

Под редакцией

В. Гимпельсона, Р. Капелюшникова и С. Рощина

РОССИЙСКИЙ РЫНОК ТРУДА: ТЕНДЕНЦИИ, ИНСТИТУТЫ, СТРУКТУРНЫЕ ИЗМЕНЕНИЯ

Доклад Центра трудовых исследований (ЦеТИ)
и Лаборатории исследований рынка труда (ЛИРТ)
НИУ ВШЭ



Москва
2017

Содержание

Информация об авторах.