НП): 67% по сравнению с 84%. Напомним, что средняя доля лишних работников на ТП составляла 18%. Подставив соответствующие значения в уравнение (3-1), получим:

$$0,18 \approx 0,17/0,84,$$

⁸ Это следует из предполагаемого равенства затрат труда до и после сокращения лишних работников:

$$N^+ h^+ e^+ = L = N^0 h^0 e^0.$$

После преобразования это равенство принимает вид:

$$(N^+ - N^0) h^0 e^0 = N^+ (h^0 e^0 - h^+ e^+), \text{ что дает уравнение (3-1).}$$

что свидетельствует о высокой степени согласованности используемых нами подходов к измерению трудоизбыточности.

Сохраняющаяся в российской экономике избыточная занятость нередко рассматривается как продолжение той же самой хронической болезни плановой системы, “симптомами которой являлись одновременно скрытая безработица (избыточная численность трудовых коллективов) и дефицит рабочей силы”⁹. Думается, однако, что подобные рассуждения “по аналогии”, скорее, затемняют, чем проясняют существо проблемы.

Во-первых, если обратиться к хронологии формирования “навеса” избыточной занятости, то выяснится, что только 11% ТП отнесли его возникновение к дореформенному периоду. У более 50% излишки рабочей силы появились на старте рыночных реформ — в 1992—1993 гг. Затем скорость появления трудоизбыточных предприятий затухает: 1994—1995 гг. — 24%, 1996 г. — 11%, 1997 г. — 2%. Отсюда можно заключить, что основная часть излишков рабочей силы сформировалась в первые годы реформ.

Во-вторых, поддержание сверхзанятости в плановой экономике происходило на фоне растущих, а не падающих объемов производства. Как было уже отмечено, придерживание рабочей силы выступает элементом рационального рыночного поведения (в краткосрочном периоде). В этом смысле реакция российских предприятий на трансформационный шок может быть квалифицирована как вполне “рыночная” (правда, только при предположении, что она не является отражением их долгосрочной стратегии на рынке труда). Напротив, масштабное резервирование рабочей силы было отличительной чертой хозяйственного поведения предприятий советского типа в долгосрочном плане.

Наконец, и это главное, сама природа проблемы трудоизбыточности в централизованной экономике была иной. Поскольку в условиях повсеместного дефицита предприятия были лишены возможности приобретать производственные факторы именно тогда, когда в них возникала реальная потребность, они запасали их впрок. Из-за высокой степени неопределенности, присущей плановой системе, ресурсный резерв был необходим как страховка на случай разного рода непредвиденных обстоятельств (перебои в поставках, внезапные пересмотры плановых заданий и т. д.). При этом издержки, связанные с накоплением чрезмерных запасов (в том числе и рабочей силы), несло не столько само предприятие, сколько все общество в форме неэффективного распределения ресурсов¹⁰.

⁹ Виноградова Е., Султан-Тазэ Э. Указ. соч. С. 37.

¹⁰ См.: Корнаи Я. Дефицит. М.: Наука, 1990.

Однако, каким бы массивным резервом рабочей силы ни располагали предприятия, он всегда воспринимался ими как недостаточный. Дело в том, что положение предприятия (а значит, и его руководства) напрямую зависело от того, сколько ресурсов оно сумело сосредоточить под своим контролем. Это было условием успеха: чем больший запас оборудования, материалов, рабочей силы был накоплен, тем сильнее становились позиции предприятия в его торге с плановыми органами за их дальнейшее наращивание. Неудивительно, что в условиях, когда действовал подобный механизм положительной обратной связи, спрос на производственные факторы, включая и рабочую силу, оказывался ненасыщаемым. Можно сказать, что целевая функция предприятий советского типа сводилась к максимизации ресурсного резерва¹¹.

Парадоксальное сочетание устойчивого резерва рабочей силы со стремлением к еще большему раздуванию штатов означало, что существовавшая на любом предприятии численность персонала могла рассматриваться одновременно и как избыточная, и как недостаточная¹². Отсюда — типичная для социалистических предприятий картина: масса лишних работников при множестве незаполненных вакансий. Хотя подобное сочетание не редкость и в рыночных экономиках (как зрелых, так и переходных), там оно носит структурный характер и объясняется несоответствием между качественными характеристиками наличной рабочей силы, с одной стороны, и вакантных рабочих мест, с другой. Конечно, плановой экономике тоже приходилось сталкиваться с подобными структурными несоответствиями на микроуровне, но только предприятие советского типа было способно демонстрировать постоянный избыток и постоянную нехватку кадров *по одним и тем же позициям*.

Таким образом, корни проблемы трудоизбыточности в современной российской экономике лежат в условиях именно переходного кризиса, и по своей природе она имеет не так уж много общего со сверхзанятостью времен централизованного планирования. Если это и “болезнь”, то по большей части не “наследственная”, а “благоприобретенная”.

¹¹ Эти особенности поведения социалистических предприятий получили теоретическое объяснение в модели, предложенной С. Аукуционом: Аукуционек С.П. Теория перехода к рынку. М.: ИМЭМО РАН, 1993.

¹² Иллюстрацией могут служить результаты исследования 1984 г., проведенного под руководством Т. Заславской среди руководителей сельскохозяйственных предприятий Алтайского края, в котором 65% опрошенных отметили нехватку рабочих рук и только 3% — их избыток. Но при этом 42% считали, что текущий объем выпуска можно было обеспечить при меньшем числе работников, причем оценки кадрового резерва достигали в среднем 15—20% (цит. по.: Оцу С. Указ. соч. С. 9).

Отметим также, что было бы ошибкой считать ее “неизлечимой”. Так, 28% НП сообщили, что в течение какого-то периода в прошлом на них существовал избыток кадров. Следовательно, не только “вхождения” предприятий в состояние трудоизбыточности, но и “выходы” из него были в пореформенный период достаточно активными. Непрерывно происходящие изменения в составе трудоизбыточных предприятий свидетельствуют, что избыточную занятость в условиях переходной экономики необходимо рассматривать как *динамический* феномен.

Важно подчеркнуть, что ротация не ограничивается целыми предприятиями. Состав избыточной рабочей силы внутри каждого из них также непрерывно меняется. Это происходит при оттоке лишних работников с предприятия, а также при изменении его экономического положения: всякое значительное улучшение ведет к тому, что часть избыточно занятых оказывается востребованной, всякое значительное ухудшение делает их ряды еще более многочисленными. По косвенным данным, персональный состав лишних работников обновляется ежегодно примерно на треть, что служит еще одним подтверждением динамической природы феномена трудоизбыточности.

3.4

Трудоизбыточность и результаты экономической деятельности

По основным показателям хозяйственной деятельности трудоизбыточные предприятия существенно проигрывали нетрудоизбыточным (табл. 3.3). На ТП кумулятивное падение объема производства было на 13 процентных пунктов больше, чем на НП, причем разрыв, обозначившийся в первые же годы реформ, впоследствии все увеличивался. Именно глубина спада была главным фактором, “заталкивавшим” предприятия в состояние трудоизбыточности. Более тяжелым оставалось и текущее экономическое положение ТП. Об этом свидетельствует такой показатель, как соотношение между запасами непроданной продукции и наполненностью портфеля заказов: на ТП оно было почти на треть хуже, чем на НП.

Загрузка производственных мощностей на ТП также была намного ниже, чем на НП: 48% против 62%. Быстрее в течение 1997 г. (на 2 процентных пункта) шел в первой группе и “сброс” мощностей. Две трети трудоизбыточных предприятий считали, что имеющиеся у них производственные мощности

Таблица 3.3.

Основные характеристики хозяйственной деятельности
 трудоизбыточных (ТИ) и нетрудоизбыточных (НП) предприятий
 (по состоянию на конец 1997 г.)

Показатели	ТИ	НП
Индекс выпуска (1991 г. = 100%)	45	58
Соотношение между запасами непроданной продукции и портфелем заказов, %	155	119
Коэффициент загрузки производственных мощностей, %	48	62
Объем производственных мощностей по сравнению с показателем годичной давности, %	93	95
Доля предприятий, не имевших плана по капиталовложениям на момент опроса, %	37	23
Доля предприятий с избыточными производственными мощностями относительно спроса на продукцию, ожидаемого через 12 месяцев, %	65	36
Индекс занятости (1991 г. = 100%)	59	68
Коэффициент загрузки рабочей силы, %	67	84
Доля предприятий с избыточной укомплектованностью кадрами относительно спроса на продукцию, ожидаемого через 12 месяцев, %	52	13
Структура занятости по режиму работы, %:		
работавшие в обычном режиме	69	88
работавшие по сокращенному графику	20	6
находившиеся в административных отпусках	10	5
работавшие сверхурочно	1	1
Доля предприятий, оценивавших свое финансовое положение как "плохое", %	81	68
Доля убыточной продукции в общем объеме выпуска, %	15,5	8,3
Доля убыточных предприятий по финансовому итогу последних 6 месяцев, %	40	33
Доля предприятий с регулярными задержками заработной платы, %	67	54
Среднемесячная заработная плата, тыс. руб.	773	831
Средняя численность работников, чел.	737	618

являются избыточными относительно ожидаемого через год спроса на выпускаемую продукцию; среди нетрудоизбыточных такого мнения придерживалось лишь каждое третье предприятие. Соответственно ТП демонстрировали меньшую инвестиционную активность: доля предприятий, не имевших планов по капиталовложениям, была среди них в полтора раза выше, чем среди НП: 37% против 23%.

Но наибольшие контрасты, естественно, прослеживались в сфере занятости. Кумулятивное падение занятости на ТП было существенно выше, чем на НП. Первые лишились за период реформ 41% общего числа рабочих мест, вторые — 32%. Как уже отмечалось, коэффициент загрузки рабочей силы на ТП составлял 67% по сравнению с 84% на НП. По-видимому, загрузка персонала на уровне 75—80% является критической: когда она падает ниже этого порогового значения, предприятия осознают долговременный характер возникшей перед ними проблемы и начинают относить себя к категории трудоизбыточных. В первой группе каждое второе предприятие являлось “перспективно трудоизбыточным” (считало текущую укомплектованность кадрами избыточной относительно ожидаемого через год спроса на выпускаемую продукцию), тогда как во второй группе — лишь каждое десятое. Доля работавших по укороченному графику была на ТП втрое, а доля вынужденных отпускников вдвое выше, чем на НП: 20% против 6% и 10% против 5% соответственно¹³.

Трудоизбыточность создавала достаточно серьезные финансовые затруднения. “Плохим” назвали свое финансовое положение на момент опроса 81% ТП и 68% НП. В первой группе убыточными (по итогу последних 6 месяцев) были 40% предприятий, во второй — 33%. У ТП доля убыточной продукции в общем объеме выпуска была почти вдвое больше, чем у НП: 15,5% против 8,3%. Интересно отметить, что почти каждое третье трудоизбыточное предприятие прибегало к выпуску убыточной продукции именно для того, чтобы занять лишних работников. Систематически задерживали заработную плату две трети ТП и примерно половина НП, при этом ее уровень у первых был заметно ниже, чем у вторых.

Представленные данные позволяют сделать несколько важных выводов. Во-первых, по всему набору доступных нам показателей хозяйственной деятельности ТП выглядели менее предпочтительно, чем НП. Во-вторых, отсутствие избытка рабочей силы не гарантировало экономического процветания: на большинстве НП дела также обстояли далеко не блестяще. В-третьих, различия между ТП и НП по нефинансовым показателям деятельности оказывались, как правило, более резкими, чем по финансовым.

Иногда утверждается, что соотношение “успешные — неуспешные” предприятия в группах ТП и НП примерно одинаково и что, следовательно, наличие или отсутствие избытка рабочей силы почти никак не сказывается

¹³ Средние цифры по всей выборке: 14% — работавшие в режиме неполного рабочего времени, 8% — находившиеся в административных отпусках. Это практически совпадает с официальными данными. Согласно оценкам Госкомстата России, в декабре 1997 г. 12,8% работавших в промышленности были заняты неполное рабочее время и 9,6% находились в отпусках по инициативе администрации предприятий.

на результатах хозяйственной деятельности¹⁴. Нужно признать, что в некоторых случаях контрасты между ТП и НП проступают не слишком отчетливо, что объясняется внутренней неоднородностью каждой из этих групп. Как было отмечено, среди ТП немало предприятий имели небольшой резерв избыточной занятости (в пределах 1—10%), так что по многим параметрам они оказывались близки к НП. Неоднородна также и группа НП. Опросы РЭБ установили, что малые предприятия неохотнее, чем средние и крупные, признают наличие у них избыточной занятости, поскольку перспектива сокращения персонала — ввиду и без того небольшой его численности — переживается ими особенно болезненно¹⁵. В результате в группу НП может попадать какая-то часть предприятий небольшого размера, находящихся в достаточно тяжелом экономическом положении.

Таким образом, группировку по признаку трудоизбыточности действительно нельзя считать идеальным фильтром, отделяющим успешные предприятия от неуспешных. Отчасти по этой причине в большинстве исследований РЭБ предпочтение отдавалось альтернативному показателю использования трудовых ресурсов — коэффициенту загрузки рабочей силы. С его помощью (табл. 3.4) удается более четко проранжировать предприятия по степени успешности их экономической деятельности.

Таблица 3.4. Основные характеристики хозяйственной деятельности предприятий с различным уровнем загрузки рабочей силы (по состоянию на конец 1997 г.)

Показатели	Коэффициент загрузки рабочей силы, %*		
	до 70	от 70 до 100	от 100 и более
Индекс выпуска (1991 г. = 100%)	35	58	66
Соотношение между запасами непроданной продукции и портфелем заказов, %	186	123	130
Коэффициент загрузки производственных мощностей, %	31	62	73
Объем производственных мощностей по сравнению с показателем годичной давности, %	89	94	101
Доля предприятий, не имевших плана по капиталовложениям на момент опроса, %	41	34	24

¹⁴ См.: Московская А. Указ. соч.

¹⁵ Капелюшников Р., Аукуционек С. Трудоизбыточность и поведение предприятий.

Показатели	Коэффициент загрузки рабочей силы, %*		
	до 70	от 70 до 100	от 100 и более
Доля предприятий с избыточными производственными мощностями относительно спроса на продукцию, ожидаемого через 12 месяцев, %	59	56	28
Индекс занятости (1991 г. = 100%)	51	66	90
Доля предприятий с избыточной укомплектованностью кадрами относительно спроса на продукцию, ожидаемого через 12 месяцев, %	52	35	12
Структура занятости по режиму работы, %:			
работавшие в обычном режиме	63	79	92
работавшие по сокращенному графику	19	13	6
находившиеся в административных отпусках	18	7	1
работавшие сверхурочно	0	1	1
Доля предприятий, оценивавших свое финансовое положение как "плохое", %	94	72	56
Доля убыточной продукции в общем объеме выпуска, %	13,4	15,3	4,8
Доля убыточных предприятий по финансовому итогу последних 6 месяцев, %	56	29	28
Доля предприятий с регулярными задержками заработной платы, %	77	54	56
Среднемесячная заработная плата, тыс. руб.	559	882	970
Средняя численность работников, чел.	477	704	582

* Нормальный уровень загрузки равен 100%.

И все же нельзя согласиться с тем, что трудоизбыточность — это нейтральный фактор, никак не связанный с другими поведенческими характеристиками предприятий. Результаты специального опроса РЭБ опровергают подобную точку зрения. Проблема трудоизбыточности не только реально является одной из наиболее критических в процессе адаптации к новым рыночным условиям, но и осознается в этом качестве самими руководителями предприятий.

3.5

Структура избыточной занятости

До настоящего времени практически неизученным оставался вопрос о *структуре* избыточной занятости. Данные, представленные в табл. 3.5, восполняют этот пробел, позволяя увидеть, в какой мере различные категории персонала

Таблица 3.5. Структура занятости на трудоизбыточных предприятиях, %

Структура занятости	Вся рабочая сила*	Избыточная рабочая сила**	Вероятность попадания в категорию лишних работников***
По полу:			
мужчины	55	44	15
женщины	45	56	23
всего	100	100	—
По профессии и квалификации:			
руководители	7	4	6
специалисты	13	13	17
прочие служащие	3	6	34
квалифицированные рабочие	61	48	14
неквалифицированные рабочие	16	29	29
всего	100	100	—
По стажу работы на предприятии:			
до 1 года	6	11	37
от 1 до 5 лет	17	20	22
от 5 до 10 лет	25	26	20
свыше 10 лет	52	43	14
всего	100	100	—
По режиму работы:			
в обычном режиме	69	43	12
по сокращенному графику	20	31	22
в административных отпусках	10	26	44
сверхурочно	1	0	0
всего	100	100	—

* Доля отдельных групп в общей численности персонала трудоизбыточных предприятий.

** Доля отдельных групп в численности избыточно занятых.

*** Доля избыточно занятых в различных группах персонала.

участвуют в ее формировании. Из них следует, что женщин среди лишних работников несколько больше, чем мужчин: 56% против 44%. Что касается профессионального состава, то избыток кадров почти наполовину складывался из квалифицированных рабочих — 48% и почти на треть из неквалифицированных — 29% (доля специалистов — 13%, прочих служащих — 6%, руководителей — 4%). Основную часть избыточно занятых составляли опытные работники: 43% имели стаж работы на предприятии свыше 10 лет, 26% — от 5 до 10 лет. Чаще всего лишние работники продолжали трудиться в обычном режиме — 43%, тогда как 31% работали по сокращенному графику и 26% находились в административных отпусках.

Как известно, развитие российского рынка труда шло на фоне непрерывно воспроизводившихся прогнозов о скорой и неминуемой катастрофе, которая разразится при переходе безработицы из скрытой формы в открытую. Мрачные предсказания такого рода исходили как от правительственных экспертов, так и от независимых наблюдателей. Полученные нами данные позволяют дать условную оценку накопленного российской экономикой “потенциала безработицы”, на расчетах которого строят обычно свои прогнозы “катастрофисты”. Поставим вопрос в предельно заостренной форме: как бы мог повлиять на ситуацию на рынке труда одномоментный “сброс” всех излишков рабочей силы (которые, как было сказано, достигали 18% численности занятых на ТП, т. е. примерно 9% общей численности работающих в промышленности)? Из полученных данных следует, что свыше половины избыточно занятых приходилось на работников (руководители плюс квалифицированные рабочие) с достаточно неплохими шансами на трудоустройство в случае потери нынешнего места работы. Предположив на основании этого, что примерно каждый второй лишний работник в случае увольнения остался бы не у дел, и, приняв во внимание, что “навес” избыточной занятости в промышленности массивнее, чем в большинстве других секторов, можно заключить, что даже в столь экстремальной ситуации прирост безработицы составил бы не более 3—3,5 процентного пункта. Если же учесть, что процесс освобождения предприятий от излишков рабочей силы был бы неизбежно растянут во времени (о чем свидетельствует опыт прошедших лет), становится очевидно, что ожидания “обвального” роста безработицы заведомо преувеличены. С высокой долей вероятности можно утверждать, что ситуация на российском рынке труда и дальше будет развиваться эволюционным путем¹⁶.

¹⁶ Подобная оценка может показаться неоправданно оптимистичной в свете финансового краха, разразившегося 17 августа 1998 г. Здесь, однако, необходимо учесть несколько обстоятельств.

Было бы, однако, ошибкой интерпретировать приведенные данные о составе лишних работников в том смысле, что угроза попадания в их ряды выше для кадрового ядра предприятий. В действительности описанная структура избыточной занятости объясняется более высокой относительной численностью “ядерных” категорий рабочей силы.

Интереснее поэтому иная постановка вопроса: какова доля избыточно занятых в каждой отдельно взятой категории персонала? Как явствует из табл. 3.5 (последняя колонка), среди мужчин лишних работников меньше, чем среди женщин: 15% против 23%. Их доля по основным профессиональным группам такова: руководители — 6%; квалифицированные рабочие — 14%; специалисты — 17%; неквалифицированные рабочие — 29%; прочие служащие — 34%. Среди работников со стажем более 10 лет избыточно занятых насчитывалось 14%; со стажем от 5 до 10 лет — 20%; со стажем от 1 до 5 лет — 22%; со стажем до 1 года — 37%. Лишними являлись 12% работников, занятых в обычном режиме, 22% работавших по сокращенному графику и 44% находившихся в административных отпусках.

Прослеживается отчетливая закономерность: чем больше человеческий капитал работника (уровень его квалификации, стаж и т. д.), тем ниже для него вероятность попадания в пограничную категорию избыточно занятых. Как и следовало ожидать, преимущественно она формируется за счет наименее ценной для предприятий части персонала. Риск пополнить ряды лишних работников максимален для женщин с низкой квалификацией и непродолжительным стажем работы на данном предприятии, переведенных в режим неполного рабочего времени или отправленных в вынужденные отпуска.

Августовский шок поразил в основном новый частный сектор и в гораздо меньшей степени затронул традиционный сектор государственных и приватизированных предприятий, где сосредоточено большинство лишних работников. В частном секторе занята более гибкая и мобильная часть рабочей силы, способная к быстрой адаптации и эффективному поиску новых мест работы. Влияние августовского шока на занятость было в значительной мере амортизировано все теми же привычными способами — снижением заработной платы и увеличением задержек в ее выплате, расширением практики административных отпусков и использования режима неполного рабочего времени. Но даже если ситуация на российском рынке труда заметно ухудшится, это, как показывает наш анализ, произойдет, скорее всего, не столько за счет перемещения значительной части персонала предприятий из состояния “скрытой” в состояние “открытой” безработицы, сколько за счет прямых переходов работников из состояния полноценной занятости в состояние “безработности”.

3.6

Причины придерживания рабочей силы

Специальное обследование РЭБ подтвердило высокую устойчивость иерархии причин придерживания рабочей силы, выявленную в предшествующих опросах¹⁷. На протяжении всего периода наблюдений тройка лидеров оставалась неизменной (табл. 3.6): социальная ответственность руководства пред-

Таблица 3.6. Причины придерживания избыточной рабочей силы, % от числа трудоизбыточных предприятий*

Причины придерживания	1995 г.	1996 г.	1997 г.	1998 г.	1999 г.	Специальный опрос (1997 г.)	Голландские фирмы (1996 г.)
1. Социальная ответственность руководства	73	68	66	64	66	51	44
2. Ожидание роста спроса	40	38	38	37	44	36	31
3. Высокие издержки, связанные с избавлением от лишних работников**	—	35	32	29	35	32	31(6)***
4. Нежелание создавать напряженность в коллективе	30	27	22	22	23	14	6
5. Стремление сохранить статус предприятия	26	25	23	26	20	19	19

¹⁷ См.: Аукуционек С., Капелюшников Р. Указ. соч. С. 98—99.

Причины придерживания	1995 г.	1996 г.	1997 г.	1998 г.	1999 г.	Спе- циаль- ный опрос (1997 г.)	Гол- ландс- кие фирмы (1996 г.)
6. Технологические ограничения	15	18	19	19	20	22	31
7. Противодействие властей	3	2	4	5	6	4	0
8. Сопроотивление профсоюзов	3	2	4	4	5	2	38
9. Сопроотивление акционеров-рабочих	3	2	2	4	4	5	0
10. Экономия нало- га на сверхнорма- тивную заработную плату****	4
11. Договоренности с властями и т. п.	1	1	0	1	1	2	0
12. "Саботаж" ру- ководителей сред- него звена*****	6	5	5	6	...
13. Отсутствие проблем, порож- даемых избытком рабочей силы	3	4	6	6	6	11	0
14. Иное	13	9	6	7	6	10	6

* 1995 г. — данные опроса за январь; 1996 г. — среднее по опросам за январь и июль; 1997—1999 гг. — среднее по опросам за январь, апрель, июль и октябрь. Из всех вариантов ответа респондентам предлагалось выбрать не более трех.

** В первом опросе этот пункт отсутствовал.

*** Первая цифра относится к денежным издержкам, цифра в скобках — к издержкам, связанным с юридическими, административными и т. п. процедурами.

**** В 1996 г. налог на превышение нормируемого уровня оплаты труда был отменен.

***** В опросах за 1995—1996 гг. этот пункт отсутствовал.

приятий; ожидание роста спроса на выпускаемую продукцию; высокие финансовые и организационные издержки, сопряженные с освобождением от лишних работников. За ними с большим отрывом следовали: технологические ограничения, стоящие на пути сокращения численности персонала; стремление поддержать статус предприятия; желание избежать конфликтов с трудовым коллективом. Остальным факторам (таким, как запреты на сокращение рабочей силы со стороны властей, сопротивление профсоюзов, противодействие рабочих-акционеров, договоренности предприятий со службами занятости или местными властями о сохранении рабочих мест, “саботаж” руководителей среднего звена) принадлежала явно второстепенная роль. На них ссылались от 1 до 6% руководителей ТП. Примерно на каждом десятом ТП избыточная занятость не создавала сколько-нибудь серьезных проблем.

Можно отметить тенденцию к некоторому ослаблению роли директорского “патронажа” (с 73% в начале 1995 г. до 60—65% в 1998—1999 гг.) и повышению рейтинга фактора спроса (после начавшегося в 1999 г. оживления). Но в целом колебания в иерархии причин придерживания рабочей силы были малозначимыми.

Возникает вопрос: как соотносятся основные мотивы подобного поведения в переходных и зрелых рыночных экономиках? Ответить на него помогают результаты опроса, проведенного РЭБ в середине 1996 г. среди примерно 100 голландских промышленных фирм (они также представлены в табл. 3.6).

Наличие избытка рабочей силы на своих фирмах признали 20% опрошенных голландских менеджеров. Среди причин придерживания у голландцев, как и у россиян, лидировала (хотя и с меньшим отрывом) социальная ответственность руководства — 44%. Сравнительно близки были рейтинги следующих причин (в целях сопоставимости для российских предприятий используются усредненные данные за 1996 г.): высокие финансовые и организационные издержки избавления от лишних работников (37% у голландцев, 35% у россиян); ожидание роста спроса на продукцию (31% у голландцев, 38% у россиян); стремление сохранить статус фирмы (19% у голландцев, 25% у россиян). Причины, по которым наблюдались наибольшие расхождения: сопротивление профсоюзов — 38% (вторая по значимости для голландцев) против 2%; нежелание создавать напряженность в коллективе — 6% против 29%; технологические ограничения — 31% против 18%.

Основные различия, таким образом, касались институциональных особенностей двух экономик, тогда как структура общеэкономических мотивов была весьма близка. Патерналистские установки, как и следовало ожидать, были слабее выражены у голландцев. Вместе с тем вопреки широко распространенному мнению на фоне зрелых рыночных экономик российская не выгля-

дела технологически более жесткой (по крайней мере в том, что касается использования трудового фактора). Если говорить о возможной реакции работников, то голландцы чаще опасались их организованного сопротивления, тогда как россияне — неорганизованного. Однако общее давление со стороны работников (сумма оценок по позициям 4, 8 и 9) было все же сильнее для голландских фирм.

Многие широко распространенные объяснения, почему в российской экономике сохраняется массивный “навес” избыточной занятости, не подтверждаются данными РЭБ. Так, основным источником трудоизбыточности нельзя считать формальные и неформальные договоренности между предприятиями и властями об отказе от массовых высвобождений рабочей силы в обмен на предоставление субсидий или иных льгот. О существовании таких договоренностей упоминают не более 1—2% ТП¹⁸. Предположению о решающей роли государства в поддержании избыточной занятости противоречит и факт ее повсеместного распространения. Государственная поддержка может содействовать консервации занятости на крупных, особенно градообразующих, предприятиях, массовые высвобождения с которых чреваты серьезными социальными последствиями. Трудно, однако, поверить, что избыточная занятость, встречающаяся как на крупных предприятиях, так и на средних и мелких, может целиком или хотя бы в основном финансироваться государством. Возможно, данный фактор был одним из решающих на ранних этапах реформ, но со временем он все больше отходил на второй план¹⁹.

Еще менее вероятно, чтобы серьезным препятствием на пути рассасывания избыточной занятости явилась приватизация²⁰. Из полученных данных следует, что действенность ограничений на сокращение занятости, которые включались в планы приватизации, едва ли была высокой. Лишь 14% респон-

¹⁸ По официальным данным, в 1997 г. за счет программ содействия занятости было сохранено или вновь организовано около 108 тыс. рабочих мест. Отсюда следует, что при отсутствии таких программ безработица возросла бы немногим более чем на 0,1 процентного пункта. Но и эта оценка является завышенной. Во-первых, очень часто средства в рамках данных программ получали предприятия, имевшие большую задолженность по заработной плате. Речь в таком случае шла не столько о сохранении старых или создании новых рабочих мест, сколько о специфической форме социальной поддержки. Во-вторых, необходимо учесть так называемый эффект замещения, когда получение денег от государства избавляет предприятия от необходимости тратить собственные средства на поддержание рабочих мест, ликвидировать которые они и так не собирались. Следовательно, официальные данные также не дают оснований говорить об активном субсидировании избыточной занятости со стороны государства.

¹⁹ Если в 1992 г. субсидии предприятиям достигали 32% ВВП, то уже к 1994 г. их доля сократилась до 5% (Commander S., Tolstoplyatenko A. Op. cit. P. 340).

²⁰ См. аргументы в пользу этой точки зрения: Гимпельсон В. Политика российского менеджмента в сфере занятости // Мировая экономика и международные отношения. 1994. № 6.

дентов указали, что планы приватизации их предприятий содержали подобные ограничения²¹. Причем во всей выборке нашлось лишь три предприятия, у которых срок действия этих ограничений еще не истек в 1997 г. По-видимому, роль приватизации в качестве источника избыточной занятости была с самого начала сильно преувеличена.

Недостаточно убедительна и трактовка российских предприятий по аналогии с фирмами, находящимися под управлением работников (*labour-managed firms*). Поскольку одним из важных аргументов в целевой функции таких фирм оказывается сохранение рабочих мест, их поведение может существенно отклоняться от поведения обычных капиталистических фирм, стремящихся к максимизации прибыли. Этот вывод часто переносился на поведение российских предприятий на рынке труда (особенно активно данный подход проводился экспертами Всемирного банка²²). Предполагалось, что давление со стороны трудовых коллективов, ставших в результате приватизации крупнейшими акционерами и получивших благодаря этому контроль за деятельностью предприятий, неизбежно обрекает российскую экономику на сверхзанятость.

Однако многочисленные опросы, проводившиеся как среди менеджеров, так и среди профсоюзных деятелей и самих работников, однозначно свидетельствуют, что реальная власть на приватизированных предприятиях, в том числе и при принятии решений по вопросам занятости, оказалась сосредоточена в руках администрации, а не трудовых коллективов. Права рабочих-акционеров в большинстве случаев остаются чисто номинальными. Как видно из табл. 3.6, в опросах РЭБ не более 2—5% ТП указывали на противодействие рабочих-акционеров как на серьезное препятствие на пути сокращения избыточной рабочей силы. Наконец, с предположением о господстве в российской экономике фирм, контролируемых работниками, плохо вяжется такая характерная для нее особенность, как высокая текучесть кадров. Не случайно, в последние годы приверженцы данного подхода стали менее категоричны²³.

²¹ В данном случае не так важно, насколько эта оценка соответствовала действительному присутствию ограничений на сокращение занятости в планах приватизации предприятий. Если кто-то из респондентов не вспомнил о них, то это лишний раз показывает, что подобные ограничения существовали большей частью только на бумаге и ничто не заставляло предприятия с ними считаться.

²² Commander S., McHale J., Yemtsov R. *Op. cit.*

²³ Результаты опросов РЭБ заставляют усомниться в еще одной популярной гипотезе, связывавшей придерживание лишних работников со стремлением российских предприятий к уходу от налога на сверхнормативную заработную плату (см.: Roxborough I., Shapiro J. *Op. cit.*). Такое объяснение находило поддержку лишь у 4% ТП. И действительно, отмена этого налога в 1996 г. практически никак не отразилась на масштабах избыточной занятости.

Обследования РЭБ, похоже, свидетельствуют, что пользующиеся наибольшим признанием объяснения феномена избыточной занятости проходят мимо его главных причин. Это — высокие издержки избавления от лишних работников, характер ожиданий российского менеджмента, а также его патерналистские установки, унаследованные от прежней экономической системы и не полностью разрушенные новыми рыночными условиями.

3.7

Согласуются ли объяснения менеджеров с действительной ситуацией на предприятиях?

Изучение феномена избыточной занятости на основе опросов руководителей предприятий сталкивается с серьезной методологической проблемой: насколько можно доверять их видению причин придерживания рабочей силы? Насколько соответствует оно реально проводимой ими кадровой политике?

От ответа на этот вопрос во многом зависит оценка тех трех объяснений избыточной занятости, которые чаще других фиксируются предпринимательскими опросами. Анализ показывает, что, по меньшей мере, два из них — ожидание роста спроса на выпускаемую продукцию и высокие издержки избавления от лишних работников — согласуются с объективными характеристиками деятельности тех предприятий, для руководителей которых эти соображения особенно значимы.

Так, ссылки на *ожидаемый рост спроса* становятся реже по мере углубления спада производства на предприятии, увеличения на нем масштабов избыточной занятости и ухудшения его финансового состояния (табл. 3.7). Рейтинг фактора спроса составляет 25—31% у ТП, где производство за период реформ сократилось, по сравнению со 100% у ТП, где оно возросло или осталось стабильным. Роста спроса ожидали 34% трудоизбыточных предприятий, где “навес” избыточной занятости зашкаливал за 10%-ю отметку, по сравнению с 50%, где он не достигал этого уровня. Убыточные ТП вдвое реже, чем рентабельные, не увольняли лишних работников, исходя из предположения, что вскоре они могут быть востребованы: 24% против 48%. Другими словами, к консервации занятости в надежде на восстановление спроса были больше склонны ТП со сравнительно устойчивым экономическим положением.

Таблица 3.7. Рейтинг основных причин придерживания рабочей силы среди трудоизбыточных предприятий разного типа (конец 1997 г.), % упоминаний в каждой группе

Группы трудоизбыточных предприятий	Ожидаемый рост спроса	Высокие финансовые и организационные издержки	Социальная ответственность руководства
По индексу выпуска (1991 г. = 100%):			
100% и выше	100	13	63
от 33 до 100%	31	26	40
менее 33%	25	42	54
По размеру избыточной занятости:			
не более 10%	50	24	68
свыше 10%	34	40	52
По финансовым итогам последних 6 месяцев:			
прибыль	48	10	43
безубыточность	31	38	44
убыток	24	44	48
По разности между планируемой и гипотетической долей сокращения рабочей силы:			
0 процентных пунктов	53	10	50
0—5 процентных пунктов	29	35	29
свыше 5 процентных пунктов	12	58	58
По наличию задолженности по заработной плате:			
нет задержек	53	13	67
систематические задержки	27	34	48
По количеству объектов социального назначения:			
не более 3	27	37	46
свыше 3	43	25	59
По оценкам уровня безработицы в своем регионе:			
“высокий” и “очень высокий”	30	30	59
“средний”	50	31	31
“низкий” и “очень низкий”	50	0	25

С целью косвенного измерения *издержек, сопровождающих “сброс” излишней рабочей силы*, респондентам было предложено ответить на два взаимосвязанных вопроса: сколько работников они планируют уволить в ближайшем полугодии и сколько они уволили бы, если бы высвобожденным работникам не нужно было выплачивать выходного пособия? Как следует из табл. 3.7, ссылки на дороговизну избавления от лишних работников монотонно возрастают по мере увеличения разрыва между планируемой и гипотетической долями вынужденных увольнений. Среди ТП, где такой разрыв отсутствовал, на высокие издержки сокращения рабочей силы ссылались лишь 10%, тогда как среди ТП, где он превышал 5 процентных пунктов, — 58%.

Задолженность по заработной плате является еще одним фактором, способным тормозить рассасывание избыточной занятости. Как известно, предприятие обязано выплатить работнику при увольнении всю сумму ранее задержанной заработной платы. Следовательно, чем выше задолженность по оплате труда, тем дороже обходится “сброс” избыточной рабочей силы и тем слабее стимулы к ее сокращению²⁴. В специальном обследовании РЭБ на дороговизну избавления от лишних работников ссылались 34% ТП с задолженностью по заработной плате и 13% — без задолженности²⁵.

Обращает на себя внимание и то, что проблема издержек, связанных с избавлением от лишних работников, острее стоит для предприятий, сильнее пострадавших от спада производства, имевших более внушительный резерв избыточной занятости и находившихся в худшем финансовом положении. В этом смысле можно утверждать, что частота ссылок на ожидаемое восстановление спроса и на издержки “сброса” избыточной рабочей силы меняются в противофазе. Первые характерны для относительно благополучных, вторые — для относительно неблагополучных ТП.

Наибольшие трудности возникают при обращении к такому стабильно удерживающему первое место по частоте упоминаний мотиву, как *социальная*

²⁴ Отметим, что разрыв между планируемой и гипотетической долями сокращений рабочей силы составил 2 процентных пункта на предприятиях, не имевших задолженности перед своими работниками, и 7 процентных пунктов на предприятиях-должниках.

²⁵ Что касается работников, то воздействие задолженности по заработной плате на их поведение неоднозначно. С одной стороны, задержки заработной платы стимулируют отток рабочей силы с предприятий-должников. С другой, у тех, кто решил покинуть предприятие, так и не получив всей причитающейся заработной платы, шансов на ее получение в будущем становится еще меньше. Это может, напротив, дополнительно привязывать работников к их рабочим местам. Скорее всего первый эффект будет сильнее, что предполагает активизацию добровольных увольнений с предприятия при нарастании его задолженности по оплате труда. См.: Clarke S. Trade Unions and the Non-payment of Wages in Russia; Lehmann H., Wardsworth J., Acquisti A. Grime and Punishment: Job Insecurity and Wage Arrears in the Russian Federation.

ответственность менеджеров. В какой мере ссылки на него отражают действительные приоритеты российских предприятий в сфере занятости, а в какой являются всего лишь рационализацией, удобной для менеджеров и выставляющей их действия в выгодном свете? Отметим прежде всего, что если это и рационализация, то не специфичная для российских предприятий. Как было показано выше, голландские фирмы также чаще всего указывают, что избыточную рабочую силу они сохраняют исходя из социальных и этических соображений.

К сожалению, имеющихся в нашем распоряжении данных недостаточно, чтобы сколько-нибудь полно ответить на поставленный вопрос. Можно предложить лишь следующую условную оценку. Допустим, что в зрелых рыночных экономиках (по отношению к которым принимается предположение об ориентации фирм на максимизацию прибыли) ссылки на социальную ответственность менеджмента являются чистой рационализацией и что склонность к такому “приукрашиванию” во всех странах примерно одинакова. В 1996 г., когда был проведен межстрановой опрос РЭБ, 68% российских и 44% голландских ТП исходили в своем отношении к лишним работникам из социальных соображений (см. табл. 3.6). Это дает возможность выйти на очень приблизительную оценку “чистого” влияния фактора социальной ответственности:

$$68\% - 44\% = 24\%.$$

Эта оценка, скорее, занижена, чем завышена. Но даже при столь крайних допущениях данный фактор сохраняет свое место в пятерке ведущих мотивов придерживания рабочей силы российскими предприятиями. Это заставляет предположить существование у их руководителей особой “патерналистской” целевой функции, одним из аргументов которой является благосостояние работников. Теоретически сила патерналистских установок директората, а значит, и частота ссылок на “заботу о людях”, будет зависеть от двух групп факторов.

Во-первых, это те тяготы, которые ждут работников за воротами предприятия. По мнению респондентов РЭБ, они весьма значительны. Так, большинство опрошенных характеризовали уровень безработицы в своих регионах как “высокий” (32%) и “очень высокий” (22%). Время, которое вышедшим работникам пришлось бы затратить на поиск нового места, также оценивалось крайне пессимистично: более 9 месяцев. Напомним и о том, что предприятия до сих пор остаются для работников важнейшим источником социальных благ, доступ к которым утрачивается в случае увольнения.

Во-вторых, это те материальные возможности, которыми располагает менеджмент для того, чтобы следовать своим патерналистским предпочтениям. Естественно предположить, что чем хуже экономическое положение предприятия, тем меньше у него возможностей для проявления “заботы о людях”.

Однако выявить раздельное воздействие этих групп факторов непросто. Ситуация на предприятии очень часто коррелирует с ситуацией в регионе, где оно расположено (что неудивительно, поскольку неблагополучные предприятия концентрируются преимущественно в неблагополучных регионах и, наоборот). На уровень директорского “патронажа” это будет оказывать разнонаправленное воздействие: тяжелая ситуация за воротами предприятия должна усиливать “заботу о людях”, тяжелая ситуация на нем самом — ослаблять ее. Какой из этих эффектов сильнее, можно оценить лишь в каждом конкретном случае.

Что же говорят данные РЭБ о гипотетической патерналистской целевой функции руководителей российских предприятий? То, что их патерналистские установки не являются фикцией, подтверждается положительной корреляцией между частотой ссылок на фактор социальной ответственности, с одной стороны, и социальными индикаторами внешней среды, в которой протекает их деятельность, с другой (табл. 3.7). Так, среди ТП с количеством социальных активов не более трех на фактор социальной ответственности ссылались 46% опрошенных, с количеством более трех — 59%. У ТП, расположенных в регионах с “высокой” и “очень высокой” безработицей, рейтинг социальной ответственности приближался к 60% по сравнению с 25—31% у ТП, расположенных в регионах со “средней” и “низкой” безработицей.

Вместе с тем директорский “патронаж” ослабевает при ухудшении положения дел на самом предприятии. Как следует из табл. 3.7, частота ссылок на социальную ответственность руководства убывает с увеличением “навеса” избыточной занятости и возрастанием задолженности по заработной плате. Среди ТП с более чем 10%-м “навесом” избыточной занятости на нее ссылались 68%, среди ТП, где он не достигал 10%-й отметки, — 52%. На ТП с регулярными задержками заработной платы рейтинг этого фактора составлял около 70% против примерно 50% на ТП, не имевших таких задержек.

Как видим, полученные результаты в общем согласуются с теоретическими аргументами о вероятной форме патерналистской целевой функции, хотя их значимость не столь высока, как в предыдущих случаях, когда речь шла о других ведущих причинах придерживания рабочей силы. Конечно, вопрос о существовании патерналистской целевой функции и ее параметрах остается во многом открытым. Пока можно лишь констатировать, что ссылки на “заботу о людях” являются и отражением реальных приоритетов пред-

приятий в сфере занятости, и рационализации, удобной для их руководителей. Проблема возможного влияния патерналистских установок на проводимую ими политику занятости заслуживает дальнейшего изучения.

3.8

Пути решения проблемы трудоизбыточности

Специальное обследование РЭБ позволило также оценить распространенность основных мер, к которым прибегают предприятия при столкновении с проблемой трудоизбыточности (табл. 3.8). Согласно полученным данным

Таблица 3.8. Меры, применявшиеся трудоизбыточными предприятиями по отношению к “лишним” работникам (конец 1997 г.), %*

	Доля трудоизбыточных предприятий, прибегавших к соответствующим мерам	Доля трудоизбыточных предприятий, считавших данные меры эффективными
Увольнения	30	22
Административные отпуска	42	19
Переводы в режим неполного рабочего времени	27	14
Сокращение/неповышение заработной платы	11	6
Сокращение/прекращение предоставления социальных благ	7	1
Сокращение/прекращение выплаты премий	5	1
Ужесточение дисциплины	3	2
Переводы на худшие рабочие места	6	3
Более длительные задержки заработной платы	3	1
Другие меры	2	2
Отсутствие специальных мер/ уверенность в их неэффективности	21	23

* Число возможных ответов не ограничивалось.

они располагались в следующем порядке: 42% ТП отправляли лишних работников в административные отпуска; 30% увольняли их по сокращению штатов; 27% переводили на неполное рабочее время; 11% снижали или не повышали заработную плату; 7% сокращали объем предоставляемых социальных благ; 6% переводили на худшие рабочие места; 5% сокращали или прекращали выплату премий; 3% чаще задерживали им заработную плату; 3% ужесточали производственную дисциплину. 21% ТП сообщили, что не предпринимали по отношению к избыточно занятым никаких специальных мер.

Сходным образом распределились и оценки эффективности названных мер. Наиболее эффективными были признаны увольнения (22% упоминаний), административные отпуска (19%) и переводы в режим неполного рабочего времени (14%). Остальные варианты действий посчитали результативными от 1 до 6% ТП. В неэффективности любых возможных шагов были убеждены 23%.

Отсюда можно сделать вывод, что реакция предприятий на проблему трудоизбыточности носила по преимуществу количественный, а не ценовой характер. Как правило, они принимали меры, направленные на сокращение физического объема затрат труда, тогда как меры, направленные на снижение его цены, пользовались меньшей популярностью и оценивались как менее эффективные.

Вместе с тем различие между количественными и ценовыми способами приспособления не следует преувеличивать. Обычно они взаимосвязаны: сокращение объема затрат труда чаще всего оказывается условием снижения его цены. Так, работа по сокращенному графику или административный отпуск неизбежно означают и снижение размеров оплаты. Поэтому было бы корректнее, наверное, говорить только о слабой распространенности мер, нацеленных на снижение заработной платы избыточно занятых без одновременного сокращения их трудового вклада.

3.9

Что привязывает “лишних” работников к их рабочим местам?

Устойчивость “навеса” избыточной занятости зависит от реакции не только нанимателей, но и самих нанятых. Если бы работники трудоизбыточных предприятий активно оставляли их по собственной инициативе, проблема достаточно быстро разрешилась бы сама собой. Почему же в российской экономике не срабатывает и этот механизм рассасывания избыточной занятости?

Приступая к ответу, необходимо прежде всего установить, сознают ли сами лишние работники свое пограничное состояние. То, что они ясно видят нависшую над ними угрозу или, по меньшей мере, догадываются о ней, посчитали 73% руководителей ТП. В обратном были убеждены лишь 13%. Отсюда можно сделать вывод о близости восприятия проблемы трудоизбыточности руководителями предприятий и самими работниками. В большинстве случаев их представления о наличии/отсутствии на предприятии избыточной занятости и о том, из кого она формируется, совпадают.

Причины, почему лишние работники до последнего держатся за свои рабочие места, виделись руководителям ТП следующим образом (табл. 3.9). Ведущими, по их мнению, являлись два мотива: страх перед безработицей (56% упоминаний) и надежда на улучшение дел на предприятии (52%). Затем следовали: опасение не найти работу по специальности (28%); близость срока выхода на пенсию (22%); привязанность к трудовому коллективу (19%); невозможность найти работу вблизи от дома (18%); невозможность найти работу с таким же уровнем оплаты (8%); невозможность найти работу с таким же объемом социальных благ (4%). 14% опрошенных полагали, что лишние работники не уходят, потому что имеют побочные заработки, 7% — что они заняты поиском новой работы, но еще не сумели ее найти.

Таблица 3.9. Оценка факторов, привязывавших “лишних” работников к их рабочим местам (конец 1997 г.), % упоминаний от общего числа трудонизбыточных предприятий*

Страх остаться безработным	56
Ожидание улучшения положения дел на предприятии	52
Невозможность найти работу по профессии	28
Предпенсионный возраст	22
Привязанность к коллективу	19
Отсутствие другой работы вблизи от дома	18
Невозможность найти работу с такой же заработной платой	8
Невозможность найти работу с таким же объемом социальных благ	4
Другое	5
Наличие побочных заработков	14
Заняты поиском другой работы	7

* Респондентам предлагалось выбрать не более трех причин.

Таким образом, в глазах руководителей ТП риск оказаться в рядах безработных выступает главной причиной иммобильности избыточной рабочей силы. Существенно, однако, что не меньшая роль отводится сумме факторов, связанных с трудностями нахождения не просто другого места работы, а такого, которое не уступало бы по своим характеристикам имеющемуся.

3.10

Парадокс избыточной занятости в условиях высокой текучести кадров

Проводимая предприятиями политика найма ставит перед исследователями российского рынка труда немало загадок. Один из главных парадоксов можно сформулировать так: каким образом устойчивая избыточная занятость может сочетаться с интенсивным движением рабочей силы? Более конкретно: почему трудоизбыточные предприятия столь активно прибегают к найму новых работников? Так, в 1997 г. коэффициент найма составлял у ТП около 15% (в годовом исчислении), коэффициент выбытия — 25% (у НП соответственно 24 и 30%)²⁶. Не означает ли это, что избыточная занятость сознательно воспроизводится усилиями самих руководителей предприятий? Напомним, что, согласно полученным данным, из вновь нанятых работников более трети оказываются в категории избыточных уже в первый год работы на предприятии. Какой же смысл принимать новых работников, которые либо заведомо являются лишними, либо практически сразу таковыми становятся?

На наш взгляд, этот парадокс объясняется несколькими причинами²⁷. Одна из них — повышенная текучесть среди вновь принятых на работу.

Во-первых, нельзя исключить, что какая-то часть наймов носит вынужденный характер. Предприятия могут быть связаны обязательствами по приему выпускников профильных учебных заведений. Кроме того, кого-то им, вероятно, приходится брать на работу исходя из сторонних соображений (по знакомству, под давлением вышестоящего начальства и т. д.). В условиях,

²⁶ Интересно, что при заполнении свободных вакансий ТП испытывали не намного большие трудности, чем НП: у первых на заполнение каждой вакансии уходило в среднем 1,3 месяца, у вторых — 0,8 месяца.

²⁷ Этот вопрос подробно обсуждается в работе: Гимпельсон В., Липпольд Д. Движение рабочей силы в России.

когда угроза безработицы достаточно велика, возможность трудоустроить “нужного” человека приобретает немалую цену на рынке бюрократических услуг. Многими получившими место работы таким образом оно рассматривается всего лишь как перевалочный пункт, где они долго не задерживаются.

Во-вторых, спрос на продукцию многих предприятий крайне неустойчив. В условиях частых кратковременных колебаний может быть выгодно нанимать работников под конкретный заказ, заранее зная, что после его выполнения потребность в них отпадет. Как следствие, приток такой временной рабочей силы регулярно сменяется ее оттоком.

В-третьих, предприятия могут практиковать своего рода избыточный найм с тем, чтобы отбирать наиболее подходящих кандидатов на имеющиеся вакансии. Недавно принятый работник, если он признается профессионально малопригодным, автоматически становится лишним.

Высказанные предположения хорошо согласуются с опросными данными. Так, коэффициент выбытия среди вновь принятых работников (со стажем работы на данном предприятии до года) оказывается в 10 раз выше, чем среди более опытной рабочей силы. Более половины новичков (59% на ТП и 56% на НП) не задерживаются на новом месте, оставляя его в течение первого же года. Отсюда — необходимость повторных наймов на одни и те же рабочие места, почти в равной мере актуальная как для трудоизбыточных, так и нетрудоизбыточных предприятий.

Другим важным фактором, стимулирующим интенсивный найм, выступает слабый контроль предприятий над процессом выбытия кадров. По оценкам респондентов, из общего числа выбывших с ТП за последнее полугодие лишние работники составляли 58%, тогда как “нужные” — 42%. Столь слабая степень контроля над структурой выбытия вынуждает активно прибегать к найму даже предприятия с массивным “навесом” избыточной занятости.

Это предполагает, что ключ к разрешению сформулированного выше парадокса следует искать в качественной *неоднородности* рабочей силы, включая и ее избыточную часть. Различные категории персонала могут выступать как не взаимозаменяемые в пределах предприятия. Причем не меньшее значение, чем отсутствие восходящей замещаемости, когда работники с низкой квалификацией не в состоянии выполнять высококвалифицированную работу, имеет отсутствие нисходящей замещаемости, когда работники с высокой квалификацией отказываются браться за низкоквалифицированную работу. В результате в структуре рабочих мест предприятий формируются два разных сегмента, в каждом из которых избыточная занятость принимает особую форму. В первом случае речь идет о работниках с небольшим запасом

специального человеческого капитала, но с достаточно высокой мобильностью, для которых резервируются худшие рабочие места. Как правило, обе стороны — и наниматели, и нанимаемые — не питают иллюзий относительно долговечности связывающих их отношений. За счет “прокачивания” таких работников через рабочие места низкого качества и формируются высокие показатели оборота кадров — как приема, так и выбытия. Возникающая в этом сегменте избыточная занятость носит краткосрочный характер.

Во втором случае речь идет о работниках с достаточно большим запасом специального человеческого капитала, но низкой степенью мобильности. Именно для них характерна сильная привязанность к своим рабочим местам, которая анализировалась в предыдущем разделе, и именно на них распространяются в первую очередь патерналистские установки директората. В этом сегменте избыточная занятость принимает затяжной характер. Ее рассасывание растягивается на длительный срок, поскольку показатели выбытия — как вынужденного, так и добровольного — у этой категории персонала относительно невысоки: и руководство предприятий, и сами работники оттягивают решение проблемы до последнего.

3.11

Заключение

Результаты проведенного исследования позволяют прийти к следующим выводам.

- В основе сохраняющегося в российской промышленности “навеса” избыточной занятости лежит глубокий спад производства, который сопровождал переход к новым рыночным условиям.

- Российские промышленные предприятия были активно вовлечены в процесс структурной реорганизации, отделяя от себя целые подразделения или присоединяя части других предприятий. Тем не менее масштабы структурной перестройки были недостаточны. Лежащее на предприятиях бремя социальных обязательств по-прежнему остается весьма внушительным.

- Основная часть избыточной занятости не унаследована от плановой системы, а сформировалась на начальном этапе рыночных преобразований.

- Избыточная занятость представляет собой динамический феномен: интенсивность как вхождения, так и выхода предприятий из состояния трудоизбыточности можно оценить как достаточно высокую.

- По большинству показателей экономической деятельности трудоизбыточные предприятия серьезно проигрывают нетрудоизбыточным.

• Судя по косвенным данным, не менее половины избыточно занятых имеют достаточно прочные позиции на рынке труда и способны с относительно небольшими издержками сменить место работы.

• Вероятность попадания в категорию лишних работников выше для более уязвимых групп занятых (женщин, работников с низкой квалификацией и небольшим производственным опытом, находящихся в административных отпусках или работающих по сокращенному графику).

• Многие распространенные объяснения феномена избыточной занятости, такие, как финансовая поддержка предприятий со стороны государства, влияние приватизации, “диктат” трудовых коллективов, не находят подтверждения в данных РЭБ.

• Из всех основных причин придерживания рабочей силы российскими промышленными предприятиями наивысший рейтинг имеет “социальная ответственность руководства”. Однако вопрос о действенности патерналистских установок российского менеджмента во многом остается открытым и нуждается в дополнительном изучении. Два других ведущих фактора, способствующих поддержанию избыточной занятости, — ожидание роста спроса и высокие издержки “сброса” излишней рабочей силы — имеют общеэкономическую природу и действуют в экономиках любого типа.

• При попытках решить проблему трудоизбыточности российские предприятия отдают предпочтение мерам, направленным на сокращение физического объема затрат труда, тогда как меры, направленные на сокращение его цены, играют менее важную роль.

• По мнению руководителей предприятий, основными причинами, привязывающими лишних работников к их рабочим местам, являются страх перед безработицей и надежда на улучшение дел на предприятии.

• Парадоксальное сочетание — высокая активность найма при наличии массивного “навеса” избыточной занятости — объясняется сегментированностью внутреннего рынка труда российских предприятий.

В заключение имеет смысл вернуться к вопросу, поставленному в начале работы: является ли придерживание рабочей силы российскими предприятиями краткосрочным или долгосрочным феноменом²⁸? Свидетельствует ли оно о том, что адаптация на рынке труда к происходящим изменениям сопровождается большими трениями, так что рассасывание излишков кадров оказывается крайне замедленным, или же о том, что даже в ситуации долгосрочного равновесия российская экономика обречена нести на себе груз сверхоптимальной занятости?

Исследования РЭБ дают веские аргументы в пользу первой интерпретации. Имеется в виду высокий рейтинг таких конъюнктурных факторов придерживания рабочей силы, как ожидаемый рост спроса и высокие издержки

²⁸ Речь идет о теоретических понятиях краткосрочного и долгосрочного периода, а не об отрезках календарного времени меньшей или большей длительности.

маневрирования численностью работников. Хотя долговременные источники сверхзанятости, будь то доминирование фирм с высокой долей собственности работников, государственная поддержка, направленная на сохранение рабочих мест, налоговые искажения в системе экономических стимулов или жесткость технологической структуры, способны дополнительно замедлять скорость приспособлений на рынке труда, их едва ли можно принять в качестве основного объяснения феномена трудоизбыточности.

Попытки найти причины избыточной занятости в каких-то долговременных “патологиях” российской экономики, как правило, оказывались недостаточно убедительными (яркий пример — “налоговая” трактовка склонности предприятий к придерживанию рабочей силы, бывшая одно время весьма популярной). В их основе лежал упрощенный взгляд на развертывание трансформационного кризиса. Если считать, что он был вызван глобальным шоком, связанным с либерализацией цен, то тогда действительно непонятно, почему процесс приспособления на рынке труда растянулся на столь длительный период. Однако, на наш взгляд, продуктивнее говорить не об однократном глобальном шоке, а о целой серии шоков — как на макро-, так и на микроуровне, как со стороны спроса, так и со стороны предложения. Они были несинхронизированы и обрушивались на различные предприятия с неодинаковой силой, так что и подстройка к ним протекала крайне неравномерно. Наблюдалась своего рода гонка между двумя параллельными процессами: непрерывно углублявшимся спадом производства, который подстегивался все новыми и новыми шоками, и достаточно активным “сбросом” избыточной рабочей силы, который тем не менее не успевал за падением выпуска. Именно глубиной и продолжительностью трансформационного кризиса объясняется то, что процесс приспособления на рынке труда оказался растянутым на длительное время и еще далек от завершения.

Вместе с тем тенденция к придерживанию рабочей силы могла подкрепляться и факторами долговременного действия. Их суммарное значение, судя по данным, представленным в табл. 3.6, не уступает суммарному значению краткосрочных факторов²⁹. Наиболее важная роль, скорее всего, принадлежала здесь патерналистским установкам, традиционным для российского менеджмента. Однако оценить реальное влияние таких установок на

²⁹ Интерпретируя представленные в табл. 3.6 данные, естественно предположить, что, скажем, нежелание создавать напряженность, в коллективе отражает неденежные издержки краткосрочного приспособления на рынке труда, тогда как желание поддержать статус предприятия — долгосрочную ориентацию политики занятости. Впрочем, следует отметить известную условность жесткого деления факторов придерживания рабочей силы на долгосрочные и краткосрочные.

политику занятости предприятий достаточно сложно. Как было отмечено, ссылки на социальную ответственность содержат сильный элемент рационализации и во многом обусловлены естественным желанием руководителей предприятий представить свои действия в форме, заслуживающей одобрение общества.

Открытым остается и вопрос об устойчивости патерналистской целевой функции. Действительно ли в новых рыночных условиях она подвергается постепенной эрозии? Результаты опросов РЭБ дают косвенные аргументы в пользу такого вывода. Не менее важно установить, насколько восприимчивы к патерналистским установкам менеджеры новой формации. Если степень их восприимчивости невысока, то тогда простая смена поколения “красных директоров”, сформировавшихся в условиях плановой системы, новым поколением технократически ориентированных менеджеров может привести к заметному сокращению трудоизбыточности.

Не исключено, таким образом, что помимо издержек краткосрочного приспособления на рынке труда определенный вклад в поддержание избыточной занятости вносят и факторы долговременного действия, специфичные для переходной экономики России. Однако предположение, что и в состоянии долгосрочного равновесия российские предприятия продолжали бы сохранять сверхоптимальную численность персонала, нуждается в более тщательной и полной проверке. Отнестись к нему с известной долей осторожности заставляют результаты нашего эмпирического анализа. Из него, в частности, следует, что связь между “директорским” патронажем и объективными характеристиками деятельности предприятий не является особенно тесной. (Заметим в скобках, что предполагаемые патерналистские установки российских менеджеров весьма своеобразны: они не позволяют “выбрасывать” работников на улицу, но при этом прекрасно уживаются с многомесячными задержками заработной платы.)

Выделение главных источников трудоизбыточности позволяет наметить возможные способы ее преодоления. Прежде всего — это сокращение издержек, связанных с высвобождением лишних работников. Речь идет не только об уменьшении выходных пособий, но и о снижении размеров задолженности по оплате труда.

Еще одно возможное направление действий — ускорение темпов обновления директорского корпуса.

Однако наиболее эффективным лекарством против “скрытой безработицы”, как ни банально звучит, стало бы возобновление роста российской экономики. В этом случае часть лишних работников оказалась бы востребованной. Кроме того, улучшение общей ситуации за стенами предприятий умень-

шило бы бремя социальной ответственности, лежащее на директорах-патерналистах (если, конечно, они действительно таковы). Наконец, оживление экономики ослабило бы привязанность работников к своим предприятиям, поскольку повысились бы их шансы на трудоустройство в других местах.

Главный вывод из проделанного анализа состоит в том, что хотя сформировавшийся в российской экономике “навес” избыточной занятости уникален по масштабам и продолжительности, в основном он сохраняется благодаря действию тех же общеэкономических причин, которые побуждают фирмы придерживать лишних работников и в менее кризисных условиях.

ПРОБЛЕМА ЗАДЕРЖЕК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ: МИКРОЭКОНОМИЧЕСКИЙ ПОДХОД*

4.1

Введение

Российский рынок труда представляет собой во многом уникальный механизм, существенно отличающийся от рынков труда как индустриально развитых, так и большинства постсоциалистических стран. Его развитие было отмечено появлением разнообразных “нестандартных” форм поведения. Пожалуй, наиболее яркий пример — это крупномасштабные задержки заработной платы.

Зрелым рыночным экономикам это явление почти незнакомо (во всяком случае, если говорить о деятельности крупных и средних фирм). Хотя с проблемой невыплат довелось столкнуться и ряду стран Центральной и Восточной Европы, там она чаще всего носила краткосрочный характер и успешно преодолевалась уже на ранних этапах реформ. По существу ареал

* Исследование выполнено при финансовой поддержке Фонда Форда и Московского общественного научного фонда в рамках проекта “Социальная политика накануне XXI века”. Программа исследования разрабатывалась совместно с руководителем “Российского экономического барометра” С. Аукуционеком.

распространения данного феномена — это Россия и некоторые другие государства бывшего СССР. Здесь задержки зарплаты укоренились настолько, что фактически приобрели статус социальной нормы¹.

Проблема невыплат стала серьезным вызовом не только для экономической политики, но и для экономической теории. Стандартной экономической теории нечего было сказать по поводу задержек зарплаты, поскольку в ней не допускалась сама возможность их существования². В поле зрения экономистов они попали только после начала рыночных реформ в бывших советских республиках. Однако активность в изучении этой проблемы была явно непропорциональна ее масштабам и социальной значимости. В “пиковые” годы невыплаты охватывали от половины до двух третей работающего населения страны; по общему признанию, именно они были и остаются главным источником социальной напряженности в современной России. Несмотря на это число исследований, посвященных феномену невыплат, крайне невелико. К тому же различные его аспекты изучались неравномерно.

Внимание политиков и политически ориентированных исследователей было сосредоточено на ситуации в бюджетной сфере. Но вклад бюджетного недофинансирования никогда не превышал 20—25% общей величины задолженности по заработной плате. На протяжении всего переходного периода главными неплательщиками оставались все-таки сами предприятия (так, в промышленности по состоянию на конец сентября 1999 г. бюджетным недофинансированием объяснялось лишь 2% всех невыплат).

В ряде работ проблема задержек рассматривалась в общем контексте социального, экономического и политического развития России в переходный период³. Это, безусловно, способствовало выработке более точного и адекватного представления о ее масштабах и социальных последствиях, однако вопрос о *микрoэкономических корнях* практики невыплат затрагивался лишь попутно, не становясь предметом специального анализа.

¹ Как отмечают Дж. Эрл и К. Сабирьянова, в зрелых рыночных экономиках задержки зарплаты встречаются в трех случаях: на небольших “новорожденных” фирмах в начальный период их существования; на фирмах, попавших в ситуацию банкротства; на фирмах, менеджеры которых идут на открытое мошенничество (Earle J.S., Sabirianova K. *Equilibrium and Wage Arrears: A Theoretical and Empirical Analysis of Institutional Lock-In in Russia*).

² С теоретической точки зрения не вполне даже ясно, какой экономический режим следует брать за точку отсчета. Какое институциональное устройство — допускающее возможность невыплат или исключающее их — правомернее считать аналогом “естественного состояния”? Как корректнее ставить вопрос: почему невыплаты заработной платы получили такое широкое распространение в постсоветских экономиках или почему они нехарактерны для зрелых рыночных экономик?

³ Гордон Л. Когда психология важнее денег; Clarke S. *Trade Unions and the Non-Payment of Wages in Russia*; Gimpelson V. *Op. cit.*

В последние годы появилась серия исследований, базировавшихся на опросах домохозяйств, где прослеживалось влияние задержек зарплаты на благосостояние и экономическое поведение работников⁴. К сожалению, возможности этого подхода также ограничены, поскольку активной стороной, инициирующей невыплаты, выступают предприятия, тогда как работникам принадлежит здесь “страдательная” роль — на нарушения контрактных обязательств работодателями они могут лишь реагировать тем или иным способом.

Что же касается связи задержек зарплаты с другими аспектами деятельности предприятий, то чаще всего исследователи ограничивались ссылками на общий кризис неплатежей, поразивший российскую переходную экономику⁵. При таком подходе задолженность по оплате труда неизбежно начинала восприниматься как явление малозначимое, поскольку ее объем был на порядок меньше того, что предприятия недоплачивали своим поставщикам или государству.

Настоящее исследование призвано восполнить образовавшийся пробел. Оно является одним из первых, где проблема невыплат рассматривается на микроуровне, в контексте хозяйственного поведения предприятий⁶. Его эмпирическую основу составил специальный опрос, проведенный “Российским экономическим барометром” (РЭБ) осенью 1999 г. В обследовании приняли участие около 200 промышленных предприятий из различных отраслей и регионов страны. Как и в других работах, выполненных на базе предпринимательских опросов РЭБ, наша исследовательская стратегия развивалась в двух направлениях. С одной стороны, мы стремились выяснить, каковы представления менеджеров о причинах, последствиях и возможных путях решения проблемы невыплат. С другой — пытались установить, как возникновение задолженности по оплате труда и ее масштабы связаны с объективными показателями деятельности предприятий.

Приступая к исследованию, мы ставили перед собой несколько взаимосвязанных задач. Во-первых, оценить на базе опросной статистики те количественные параметры проблемы задолженности, которые не удается измерить с помощью официальных данных. Во-вторых, протестировать различные гипотезы, выдвигающиеся для объяснения феномена невыплат. В-третьих, выявить основные стратегии, которым следуют предприятия и работники при столкновении с задержками заработной платы.

⁴ Desai P., Idson T. To Pay or not to Pay: Managerial Decision Making and Wage Withholding in Russia; Desai P., Idson T. Wage Arrears, Poverty, and Family Survival Strategies in Russia; Earle J.S., Sabirianova K.S. Understanding Wage Arrears in Russia; Earle J.S., Sabirianova K. Equilibrium and Wage Arrears; Gimpelster V. Op. cit.; Lehmann H., Wardsworth J., Acquisti A. Op. cit.; Lehmann H., Wardsworth J., Yemtsov R. Op. cit.

⁵ Alfandari G., Shaffer M.E. Op. cit.; Иванова Н., Выплов Ч. Неплатежи: поток, захлестнувший Россию // Обзор экономики России. 1999. № 2.

1. Официальная статистика не содержит информации по многим ключевым характеристикам практики невыплат (таким, как сроки погашения накопленной задолженности, своевременность расчетов с выбывшими работниками и т. д.). Мало чем могут помочь здесь и опросы, проводимые среди населения. Особое внимание в обследовании РЭБ уделялось именно этим **“ненаблюдаемым”** аспектам проблемы.

2. Одним из центральных пунктов исследования стал анализ **причин задержек зарплаты**. В самом общем смысле их возникновение было обусловлено тем, что издержки, с которыми сталкивались работодатели в случае несвоевременной оплаты труда, не находились на запретительно высоком уровне. В российской переходной экономике сформировалась специфическая институциональная среда, в которой преграды на пути “вольного” обращения менеджеров с заработной платой работников были явно недостаточными. Здесь сошлось множество факторов — нереалистическая бюджетная политика государства, непрозрачность межбюджетных отношений, неэффективность судебной системы, неразвитость процедур банкротства, слабость и несамостоятельность профсоюзов, преобладание неформальных отношений на рынке труда и т. д. Так сложились **необходимые условия**, при которых практика невыплат стала потенциально доступной.

Однако о причинах задержек зарплаты можно говорить и в другом, более узком смысле. Несмотря на общий институциональный контекст, это явление встречается далеко не повсеместно. Какие же факторы играли роль **достаточных условий**, давая импульсы накоплению задолженности по оплате труда на тех или иных конкретных предприятиях? Экономическую природу феномена невыплат едва ли можно понять без тщательного изучения этих спусковых механизмов.

3. Недостаточно изученной остается **позиция менеджеров** в отношении задержек зарплаты. Наибольший исследовательский интерес вызывал вопрос о том, на чьи плечи ложится их главная тяжесть — высокооплачиваемых работников, имеющих прочные позиции на рынке труда, или наименее защищенных работников с низкой квалификацией и низкой потенциальной мобильностью? Забота о “слабых” или соображения эффективности являются решающими для руководителей предприятий при распределении бремени задолженности внутри трудовых коллективов?

⁶ Впервые такой подход к изучению проблемы невыплат был применен Дж. Эрлом и К. Сабирьяновой. См.: Earle J.S., Sabirianova K.S. Understanding Wage Arrears in Russia.

⁷ Desai P., Idson T. To Pay or not to Pay: Managerial Decision Making and Wage Withholding in Russia; Desai P., Idson T. Wage Arrears, Poverty, and Family Survival Strategies in Russia; Earle J.S., Sabirianova K.S. Understanding Wage Arrears in Russia; Earle J.S., Sabirianova K. Equilibrium and Wage Arrears; Gimpelson V. Op. cit.; Lehmann H., Wardsworth J., Acquisti A. Op. cit.; Lehmann H., Wardsworth J., Yemtsov R. Op. cit.

К сожалению, концентрация внимания на проблеме “патернализм versus эффективность” приводила к тому, что многие другие, не менее важные характеристики стратегии менеджеров выпадали из анализа. Является ли несвоевременная оплата персонала серьезной помехой для успешного ведения дел? Какие минусы и плюсы, с точки зрения хозяйственной деятельности предприятий, она имеет? Какие меры принимаются для ее преодоления и какова их сравнительная эффективность? В специальном опросе РЭБ весь круг вопросов, относящихся к реакции руководителей предприятий на “зарплатные” долги, получил достаточно подробное освещение.

Проведенное обследование позволило также проанализировать, как в условиях хронических задержек зарплаты строится *поведение наемных работников*. Основной интерес исследователей был сосредоточен на одной стороне проблемы — влиянии невыплат на мобильность рабочей силы⁸. Однако реакцию работников трудно понять, не ответив на многие другие вопросы. Каков порог их “терпимости” к накоплению задолженности по оплате труда? Как соотносится с этой критической величиной фактическая продолжительность задержек? Какому варианту действий чаще отдают предпочтение работники, сталкиваясь с систематическими невыплатами? Если же они вообще ничего не предпринимают, то чем обусловлена их пассивность? В частности, каковы главные побудительные причины, заставляющие работников держаться за место, даже когда причитающееся им вознаграждение не выплачивается месяцами?

В целом результаты специального обследования РЭБ дают возможность составить достаточно полный и подробный “портрет” проблемы невыплат на микроуровне.

4.2

Масштабы и динамика невыплат

Несмотря на определенное сокращение масштабов невыплат, в сентябре 1999 г. они по-прежнему затрагивали значительную часть промышленных предприятий и занятого на них персонала. Задолженность по заработной плате имели 47% предприятий — респондентов РЭБ, тогда как на 53% она

⁸ Едва ли не единственным исключением является недавняя работа Дж. Эрла и К. Сабирьяновой, где различные аспекты поведения работников в условиях эскалации невыплат были впервые подвергнуты систематическому анализу. См.: Earle J.S., Sabirianova K. Equilibrium and Wage Arrears.

отсутствовала. На момент проведения опроса 77% общего числа “должников” еще не произвели полного расчета за сентябрь. При этом почти каждый пятый из их работников не получал в течение этого месяца вообще никакого денежного вознаграждения.

Однако такая “моментальная фотография” дает неполное представление о масштабах проблемы. Практически всем участникам обследования (86%) приходилось когда-либо в прошлом иметь дело с невыплатами. Хронология такова: впервые столкнулись с ними в 1992 г. 10% опрошенных, в 1993 г. — 5%, в 1994 г. — 10%, в 1995 г. — 22%, в 1996 г. — 20%. Затем скорость этого процесса затухает: в 1997 г. — 12%, в 1998 г. — 6%, в 1999 г. — 1%.

Максимальный процент предприятий-должников — 60—70 — отмечался в 1996—1998 гг. (табл. 4.1). В эти же годы наблюдался наибольший объем невыплат, достигавший 2,5—3-х месячных фондов оплаты труда, или 20—25% ее годового фонда. (Это означает, что в пределе рабочая сила обходилась предприятиям примерно на четверть дешевле ее полной контрактной стоимости.) Охват невыплатами персонала предприятий-должников колебался в диапазоне 60—80%. В 1999 г. в результате заметного улучшения общего экономического положения основные показатели задолженности по заработной плате фактически вернулись на уровень 1995 г. Сравнение с данными Госкомстата России (они также представлены в табл. 4.1) показывает, что ситуация на предприятиях — респондентах РЭБ была близка к общей ситуации во всей российской промышленности.

Текущая величина задолженности варьировала в достаточно широких пределах. В сентябре 1999 г. у 60% предприятий-должников она была небольшой (менее двух месячных фондов оплаты труда), у 15% — средней (от двух до трех месячных фондов), у 25% — значительной (свыше трех месячных фондов)⁹. Зафиксированные показатели можно считать типичными для тех регионов, где находились обследованные предприятия. Каждые двое из пяти опрошенных оценивали имеющиеся у них задержки зарплаты как менее длительные, чем в среднем в их регионах, каждый четвертый — как примерно такие же и каждый третий — как более длительные.

Невыплаченные заработки составляли относительно небольшую величину от суммарной просроченной задолженности всех видов — 7% (по всей выборке). В группе с задержками зарплаты структура неплатежей выглядела так (см. табл. 4.2): задолженность поставщикам — 37%, банкам — 5%, бюджету и внебюджетным фондам — 45%, собственному персоналу — 13%.

⁹ Приведем для сравнения аналогичные показатели по всей российской промышленности. Согласно данным Госкомстата России, по состоянию на середину 1999 г. у 48% предприятий-должников задолженность по заработной плате была небольшой, у 12% — средней, у 40% — значительной.

Таблица 4.1. Показатели задолженности по заработной плате на предприятиях — респондентах РЭБ*

Показатели	1992 г.	1995 г.	1996 г.	1997 г.	1998 г.	1999 г.	РФ**
Доля предприятий-должников, %	10	45	61	70	64	47	39
Объем задолженности, % от месячного фонда оплаты труда всех опрошенных предприятий	10	66	133	167	152	103	90
Объем задолженности, % от месячного фонда оплаты труда предприятий-должников	116	166	244	258	238	222	266
Доля работников предприятий-должников с недополученной зарплатой за прошлые месяцы, %	59	75	76	82	82	70	...
Средний срок погашения вновь образовавшейся задолженности, мес.	1,6	4,2	5,1	5,7	5,0	5,8	...

* По состоянию на конец каждого года; 1999 г. — на конец сентября.

** Промышленность России по состоянию на конец сентября 1999 г.

Источники: публикации Госкомстата России; данные опросов РЭБ.

Аналогичные показатели по группе без задержек были таковы: 61%, 4%, 35% и 0%. Как видим, появлению задолженности по заработной плате сопутствовал отчетливый структурный сдвиг: доля неплатежей поставщикам снижалась, тогда как доля неплатежей государству возрастала.

Анализ не обнаруживает какой-либо жесткой зависимости показателей задолженности по заработной плате от структурных характеристик предприятий (табл. 4.3). Несколько благополучнее выглядела ситуация на предприятиях, производивших потребительские товары; с численностью персонала свыше 1000 человек; приватизированных по второму варианту; с нулевой долей акций, принадлежавших государству. Однако в целом различия были малозначимы. Невыплаты настолько распространенное явление, что их можно встретить на предприятиях практически любого типа — независимо от размера, юридического статуса, отраслевой или региональной принадлежности.

Таблица 4.2. Показатели просроченной задолженности в российской промышленности, %*

Группы предприятий	Распределение просроченной задолженности (вся просроченная задолженность = 100%):				Отношение просроченной задолженности покупателей к просроченной задолженности поставщикам
	поставщикам	банкам	налоговым органам и внебюджетным фондам	работникам	
Выборка РЭБ	47	5	41	7	85
Предприятия-должники	37	5	45	13	75
Предприятия-недолжники	61	4	35	0	117
Вся промышленность	44	9	44	3	109
Доля предприятий без просроченных обязательств данного типа в выборке РЭБ, %	17	75	30	53	—

* По состоянию на конец сентября 1999 г.

Источники: публикации Госкомстата России; данные опросов РЭБ.

В ходе обследования РЭБ была собрана информация, позволившая оценить ежемесячные темпы притока и оттока задолженности по заработной плате, а также среднюю фактическую продолжительность ее погашения. Дело в том, что официальные показатели, измеряющие величину задолженности в месячных фондах заработной платы, дают неадекватное представление о длительности этого процесса¹⁰.

¹⁰ Исходя из данных об объемах накопленной задолженности, которая в сентябре 1999 г. составляла 222% месячного фонда оплаты труда, можно было бы заключить, что средняя продолжительность задержек была равна 2,2 месяца. Однако подобная "конвертация" показателей объемов в показатели временной протяженности ведет к существенной недооценке действительных сроков погашения. (Подробное критическое обсуждение этой процедуры содержится в работе: Гордон Л. Когда психология важнее денег. С. 29.) Во-первых, полученные таким образом оценки относятся к еще незавершенным периодам невыплат. Во-вторых, в инфляционных условиях текущая заработная плата, которая фактически используется в качестве единицы измерения, может значительно превышать заработную плату, начисляющуюся работникам несколько месяцев назад. Наконец, задолженность, эквивалентная, например, двум месячным фондам оплаты труда, может складываться не из зарплаты за два последних месяца, которая была целиком задержана, а из частичных невыплат за намного большее число предыдущих месяцев.

Таблица 4.3. Показатели невыплат на предприятиях разного типа*

Группы предприятий	Доля предприятий с задержками зарплаты, %	Объем задолженности, % от месячного фонда оплаты труда	Доля персонала с задержками зарплаты, %
Секторы обрабатывающей промышленности:			
потребительских товаров	44	200	63
инвестиционных товаров	47	251	75
промежуточных товаров	49	192	72
Варианты приватизации:			
первый	61	225	61
второй	48	161	81
третий	60	188	87
нестандартные схемы	67	233	47
Доля государства в акционерном капитале, %:			
0	49	212	70
0 — 50	58	198	67
свыше 50	62	248	81
Численность занятых, чел.:			
не более 200	47	219	70
от 201 до 500	45	201	59
от 501 до 1000	64	212	81
свыше 1000	38	289	74

* По состоянию на конец сентября 1999 г.

Источники: здесь и далее — данные опросов РЭБ.

Сколько же времени реально требовалось предприятиям для полной ликвидации задолженности за какой-либо месяц — с момента возникновения до ее окончательного погашения? По сообщениям респондентов, в 1992 г. у них уходило на это 1,6 месяца; в 1995 г. — 4,2; в 1996 г. — 5,1; в 1997 г. — 5,7; в

1998 г. — 5,0 месяца¹¹. Ожидаемый срок погашения задолженности, возникшей в сентябре 1999 г., оценивался ими в 5,8 месяца¹².

Более точное представление о колебаниях в сроках погашения дает сопоставление по тем предприятиям, которые имели задолженность по заработной плате на протяжении каких-либо двух смежных лет (скажем, в 1995 и затем в 1996 г., или в 1998 и затем в 1999 г.). Результаты отражены на рис. 4.1. Из него следует, что медленнее всего “зарплатные” долги гасились в 1996—1997 гг., когда с момента их появления до момента ликвидации проходило почти полгода. С 1998 г. наметилась тенденция к ускорению темпов

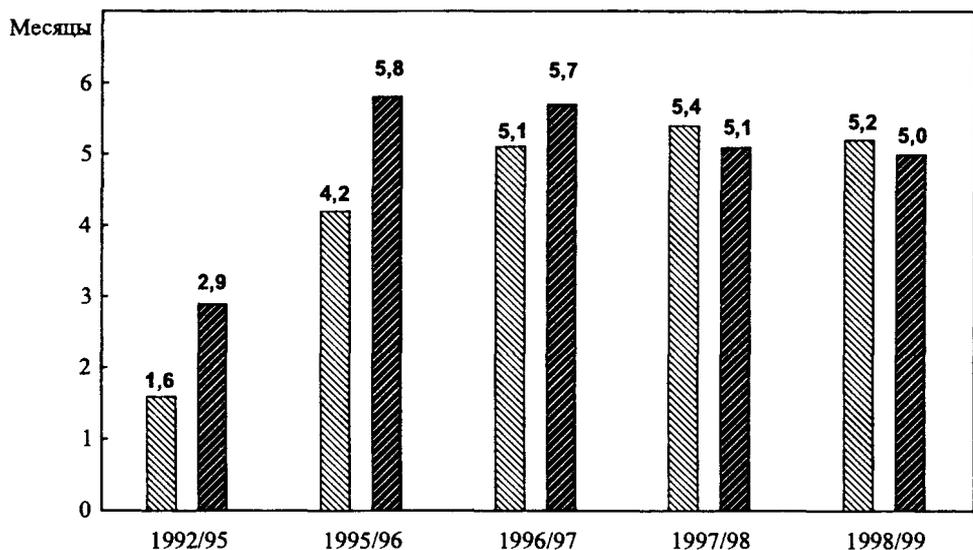


Рис. 4.1. Сроки погашения задолженности по заработной плате на предприятиях, где она сохранялась в течение двух последующих лет, мес.

¹¹ Этот результат согласуется с оценками Госкомстата России, по данным которого во второй половине 1990-х гг. предприятиям-должникам удавалось выплачивать в срок не более 16—22% начисленной заработной платы (см. выше гл. 1, разд. 1.9).

¹² Оценка по 1999 г. представляется несколько неожиданной, так как по большинству остальных показателей, характеризующих состояние расчетов предприятий с работниками, в этом году отмечалось заметное улучшение. Скорее всего это объясняется иной формулировкой вопроса: если для более ранних лет респондентов просили оценить фактическую продолжительность погашения, то для 1999 г. они давали прогнозные оценки ожидаемого срока выплаты заработной платы, задержанной в сентябре этого года. При этом несколько “новичков”, недавно столкнувшихся с проблемой невыплат, высказали весьма пессимистический прогноз: по их предположениям, чтобы полностью рассчитаться по сентябрьской зарплате, им может потребоваться не меньше трех лет.

погашения, получившая затем продолжение в 1999 г. Тем не менее окончательный расчет по задержанной зарплате по-прежнему занимал достаточно длительное время — в среднем до 5 месяцев¹³.

Однако это не означает, что задолженность по оплате труда отличается каким-то особо “застойным” характером. Процесс ее накопления/погашения протекает весьма динамично. Так, в сентябре 1999 г. почти 90% предприятий сумели частично погасить образовавшуюся у них ранее задолженность. По оценкам респондентов, каждому второму работнику в этом месяце была выплачена часть задержанной ранее зарплаты. Но с какой-то частью персонала предприятия и так расплачивались вовремя. Расчет показывает, что реально погашение охватывало каждых трех из четырех работников с задолженностью по зарплате за прошлые месяцы.

Месячное погашение достигало 45% от имевшегося объема невыплат, тогда как накопление новой задолженности — 43%. Таким образом, имело место чистое сокращение, хотя довольно незначительное: -2% (по оценкам Госкомстата России, в сентябре 1999 г. задолженность по заработной плате в промышленности сократилась на 1,2%, а темп ее погашения достигал 30%). Официальные данные свидетельствуют, что достаточно высокие темпы притока и оттока невыплат поддерживались и в предыдущие годы (см. гл. 1, разд. 1.9). Складывается впечатление, что процесс накопления/погашения задолженности по оплате труда — это тот случай, когда за относительно вялой динамикой “запасов” скрывается исключительно высокая интенсивность “потоков”.

Парадоксальное сочетание — длительных задержек с внушительными объемами ежемесячного погашения — позволяет высказать предположение, что, по-видимому, наиболее распространенной является практика, когда предприятия не концентрируют выплаты задержанной зарплаты на каком-либо одном месяце (самом раннем или, наоборот, самом позднем), а распределяют их в различной пропорции по нескольким месяцам, за которые у них имеются невыполненные обязательства перед работниками.

¹³ Напомним, что речь идет не о том, сколько времени может потребоваться для избавления от всех долгов по заработной плате, а о том, сколько времени проходит с момента неполучения работниками зарплаты за какой-либо месяц до момента ее полной выплаты. Один из предшествующих опросов РЭБ (он проводился в середине 1998 г.) включал более общий вопрос о том, сколько времени могло бы потребоваться предприятиям для окончательного решения проблемы невыплат. Свыше 10% опрошенных затруднились с ответом, а 2% посчитали, что от задержек зарплаты им не удастся избавиться никогда. По оценкам остальных, при условии стабилизации спроса на выпускаемую продукцию полное освобождение от бремени невыплат могло бы занять у них около 9 месяцев.

4.3

Возможные спусковые механизмы

Существующие гипотезы о спусковых механизмах невыплат можно сгруппировать в несколько крупных блоков.

Согласно первой группе объяснений, задержки зарплаты представляют собой одно из звеньев *общего кризиса неплатежей*¹⁴. Они могут провоцироваться несвоевременным перечислением средств потребителями; активным использованием бартера и других неденежных форм расчета; медленным прохождением платежей через банковскую систему. Общим является здесь предположение, что оплата работников производилась бы вовремя, если бы предприятиям не приходилось действовать в условиях острой нехватки ликвидности. Невыплаты связываются с недостаточным уровнем монетизации экономики, из-за чего у многих предприятий в нужный момент попросту не оказывается “живых” денег для расчета.

Другая точка зрения состоит в том, что задержки заработной платы — удел *наименее эффективных предприятий*, которые без периодических заимствований у собственного персонала были бы не в состоянии продолжать деятельность¹⁵. Фактически предполагается, что таким предприятиям не удалось бы обеспечить своевременность оплаты даже в том случае, если бы средства от потребителей поступали незамедлительно, а использование бартера было сведено к нулю. (Грубо говоря: дело не в том, что выручка от реализации произведенной продукции поступает с запозданием или принимает натуральную форму, а в том, что ее объем недостаточен для покрытия всех издержек.) В иной институциональной среде неэффективные предприятия были бы обречены, однако в российских условиях из-за отсутствия действенного механизма банкротств они имеют возможность и дальше удерживаться на плаву.

Согласно еще одному подходу, задержки зарплаты следует рассматривать как *элемент хозяйственной стратегии* предприятий, как результат сознательной политики, проводимой ими в отношении своего персонала. Некоторые

¹⁴ Гордон Л. Когда психология важнее денег; Clarke S. Trade Unions and the Non-Payment of Wages in Russia.

¹⁵ Гордон Л. Когда психология важнее денег. См. также: Gaddy C.G., Ickes B.W. Russia's Virtual Economy // Foreign Affairs. 1998. Vol. 77. N 5.

авторы делают акцент на *избыточной численности рабочей силы*, сохраняющейся на многих российских предприятиях¹⁶. Если освобождение от лишних работников обходится слишком дорого (из-за высоких выходных пособий, опасности возникновения конфликтов с трудовым коллективом и т. д.), самым простым и эффективным решением может становиться приостановка оплаты. Этим, во-первых, достигается экономия денежных средств, а, во-вторых, лишние работники подталкиваются к добровольному уходу.

В ряде исследований невыплаты связываются с *завышенным уровнем оплаты труда*¹⁷. В переходный период многие российские предприятия столкнулись с необходимостью сокращения затрат на рабочую силу, которые применительно к новым, изменившимся условиям оказались чрезмерно велики. В этом смысле задержки можно рассматривать как специфическую форму гибкости заработной платы в сторону ее понижения. С их помощью предприятиям удастся опускать контрактную заработную плату до приемлемого уровня, отвечающего их реальным финансовым возможностям. Они будут склонны к систематическим нарушениям установленных сроков оплаты, если попытки уменьшить затраты на рабочую силу любым иным путем наталкиваются на серьезные ограничения и сопровождаются более высокими относительными издержками (как денежными, так и неденежными).

Широко распространено убеждение, что главная причина задержек кроется в *оппортунистическом поведении руководителей предприятий*, которые либо расходуют средства, предназначенные для оплаты персонала, на личное потребление, либо используют их для извлечения спекулятивных доходов (за счет операций на валютном рынке, вложений в ГКО и т. д.)¹⁸. Если предыдущий подход предполагает, что задержки зарплаты используются для корректировки искажений, возникающих на внутреннем рынке труда предприятий, то объяснение, ставящее во главу угла оппортунизм менеджеров, исходит из того, что невыплаты отражают стратегическое (в терминах теории игр) поведение руководителей предприятий, нацеленное на присвоение доходов работников, скупку принадлежащих им акций, получение субсидий и налоговых льгот и т. д.

¹⁶ Капелюшников Р. Что скрывается за “скрытой безработицей”? // Государственная и корпоративная политика занятости.

¹⁷ Layard R., Richter A. Labour Market Adjustment — the Russian Way // Russian Economic Reform at Risk; Gimpelson V. Op. cit.

¹⁸ Гранвилль Б., Шапиро Дж., Дынникова О. Чем ниже инфляция, тем меньше бедность // Социальная политика в период перехода к рынку / Под ред. А. Ослунда, М. Дмитриева. М.: Московский центр Карнеги, 1996; Alfandari G., Shaffer M.E. Op. cit.

Особый взгляд на проблему представлен в работах Дж. Эрла и К. Сабирьяновой¹⁹. Решающую роль, по их мнению, играет фактор *распространенности невыплат на локальных рынках труда*. Идея состоит в том, что когда концентрация предприятий-должников, расположенных в том или ином регионе, достигает определенного порога, успешные предприятия также начинают задерживать зарплату своему персоналу — из-за снизившихся издержек подобного поведения. С этой точки зрения не так важно, что служит первопричиной задержек — нехватка ликвидности, низкая эффективность, завышенный уровень зарплаты или оппортунизм менеджеров. Главное, что с определенного момента включается механизм положительной обратной связи: чем шире практика невыплат, тем меньше становятся связанные с ней издержки; чем меньше издержки, тем сильнее стимулы к ее дальнейшему распространению.

В принципе рассмотренные подходы не столько исключают, сколько дополняют друг друга. Понятно, например, что несвоевременное поступление средств от потребителей ухудшает текущее финансовое положение предприятий и превращает их в убыточные. К таким же последствиям может вести и завышенный уровень оплаты труда. Значительная просроченная задолженность, низкая рентабельность, преобладание бартера, высокая вероятность банкротства зачастую оказываются прямым результатом оппортунистического поведения менеджеров. И все же важно попытаться оценить (хотя бы в общих чертах), каков вероятный вклад каждого из этих факторов в накопление задолженности по заработной плате.

Представленные объяснения можно рассматривать как набор гипотез, требующих эмпирической проверки. Они предполагают, что при прочих равных условиях вероятность возникновения невыплат и их масса будут тем выше:

- чем больше просроченная дебиторская задолженность предприятия;
- чем больше доля бартерных сделок и чем меньше доля продукции, реализуемой за наличные;
- чем длительнее сроки прохождения перечисляемых предприятию средств через банковскую систему;
- чем хуже показатели текущей финансово-хозяйственной деятельности (меньше обеспеченность заказами, ниже загрузка производственных мощностей, неблагоприятнее общее финансовое состояние, ниже рентабельность и т. д.);

¹⁹ Earle J.S., Sabirianova K.S. Understanding Wage Arrears in Russia; Earle J.S., Sabirianova K. Equilibrium and Wage Arrears.

- чем больше объем просроченной кредиторской задолженности других видов (поставщикам, банкам, бюджету, внебюджетным фондам) и чем выше вероятность банкротства;
- чем значительнее “навес” избыточной рабочей силы, от которой предприятию было бы выгодно избавиться;
- чем выше удельные издержки на рабочую силу;
- чем выше оплата рабочей силы относительно реального уровня ее производительности;
- чем сильнее стимулы к оппортунистическому поведению менеджеров и чем слабее дисциплинирующие механизмы, способные его ограничить;
- чем больше доля акций, принадлежащая трудовому коллективу;
- чем сильнее социальная ориентация налоговых органов;
- чем активнее вмешательство в экономику местных и региональных властей и чем выше их готовность поддерживать на плаву хронически неэффективные производства;
- чем напряженнее ситуация на местном рынке труда (чем больше продолжительность задержек зарплаты, выше уровень безработицы и т. д.).

Опросная статистика в разной степени пригодна для оценки этих гипотез. Так, с ее помощью трудно определить, насколько активно менеджеры используют в корыстных целях средства, предназначенные для оплаты работников. С одной стороны, какие-либо надежные индикаторы, измеряющие степень недобросовестности менеджмента, отсутствуют. С другой — было бы наивно ожидать, что в ходе опросов руководители предприятий станут откровенно признаваться в собственных злоупотреблениях. Об участии государства в обострении или, наоборот, смягчении проблемы невыплат на уровне предприятий также можно судить лишь по отдельным косвенным признакам. Из-за отсутствия подробной информации о состоянии локальных рынков труда не удастся проследить действие и того механизма эскалации невыплат, которому отводится центральное место в концепции Дж. Эрла и К. Сабирьяновой.

Хотя в известной мере это ограничивает возможности нашего подхода, сравнительный анализ результатов хозяйственной деятельности предприятий с задолженностью и без задолженности по заработной плате позволяет очертить главные спусковые механизмы, с которыми связано появление и распространение невыплат.

4.4

Состояние платежей и взаиморасчетов

Состояние платежей и взаиморасчетов на предприятиях с задержками и без задержек зарплаты различалось, и весьма заметно. Так, “должники” намного сильнее, чем “недолжники”, страдали от низкой платежной дисциплины своих партнеров. В первой группе просроченная задолженность потребителей составляла почти 160% стоимости месячного объема выпуска, тогда как во второй — всего лишь около 70%. Характерно, что если у предприятий-недолжников неплатежи потребителей превосходили их собственные неплатежи поставщикам, то у предприятий-должников наблюдалось обратное соотношение: потребители должны были им меньше, чем они сами своим поставщикам (табл. 4.2). Даже в том гипотетическом случае, если бы им удалось взыскать с потребителей все просроченные долги, они все равно не смогли бы расплатиться с поставщиками, не говоря уже о том, чтобы рассчитаться с собственными работниками.

Резкие контрасты обнаруживаются в структуре платежей за поставленную продукцию (см. табл. 4.4). У предприятий, задерживавших зарплату, доля бартерных сделок была в полтора раза выше, чем у предприятий, выплачивающих ее в срок: 45% против 29%. Парадоксально, но у первых доля продукции, реализованной за наличные, не уступала аналогичному показателю у вторых. “Должники” были даже несколько впереди: 29% против 25%. Скорее всего, этот достаточно неожиданный результат объяснялся их большей обремененностью другими видами задолженности. Так, наличие просроченных обязательств перед государством ограничивает возможность использовать средства, поступающие на расчетный счет, для выплаты задержанной зарплаты. В подобной ситуации предприятия-должники оказываются заинтересованы в активизации сделок за наличные, выручку от которых они могут направлять на вознаграждение работников и другие неотложные нужды в обход существующих формальных ограничений²⁰.

²⁰ Если бы вся наличная выручка направлялась на зарплату, это могло бы стать решением проблемы, поскольку в структуре издержек обследованных предприятий затраты на рабочую силу занимали около 20—25%. Но основная масса наличности, по-видимому, плотно включена в оборот предприятий (в том числе — теневой) и используется ими для расчетов с поставщиками. Остающейся же части оказывается недостаточно для оплаты работников.

Таблица 4.4. Состояние расчетов на предприятиях — респондентах РЭБ

Группы предприятий	Распределение реализованной продукции по видам оплаты, % (весь объем реализации = 100%):			Средний срок прохождения платежей через банковскую систему, дней
	по бартеру	за наличные	через банковский счет	
Вся выборка	37	27	36	11,0
Предприятия-должники	45	29	26	15,9
Предприятия-недолжники	29	25	46	7,5

Из-за широкого использования бартера и сделок за наличные у предприятий-должников очень небольшая часть расчетов осуществлялась через банковские счета. По доле безналичных продаж они заметно отставали от предприятий-недолжников: 26% против 46%. Но дело не ограничивалось тем, что меньшая часть их расчетов проводилась через банки. Похоже, что и само качество банковского обслуживания было у них существенно хуже.

Хотя практически все опрошенные предприятия получали перечисляемые деньги с опозданием, средний срок их “зависания” в банковской системе был не слишком большим — 11 дней (табл. 4.4). И все же ситуация на предприятиях с задержками и без задержек зарплаты заметно различалась. У первых средний срок прохождения платежей был вдвое продолжительнее, чем у вторых (соответственно 16 и 8 дней), что, несомненно, еще больше затрудняло их положение. Однако продолжительность “зависания” денег была не настолько велика, чтобы связывать задержки зарплаты с неэффективностью и оппортунистическим поведением финансовых посредников.

Конечно, этот вывод нельзя безоговорочно распространять на весь переходный период. Очевидно, что пик невыплат, достигнутый осенью 1998 г., был спровоцирован крахом ряда ведущих банков и общим параличом банковской системы, которые последовали за известными решениями российского Правительства и Центрального банка о девальвации рубля и дефолте по краткосрочным государственным обязательствам. Вполне вероятно и то, что на более ранних этапах, когда контроль за своевременностью перевода средств практически отсутствовал и когда существовали благоприятные возможности для сверхдоходных вложений в государственные ценные бумаги и другие

высоколиквидные активы, “зависание” денег в банках могло быть дополнительным фактором, ухудшавшим — и очень существенно — ситуацию с задолженностью по заработной плате²¹. Однако сегодня в механизме генерирования и распространения невыплат “банковскому” фактору принадлежит далеко не главная роль.

4.5

Невыплаты и результаты финансово-хозяйственной деятельности

Предприятия, обремененные долгами по заработной плате, сильно проигрывали предприятиям, не имевшим таких долгов, по основным показателям финансово-хозяйственной деятельности (табл. 4.5). Отметим прежде всего невысокий уровень спроса на их продукцию. Обеспеченность заказами была у них на 13 процентных пунктов ниже, чем у предприятий-недолжников. Еще больший разрыв — 18 процентных пунктов — наблюдался в загрузке производственных мощностей.

В первой группе лишь 21% предприятий оценивали свое текущее финансовое положение как “хорошее” или “нормальное” против 71% — во второй. На предприятиях-должниках производство вдвое чаще, чем на предприятиях-недолжниках, сдерживалось нехваткой финансовых ресурсов. Среди первых убыточными были 49%, среди вторых — только 9%. Средний уровень рентабельности составлял у них соответственно $-4,7\%$ и $+11,9\%$.

Еще более тесная корреляция прослеживалась между невыплатами зарплаты и другими видами просроченной кредиторской задолженности. На предприятиях с задержками просроченная задолженность (всех видов) была эквивалентна стоимости шести месячных выпусков их продукции. На предприятиях без задержек она немного превышала стоимость одного месячного выпуска.

Неудивительно, что в первой группе реальными кандидатами на банкротство считали себя 50% предприятий, тогда как во второй подобные опасения высказывали лишь 2%. Этот результат наглядно иллюстрирует, как задолженность по заработной плате связана со слабостью механизмов банкротства.

²¹ См.: Гранвилль Б., Шапиро Дж., Дынникова О. Указ. соч. С. 81.

В пределе их ужесточение было бы способно обеспечить двукратное сокращение масштабов невыплат (хотя следствием этого мог бы стать значительный рост безработицы).

Таблица 4.5. Показатели хозяйственной деятельности предприятий — респондентов РЭБ

Показатели	Вся выборка	Предприятия-должники	Предприятия-недолжники
Наполненность портфеля заказов, %*	79	73	86
Загрузка производственных мощностей, %*	62	53	71
Доля убыточных предприятий по итогу последних 9 месяцев, %	29	49	9
Уровень рентабельности по итогу последних 9 месяцев, %	+3,9	-4,7	+11,9
Доля предприятий, оценивавших свое финансовое положение как "плохое", %	46	79	29
Доля предприятий, где производство ограничивалось нехваткой финансовых средств, %	51	72	32
Доля предприятий, считавших реальной угрозой банкротства в ближайшие 1—2 года, %	25	50	2
Просроченная кредиторская задолженность, % от стоимости месячного объема выпуска	307	585	112
Число кредитуемых банков в расчете на одно предприятие	0,77	0,60	0,96
Доля предприятий, не планировавших брать кредит в следующем квартале, %	31	39	24
Доля предприятий, не производивших инвестиции в течение последних 6 месяцев, %	32	47	18
Доля предприятий, не планировавших производить инвестиции в ближайшие 6 месяцев, %	27	45	12
Доля предприятий, на момент опроса не производивших закупки оборудования, %	53	70	33
Доля предприятий, не планировавших закупать оборудование в следующем квартале, %	54	70	37

* В % от нормального уровня, принимаемого за 100%.

Накопление задолженности по заработной плате сопровождалось не только заметно худшими результатами текущей финансово-хозяйственной деятельности. Перспективы реструктуризации и развития у предприятий-должников были намного менее благоприятными. К такому выводу приводит сравнительный анализ основных показателей кредитной и инвестиционной политики (см. табл. 4.5).

Среднее число кредитующих банков в группе “должников” составляло 0,60, тогда как в группе “недолжников” — 0,96. Это означает, что примерно половина предприятий с задержками зарплаты в течение последнего полугодия не имела доступа к кредитным ресурсам. В первой группе доля предприятий, не планировавших обращаться за кредитом в следующем квартале, достигала 39% по сравнению с 24% во второй.

Почти половина предприятий-должников не производила инвестиций в предшествующем полугодии и не планировала их в ближайшем будущем. Среди предприятий-недолжников таких насчитывалось не более 10—15%. В первой группе доля предприятий, не закуповавших оборудование и не собиравшихся закупать его в следующем квартале, была вдвое больше, чем во второй: 70% против 33—37%.

4.6

Невыплаты и использование рабочей силы

Значимая связь обнаруживается также между показателями недоиспользования рабочей силы и задолженностью по ее оплате (табл. 4.6). Коэффициент загрузки рабочей силы на предприятиях-должниках был почти на 20 процентных пунктов ниже, чем на предприятиях-недолжниках. В первой группе 6% занятых находились в административных отпусках, 17% работали по сокращенному графику, 75% — в обычном режиме, 2% — сверхурочно. Ситуация на предприятиях-недолжниках была намного более благополучной: соответственно 0, 1, 96 и 3%.

Здесь, однако, возникает вопрос о направленности причинных связей. Приостанавливают ли предприятия оплату работникам, которым в данный момент не могут найти продуктивного применения, или, наоборот, прибегают к административным отпускам и снижают нагрузку персонала, когда у них не хватает денег на его оплату? Судя по ответам респондентов, последний случай является более типичным. Так, 59% предприятий-должников сообщили, что для смягчения проблемы невыплат они отправляли работников в ад-

Таблица 4.6. Характеристики использования рабочей силы на предприятиях — респондентах РЭБ

Группы предприятий	Коэффициент загрузки рабочей силы, %*	Распределение персонала по режиму работы, % (все занятые на предприятии = 100%):			
		в нормальном режиме	по сокращенному графику	в административных отпусках	сверхурочно
Вся выборка	85	86	9	3	2
Предприятия-должники	76	75	17	6	2
Предприятия-недолжники	95	96	1	0	3

* В % от нормального уровня, принимаемого за 100%.

министративные отпуска. В более раннем опросе РЭБ, посвященном проблеме избыточной занятости (см. гл. 3), аналогичный вопрос задавался в обратной формулировке: задерживают ли предприятия зарплату лишним работникам чаще, чем остальному персоналу, с тем чтобы подтолкнуть их к добровольному уходу? Положительный ответ дали лишь 3% трудоизбыточных предприятий.

Еще более вероятно, что сталкиваясь с негативными шоками, предприятия начинают двигаться сразу несколькими путями одновременно, используя все доступные способы адаптации — задерживая зарплату, переходя на укороченный график работы, отправляя часть персонала в административные отпуска и т. д.

Так, из обследованных предприятий 18% прибегали только к задержкам зарплаты и 11% — только к менее интенсивному использованию рабочей силы (в виде переводов на сокращенный график или административных отпусков); 29% пользовались обеими формами адаптации, а 42% не практиковали ни той, ни другой. Если проранжировать эти группы по показателям эффективности, то обнаружится четкая закономерность. Лучшие результаты хозяйственной деятельности демонстрировали предприятия, свободные как от недозанятости персонала, так и от его недоплаты; несколько уступали им предприятия, прибегавшие только к вынужденной неполной занятости; затем шли предприятия, обращавшиеся только к задержкам зарплаты; замыкали список предприятия, использовавшие одновременно то и другое. В каком сочетании применялись эти меры, по-видимому, определялось глубиной кризисной ситуации на каждом конкретном предприятии.

4.7

Задержки как форма гибкости заработной платы

На взгляд некоторых исследователей, задержки заработной платы свидетельствуют о чрезвычайно высокой степени ее “пластичности”. По логике этого подхода их появления следует ожидать на тех предприятиях, для которых характерен разрыв между динамикой заработной платы и динамикой производительности и на которых уровень оплаты труда оказывается завышенным относительно уровня его продуктивности.

Тезис о “дороговизне” рабочей силы может показаться малоправдоподобным, если вспомнить о драматическом падении реальной заработной платы в переходный период. Однако гипотеза о чрезмерно высоких издержках на рабочую силу имеет право на существование, поскольку процесс системной трансформации сопровождался обесценением значительной части накопленного человеческого капитала. В новых условиях ценность труда многих категорий рабочей силы могла резко снизиться или даже стать нулевой.

Итак, можно ли утверждать, что в ряды “должников” чаще попадают предприятия, назначающие своим работникам более щедрое вознаграждение? Анализ динамики оплаты труда на предприятиях — респондентах РЭБ в 1996—1999 гг. позволяет сделать два интересных наблюдения. С одной стороны, наличие невыплат не мешало предприятиям-должникам ежегодно повышать уровень номинальной зарплаты на 20—25%. С другой — рабочая сила оплачивалась на них существенно ниже, чем на предприятиях-недолжниках. Причем со временем разрыв увеличивался: если в 1996 г. он составлял только 25%, то в 1999 г. уже 60%. Следовательно, даже поддержание заработной платы на более низком уровне не помогало предприятиям-должникам выплачивать ее в срок²².

Наличие задержек накладывало заметный отпечаток и на структуру оплаты труда (см. табл. 4.7). На предприятиях-должниках премии составляли лишь восьмую часть от суммарной компенсации рабочей силы, тогда как на пред-

²² Не удается обнаружить и каких-либо подтверждений, что предприятия-должники склонны назначать своему персоналу более высокую зарплату, чем другие предприятия из их регионов. Большая часть “должников” выглядели в этом отношении явными аутсайдерами: у 80% оплата труда была ниже ее среднего уровня в их городе или районе и лишь у 20% — выше. Что касается группы “недолжников”, то она делилась практически поровну на тех, у кого заработная плата была ниже, и тех, у кого она была выше среднего уровня на местном рынке труда.

приятиях-недолжниках — почти четверть. Обратная картина наблюдалась по натуральным выдачам. В первой группе рабочая сила на 21% оплачивалась “натурой”, во второй — всего лишь на 2%; в первой к подобной форме вознаграждения прибегали 65% опрошенных, во второй — только 22%. Известно, что многие предприятия искусственно завышают стоимость товаров, которыми они расплачиваются с работниками. Активное использование предприятиями-должниками бартерной формы компенсации означает дополнительное удешевление рабочей силы по сравнению с уровнем ее оплаты на предприятиях-недолжниках²³.

Таблица 4.7. Структура фонда заработной платы по формам оплаты, % (месячный фонд оплаты труда = 100%)

Формы компенсации рабочей силы	Вся выборка	Предприятия-должники	Предприятия-недолжники
Основная и дополнительная заработная плата	68	64	71
Премии и другие поощрительные выплаты	18	13	23
Натуральная оплата	11	21	2
Дивиденды, страховые и прочие схемы, материальная помощь	3	2	4
Доля работников, не получавших в течение месяца никакой денежной компенсации, %	10	19	0

Конечно, факт менее щедрой оплаты — не достаточный аргумент против гипотезы о завышенной стоимости рабочей силы. Помимо различий в заработной плате необходимо учитывать возможные различия в производительности, а у предприятий-должников, согласно полученным оценкам,

²³ С. Аукуционек отметил интересный парадокс в развитии российской экономики в переходный период (см.: Aukutsionek S. On Types of Barter // The Russian Economic Barometer. 1998. Vol. 7. N 2). Он заключается в том, что углубление рыночных преобразований сопровождалось не сужением, а расширением сферы использования бартера в расчетах между предприятиями. Похоже, в области оплаты труда действовала аналогичная тенденция. По данным более раннего обследования РЭБ, в 1994 г. натуральные выдачи составляли лишь 2% суммарной компенсации рабочей силы, и к ним прибегали только 24% промышленных предприятий. Отсюда можно сделать вывод, что “бартеризация” трудовых отношений была естественным спутником задержек зарплаты и ее распространение шло параллельно с их эскалацией.

траектория ее изменения была намного менее благоприятной, чем у предприятий-недолжников. Однако в уровне и динамике издержек на рабочую силу между этими группами не удастся обнаружить каких-либо значимых расхождений.

Так, доля таких издержек в общих затратах по производству и реализации продукции была у предприятий с задержками зарплаты не намного выше, чем у предприятий без задержек: 20,9% против 18,4% (табл. 4.8). Разрыв был слишком незначительным, чтобы предполагать, что ряды хронических неплательщиков формировались в основном из предприятий, вынужденных по тем или иным причинам устанавливать завышенные ставки оплаты.

Таблица 4.8. Показатели затрат на рабочую силу на предприятиях — респондентах РЭБ, %

Показатели	Вся выборка	Предприятия-должники	Предприятия-недолжники
Доля затрат на рабочую силу в общих издержках	19,6	20,9	18,4
Индекс удельных издержек на рабочую силу (<i>ulc</i>)*	180	183	177
Индекс завышенности/заниженности зарплаты относительно уровня производительности труда**	98	110	87
Распределение предприятий по группам с завышенной, нормальной и заниженной зарплатой относительно уровня производительности труда, % (все ответившие = 100%):			
зарплата занижена	49	37	60
соотношение нормальное	22	22	22
зарплата завышена	29	41	18

* Отношение индекса номинальной заработной платы к индексу производительности труда, 1996—1999 гг.

** “Нормальное” соотношение = 100%.

Для 1996—1999 гг. нами был рассчитан специальный показатель, аналогичный стандартному показателю удельных издержек на рабочую силу (*unit labour costs*). Для его расчета использовалась формула:

$$ulc = W_{99/96} : P_{99/96} \times 100\%,$$

где $W_{99/96}$ — индекс денежной заработной платы, а $P_{99/95}$ — индекс производительности труда за этот период. (В отличие от обычной процедуры индекс заработной платы не дефлировался по индексу цен производства из-за отсутствия необходимых для этого данных.)

В среднем по всей выборке значение ulc составило 180% (табл. 4.8). При этом у группы “должников” оно было лишь немногим больше, чем у группы “недолжников”: 183% против 177%. Как видим, нельзя с уверенностью утверждать, что риск появления задолженности по заработной плате был выше для тех предприятий, где быстрее дорожала рабочая сила.

К сожалению, информацией об изменении цен производства мы располагали лишь для относительно короткого интервала — с марта по сентябрь 1999 г. (ее источником служил регулярный опрос РЭБ, проводившийся параллельно со специальным обследованием). Это позволило произвести для данного периода более точный расчет динамики удельных издержек на рабочую силу с учетом изменения цен выпуска. Никаких различий между “должниками” и “недолжниками” опять-таки обнаружено не было.

Таким образом, имеющиеся в нашем распоряжении объективные показатели хозяйственной деятельности не подтверждают гипотезы, связывающей задержки зарплаты с завышенной стоимостью рабочей силы. Впрочем, не исключено, что этот результат обусловлен несовершенством используемых данных. Во всяком случае из экспертных оценок самих руководителей предприятий вырисовывается несколько иная картина (табл. 4.8).

В группе “должников” 41% считали заработную плату на своих предприятиях завышенной относительно существующего уровня производительности труда, 22% — нормальной, 37% — заниженной. Показатели по группе “недолжников” — 18, 22 и 60% соответственно²⁴. С предположением о завышенности заработной платы согласуются также ответы респондентов на вопрос о возможных положительных последствиях невыплат. Каждое пятое предприятие-должник указало, что только благодаря задержкам ему удается достигать примерного соответствия между зарплатой и уровнем производительности труда.

²⁴ Исходя из этих оценок в первой группе для достижения “нормального” соотношения между зарплатой и производительностью труда рабочая сила должна была бы оплачиваться на 10% ниже ее контрактной стоимости, тогда как во второй — на 13% выше. Если бы предприятия-должники произвели такую корректировку в начале 1999 г., то к концу третьего квартала задолженность по заработной плате составляла бы у них 130% месячного фонда заработной платы вместо фактических 220%.

Анализ невыплат в качестве элемента хозяйственной стратегии предприятий не позволяет прийти к каким-либо однозначным выводам. Но, похоже, вклад этого фактора в накопление задолженности по заработной плате менее весом, чем тех, что обсуждались в предшествующих разделах.

4.8 Фактор оппортунистического поведения

Пожалуй, труднее всего поддается эмпирической проверке гипотеза о том, что задержки есть результат злоупотреблений руководства предприятий. Какие аргументы удастся найти “за” или “против” нее?

Отметим прежде всего, что корреляция показателей задолженности по заработной плате с показателями хозяйственной деятельности настолько высока, что для возможного влияния фактора оппортунизма остается не так уж много места. Невыплаты чаще всего встречаются на нерентабельных предприятиях с большой долей бартерных сделок, низкой загрузкой производственных мощностей, высокой вероятностью банкротства, и не вполне ясно, почему у менеджеров более успешных предприятий стимулы к “присвоению” средств, предназначенных для оплаты работников, должны быть слабее, чем у менеджеров менее успешных предприятий.

На это можно возразить, что низкий уровень эффективности как раз и служит лучшим свидетельством управленческого оппортунизма. Но тогда следовало бы ожидать значимой связи между уровнем невыплат и характеристиками корпоративного управления. Однако, как было показано выше, она почти не просматривается. Конечно, набор показателей, использованных в нашем анализе (размер предприятия, вариант приватизации, доля государства в акционерном капитале), недостаточен, чтобы утверждать это с полной уверенностью. И все же многое указывает на то, что фактор оппортунистического поведения является скорее фоновым.

Так, на предприятиях-должниках оплата высшего управленческого персонала была не более щедрой (в относительном выражении), чем на предприятиях-недолжниках. Как в первой, так и во второй группе официальное вознаграждение высших управляющих примерно в 2,5 раза превосходило среднюю зарплату для всех работников. Абсолютное меньшинство руководителей предприятий-должников придерживались мнения, что существование

задолженности по заработной плате не сопряжено ни с какими издержками. Практически все воспринимали невыплаты как серьезную помеху и хотели бы избавиться от них как можно скорее. Показательно и то, что не нашлось ни одного предприятия, которое бы ничего не делало для преодоления задержек заработной платы.

В то же время из качественных оценок респондентов РЭБ следует, что гипотеза об оппортунистическом поведении менеджеров имеет под собой реальные основания. Почти половина предприятий-должников признали, что невыплаты позволяют им более рационально использовать ограниченные финансовые ресурсы (среди всех вариантов ответа на вопрос о возможных положительных моментах, связанных с задержками зарплаты, этот оказался самым популярным). Конечно, здесь возможны различные толкования. С одной стороны, этот результат ясно показывает, что менеджеры располагают достаточной свободой действий и могут по собственному усмотрению решать, платить или не платить работникам. С другой стороны, нельзя исключить, что ограниченные денежные ресурсы действительно не использовались ими в личных корыстных целях, а направлялись на обеспечение условий, минимально необходимых для поддержания нормального режима деятельности.

Задерживая зарплату, менеджеры могут преследовать и какие-то иные цели, если это, по их расчетам, способно облегчить положение предприятия. Так, почти каждый десятый респондент из группы “должников” признал, что невыплаты служат весомым аргументом при попытках получения субсидий, льготных кредитов и других форм государственной поддержки (хотя эффективность подобной помощи со стороны государства оценивалась ими как нулевая); 16% указали, что задержки зарплаты помогают получать скидки и отсрочки по налоговым платежам; 4% — что они подталкивают работников к продаже принадлежащих им акций предприятия.

Но и эти данные свидетельствуют, что роль оппортунистического поведения менеджеров в провоцировании невыплат не следует переоценивать. Чаще всего оно просто накладывалось на действие таких факторов, как низкая платежная дисциплина, широкое использование неденежных форм расчета, отрицательная рентабельность и слабость механизмов банкротства, так что задержки, вызванные действительной нехваткой денежных средств, становились удобным прикрытием для злоупотреблений директората²⁵.

²⁵ Не исключено, что более сильный оппортунистический элемент присутствовал в поведении государственных чиновников, отвечавших за выделение и распределение средств на оплату работников бюджетной сферы.

Пути противодействия

Пути решения проблемы задержек зарплаты могут различаться в зависимости от того, какие именно причины лежат в ее основании. Ответы участников обследования на вопрос, какие шаги предпринимались ими для противодействия невыплатам, позволяют увидеть как бы в отраженном свете, насколько весом вклад того или иного фактора в генерирование задолженности по оплате труда.

Из оценок, представленных в табл. 4.9, вырисовывается картина, очень близкая к той, что была получена при сравнительном анализе результатов хозяйственной деятельности предприятий с задержками и без задержек зарплаты.

Таблица 4.9. Меры, применявшиеся предприятиями-должниками для решения проблемы невыплат, и оценки их эффективности*

Меры	Доля предприятий, применявших данную меру, % от всех ответивших	Доля предприятий, считавших данную меру эффективной	
		в % от всех ответивших	в % от числа применявших ее на практике
Использование в качестве оплаты выпускаемой продукции	69 (54)	32 (22)	46 (41)
Попытки ускорить поступление средств от потребителей	65 (68)	27 (33)	41 (49)
Отправка работников в административные отпуска	59 (53)	23 (21)	39 (30)
Прекращение выпуска продукции, не пользующейся спросом	34 (40)	12 (21)	35 (52)
Увольнения по сокращению штатов	32 (29)	9 (7)	28 (24)
Прекращение выплаты премий	26 (24)	1 (2)	10 (9)
Обращение за банковским кредитом	22 (26)	7 (10)	32 (38)
Обращение за помощью к властям	12 (8)	0 (0)	0 (0)
Распродажа активов	9 (9)	1 (2)	11 (22)
Снижение ставок заработной платы	7 (7)	1 (5)	14 (29)
Иное	10 (11)	1 (5)	25 (44)
Никаких/все меры неэффективны	0 (1)	25 (18)	...

* Респондентам предлагалось выбрать любое число мер, применявшихся ими для решения проблемы невыплат, и затем указать две наиболее эффективные. В скобках приводятся результаты по всей выборке в целом.

Чаще всего, столкнувшись с невозможностью своевременной оплаты, предприятия-должники прибегали к мерам, направленным на смягчение проблемы ликвидности: 69% переходили на натуральную оплату, 65% пытались ускорить поступление средств от потребителей. Гораздо реже встречались обращения за банковским кредитом (22%) и распродажа активов (9%). Треть респондентов пыталась повысить эффективность, отказываясь от выпуска продукции, не пользующейся спросом. Задержки заработной платы подталкивали к резким изменениям на внутреннем рынке труда: предприятия начинали прибегать к административным отпускам (59% упоминаний) и увольнениям по сокращению штатов (32% упоминаний). В то же время шаги, направленные на снижение цены труда, предпринимались значительно реже: о прекращении выплаты премий сообщили 26%, о снижении ставок заработной платы 7% (самый низкий рейтинг среди всех применявшихся мер). Крайне редки были и обращения за помощью к региональным или местным властям — 12%.

Сходным образом распределялись оценки эффективности перечисленных шагов. Каждое третье предприятие считало наиболее результативным переход на оплату продуктами, каждое четвертое — использование административных отпусков и попытки ускорить поступление средств от потребителей, каждое десятое — отказ от выпуска продукции, не пользующейся спросом. Рейтинг остальных не превышал 10%. Каждое четвертое предприятие рассматривало как неэффективные любые возможные меры по противодействию задержкам зарплаты.

Таким образом, в восприятии менеджеров причины, вызывавшие задержки зарплаты, располагались по степени значимости примерно в том же порядке, который был выявлен при анализе объективных показателей хозяйственной деятельности: нехватка ликвидности; низкая эффективность; высокая стоимость рабочей силы; оппортунистическое поведение.

4.10

Бремя невыплат в оценке руководителей предприятий

Микроэкономический подход к изучению задержек заработной платы предполагает, что их необходимо рассматривать в контексте *альтернативных способов поведения*, доступных экономическим агентам. На протяжении всего переходного периода российская экономика сохраняла огромный “навес”

задолженности по оплате труда. Его поразительная устойчивость означает, что главные действующие лица — менеджеры и работники — либо не были заинтересованы в изменении ситуации, либо не располагали необходимыми для этого средствами.

Задолженность будет постоянно воспроизводиться, если предприятия воспринимают ее не как бремя, а как окно дополнительных возможностей или, по меньшей мере, как нейтральный фактор, практически не влияющий на их экономическое положение. Отсюда, однако, не следует, что нулевой уровень невыплат могло бы обеспечить только введение жестких формальных санкций. Даже при их отсутствии неявные издержки, возникающие при несвоевременном вознаграждении работников, могут быть настолько велики, что предприятиям окажется выгоднее выплачивать его в срок и в полном объеме. В подобных условиях они будут делать все возможное, чтобы не допускать появления невыплат — при нехватке собственных средств прибегать к заимствованиям на рынке (если кредит достаточно дешев); решать проблему ликвидности за счет неплатежей не столько работникам, сколько поставщикам или государству; добиваться снижения стоимости рабочей силы не путем задержек, а прямым сокращением ставок. Лишь в том случае, если неявные издержки, сопряженные с практикой невыплат, не слишком велики, задолженность по заработной плате будет поддерживается на устойчиво высоком уровне²⁶.

В зрелых рыночных экономиках издержки, которые пришлось бы нести фирмам при попытках принудительного заимствования средств у собственного персонала, запретительно высоки. Как следствие, там это явление практически отсутствует. Напротив, его повсеместное распространение в переходной экономике России ясно показывает, что российским предприятиям такая форма заимствований обходится не слишком дорого. Обследование РЭБ дает возможность взглянуть на проблему выгод и издержек, связанных с недоплатой работников, под несколькими различными углами зрения.

Задержки зарплаты как форма принудительного кредитования. Каковы условия, на которых осуществляется “кредитование” работниками своих предприятий? Для заемщиков они весьма привлекательны: такой “кредит” является беспроцентным и не налагает никаких конкретных обязательств по срокам погашения. Но это не значит, что он не влечет за собой дополнительных затрат и потерь. Результаты опроса РЭБ позволяют оценить вероятную стоимость такого рода заимствований.

²⁶ Говоря иначе, равновесная величина невыплат (которая будет соответствовать точке пересечения кривых предельных выгод и предельных издержек, связанных с задержками зарплаты) окажется ненулевой.

Участникам обследования был предложен вопрос: если бы у них была возможность получить кредит для погашения задолженности по заработной плате, то по какой максимальной ставке процента имело бы смысл это делать? Говоря иначе, при какой ставке процента им оказалось бы выгодно заместить банковским кредитом “кредит”, взятый де-факто у собственных работников?

Здесь можно выделить три гипотетических случая:

а) выгоды от несвоевременной оплаты превосходят ее издержки (как денежные, так и неденежные). Тогда обращение за банковским кредитом с целью погашения возникшей задолженности имело бы смысл лишь при одном условии: если бы он предоставлялся по отрицательной ставке процента. Это служило бы компенсацией за потерю того чистого выигрыша, который предприятия получают от задержек зарплаты;

б) издержки, сопряженные с невыплатами, перевешивают их выгоды, но не настолько, чтобы это оправдывало получение банковского кредита по существующим ставкам. В этом случае предприятия также не станут обращаться за замещающим банковским кредитом, поскольку он обойдется им дороже, чем заимствование средств у собственных работников;

в) издержки невыплат значительно превышают связанные с ними выгоды. Только в этом случае обращение за замещающим кредитом, предлагаемым по рыночной цене, было бы экономически оправданным.

По-видимому, для российской промышленности наиболее типичным является второй из описанных случаев. О готовности воспользоваться кредитом для погашения задолженности по заработной плате только при условии, что он будет предложен по отрицательной ставке процента, сообщили всего 5% опрошенных. В то же время средняя ставка, при которой замещающий кредит оказался бы выгоден остальным предприятиям, не превышала 8% годовых. Это намного ниже того уровня процента, под который на момент проведения опроса они могли привлекать банковские займы — 30%. Не нашлось ни одного респондента, который бы счел такую стоимость кредита приемлемой, чтобы воспользоваться им для погашения “зарплатных” долгов²⁷.

Задержки зарплаты и другие способы принудительной мобилизации финансовых ресурсов. Хотя стоимость принудительных заимствований у персонала была значительно ниже цены банковского кредита, это не значит, что она

²⁷ Необходимо уточнить, что на момент опроса ожидаемый годовой темп инфляции составлял примерно 20%. Это означает, что практически все обследованные предприятия были готовы привлекать кредиты для погашения задолженности по заработной плате только по отрицательной реальной ставке процента. Вместе с тем нельзя утверждать, что этот способ борьбы с невыплатами никогда не применялся. Как мы видели, среди предприятий-должников каждое пятое когда-либо в прошлом брало банковский кредит на погашение задолженности перед работниками.

была ниже стоимости аналогичных заимствований у других категорий экономических агентов. Похоже, здесь баланс выгод и издержек был явно не в пользу задержек зарплаты.

Мы уже упоминали, что по сравнению с другими видами просроченных обязательств задолженность по заработной плате составляла относительно небольшую величину. Тем не менее именно она вызывала особую озабоченность менеджеров. Об этом свидетельствуют их ответы на вопрос: как бы они распорядились субсидией, предназначенной специально для расчета по просроченным платежам?

Выяснилось, что если бы такая субсидия была предоставлена, то поставщикам досталось бы 23% ее общей суммы, банкам — 5%, налоговым органам и социальным фондам — 41%, работникам — 31%. Сравнение этих цифр с данными о фактической структуре неплатежей (табл. 4.2) показывает, что выплата задержанной зарплаты являлась для предприятий приоритетной задачей. Почти треть предполагаемой субсидии была бы направлена работникам, хотя долг перед ними составлял чуть более одной десятой от всей суммы просроченных обязательств²⁸.

Задержки или снижение ставок? Трактовка задержек в качестве особой формы гибкости заработной платы наталкивается на серьезное возражение: почему предприятия не пользуются более традиционной и менее экзотической формой гибкости — прямым снижением ставок?

Исследования данного феномена пока не дают убедительного объяснения причин, по которым российские предприятия явно предпочитают задержки зарплаты (напомним, к снижению ставок для решения проблемы невыплат прибегали лишь 7% предприятий-должников, а эффективной эту меру считали не более 1—2%).

Почему же предприятия не сокращают заработную плату даже тогда, когда они демонстрируют неспособность выполнять свои обязательства перед работниками? Возможно, дело в том, что сама постановка вопроса — или задержки, или снижение ставок — не соответствует реальной ситуации, в которой им приходится принимать решения. Во-первых, хотя при невыплатах предприятия действительно редко прибегают к снижению ставок, они

²⁸ Ответы участников опроса предполагают, что наименее обременительным для предприятий является, по-видимому, несвоевременный расчет с поставщиками, на долю которых приходилась почти половина всей просроченной задолженности. Это совпадает с результатом, полученным в 1994 г. в обследовании Всемирного банка. Однако в оценке обременительности невыплат по заработной плате наши выводы расходятся. По данным Г. Альфандари и М. Шаффера, погашение задолженности перед работниками рассматривается руководителями предприятий как менее “срочное” дело по сравнению с погашением задолженности перед государством или банками (см.: Alfandari G., Shaffer M.E. Op. cit.).

достаточно активно начинают сокращать другие, более гибкие компоненты оплаты (на предприятиях-должниках, как было показано, роль премий заметно слабее). Во-вторых, неявные издержки, связанные со снижением ставок, могут превосходить неявные издержки, связанные с задержками выплат. Такой вывод можно сделать на основании оценок социальной взрывоопасности различных способов адаптации, высказанных участниками опроса (табл. 4.10).

Таблица 4.10. Оценки социальной взрывоопасности и различных форм адаптации, баллов

Формы адаптации	Вся выборка	Пред- приятия- долж- ники	Пред- приятия- недолж- ники
Отказ от предоставления социальных благ	2,0	1,8	2,1
Переводы на неполное рабочее время	2,1	1,9	2,2
Административные отпуска	2,3	2,4	2,3
Увольнения по сокращению штатов	3,1	3,1	3,1
Задержки зарплаты	3,5	3,4	3,6
Снижение ставок зарплаты	3,8	3,8	3,7

Респондентам предлагалось оценить по 5-балльной шкале сравнительную взрывоопасность различных мер, которые могут использоваться для приспособления к кризисным условиям (5 баллов — возникновение конфликта практически неизбежно, 1 балл — риска почти нет). Негативная реакция работников на несвоевременные выплаты оказывается сильнее, чем их реакция на большинство других возможных способов адаптации к кризисным условиям. Исключение — попытки снизить ставки зарплаты, которые чреватые еще большим ростом социального напряжения²⁹.

По-видимому, важное обстоятельство, на которое не обращали должного внимания, состоит в том, что проблема выбора между снижением ставок и задержками зарплаты встает перед предприятиями не *ex ante*, а *ex post*, когда они уже столкнулись с невозможностью своевременной оплаты. Ничего удивительного, что в ситуации, когда предприятием накоплены многомесечные невыплаты, попытка снизить ставки способна спровоцировать социальный взрыв, тогда как очередная отсрочка зарплаты предстает как нечто привычное

²⁹ Сходная иерархия факторов конфликтогенности была получена в работе: Ковалева Н. Указ. соч.

и почти неизбежное. В результате попытки пересмотреть формальные условия трудового контракта встречаются крайне редко, а пренебрежение ими становится каждодневной практикой.

Общий баланс выгод и издержек. Более полное представление о балансе выгод и издержек, возникающих в случае задержек зарплаты, можно составить по ответам руководителей предприятий на вопросы о положительных и отрицательных сторонах этого явления.

Каковы, с их точки зрения, главные негативные последствия невыплат? Важнейшими были признаны (см. табл. 4.11): уход наиболее ценных работников (его упомянули 72% предприятий-должников), падение трудовой дисциплины (57%) и обострение отношений между администрацией и трудовым коллективом (50%). Другие негативные эффекты таковы: снижение производительности — 35%, ухудшение репутации предприятия — 24%, затруднения при найме новых работников — 23%, опасность смены руководства предприятия — 13%, угроза забастовок — 10%, ухудшение отношений с властями — 3%. Лишь 1% опрошенных не усматривали в задержках зарплаты никаких негативных моментов.

*Таблица 4.11. Главные отрицательные последствия накопления задолженности по заработной плате, % от числа ответивших**

Отрицательные эффекты	Вся выборка	Предприятия-должники
Потеря наиболее ценных работников	69	72
Падение трудовой дисциплины	55	57
Ухудшение отношений между администрацией и трудовым коллективом	50	50
Снижение производительности труда	38	35
Подрыв репутации предприятия	27	24
Трудности с наймом новых работников	17	23
Положение руководства предприятия становится неустойчивым	12	13
Возникновение угрозы забастовок	10	9
Ухудшение отношений с местными и региональными властями	3	4
Иное	1	1
Никаких отрицательных последствий нет	2	1

* Респондентов просили выбрать не более 3 пунктов из 11 предложенных.

В то же время невыплаты были связаны в глазах руководителей предприятий и с определенными положительными эффектами (табл. 4.12). Так, они позволяли более рационально использовать ограниченные финансовые ресурсы (43% упоминаний), давали возможность избегать массовых увольнений (39%), ускоряли уход ненужных работников (21%), приводили уровень оплаты в соответствие с производительностью труда (18%), смягчали позицию налоговых органов (16%), позволяли не сокращать объем инвестиций (5%), обеспечивали поддержку властей (8%), побуждали работников продавать акции предприятий (4%). В то же время треть опрошенных не усматривала в задержках зарплаты никаких положительных моментов.

*Таблица 4.12. Главные положительные моменты, которые могут иметь для предприятий задержки зарплаты, % от числа ответивших**

Отрицательные эффекты	Вся выборка	Предприятия-должники
Возможность использовать финансовые ресурсы с большей отдачей	45	43
Возможность избегать массовых увольнений	35	39
Ускоряется уход ненужных работников	20	21
Достигается соответствие между зарплатой и реальным уровнем производительности труда	14	18
Возможность получать скидки и отсрочки по налоговым платежам	13	16
Облегчается скупка акций у работников предприятия	6	4
Получение поддержки от местных и региональных властей	5	8
Возможность не сокращать инвестиции	5	5
Иное	2	3
Никаких положительных моментов нет	34	32

* Респондентов просили выбрать не более 3 пунктов из 10 предложенных.

В целом складывается впечатление, что подавляющее большинство руководителей предприятий воспринимали их не как благо, а как безусловное зло — как препятствие, мешающее успешной работе в новых экономических условиях. Показательно в этом смысле соотношение между числом респондентов, не видевших в этом явлении ничего “плохого”, с одной стороны, и ничего “хорошего”, с другой: 1% против 32%. Похоже, прибегая к принудительным заимствованиям у собственного персонала, предприятия чаще всего выступают в роли не столько добровольных, сколько вынужденных “заемщиков”.

Невыплаты и поведение работников

Обратимся теперь к другому участнику трудовых отношений — самим работникам. Именно их ответные действия образуют главный элемент неявных издержек, с которыми приходится считаться предприятиям-должникам. Чем короче срок, в течение которого работники готовы мириться с невыплатами, тем пунктуальнее (при прочих равных условиях) будут вести себя работодатели. Возникает вопрос: какова реакция персонала предприятий-должников на задержки зарплаты и в какой мере она способна оказывать дисциплинирующее воздействие на политику менеджмента?

Несмотря на огромный объем невыплат, сами работники продолжают относиться к ним на удивление терпимо. Во всяком случае таково было мнение подавляющего большинства участников опроса РЭБ.

В ходе обследования респондентов просили оценить, каков, на их взгляд, порог терпимости работников к задержкам зарплаты (см. табл. 4.13). Вопрос задавался в трех версиях — применительно к отдельному работнику; половине персонала; всем занятым на предприятии. Как выяснилось, для того чтобы ситуация стала критической, зарплата должна не выплачиваться отдельному работнику — 4,8 месяца подряд, половине персонала — 3,9 месяца, всем работающим на предприятии — 4,4 месяца. Оценки предприятий-должников были еще выше: соответственно 5,6, 4,5 и 5,5 месяца. В данном случае не так важно, насколько они точны. Самое главное — это твердая убежденность руководителей предприятий, что они могут свободно манипулировать сроками оплаты в очень широком диапазоне, не опасаясь социального взрыва³⁰.

Обращает на себя внимание то обстоятельство, что на большей части предприятий-должников фактическая недоплата (эквивалентная 2,5—3 месячным фондам заработной платы) была существенно ниже этих критических значений. Другими словами, чаще всего ситуация находилась на достаточном удалении от опасной черты, что давало администрации возможность не доводить дело до открытых конфликтов.

³⁰ В одном отношении полученные результаты выглядят достаточно парадоксально: в случае хронических невыплат половине персонала события начинают принимать угрожающий оборот раньше (почти на целый месяц!), чем в случае невыплат отдельному работнику или всем занятым. Чем это можно объяснить? Выскажем предположение, что когда одной части работников зарплата выплачивается вовремя, а другой постоянно задерживается, ситуация быстрее выходит из-под контроля вследствие ее явно дискриминационного характера. Скорее всего, руководители предприятий, которым по собственному опыту известно, чем чревато демонстративное пренебрежение нормами “справедливости”, учитывали это в своих ответах.

Таблица 4.13. Оценки “порога терпимости” наемных работников по отношению к невыплатам заработной платы, мес.

Группы предприятий	Чтобы ситуация стала взрывоопасной, сколько месяцев подряд должна не выплачиваться зарплата:		
	отдельному работнику	половине персонала	всем работникам предприятия
Вся выборка	4,8	3,9	4,4
Предприятия-должники	5,6	4,5	5,5
Предприятия-недолжники	3,5	2,8	3,2

Поразительно высокий порог терпимости к практике невыплат объясняется, конечно, не тем, что она оказывает несущественное влияние на положение работников, а отсутствием у них эффективных средств, чтобы ей противостоять. Низкая правовая защищенность, слабость и несамостоятельность профсоюзов, напряженная ситуация на локальных рынках труда — все это сводит к минимуму возможности противодействия.

Как известно, на протяжении всего переходного периода уровень забастовочной активности в российской экономике оставался весьма умеренным. Поэтому в нашем обследовании вопрос, касавшийся этого аспекта трудовых отношений, был сформулирован максимально широко. Респондентов просили указать, как часто из-за задержек зарплаты на их предприятиях возникали забастовки *или* угрозы их проведения.

Оказалось, что в 1996—1999 гг. забастовки или угрозы их проведения возникали часто на 4% опрошенных предприятий, иногда — на 22%, никогда — на 74% (см. табл. 4.14). Для более раннего периода (1992—1995 гг.) цифры были еще скромнее: 1, 16 и 83% соответственно. Эти показатели можно рассматривать как наглядное подтверждение неэффективности коллективных форм противодействия задержкам зарплаты.

О том же говорят экспертные суждения руководителей предприятий. Как уже было отмечено, лишь один из каждых десяти опрошенных упомянул среди главных отрицательных последствий невыплат угрозу возникновения забастовок. Правда, свыше половины указали на возможность ухудшения в этом случае отношений между администрацией и трудовым коллективом. По-видимому, более типичной была ситуация, когда реакция работников на задержки зарплаты выражалась в менее открытых и организованных формах, чем забастовки.

Таблица 4.14. Распределение респондентов по ответу на вопрос: “Как часто на Вашем предприятии возникали заботовки или угрозы заботовок из-за задержек зарплаты?”, % (все ответившие = 100%)

Группы предприятий	1992—1995 г.			1996—1999 г.		
	часто	иногда	никогда	часто	иногда	никогда
Вся выборка	1	16	83	4	22	74
Предприятия-должники	0	24	76	8	32	60
Предприятия-недолжники	1	7	92	0	11	89

Другой возможный способ защиты работниками своих интересов — обращения в суды с требованиями о выплате задержанной заработной платы — использовался намного чаще³¹. В течение 1999 г. почти половине опрошенных предприятий пришлось выступать ответчиками по таким делам. Однако и здесь активность работников была не слишком высока. Число исков, приходившихся на одно предприятие, было равно 13. Это означает, что в суд обращались чуть более 1% всех занятых на предприятиях-должниках³².

Еще одним потенциальным ограничителем может выступать контроль со стороны органов трудовой инспекции. Но, похоже, действенность этого дисциплинирующего механизма также была недостаточной. В течение 1999 г. примерно на 10% предприятий-должников налагались штрафы за задержки зарплаты, среднее число санкций в расчете на одно такое предприятие равнялось 3 (данные регулярного опроса РЭБ, проведенного в апреле 2000 г.).

Наконец, самый простой способ реагирования на невыплаты — смена места работы. Влияние задолженности по заработной плате на мобильность рабочей силы — один из наиболее интересных и активно обсуждавшихся

³¹ По данным Министерства юстиции Российской Федерации, в 1997 г. в российских судах слушалось 1,3 млн. дел о несвоевременных выплатах заработной платы (Обзор экономики России. 1998. № 2. С. 42). Высказывалось предположение, что рост числа таких исковых заявлений поощряли сами предприятия. Дело в том, что обязательства, вытекающие из судебных решений, подлежат удовлетворению в первоочередном порядке. Таким образом, подавая иски на самих себя, предприятия получали возможность оплачивать своих работников, несмотря на существование непогашенной задолженности по налогам и отчислениям в социальные фонды.

³² Мы не спрашивали участников обследования об исходе судебных дел, где им приходилось выступать ответчиками. Но из других источников известно, что хотя суды практически всегда принимают сторону работников, предприятия имеют возможность игнорировать их решения, не опасаясь сколько-нибудь серьезных санкций.

аспектов проблемы, который заслуживает самостоятельного рассмотрения (ему посвящен следующий раздел). Пока же заметим, что лишь незначительная часть персонала предприятий-должников решалась “голосовать ногами”: коэффициент выбытия рабочей силы за первые 9 месяцев 1999 г. составил на них 17% (при коэффициенте увольнений по собственному желанию 12%).

Таким образом, подавляющее большинство работников, страдавших от невыплат, пассивно выжидали, когда же ситуация изменится к лучшему. Наиболее типичная реакция на появление задержек носила спонтанный характер и выражалась в падении трудовой дисциплины и снижении производительности. Об этом говорят как объективные показатели деятельности предприятий, так и качественные оценки их руководителей. Уже упоминалось, что на предприятиях-должниках интенсивность труда была почти на четверть ниже, чем на предприятиях-недолжниках. Невыплаты сопровождалась также снижением требований к производственной дисциплине: в первой группе доля дисциплинарных увольнений в общем числе выбытий составляла 7%, тогда как во второй — 11%. Напомним, что свыше половины опрошенных признали, что задержки ухудшают трудовую дисциплину, а две пятых — что они ведут к падению производительности³³.

Можно утверждать, что ответы участников опроса были выдержаны в духе теории эффективной заработной платы (*efficiency wage theory*), которая постулирует существование положительной обратной связи между вознаграждением работников и их трудовыми усилиями. Предполагается, что в определенных пределах действует закономерность: чем выше оплата, тем выше производительность. В результате, если, стремясь к экономии издержек, фирмы сокращают зарплату, это может оборачиваться для них дополнительными потерями: в ответ работники начинают трудиться с меньшей отдачей. Похоже, большинство руководителей российских предприятий считают, что аналогичный механизм действует и при несоблюдении установленных сроков оплаты. Это объясняет, почему попытки “притянуть” контрактную заработную плату к существующему уровню производительности с помощью задержек могут заканчиваться неудачей.

³³ Наши результаты перекликаются с оценками Дж. Эрла и К. Сабирьяновой (Earle J.S., Sabirianova K. *Equilibrium and Wage Arrears*). Они выделяют следующие виды издержек, которые приходится нести предприятиям при несвоевременной оплате работников: падение интенсивности и производительности труда; усиление текучести кадров; повышение забастовочной активности; штрафы за несоблюдение сроков оплаты, налагаемые органами трудовой инспекции.

4.12

Невыплаты

и мобильность рабочей силы

Невыплаты оказывают разнонаправленное воздействие на мобильность рабочей силы. С одной стороны, они усиливают стимулы к смене места работы. С другой, выступают как специфическая форма *отложенных платежей* (deferred payments)³⁴. Из экономической теории известно, что отложенное вознаграждение привязывает работников к рабочим местам. Так же могут действовать и задержки зарплаты: ведь тот, кто решил покинуть предприятие, так и не получив всех недовыплаченных заработков, рискует остаться без них навсегда. Априори невозможно сказать, какой из эффектов сильнее, положительно или отрицательно влияют невыплаты на стремление работников сменить место работы³⁵.

К сожалению, до сих пор отсутствовали эмпирические данные о том, насколько многочисленны случаи, когда работники покидают свои предприятия, так и не получив полного расчета (включая задержанную ранее зарплату). В нашем исследовании такая информация была собрана впервые.

Как выяснилось, у многих предприятий действительно часто не хватало средств на выплату задержанной зарплаты и выходных пособий уходившим работникам. Задолженность перед ними достигала 9% общей суммы невыплат. “Всегда” производить своевременный расчет удавалось лишь каждому десятому предприятию, примерно треть предприятий была способна делать это “часто” и еще одна треть — “иногда”. Наконец, у 26% денег на требуемые выплаты не хватало “никогда”.

В результате примерно половина выбывших покидали предприятия, продолжая оставаться их “кредиторами”. Это плохо согласуется с предположением, что страх навсегда лишиться задержанной зарплаты накрепко привязывает людей к их нынешним местам. По оценкам респондентов, окончательный расчет с выбывшими работниками растягивался в среднем на полгода (5,4 месяца).

³⁴ Это впервые показали Х. Леманн, Дж. Уордсворт и А. Аквисти (Lehmann H., Wardsworth J., Acquisti A. Op. cit.).

³⁵ По оценкам Дж. Эрла и К. Сабирьяновой, задержки зарплаты на *данном* предприятии скорее активизируют, чем тормозят отток рабочей силы. В то же время широкое распространение задержек на *других* предприятиях региона снижает мобильность работников и способствует их закреплению на нынешних рабочих местах. См.: Earle J.S., Sabirianova K.S. Understanding Wage Arrears in Russia; Earle J.S., Sabirianova K. Equilibrium and Wage Arrears.

Каково же общее влияние невыплат на мобильность рабочей силы? Какой эффект доминировал — стимулирующий или сдерживающий?

Согласно результатам проведенного обследования, чистый эффект задержек зарплаты с точки зрения интенсивности движения кадров был положительным (см. табл. 4.15). За первые три квартала 1999 г. прирост занятости на предприятиях-должниках составил -3% , тогда как на предприятиях-недолжниках — $+5\%$. Еще более красноречивые результаты можно получить, разбив предприятия-должники на подгруппы в зависимости от размера невыплат. Если на предприятиях с небольшой задолженностью численность занятых возросла за рассматриваемый период на 1% , то на предприятиях со средней и большой задолженностью сократилась — соответственно на 2 и 7% . При этом на предприятиях-недолжниках коэффициент выбытия рабочей силы был в полтора раза ниже, чем на предприятиях-должниках, и почти в два раза ниже, чем на предприятиях-должниках со значительным объемом невыплат³⁶.

Решение работника об увольнении зависит не только от регулярности выплат на его нынешнем месте работы, но и от того, как обстоят дела на других предприятиях, куда он может обратиться в поисках трудоустройства. Если там невыплаты еще больше, смена работы теряет смысл. Здесь также прослеживается четкая закономерность (табл. 4.15): на предприятиях с менее длительными задержками, чем в среднем по региону, число рабочих мест увеличилось (на 1%), на предприятиях с такими же или еще более длительными задержками, чем в среднем по региону, уменьшилось (соответственно на 6 и 8%).

А вот что получается, если сравнить предприятия, располагавшие и не располагавшие средствами для своевременного расчета с выбывшими работниками. На тех, где необходимые средства находились всегда, чистое изменение занятости составило $+6\%$, а на тех, где их не хватало никогда, — -10% . Другими словами, невозможность получить полный расчет скорее подталкивала работников к уходу, чем тормозила его. Интересно отметить, что неспособность рассчитаться с выбывающими работниками не мешала предприятиям активно прибегать к увольнениям по сокращению штатов. Доля таких увольнений в группе “никогда” достигала 10% от общего числа выбывших, в то время как в остальных группах колебалась от 2 до 6% .

³⁶ Интересно, что в структуре выбытия рабочей силы особых различий не отмечалось. На всех предприятиях независимо от наличия или отсутствия задержек доминировали увольнения по собственному желанию, тогда как роль вынужденных увольнений была минимальной.

Таблица 4.15. Показатели движения рабочей силы на предприятиях — респондентах РЭБ, январь—сентябрь 1999 г.

Группы предприятий	Доля предприятий, %	Изменение численности занятых, %	Кэффициенты выбытия/ найма рабочей силы, %	Структура выбытия (все выбывшие = 100%)*:			
				a	b	c	d
Вся выборка	100	+1	14/15	71	9	5	15
Предприятия-должники	47	-3	17/14	72	7	7	14
Предприятия-недолжники	53	+5	11/16	70	11	3	16
Предприятия с небольшой задолженностью по зарплате**	34	+1	16/17	70	10	5	15
Предприятия со средней задолженностью по зарплате***	30	-2	17/15	74	4	8	14
Предприятия с большой задолженностью по зарплате****	36	-7	20/13	75	9	7	9
Предприятия с менее длительными задержками зарплаты, чем в среднем по региону	41	+1	14/15	69	10	7	14
Предприятия с такими же задержками зарплаты, как в среднем по региону	27	-6	22/16	79	6	3	12
Предприятия с более длительными задержками зарплаты, чем в среднем по региону	32	-8	22/14	72	5	12	11
Предприятия, у которых всегда хватало средств на расчет с уходившими работниками	38	+6	12/18	71	10	2	17
Предприятия, у которых обычно хватало средств на расчет с уходившими работниками	28	+1	11/12	67	11	6	16
Предприятия, у которых обычно не хватало средств на расчет с уходившими работниками	20	-1	18/17	77	9	4	10
Предприятия, у которых никогда не хватало средств на расчет с уходившими работниками	14	-10	21/11	73	6	10	11

* a — доля уволенных по собственному желанию, b — доля уволенных за нарушения трудовой дисциплины, c — доля уволенных по сокращению штатов, d — доля уволенных по другим причинам.

** Менее одного месячного фонда оплаты труда.

*** От одного до двух месячных фондов оплаты труда.

**** Свыше двух месячных фондов оплаты труда.

Таким образом, стимулирующий эффект был явно сильнее. Ни задержки текущей зарплаты, ни невозможность получить при увольнении полный расчет не были в глазах работников весомым аргументом, чтобы до последнего оставаться на предприятиях-неплательщиках. О том же говорят качественные оценки менеджеров. Напомним, что почти три четверти “должников” видели главный отрицательный результат невыплат в потере наиболее ценной части персонала, а каждый четвертый указал на возрастающие трудности с наймом новых работников.

Но почему многие работники, которым своевременно не выплачивается зарплата, несмотря ни на что остаются на месте? По мнению руководителей предприятий, это происходит по нескольким причинам (табл. 4.16).

*Таблица 4.16. Основные причины, удерживавшие работников на предприятиях несмотря на задержки зарплаты, % от числа ответивших**

Факторы	Вся выборка	Предприятия-должники
Страх остаться безработным	67	73
Ожидание, что задолженность вскоре будет погашена	40	39
Привязанность к трудовому коллективу	28	29
Отсутствие другой работы вблизи от дома	27	28
Еще более длительные задержки на других предприятиях	27	27
Наличие побочных заработков	17	22
Предпенсионный возраст	17	13
Невозможность найти работу с такой же зарплатой	11	9
Невозможность найти работу с таким же объемом социальных благ	6	4
Опасение не получить при увольнении всю сумму задержанной зарплаты	1	1
Иное	3	2

* Число пунктов, выбираемых респондентами, не ограничивалось.

Главные из них связаны с неблагоприятной ситуацией на местных рынках труда: 73% предприятий-должников были убеждены, что от увольнения работников удерживает страх перед безработицей, 9% — невозможность подыскать работу с таким же уровнем оплаты, 4% — опасение не найти работу с таким же объемом социальных благ. Подтвердилось и предположение,

что мобильность могут тормозить задержки зарплаты на других предприятиях региона: так посчитали 27%. Не менее важно месторасположение предприятия: на отсутствие у работников других возможностей трудоустройства вблизи от дома указали 28%. Привязанность к трудовому коллективу (ее упомянули 29% предприятий-должников) можно рассматривать как социологический аналог экономического понятия инвестиций в специальный человеческий капитал. Приняв такую интерпретацию, можно сделать вывод, что накопление специального человеческого капитала также являлось фактором, серьезно ослаблявшим стимулы к уходу.

В итоге доминирующей оказывалась чисто выжидательная стратегия: среди причин, привязывавших работников к нынешнему месту, 39% опрошенных назвали надежду, что задолженность будет вскоре погашена (второй по значимости фактор); 22% указали на возможность подработок; 13% — на высокую долю лиц предпенсионного возраста. Самое интересное, что, по мнению руководителей предприятий, опасение не получить при увольнении всю сумму задержанной ранее заработной платы не играет практически никакой роли при принятии решений о смене места работы. Лишь 1% опрошенных выбрал такой вариант ответа.

Таким образом, и объективные показатели движения рабочей силы, и экспертные оценки менеджеров дают веские основания полагать, что влияние задержек зарплаты в качестве особой формы отложенного платежа является достаточно ограниченным.

4.13

Заключение

Наше исследование подтвердило, что задержки заработной платы стали одним из главных способов адаптации российского рынка труда к шокам переходного периода. Этот механизм, спонтанно нащупанный участниками рынка, активно используется предприятиями разных размеров, отраслевой принадлежности и форм собственности.

С проблемой невыплат приходилось сталкиваться практически всем участникам обследования, проведенного “Российским экономическим барометром”. На момент опроса средний объем их просроченных обязательств перед работниками был эквивалентен 2—2,5 месячного фонда заработной платы, что, по меркам предшествующих лет, может считаться относительно умеренной величиной. Как было установлено, невыплаты — весьма динамичное явление с очень высокими темпами погашения имеющейся задолженности и накопления новой.

Задержки зарплаты отражаются на всех аспектах функционирования предприятий-должников. По результатам финансово-хозяйственной деятельности они находятся далеко позади предприятий-недолжников. Таким образом, наличие/отсутствие невыплат служит достаточно надежным критерием, позволяющим отделять успешные предприятия от предприятий, так и не сумевших доказать свою жизнеспособность в новых условиях. Задолженность по заработной плате тесно связана с состоянием взаиморасчетов, показателями эффективности и характеристиками использования рабочей силы. По-видимому, реже невыплаты генерируются такими факторами, как завышенные ставки заработной платы и оппортунистическое поведение менеджеров.

Давая некоторую передышку предприятиям, которым в иной институциональной среде угрожала бы реорганизация или ликвидация, они подрывают стимулы к реструктуризации, диктуемой интересами долгосрочного развития. С одной стороны, именно среди предприятий-должников концентрируется основная масса потенциальных банкротов, которым невыплаты помогают удерживаться на плаву. С другой стороны, такие предприятия не располагают необходимыми ресурсами для проведения глубокой реструктуризации собственными силами. Как следствие, тормозится процесс рыночного отбора, направленный на отсев нежизнеспособных предприятий и некомпетентных менеджерских команд: происходит консервация исходно неэффективной структуры производства и занятости.

Подавляющее большинство российских менеджеров видят в проблеме невыплат серьезное препятствие для нормальной хозяйственной деятельности и предпринимают разнообразные шаги по ее смягчению. Негативные последствия, к которым приводят задержки зарплаты, перевешивают в их глазах возможные позитивные эффекты. Однако возникающие при этом явные и неявные издержки не настолько велики, чтобы российские предприятия стремились поддерживать задолженность по заработной плате на нулевом уровне, как это обычно происходит в зрелых рыночных экономиках. Относительно невысокие издержки, сопутствующие практике невыплат, помогают понять, почему предприятия-должники так редко прибегают к альтернативному способу регулирования стоимости рабочей силы — прямому снижению ставок (еще парадоксальнее, что многие не останавливаются и перед их *повышением*).

Наш анализ подтвердил также исключительно высокую степень терпимости, с какой относятся к задержкам зарплаты сами работники. Имеющийся в их распоряжении набор средств воздействия на менеджмент ограничен и малоэффективен. Угроза забастовок, вмешательство судов, контроль со стороны

органов трудовой инспекции, опасность потерять наиболее ценные кадры — этих дисциплинирующих механизмов недостаточно, чтобы заставить руководителей предприятий придерживаться установленных сроков оплаты.

В результате российская экономика оказалась заперта в “плохом” равновесии с устойчиво высоким уровнем недоплаты³⁷. Это равновесие является “плохим” по нескольким причинам. Помимо того, что практика невыплат препятствует процессу реструктуризации, она порождает целый ряд негативных экстерналильных эффектов. В условиях хронической недоплаты стирается грань между оппортунистическим и неоппортунистическим поведением менеджмента, складываются благоприятные условия для эксплуатации работников. К задержкам начинают прибегать даже относительно успешные предприятия, располагающие необходимыми денежными ресурсами. Резко усиливается информационная непрозрачность трудовых отношений. Смена места работы превращается в своего рода лотерею: при трудоустройстве работник не знает заранее, каким будет его реальное вознаграждение, так как вероятность задержек не поддается точной оценке. Это искажает и замедляет перераспределительные процессы на рынке труда, многократно увеличивая число проб и ошибок. Наконец, подрывается уважение к одному из главных институтов, составляющих фундамент современной экономики, — институту контракта; систематическое нарушение договорных обязательств становится нормой деловых отношений. Без надежного защищенных контрактов становится невозможно планирование экономической деятельности на длительную перспективу, это ведет к сужению временного горизонта при принятии решений и ослабляет стимулы к инвестициям в специальный человеческий капитал.

На новом этапе реформ выход из “плохого” равновесия с устойчиво высоким уровнем задолженности по заработной плате становится одной из приоритетных задач. Ее, как следует из нашего анализа, можно пытаться решать несколькими путями:

- облегчать бремя уже накопленных “зарплатных” долгов (прямо — предоставляя предприятиям субсидии или льготные кредиты, косвенно — ускоряя темпы инфляции);
- повышать степень монетизации экономики, принимать меры, направленные на вытеснение бартера и повышение доли денежных расчетов;
- создавать условия, способствующие повышению эффективности деятельности предприятий-должников;
- снижать уровень издержек на рабочую силу (за счет сокращения начислений на фонд оплаты труда и т. п.);

³⁷ Характеристики этого “плохого” равновесия обсуждаются в работах: Earle J.S., Sabirianova K. *Equilibrium and Wage Arrears*; Gimpelson V. *Op. cit.*

• ужесточать формальные санкции за нарушение установленных сроков оплаты (это может быть расширение зоны персональной ответственности менеджеров за несоблюдение индивидуальных и коллективных трудовых контрактов, начисление пени на накопленную задолженность по заработной плате, ускоренное банкротство предприятий с просроченными обязательствами перед работниками, наделение трудовых инспекций дополнительными полномочиями и т. п.);

• усиливать переговорные позиции работников в их взаимоотношениях с работодателями (более широкое распространение правовой информации, обеспечение большей автономии профсоюзов, увеличение пропускной способности судебной системы, повышение пособий по безработице и т. д.).

Развитие российской промышленности в 1999 г. стало своеобразным естественным экспериментом, дающим наглядное представление о том, какая часть “зарплатных” долгов может быть ликвидирована за счет макроэкономических факторов. Инфляционный всплеск, последовавший за августовским кризисом 1998 г., привел к обесценению накопленной задолженности примерно на треть, а начавшееся вскоре оживление позволило сократить ее еще примерно на столько же. Оставшуюся часть можно рассматривать как обусловленную действием структурных факторов. Для ее устранения необходима переналадка всей системы стимулов (как положительных, так и отрицательных), направляющих поведение предприятий на рынке труда. Речь идет об институциональных изменениях, которые ужесточали бы санкции за несвоевременную оплату и/или усиливали переговорные позиции работников.

Обсуждение нормативных аспектов проблемы невыплат выходит за рамки настоящей работы. Отметим только, что кажущиеся, на первый взгляд, привлекательными меры (вроде предоставления целевых субсидий на погашение “зарплатных” долгов или контролируемой инфляции) способны принести лишь временное облегчение. На деле они будут загонять болезнь вглубь, создавая условия для восстановления задолженности в больших масштабах. Вместе с тем многие из предлагавшихся радикальных решений (вроде введения уголовной ответственности руководителей предприятий за задержки зарплаты) способны привести к еще более глубоким искажениям в функционировании рынка труда. Сверхжесткий подход, успешно примененный некоторыми восточноевропейскими странами на ранних этапах рыночных реформ, мог сработать, пока число неплательщиков зарплаты оставалось ограниченным. Однако в условиях, когда почти каждое второе-третье предприятие в российской промышленности обременено долгами по заработной плате, применение сверхжестких санкций невозможно как по экономическим, так и по политическим причинам³⁸.

³⁸ В 1998 г. в Уголовный кодекс Российской Федерации были внесены дополнения, установившие уголовную ответственность за нарушения сроков оплаты, но лишь при условии, если задержки носили умышленный характер. Это условие делает данную статью Уголовного кодекса реально не работающей.

Время для радикальных решений, по-видимому, упущено, положительные результаты может дать лишь постепенная перенастройка институциональной системы. На наш взгляд, политика в этой области должна быть предельно осторожной. Вероятно, здесь необходимы поэтапные изменения, причем идущие по нескольким направлениям одновременно. Очевидно также, что попытки решить проблему невыплат в коммерческом секторе при продолжающемся невыполнении своих обязательств государством были бы обречены на неудачу.

В сложившихся условиях нужно быть готовым к тому, что при любых, даже незначительных перепадах рыночной конъюнктуры задержки зарплаты будут напоминать о себе вновь и вновь. Этот механизм приспособления хорошо освоен российским рынком труда, весьма удобен для предприятий и стал привычным для работников. Общий вывод, вытекающий из нашего исследования задержек зарплаты на микроуровне, не слишком оптимистичен: в обозримой перспективе перевод российской экономики в режим с нулевым уровнем невыплат едва ли осуществим, так что ей предстоит еще долгое время нести груз связанных с ними проблем.

ПОСТОКРИПТУМ

РОССИЙСКИЙ РЫНОК ТРУДА ПОСЛЕ АВГУСТОВСКОГО ШОКА

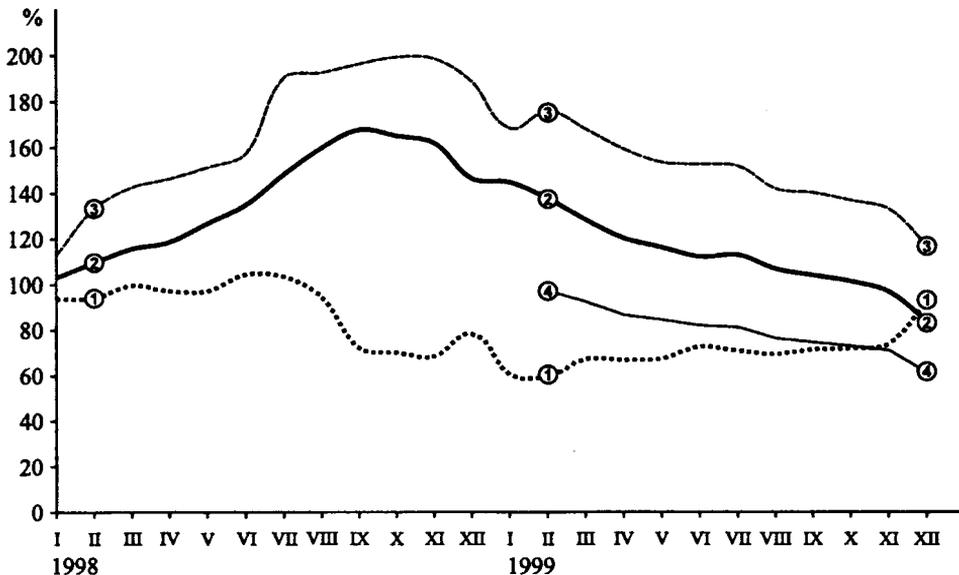
Финансовый кризис в августе 1998 г., разразившийся после известных решений российского Правительства и Центрального банка о дефолте по краткосрочным государственным обязательствам, девальвации рубля и моратории на валютные платежи российских фирм их зарубежным партнерам, стал переломным моментом в развитии переходной экономики России. Он привел к краху крупнейших банков и общему параличу всей финансовой системы, четырехкратному обесценению национальной валюты и стремительному взлету инфляции, резкому падению ВВП и драматическому обесценению доходов населения. Но одновременно августовский макроэкономический шок создал предпосылки для выхода российской экономики из беспрецедентного по продолжительности спада, длившегося почти целое десятилетие. Обвал курса рубля повысил ее конкурентоспособность, дав мощные стимулы импортозамещению и расширению экспорта. В сочетании с резким повышением мировых цен на сырье (прежде всего — энергетические ресурсы, составляющие основную статью российского экспорта) это позволило переломить инерцию кризисного развития и вывело российскую экономику на траекторию

роста. Уже к концу 1998 г. ситуация стабилизировалась, а на протяжении большей части 1999 г. наблюдался энергичный рост ВВП и особенно — промышленного производства.

Столь быстрым восстановлением после кризисных потрясений российская экономика была во многом обязана отсутствию тесных взаимосвязей между финансовым и реальным секторами. Главный удар пришелся по новому частному сектору (торговле, рекламе, финансовым услугам и т. п.). Пертурбации в традиционном секторе (охватывающем ведущие отрасли материального производства) носили краткосрочный характер и были в основном связаны с временной невозможностью осуществления расчетов из-за ступора банковской системы, а также с “зависанием” средств части предприятий в проблемных банках. Но общий эффект с точки зрения стимулов для развития реального сектора был, несомненно, положительным.

Как и всегда в подобных случаях, по горячим следам августовского кризиса не было недостатка в пессимистических прогнозах, предрекавших грядущее закрытие многих тысяч предприятий, массовые высвобождения рабочей силы и неминуемую катастрофу на рынке труда. Какой же на деле оказалась его реакция на макроэкономический шок и последовавшее за ним вскоре оживление производства? Как произошедшие изменения отразились на динамике заработной платы, занятости и безработицы? В какой мере при амортизации последствий очередного спада были задействованы “нестандартные” формы адаптации, сложившиеся в предшествующий период, и что стало происходить с ними позднее, в непривычных для переходной российской экономики условиях подъема? “Портрет” российской модели рынка труда был бы неполон без анализа ключевых тенденций послеавгустовского развития.

Начнем с того, что все основные индикаторы, по которым можно судить о состоянии рынка труда, отреагировали на события августа 1998 г. практически мгновенно (см. рис. П.1—П.4). Уже со следующего месяца наблюдается рост численности официально зарегистрированных безработных и уменьшается заявленный спрос на рабочую силу; увеличиваются потери рабочих мест на средних и крупных предприятиях и расширяется охват их персонала административными отпусками и переводами на сокращенное рабочее время; обозначается глубокий “провал” в динамике реальной заработной платы и скачкообразно возрастает объем задолженности по оплате труда. Но сохраняются отмеченные негативные тенденции очень недолго и уже на рубеже 1998—1999 гг. их действие затухает; при этом реакция количественных показателей была выражена достаточно слабо и явно не соответствовала масштабам разразившегося кризиса.



-①..... Индекс реальной заработной платы (декабрь 1997 г. = 100%)
- ②—— Индекс задолженности по оплате труда (декабрь 1997 г. = 100%)
- ③—— Индекс количества предприятий-должников (декабрь 1997 г. = 100%)
- ④—— Индекс численности работников, имеющих невыплаты (январь 1999 г. = 100%)

Рис. П.1. Динамика реальной заработной платы и задолженности по оплате труда (1998—1999 гг.), %

Как и в предшествующих кризисных эпизодах, основной удар приняла на себя заработная плата. В конце 1998—начале 1999 гг. месячные темпы снижения реальных заработков достигали 10—20% (рис. П.1). Но поскольку динамика цен производителей сильно отставала от динамики потребительских цен, сокращение “производственной” реальной заработной платы было намного скромнее, чем “потребительской”. Это объясняется особенностями августовского макроэкономического шока, выразившегося в обвальном обесценении рубля, что означало резкое удорожание импортных потребительских товаров (сходное соотношение между темпами изменения ИЦП и ИПЦ наблюдалось в первые месяцы после “черного вторника” в 1994 г.). Тем не менее эффект от сокращения реальной заработной платы был настолько внушителен (по официальным оценкам, кумулятивное падение с августа 1998 г. по февраль 1999 г. составило 40%), что он обеспечил ощутимое снижение издержек на рабочую силу даже несмотря на замедленную динамику цен производителей.

Наиболее оперативно отреагировала скрытая оплата труда (прежде всего — в новом частном секторе). Многие фирмы существенно сократили либо полностью прекратили выплаты “черным налом”, широкое распространение получила практика перевода “долларовых” зарплат в “рублевые” по прежнему, докризисному курсу, что означало их фактическое снижение в 3—4 раза. (Понятно, что для официальной статистики подобные формы адаптации оставались за кадром.)

Активная ценовая подстройка сделала количественную подстройку почти ненужной. Согласно официальным данным Госкомстата России, для общей занятости августовские потрясения прошли практически незаметно: после кризиса численность занятых в экономике продолжала уменьшаться с той же скоростью, что и до кризиса, приблизительно на 100 тыс. человек в месяц (уже в феврале 1999 г. она стабилизировалась). Что касается средних и крупных предприятий, то здесь чувствительность занятости оказалась несколько выше. Нижняя точка была достигнута в январе 1999 г., общее сокращение рабочих мест по сравнению с их предкризисным количеством составило 2,7%. Примерно того же порядка была реакция показателей рабочего времени: в конце 1998 г. средняя продолжительность труда была на 1—2% меньше уровня годичной давности.

Похоже, бóльшие потери в занятости понесли малые предприятия: к середине 1999 г. численность их персонала уменьшилась на 6,5% по сравнению с докризисным уровнем — с 7,8 до 7,5 млн. человек.

Макроэкономические неурядицы практически не отразились на интенсивности найма и выбытия рабочей силы (рис. П.2). В четвертом квартале 1998 г. коэффициент найма оставался примерно на том же уровне, что и в третьем квартале, а коэффициент выбытия вырос всего на 0,4 процентного пункта¹. Почти неразличимой была и активизация процесса высвобождения рабочей силы: квартальный коэффициент вынужденных увольнений повысился с 0,6 до 0,7%. Произошло также небольшое сокращение доли вакантных рабочих мест (по данным отчетности средних и крупных предприятий) — с 0,9% в середине до 0,8% в конце 1998 г. и затем до 0,7% в начале следующего 1999 г.

Характерно и то, как повели себя после августовского кризиса показатели регулируемого рынка труда. Уровень регистрируемой безработицы увеличился всего на 0,2 процентного пункта (с 2,5% в августе 1998 г. до 2,7% в феврале 1999 г.), заявленный спрос на рабочую силу сократился на 0,17

¹ Госкомстат России публикует данные о принятых и выбывших работниках нарастающим итогом с начала года. Нами они пересчитаны для каждого квартала в отдельности.

процентного пункта (с 0,64% в августе до 0,47% в ноябре 1998 г.); коэффициент напряженности на рынке труда вырос с 4,4 незанятых, ищущих работу, в расчете на одну вакансию в августе 1998 г. до 6,6 — в январе 1999 г. (рис. П.3). Как ни парадоксально, но даже в точке посткризисного максимума (февраль 1999 г.) регистрируемая безработица не достигала значений, отмечавшихся в более “спокойные” первые кварталы 1998 г.²

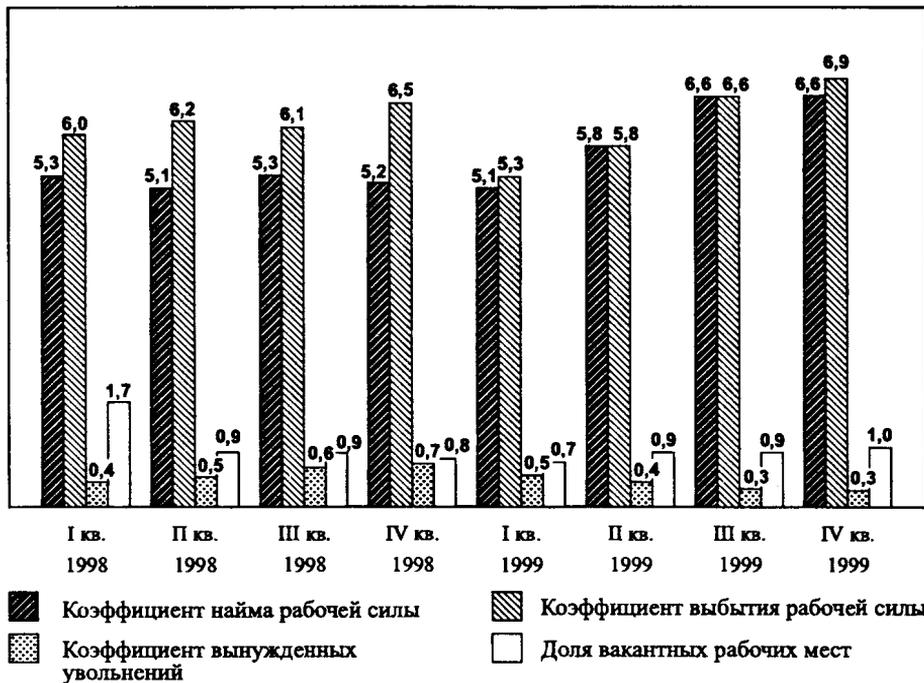


Рис. П.2. Квартальные показатели движения рабочих мест и вакансий на средних и крупных предприятиях (1998—1999 гг.), % от среднесписочной численности персонала

² Если оперировать приростными величинами, то может показаться, что после августа 1998 г. на регулируемом рынке труда сложилась критическая ситуация. Так, в посткризисный период увеличение числа зарегистрированных безработных составило 11,5%, сокращение количества заявленных вакансий — 27,5%, повышение коэффициента напряженности — 50%. Однако столь впечатляющая динамика объясняется очень просто — крайне низкими исходными значениями всех рассматриваемых показателей.

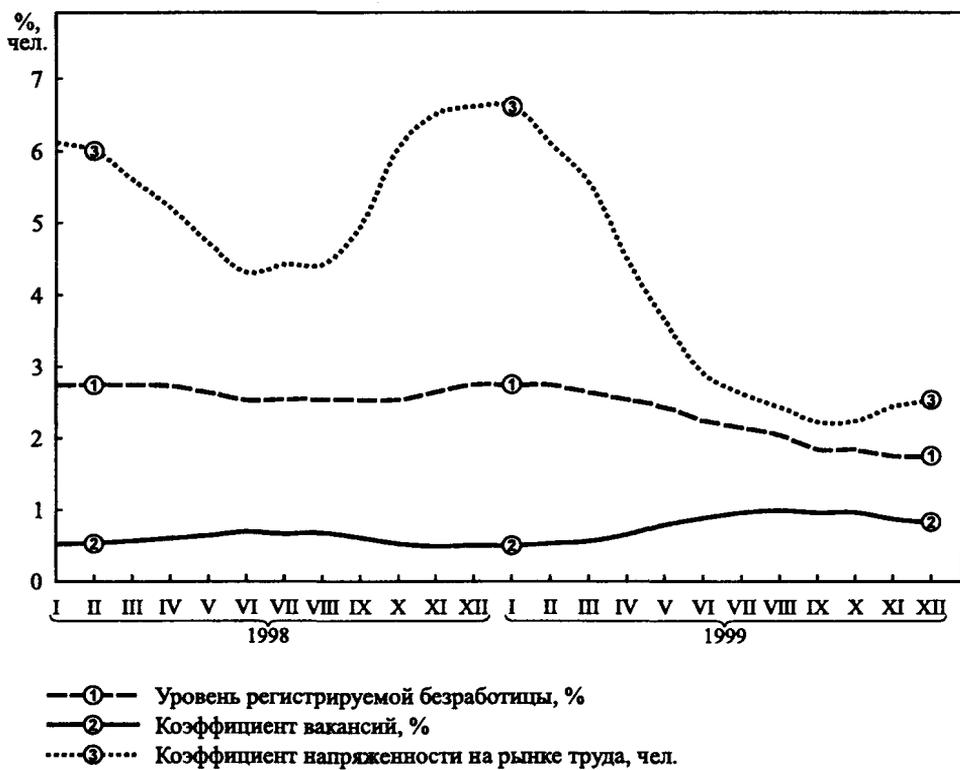


Рис. П.3. Динамика основных показателей регулируемого рынка труда (1998—1999 гг.)

Однако наибольший интерес для нас представляют данные выборочных обследований рабочей силы. Последнее докризисное обследование было проведено Госкомстатом России в октябре 1997 г., следующее по времени — вскоре после августовского краха в октябре 1998 г. и затем еще одно — в феврале 1999 г. Их результаты позволяют примерно оценить краткосрочный и среднесрочный эффекты макроэкономического шока с точки зрения динамики общей безработицы.

Согласно этим данным, в октябре 1997 г. уровень общей безработицы составил 11,8 %, в первые месяцы после кризиса он повысился до 13,3%, а еще через несколько месяцев достиг отметки 15,0% (табл. П.1). “Прибавка” по сравнению с показателями 1997 г. составила 3,2 процентного пункта — нетривиальная величина по меркам российского рынка труда. Может пока-

заться, что “мотовская” безработица достаточно активно отреагировала на августовские потрясения в макроэкономической сфере и что это плохо согласуется с обычным поведением розничного рынка труда в кризисных ситуациях.

Однако интерпретация представленных оценок сталкивается с определенными затруднениями. Прежде всего возникает вопрос: какая часть общего прироста безработицы с октября 1997 г. по октябрь 1998 г. действительно явилась результатом кризиса, а какая относится к более раннему, еще докризисному периоду?

Обратимся к данным о численности безработных с продолжительностью поиска работы до трех месяцев (поскольку обследование в 1998 г. проводилось в октябре, эта группа включает в основном тех, кто влился в ряды безработных уже после августовских потрясений). Обследование 1998 г. зафиксировало 1,97 млн. таких “краткосрочных” безработных, что практически не отличалось от показателей 1997 г. — 1,91 млн. человек (табл. П.1). Таким образом, дополнительный приток в безработицу, который предположительно можно “вменить” кризису, составлял ничтожную величину — примерно 50 тыс. человек, или менее 0,1% от численности экономически активного населения. Это дает веские основания полагать, что большую часть прироста общей безработицы, произошедшего между обследованиями 1997 и 1998 гг., следует отнести к докризисному периоду.

Сложнее оценить среднесрочный эффект августовского шока. Дело в том, что с 1999 г. Госкомстат России перешел на квартальную периодичность проведения выборочных обследований, а кроме того произвел полную смену самой выборки. При этом, если в ходе более ранних годовых обследований опрашивалось свыше 160 тыс. человек в возрасте от 15 до 72 лет (0,15% населения данного возраста), то начиная с 1999 г. каждое квартальное обследование стало охватывать 64—65 тыс. человек (0,06% населения указанного возраста). Как следствие, оценки до и после перехода на новый формат могут быть не вполне сопоставимы.

Предположение об их неполной “состыкованности” подтверждается анализом фактических данных (см. табл. П.1). Так, в февральском обследовании 1999 г. численность безработных оказалась на 1,5 млн. человек больше, чем в октябрьском обследовании 1998 г. Если бы главной причиной этого был недавний макроэкономический шок, то, скорее всего, следовало бы ожидать бурного *притока* в состав безработицы. Однако на деле никакого сверхактивного наплыва “новичков” не наблюдалось: краткосрочная безработица в этот период уменьшилась, причем весьма ощутимо — на 250 тыс. человек.

Тогда остается предположить, что всплеск безработицы был связан с резким *замедлением оттока* из ее рядов. Действительно, как следует из данных табл. П.1, на рубеже 1998—1999 гг. имело место значительное увеличение численности лиц с длительными сроками поиска работы (свыше года).

В феврале 1999 г. долгосрочная безработица охватывала 4,84 млн. человек, что означало рост по отношению к октябрю 1998 г. на 1,2 млн. Но здесь обнаруживается неувязка. Дело в том, что участвовать в формировании этого пула хронически безработных могли только те, кто на момент предыдущего обследования уже находились без работы *свыше 8 месяцев*. Численность лиц, входивших в октябре 1998 г. в эту категорию, ориентировочно можно оценить в 4,89 млн. человек (3632 тыс. + 957 тыс. + $1/3 \times 910$ тыс.), что дает величину, почти совпадающую с численностью длительно безработных в феврале 1998 г. — 4,84 млн. (см. табл. П.1). Получается, что за прошедшее между обследованиями время лишь у 1% всех безработных с указанными интервалами незанятости поменялся статус, т. е. отток в состояние занятости или в состояние экономической неактивности был среди них практически *нулевым*. Однако статистически такая ситуация трудно представима. Например, для периода с февраля по май 1999 г. аналогичный расчет показывает, что около *трети* безработных со средними и длительными интервалами незанятости (9 месяцев и больше) либо нашли работу, либо перешли в состав экономически неактивного населения.

Таблица П.1. Безработные по продолжительности поиска работы (данные выборочных обследований населения по проблемам занятости)

	1997 г. октябрь	1998 г. октябрь	1999 г.			
			февраль	май	август	ноябрь
Уровень безработицы, %*	11,8	13,3	15,0	13,2	12,4	12,9
Численность безработных, тыс. чел.	8058	8876	10392	9106	8699	9094
<i>В том числе искали работу:</i>						
менее 1 месяца	628	544	462	630	685	619
от 1 до 3 месяца	1279	1424	1285	1128	1366	1279
от 3 до 6 месяцев	1276	1410	1524	1020	1089	1238
от 6 до 9 месяцев	863	910	1119	854	744	750
от 9 до 12 месяцев	939	957	1164	952	916	913
12 месяцев и более	3072	3632	4838	4522	3898	4295

* Уровень общей безработицы по исходным данным выборочных обследований на 1—1,5 процентного пункта превышает официальные показатели из-за расхождений в оценках численности занятого населения. Подробнее об этих расхождениях см. гл. 1 разд. 1.2.

Источник: Обследование населения по проблемам занятости, ноябрь 1999 г. Вып. 2. С. 30, 189.

Таким образом, “любое” сравнение данных выборочных обследований 1998—1999 гг. оказывается проблематичным и не может использоваться для обоснования вывода о резком скачке безработицы под влиянием августовского кризиса³. Скорее всего, динамика общей безработицы мало отличалась от динамики других количественных индикаторов российского рынка труда и ее действительный прирост был значительно скромнее, чем можно заключить исходя из официальных оценок.

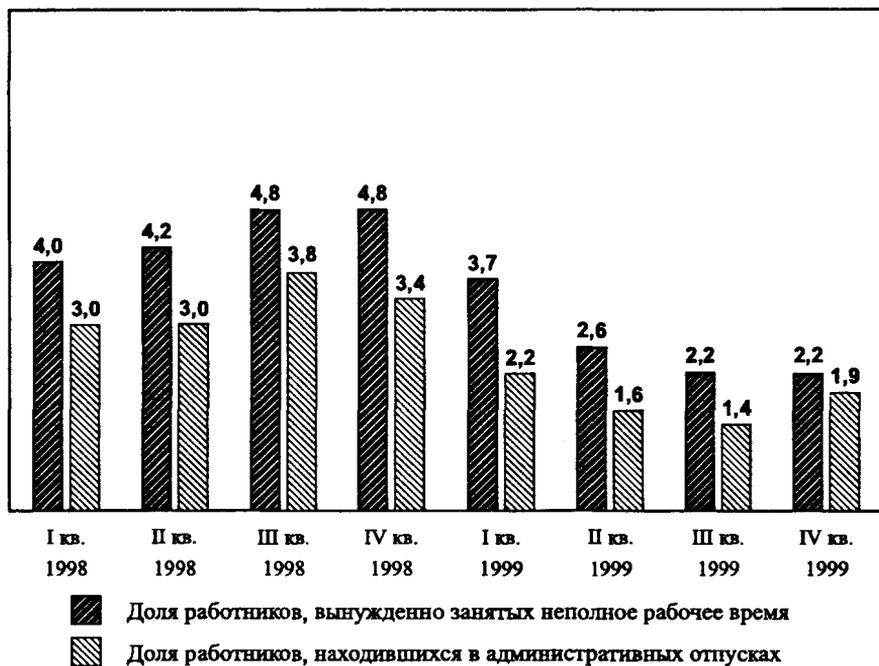


Рис. П.4. Квартальные показатели вынужденной неполной занятости на средних и крупных предприятиях (1998—1999 гг.), % от среднесписочной занятости персонала

³ Внутренняя несогласованность в данных, по-видимому, объясняется методическими трудностями, возникающими при формировании выборки и распространении результатов обследований на генеральную совокупность (взрослое население страны). Последняя перепись населения, на основе которой первоначально формировалась выборка, проводилась еще в дореформенный период, в 1989 г.; со второй половины 1990-х гг. информационной базой для ее построения стали служить данные микропереписи 1994 г. Следующая перепись населения намечена только на 2002 г., и до получения ее результатов отмеченные несоответствия едва ли могут быть устранены.

Обращаясь к различным “нестандартным” формам адаптации, отметим прежде всего, что в отличие от макроэкономических потрясений первой половины 1990-х гг. события августа 1998 г. не вызвали сколько-нибудь заметного увеличения масштабов вынужденной неполной занятости (см. рис. П.4). По отношению к показателям середины 1998 г. доля работников, переведенных на сокращенное рабочее время, увеличилась к концу 1998 г. на 0,6 процентного пункта, отправленных в административные отпуска — на 0,4 процентного пункта⁴. Но даже после этого неполная занятость оставалась примерно на том же или даже более низком уровне, чем в относительно “благополучном” 1997 г.

Зато в послеавгустовский период в полной мере оказался задействован механизм задержек заработной платы (см. рис. П.1). По сравнению с июлем 1998 г. в сентябре примерно на 5% увеличилось количество предприятий-должников и почти на 13% — объем задолженности: с 78,1 млрд. руб. до 88,1 млрд. руб.⁵ В сочетании с резким падением реального уровня заработной платы это способствовало поддержанию спроса на труд и позволило предприятиям сохранять занятость на более или менее стабильном уровне.

Алгоритм функционирования российского рынка труда не претерпел особых изменений и после того, как экономика начала выбираться из затяжного трансформационного спада. В течение 1999 г. (с января по декабрь) общая занятость увеличилась на 1,7 млн. человек (прирост 2,5%). На средних и крупных предприятиях восстановление занятости шло несколько медленнее (прирост рабочих мест составил 1,2%), к концу 1999 г. численность их персонала оставалась ниже, чем до августовского кризиса. Опережающую реакцию продемонстрировали показатели рабочего времени. Уже в первые месяцы 1999 г. средняя продолжительность труда превысила докризисный уровень, по итогам всего года прирост количества отработанных часов составил 1,9% (в промышленности — 6,5%).

Экономическое оживление активизировало наем рабочей силы — с 5,2% в последнем квартале 1998 г. до 6,6% в последнем квартале 1999 г., но мало затронуло интенсивность ее выбытия (см. рис. П.2). Уменьшились (и без того незначительные) масштабы высвобождения: квартальный коэффициент вынужденных увольнений упал к концу 1999 г. до отметки 0,3%. Наконец, доля вакантных рабочих мест (по отчетности предприятий) подросла с 0,7 до 1%.

⁴ Данные о распространенности вынужденных отпусков приводятся без корректировки на их продолжительность.

⁵ Резкий скачок количества предприятий-должников в середине 1998 г. объясняется чисто техническими причинами и связан с тем, что Госкомстат России расширил круг наблюдаемых отраслей, включив в него дополнительно социальное страхование, государственное управление субъектов Российской Федерации, муниципальное самоуправление и местную милицию. Это сразу увеличило число “должников” приблизительно на 20 тысяч.

Можно утверждать, что в 1999 г. в российской экономике наблюдался типичный случай “экономического роста без создания рабочих мест”, который был характерен и для многих стран ЦВЕ на старте посткризисного периода. Тем самым подтвердилась правильность нашего прогноза, высказанного при обсуждении проблемы избыточной занятости (гл. 3), что даже энергичный выход российской промышленности из трансформационного спада в лучшем случае способен обеспечить лишь стабилизацию численности занятых. Из оценок респондентов РЭБ следовало, что 10%-й прирост выпуска привел бы к расширению занятости на 0,7 процентного пункта. Этот прогноз почти совпал с фактической динамикой: при росте промышленного производства в 1999 г. на 8,1% число рабочих мест в промышленности увеличилось на 1,3%.

С возобновлением экономического роста уровень регистрируемой безработицы уменьшился с 2,7 до 1,7%; заявленный спрос на рабочую силу увеличился с 330 тыс. человек до 600—680 тыс.; коэффициент напряженности на рынке труда снизился с 6,6 до 2,2—2,5 незанятых, ищущих работу, в расчете на одну вакансию (см. рис. П.3). Уже в первом полугодии 1999 г. “доавгустовские” значения всех этих показателей были улучшены. Весьма значительным оказалось и сокращение уровня общей безработицы, которое составило (по данным выборочных обследований) 2,1 процентного пункта.

Хотя к концу 1999 г. реальная заработная плата выросла на 20—25%, превысив уровень конца 1998 г., она по-прежнему оставалась значительно ниже, чем до начала кризиса (см. рис. П.1). Если количественные индикаторы достаточно быстро подтянулись к докризисным значениям или даже превзошли их, то ценовым было еще достаточно далеко до этого. Похоже, можно говорить об определенной асимметрии в поведении российского рынка труда при столкновении с положительными и отрицательными шоками: в первом случае реакция занятости и рабочего времени оказывается более выраженной, а реакция заработной платы менее выраженной, чем во втором. На стадии подъема относительное значение количественной подстройки увеличивается, хотя доминирующей, как и на стадии спада, остается все же ценовая подстройка.

Максимальная степень пластичности отличала различные “нестандартные” формы поведения на рынке труда. Как и можно было предполагать, в условиях начавшегося оживления экономики они начали постепенно отходить на второй план (рис. П.4). Охват переводами на неполное рабочее время сократился более чем вдвое (с 4,8 до 2,2%) и практически в той же пропорции — охват административными отпусками (с 3,4 до 1,4—1,9%). Еще более впечатляющую динамику демонстрировала задолженность по оплате труда (рис. П.1). По сравнению с пиковыми значениями почти на треть уменьшилось число предприятий-должников (с 137,7 тыс. до 82,1 тыс.), почти на столько же —

численность работников с недоплатой за прошлые месяцы (с 21,7 млн. человек до 13,2 млн.) и более чем вдвое — общий объем невыплат (с 88,1 млрд. руб. до 43,7 млрд. руб.). С учетом опережающего роста цен это означало, что в реальном измерении накопленная задолженность сократилась примерно втрое (с 47,8 млрд. руб. до 17,4 млрд. руб. в ценах декабря 1997 г.).

В принципе в активной переориентации на более “стандартные” формы трудовых отношений при выходе экономики из кризиса нет ничего неожиданного. Специфические приспособительные механизмы, возникшие на российском рынке труда, выполняли функцию амортизаторов негативных шоков и, естественно, что при улучшении экономической конъюнктуры “спрос” на них должен был пойти на убыль. С началом подъема аналогичные сдвиги обозначились и в других звеньях экономического механизма (например, резко сократилась доля бартера — по данным РЭБ, с 50—55% в середине 1998 г. до 31% в начале 2000 г.). Тенденция к определенному отходу от неформальных способов экономического взаимодействия коренится в объективных условиях посткризисного развития. Как мы видели (гл. 1), сходные тенденции отмечались в странах ЦВЕ, где выход из трансформационного спада сопровождался заметным сокращением масштабов неофициальной экономики.

Перспективы экономического роста неизбежно порождают стимулы для переключения от неформальных “правил игры” к более формализованным, от неявных контрактов к явным, от непрозрачных теневых схем к открытым легальным транзакциям. Во-первых, благодаря меньшей неопределенности экономической среды временной горизонт принимаемых решений удлиняется, что требует перевода деловых отношений на формально-контрактную основу. Во-вторых, возрастает способность участников рынка действовать в соответствии с формальными условиями заключенных сделок, что благоприятно сказывается на общем уровне контрактной дисциплины. В-третьих, сокращение числа “нарушителей” правил позволяет более четко отделять оппортунистическое поведение от неоппортунистического, создавая предпосылки для избирательного применения санкций. В-четвертых, в растущей экономике резко возрастает альтернативная стоимость ведения дел исключительно через неформальные отношенческие сети, поскольку это сужает круг потенциальных контрагентов, затрудняет привлечение ресурсов из внешних источников для расширения бизнеса, блокирует выход в новые рыночные ниши. Наконец, возрастают издержки, связанные с несоблюдением принятых обязательств: повышается риск ухода партнеров (в изменившихся условиях становится легче найти другого поставщика, потребителя, работодателя), а потеря деловой репутации оборачивается значительной упущенной выгодой от будущих

потенциальных сделок (ведь в конечном счете репутация — это демонстрация неукоснительного следования правилам, включая добровольно принятые самоограничения). Так возникает спонтанный сдвиг в направлении формализации и “стандартизации” трансакционного пространства⁶.

Однако сам по себе он имеет ограниченное значение и не способен качественно изменить ситуацию. Удивительно не то, что с началом экономического подъема “нестандартные” формы адаптации стали использоваться менее активно, а то, каким масштабным несмотря ни на что оставалось их применение. Даже спустя год после того, как российская экономика “ожилла”, задержками зарплаты и различными формами неполной вынужденной занятости было охвачено не менее 15 млн. человек, сохранялся гигантский “навес” неплатежей, в расчетах продолжал активно использоваться бартер, неформальные отношения и теневые практики, как и раньше, пронизывали все звенья хозяйственной системы.

Множество предприятий, не прошедших через реструктуризацию, при любых обстоятельствах будут продолжать использовать неформальные приспособительные механизмы, поскольку именно они позволяют им удерживаться на плаву. Успешные предприятия также не станут спешить полностью отказываться от неявных контрактов и непрозрачных схем, которые ими хорошо освоены и воспринимаются как норма деловых отношений. Наконец, любой серьезный негативный шок, как показывает опыт, способен вновь развернуть российскую экономику в направлении “нестандартных” форм адаптации, спровоцировать лавинообразное нарастание неплатежей, бартерных сделок, задержек зарплаты, нецелевого использования бюджетных средств. Сам по себе экономический рост не может изменить институциональную природу переходного общества, в лучшем случае он способен создать благоприятные предпосылки для ее постепенного переформатирования.

Отличительная черта “переходной” институциональной матрицы — доминирование неформальных правил и норм, когда номинально существующие формальные институты начинают функционировать по образу и подобию неформальных. В российской экономике существует бессчетное множество таких встроенных деформаций. Для их выправления необходимы глубокие структурные реформы во всех основных сегментах переходной институ-

⁶ В этом смысле растущие экономики менее “самобытны”, чем проходящие через кризисные испытания. Перефразируя известные толстовские слова, можно было бы сказать, что в периоды успешного развития между национальными экономиками обнаруживается больше общего, чем в периоды затяжных кризисов, которые каждая переживает по-своему.

циональной системы. Спонтанный сдвиг “снизу” в направлении большей формализации и прозрачности способов экономического взаимодействия может дать эффект, если он будет поддержан “сверху” — законодательно, организационно и политически.

Похоже, именно такое понимание легло в основу программы действий новой российской власти, провозгласившей своими главными приоритетами утверждение прозрачных и единых для всех “правил игры”; строительство “сильного государства”, способного отвечать по своим обязательствам; реализацию принципа равноудаленности в отношениях бизнеса и государства; обеспечение эффективности государственного аппарата и его независимости от групповых интересов; сужение пространства “серых” схем и непрозрачных теневых практик; выведение “неофициальной” экономики, где это возможно, “на свет”, включение ее в нормальное правовое поле. При всей кажущейся разнородности эти инициативы сводятся к одному общему знаменателю — к попыткам заставить работать дисциплинирующие механизмы, обеспечив минимально приемлемый уровень защиты общих “правил игры”. Успех на этом пути означал бы выход российской экономики из “плохого” институционального равновесия, в котором она оказалась заперта после почти десятилетнего опыта реформ.

Однако существует реальная опасность, что попытки перевести существующую институциональную систему в иной, более упорядоченный и “правилосообразный” режим, с опорой на универсальные и прозрачные нормы и процедуры, может пойти по ложному пути — расширения и усложнения сети запретов и ограничений, безостановочного наращивания и ужесточения административного контроля. “Непрозрачность” не лечится “сверхзарегулированностью”, в действительности это симптомы одной и той же болезни. Именно непомерное бремя регламентаций порождает стимулы к уходу экономической активности в “тень”, к тому, чтобы действовать поверх действующих правил. Чаще всего избыточная гибкость, обеспечиваемая неформальными приспособительными механизмами, оказывается оборотной стороной избыточной жесткости формальных регуляций и ограничений.

Как и в других звеньях экономической системы, успешную реинституционализацию российского рынка труда можно обеспечить, только двигаясь двумя встречными маршрутами — повышая “цену” за отклонения от требований закона и контрактных установлений, но одновременно минимизируя число и упрощая содержание существующих формальных ограничений.

Любая попытка втиснуть российский рынок труда в жесткий административный каркас имела бы разрушительные последствия. Она подорвала бы действие выработанных им механизмов краткосрочной адаптации, не создав

ни стимулов, ни условий для продуктивной долгосрочной реструктуризации занятости. Предрасположенность российского рынка труда к мягким, “невзрывным” формам реагирования на макроэкономические расстройства была важным ресурсом адаптации, помогала гасить шоки без ущерба для устойчивости общей системы. В то же время присущая ему высокая степень пластичности имела по преимуществу внеконтрактную природу и давала односторонние преимущества доминирующему участнику трудовых отношений — работодателям. Ключевая задача, возникающая на новом этапе развития российского рынка труда, заключается не в том, чтобы лишить его гибкости, а в том, чтобы сделать эту гибкость прозрачной, перевести ее из деинституционализированной в институционализированную форму. Это предполагает, что возможность гибкой подстройки должна быть введена в правовое поле, признаваться законом и фиксироваться в трудовых контрактах в явном виде. Однако издержки приспособления не должны при этом ложиться исключительно на работников, что невозможно без эффективных санкций, ограничивающих оппортунистическое поведение как руководителей предприятий, так и самого государства.

Институциональные изменения в сфере трудовых отношений должны быть нацелены на построение эффективного рынка труда, который бы не описывался формулой “адаптация без реструктуризации”, а действовал по принципу “адаптация *через* реструктуризацию”.

Библиографический список

- Аукуционек С.П. Теория перехода к рынку. М.: ИМЭМО РАН, 1993.
- Аукуционек С.П. Эмпирика перехода к рынку: опыт России. М.: Наука, 1993.
- Аукуционек С., Капелюшников Р. Почему предприятия придерживают рабочую силу // *Мировая экономика и международные отношения*. 1996. № 11.
- Варшавская Е., Доновна И. Вторичная занятость населения: Материалы научно-практической конференции “Новые формы занятости и стратегия выживания семей в переходной экономике России”. М.: Институт сравнительных исследований трудовых отношений, 1998.
- Виноградова Е. Социальная роль предприятий: мнения руководителей // *Экономические и социальные перемены: мониторинг общественного мнения*. 1997. № 5.
- Виноградова Е., Султан-Таэб Э. Избыток рабочей силы на российских промышленных предприятиях: экономические и социальные аспекты // *Экономические и социальные перемены: мониторинг общественного мнения*. 1997. № 3.
- Вишневская Н., Гимпельсон В., Монусова Г. Динамика рабочего времени: сравнительный анализ // *Мировая экономика и международные отношения*. 2001. № 2.
- Вон-Уайтхед Д. Реформирование политики в области заработной платы в Центральной и Восточной Европе: первые итоги (1990—1996). М.: МОТ, 1997.
- Гарсиа-Исер М., Голодец О., Смирнов С. Работодатели о положении и перспективах работников, занятых в режиме неполного рабочего времени // *Человек и труд*. 1997. № 3.
- Гарсиа-Исер М., Голодец О., Смирнов С. Что скрывает скрытая безработица? // *Сегодня*. 1995. 22 декабря.
- Гимпельсон В. Политика российского менеджмента в сфере занятости // *Мировая экономика и международные отношения*. 1994. № 6.
- Гимпельсон В. Частный сектор в России: занятость и оплата труда // *Мировая экономика и международные отношения*. 1997. № 2.
- Гимпельсон В., Липпольдт Д. Движение рабочей силы в России // *Движение рабочей силы и рабочих мест в России*. М.: ИМЭМО РАН, 1997. (Социально-трудовые исследования. Вып. VIII).

Гимпельсон В., Липпольдт Д.оборот рабочей силы в России: основные тенденции, отраслевая специфика, региональные различия // Государственная и корпоративная политика занятости / Под ред. Т. Малевой. М.: Московский центр Карнеги, 1998.

Гордон Л. Надежда или угроза? Рабочее движение и профсоюзы в переходной России. М.: ИМЭМО РАН, 1995.

Гордон Л. Когда психология важнее денег // Мировая экономика и международные отношения. 1998. № 2, 3.

Гранвилль Б., Шапиро Дж., Дынникова О. Чем ниже инфляция, тем меньше бедность // Социальная политика в период перехода к рынку / Под ред. А. Ослунда, М. Дмитриева. М.: Московский центр Карнеги, 1996.

Денисова И. Социальная политика в России: Фонд занятости // Обзор экономики России. 1999. № 1.

Занятость и рынок труда: Новые реалии национальные приоритеты, перспективы. М.: Наука, 1998.

Иванова Н., Выпловш Ч. Неплатежи: поток захлестнувший Россию // Обзор экономики России. 1999. № 2.

Информационный статистический бюллетень. М.: Госкомстат России, 1996. № 5.

К изучению общественных проблем труда в России первой половины 90-х годов: субъекты и объекты социально-трудовых отношений / Л. Гордон, В. Кабалина, В. Комаровский, С. Перегудов. М.: ИМЭМО РАН, 1996. (Социально-трудовые исследования. Вып. V).

Кабалина В., Кларк С. Занятость и трудовые отношения в новом частном секторе // Новые формы занятости. М.: ИМЭМО РАН, 1998. (Социально-трудовые исследования. Вып. XII).

Кабалина В., Рыжикова З. Статистика и практика неполной занятости в России // Вестник статистики. 1998. № 2.

Капелюшников Р. Проблема безработицы в российской экономике. М.: Центр политических технологий, 1994.

Капелюшников Р., Аукуционек С. Российские промышленные предприятия на рынке труда // Вопросы экономики. 1995. № 6.

Капелюшников Р., Аукуционек С. Трудоизбыточность и поведение предприятий // Мировая экономика и международные отношения. 1996. № 12.

Кларк С. Новые формы трудового договора и гибкость труда в России: Материалы научно-практической конференции "Новые формы занятости и стратегия выживания семей в переходной экономике России". М.: Институт сравнительных исследований трудовых отношений, 1998.

- Ковалева Н. Конфликты, профсоюзы, социальная защита: оценки работников и руководителей предприятий (межотраслевой анализ) // Экономические и социальные перемены: мониторинг общественного мнения. 1997. № 5.
- Коммандер С., Емцов Р. Безработица в России: масштабы, характеристики и региональные параметры // Бедность в России / Под ред. Дж. Клугман. Вашингтон: Всемирный банк, 1998.
- Коммандер С., Шанкерман М. Структурная реорганизация предприятий и эффективность сферы социальных услуг // Реформирование социальной инфраструктуры российских предприятий. Париж: ОЭСР, 1996.
- Корнаи Я. Дефицит. М.: Наука, 1990.
- Куддо А. Политика занятости в России в контексте международного экономического опыта // Государственная и корпоративная политика занятости / Под ред. Т. Малевой. М.: Московский центр Карнеги, 1998.
- Куприянова З. Оценка работниками их положения на рынке труда // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 1998. № 6.
- Малева Т. Российский рынок труда и политика занятости: парадигмы и парадоксы // Государственная и корпоративная политика занятости / Под ред. Т. Малевой. М.: Московский центр Карнеги, 1998.
- Методологические положения по статистике. М.: Госкомстат России, 1996. Вып. 1.
- Мониторинг регистрируемой безработицы, январь—июнь 1998 г. М.: Государственная служба занятости, 1998.
- Московская А. Избыточная занятость на промышленных предприятиях: pro et contra // Вопросы экономики. 1998. № 1.
- Неформальный сектор в российской экономике. М.: Институт стратегического анализа и развития предпринимательства, 1998.
- Норт Д. Институты, институциональные изменения и функционирование экономики. М.: Фонд экономической книги “Начала”, 1998.
- Обзор экономики России / РЕЦЭП. (Различные выпуски).
- Обзор экономической политики в России за 1997 год. М.: Бюро экономического анализа, 1998.
- Обзор экономической политики в России за 1998 год. М.: Бюро экономического анализа, 1999.
- Обзор экономической политики в России за 1999 год. М.: Бюро экономического анализа, 2000.

Обследование населения по проблемам занятости, ноябрь 1999 г. М.: Госкомстат России, 2000. Вып. 2.

Оцу С. Советский рынок труда. М.: Прогресс, 1992.

Пономаренко А., Дашевская И. Неучтенные доходы и структура ВВП // Вопросы статистики. 1997. № 4.

Попов В. Белка в колесе // Эксперт. 1999. № 15.

Попов В. Динамика производства при переходе к рынку: влияние объективных условий и экономической политики // Вопросы экономики. 1998. № 7.

Прокопов Ф., Малева Т. Политика противодействия безработице. М.: РОССПЭН, 1999.

Промышленность России. М.: Госкомстат России, 1995.

Промышленность России. М.: Госкомстат России, 1996.

Промышленность России. М.: Госкомстат России, 1998.

Российский рынок труда / М.Х. Гарсиа-Исер, С.Н. Смирнов, А.В. Кашепов и др. М.: Фаст-Принт, 1998.

Российский статистический ежегодник. М.: Госкомстат России, 1994.

Российский статистический ежегодник. М.: Госкомстат России, 1995.

Российский статистический ежегодник. М.: Госкомстат России, 1996.

Российский статистический ежегодник. М.: Госкомстат России, 1997.

Российский статистический ежегодник. М.: Госкомстат России, 1998.

Российский статистический ежегодник. М.: Госкомстат России, 1999.

Россия в цифрах. М.: Госкомстат России, 1999.

Россия в цифрах. М.: Госкомстат России, 2000.

Симагин Ю. Об оценках масштабов дополнительной занятости населения // Вопросы экономики. 1998. № 1.

Смирнов С.Н. Региональные аспекты социальной политики. М.: Гелиос АРВ, 1999.

Соболева И. Скрытые формы безработицы в России. М.: Институт экономики РАН: Центр исследований рынка труда, 1997.

Современная практика заключения коллективных договоров в России. М.: Институт экономики РАН, 1995.

Социальное положение и уровень жизни населения России. М.: Госкомстат России, 1997.

Социально-экономическое положение России. М.: Госкомстат России [различные выпуски].

Стародубровский В. Потоки трудовых ресурсов: на примере четырех регионов России. М.: МНИИПУ, 2000.

Статистический бюллетень. 1998. № 3.

Статистический бюллетень. 1998. № 5.

Статистический бюллетень. 2000. № 5.

Труд и занятость в России. М.: Госкомстат России, 1995.

Труд и занятость в России. М.: Госкомстат России, 1996.

Труд и занятость в России. М.: Госкомстат России, 1999.

Хиловская Е. Неполная занятость // Экономические и социальные перемены: мониторинг общественного мнения. 1995. № 1.

Четвернина Т., Лакунина Л. Напряженность на российском рынке труда и механизмы ее преодоления // Вопросы экономики. 1998. № 2.

A Study of Soviet Economy. Paris: IMF, World Bank, OECD and EBRD, 1991. Vol. 2.

Aghion P., Blanchard O. On the Speed of Transition in Central Europe // NBER Macroeconomic Annual. Washington, 1994.

Alfandari G., Shaffer M.E. Arrears in the Russian Enterprise Sector // Enterprise Restructuring and Economic Policy in Russia / Ed. by S. Commander, Q. Fan, M.E. Shaffer. Washington: World Bank/EDI, 1996.

Aukutsionek S. On Types of Barter // The Russian Economic Barometer. 1998. Vol. 7. N 2.

Aukutsionek S., Kapeliushnikov R. Labor Market in 1993 // The Russian Economic Barometer. 1994. Vol. 2. N 1.

Aukutsionek S., Kapeliushnikov R. Transition in the Russian Labour Market: Enterprises' Behavior // Selected Papers Submitted to the 22nd CIRET Conference 1995 in Singapore / Ed. by A.G. Kohler, K.-H. Oppenlander, G. Poser. München: IFO Institute, 1996.

Aukutsionek S., Kapeliushnikov R. The Ownership Effects in Transition Economy // The Russian Economic Barometer. 1996. N 3, 4.

Aukutsionek S., Kapelyushnikov R. Why Do Russian Enterprises Hoard Labour? // Social and Structural Consequences for Business Cycle Surveys / Ed. by K.-H. Oppenlander, G. Poser. Ashgate: Aldershot, 1998.

Aukutsionek S., Filatotchev I., Kapeliushnikov R. Dynamic Models of Labour Demand in Russia: Some Theoretical and Empirical Results. 1998 [unpublished].

Blanchard O. The Economics of Post-Communist Transition. Oxford: Oxford University Press, 1997.

Boal W.M., Ransom M.R. Monopsony in the Labor Market // Journal of Economic Literature. 1997. Vol. 35. N 1.

Boeri T. Transition with Labour Supply: William Davidson Institute, Working Paper N 274. Kentucky, 1999.

Boeri T., Burda M.C., Kollo J. Mediating the Transition: Labour Markets in Central and Eastern Europe. N.Y.: Centre for Economic Policy Research, 1998.

Chellab Y., Sollogub M. Analytical Report Containing Recommendations in the Field of Wage Policy // Social and Labour Issues: Overcoming Adverse Consequences of the Transition Period in the Russian Federation: ILO International Conference. Moscow, 1999.

Clarke S. Structural Adjustment without Mass Unemployment? Lessons from Russia: Working Paper N 13 of the Institute for Comparative Labour Relations Research, University of Warwick. Warwick, 1996.

Clarke S. Trade Unions and the Non-Payment of Wages in Russia // International Journal of Manpower. 1998. Vol. 19. N 1/2.

Commander S., Lee U., Tolstopyatenko A. Social Benefits and the Russian Industrial Firms // Enterprise Restructuring and Economic Policy in Russia / Ed. by S. Commander, Q. Fan, M.E. Shaffer. Washington: World Bank/EDI, 1996.

Commander S., McHale J., Yemtsov R. Russia // Unemployment, Restructuring, and the Labor Market in Eastern Europe and Russia / Ed. by S. Commander, F. Coricelli, Washington: World Bank/EDI, 1995.

Commander S., Tolstopyatenko A. Unemployment, Restructuring and the Pace of Transition // Lessons from the Economic Transition. Central and Eastern Europe in the 1990s / Ed. by S. Zecchini. Dordrecht: Kluwer Academic Publishers, 1997.

Davis S.J., Haltiwanger J. Gross Job Creation, Gross Job Destruction and Employment Reallocation // Quarterly Journal of Economics. 1992. Vol. 107. N 4.

Davis S.J., Haltiwanger J. Measuring Gross Worker and Job Flows: NBER Working Paper N 5133. 1995.

Desai P., Idson T. To Pay or not to Pay: Managerial Decision Making and Wage Withholding in Russia: Columbia University, Economics Department, Working Paper. October. 1998.

Desai P., Idson T. Wage Arrears, Poverty, and Family Survival Strategies in Russia: Columbia University, Economics Department, Working Paper N 9899-05. 1998.

Earl J.S., Estrin S., Leschenko L.L. The Ownership Structures, Patterns of Control, and Enterprise Behavior in Russia // Enterprise Restructuring and Economic Policy in Russia / Ed. by S. Commander, Q. Fan, M.E. Schaffer. Washington: World Bank/EDI, 1996.

Earle J.S., Sabirianova K. Equilibrium and Wage Arrears: A Theoretical and Empirical Analysis of Institutional Lock-In in Russia. Draft 1999-11-24.

Earle J.S., Sabirianova K.S. Understanding Wage Arrears in Russia: SITE Working Paper N 139. 1998.

Employment Outlook. Paris: OECD, 1996.

Faggio G., Konings J. Gross Job Flows and Firm Growth in the Transition Countries: Evidence Using Firm Level Data on Five Countries: Centre for Economic Policy Research Working Paper N 2261. L., 1999.

Fan Q., Fang B. Are Russian Enterprises Restructuring? // Enterprise Restructuring and Economic Policy in Russia / Ed. by S. Commander, Q. Fan, M.E. Schaffer. Washington: World Bank/EDI, 1996.

Gaddy C.G., Ickes B.W. Russia's Virtual Economy // Foreign Affairs. 1998. Vol. 77. N 5.

Gimpelson V. Politics of Labor Market Adjustment (The Case of Russia): Collegium Budapest, Institute for Advanced Study Working Paper N 54. Budapest, 1998.

Gimpelson V., Lippoldt D. Private Sector Employment in Russia: Scale, Composition and Performance (Evidence from the Russian Labour Force Survey) // Economics of Transition. 1999. Vol. 7. N 2.

Gimpelson V., Lippoldt D. The Russian Labour Market: between Transition and Turmoil. L.: Roman & Littlefield, 2000.

Grey A. Job Gains and Job Losses: Recent Literature and Trends. Paris: OECD, 1995.

Hamermesh D.S. Labor Demand. Princeton: Princeton University Press, 1993.

Hamermesh D.S., Pfann G.A. Adjustment Costs in Factor Demand // Journal of Economic Literature. 1996. Vol. 34. N 3.

Hazledine T. "Employment Functions" and the Demand for Labour in the Short Run // The Economics of the Labour Market / Ed. by Z. Hornstein, J. Grice, A. Webb L.: Her Majesty's Stationary Office, 1981.

Healey H.M., Leksin V., Svetsov A. Privatisation and Enterprise-Owned Social Assets // The Russian Economic Barometer. 1998. N 2.

Hirshleifer J. Economic Behavior in Adversity. Brighton: Wheatsheaf Books, 1987.

Johnson S., McMillan J., Woodruff Ch. Job Creation in the Private Sector: Poland, Romania, Russia, Slovakia and Ukraine Compared. Moscow: RECEP, 1998.

Jovanovic B. Job Matching and the Theory of Turnover // Journal of Political Economy. 1979. Vol. 87. N 5.

Kapelyushnikov R. Job Turnover in a Transitional Economy: The Behavior and Expectations of Russian Industrial Enterprises // Labour Market Dynamics in the Russian Federation. Paris: OECD, 1997.

Kapeliushnikov R. On Composition of Russian Unemployment // The Russian Economic Barometer. 1999. Vol. 7. N 2.

Kapeliushnikov R. Overemployment at Russian Agricultural Enterprises // The Russian Economic Barometer. 1999. Vol. 7. N 1.

Kapeliushnikov R. Overemployment in Russian Industry: Roots of the Problem and Proposed Solutions // Studies on Russian Economic Development. 1998. Vol. 9. N 6.

Konings J., Lehmann H., Schaffer M. Employment Growth, Job Creation and Job Destruction in Polish Industry: 1988-91 // Labour Economics. 1996. Vol. 3.

Konings J., Walsh P.P. Employment Dynamics of Newly Established and Traditional Firms: A Comparison of Russia and Ukraine: Katholieke Universiteit Leuven, LICOS, Centre for Transition Economics, Discussion Paper N 81. Leuven, 1999.

Kornai J. The Socialist System: the Political Economy of Communism. Oxford: Oxford University Press, 1992.

Korovkin A.G., Parbuzin K.V. Evaluation of Structural Unemployment in Russia // The Russian Economic Barometer. 1999. Vol. 8. N 1.

Layard R., Richter A. Labour Market Adjustment — The Russian Way. 1994. June. Draft.

Layard R., Richter A. Labour Market Adjustment — the Russian Way // Russian Economic Reform at Risk / Ed. by A. Aslund. L.: Penter, 1995.

Lehmann H., Wardsworth J., Acquisti A. Grime and Punishment: Job Insecurity and Wage Arrears in the Russian Federation: IZA Discussion Paper N 65. Bonn, 1999.

Lehmann H., Wardsworth J., Emtsov R. A Month for the Company: Wage Arrears and the Distribution of Earnings in Russia. May 2000 [mimeo].

Nickell S.J. Dynamic Models of Labor Demand // Handbook of Labor Economics / Ed. by O. Ashenfelter, R. Layard. Amsterdam: North-Holland, 1986. Vol. I.

Richter A., Schaffer M.E. The Performance of *De Novo* Private Firms in Russian Manufacturing // Enterprise Restructuring and Economic Policy in Russia / Ed. by S. Commander, Q. Fan, M.E. Schaffer. Washington: World Bank/EDI, 1996.

Rocznik Statystyczny. Waszawa, 1997.

Roxborough I., Shapiro J. Russian Unemployment and the Excess Wage Tax // Communist Economics and Economic Transformation. 1996. Vol. 8. N 1.

Rutkowski J.J. Welfare and the Labour Market in Poland: Social Policy during Economic Transition: Technical Paper N 340. Washington: World Bank, 1998.

Schneider F., Enste D.H. Shadow Economies: Size, Causes, and Consequences // Journal of Economic Literature. 2000. Vol. 38. N 1.

Standing G. Russian Unemployment and Enterprise Restructuring: Reviving the Dead Souls. N.Y.: St. Martin Press, 1996.

Standing G. The Disappearing Men: Myths and Distortions of Russian Unemployment and Women's Employment. Geneva: International Labour Organisation, 1998.

Taguchi T. Economic Transition in Poland and Problems of Unemployment // Transition and the Labour Market in Russia and Central and Eastern Europe / Ed. by S. Ohtsu. Kobe: Department of Economics, Kobe University, 1998 [mimeo].

The OECD Jobs Study: Evidence and Explanations. Paris: OECD, 1994.

Unemployment Restructuring, and the Labour Market in Eastern Europe and Russia / Ed. by S. Commander, F. Coricelli. Washington: World Bank/EDI, 1995.

Vasile V. The Romanian Labour Market in Transition: Evolution and Outlooks // Transition and the Labour Market in Russia and Central and Eastern Europe / Ed. by S. Ohtsu. Kobe: Department of Economics, Kobe University, 1998 [mimeo].

Yoshi M. An Overview of Labour Market in Romania in Transition // Transition and the Labour Market in Russia and Central and Eastern Europe / Ed. by S. Ohtsu. Kobe: Department of Economics, Kobe University, 1998 [mimeo].

Капелюшников Р.И.

К 20

Российский рынок труда: адаптация без реструктуризации. — М.: ГУ ВШЭ, 2001. — 309 с.

ISBN 5-7598-0086-8

В монографии впервые в отечественной экономической литературе дается целостный “портрет” российского рынка труда в переходный период. В первой части прослеживаются различия в динамике показателей занятости, безработицы, отработанного времени и заработной платы в России и в странах Центральной и Восточной Европы. Большое внимание уделяется разнообразным “нестандартным” формам адаптации, утвердившимся на российском рынке труда, — неполной и вторичной занятости, задержкам заработной платы, скрытой оплате труда и др. Во второй части на основе опросной статистики анализируется стратегия занятости российских промышленных предприятий. Сквозная тема исследования — доминирование неформальных правил и норм, которые, облегчая краткосрочную адаптацию к происходящим изменениям, замедляют долгосрочную реструктуризацию российского рынка труда. Включенные в книгу материалы представляют особую ценность для преподавателей таких учебных дисциплин, как теория переходного периода, институциональная теория, экономика и социология труда и могут найти широкое применение при разработке соответствующих курсов.

Для экономистов, социологов, аспирантов и студентов вузов, исследователей-транзитологов, а также всех, кто интересуется проблемами развития посткоммунистических обществ.

УДК 331

ББК 65.24.я73(2Рос)

Научное издание

Капелюшников Ростислав Исаакович

Российский рынок труда: адаптация без реструктуризации

Редактор *Е.А. Рязанцева*

Корректор *Е.Л. Качалова*

Художественный редактор *А.М. Павлов*

Мл. редактор *Н.А. Веселова*

Компьютерная верстка *О.А. Корытько, Н.Е. Павлова*

Графика *И.Н. Олимпиев*

ЛР № 020832 от 15 октября 1993 г.

Подписано в печать 30.05.2001 г. Формат 70×90^{1/16}. Бумага офсетная. Печать офсетная. Гарнитура Таймс. Тираж 2000 экз. Уч.-изд. л. 19,4. Усл. печ. л. 22,46. Заказ № 1126. Изд. № 130

ГУ ВШЭ. 117312, Москва, ул. Вавилова, 7а

Тел.: (095) 134-16-41; 134-08-77

Факс: (095) 134-08-31

УДК 331
ББК 65.24.я73(2Рос)
К 20

Рекомендовано Редакционно-издательским советом
Государственного университета — Высшей школы экономики

Рецензенты:

член-корреспондент РАН, доктор экономических наук,
профессор *В.С. Автономов*;

кандидат экономических наук, доцент *М.Г. Колосницyna*



Капелюшников Ростислав Исаакович – кандидат экономических наук, ведущий научный сотрудник Института мировой экономики и международных отношений РАН, член редколлегии бюллетеня «The Russian Economic Barometer». Исследовательские интересы: история и методология экономической науки, институциональная теория, транзитология, экономика труда. Переводчик и редактор изданий на русском языке классиков современной экономической мысли – Г.Беккера, Дж.М.Кейнса, Й.А. Шумпетера, Ф.А.Хайека и др. Автор более 100 научных работ, в том числе монографий «Современные концепции формирования рабочей силы» (М.: Наука, 1981) и «Теория прав собственности: методология, основные понятия, круг проблем» (М.: ИМЭМО РАН, 1991).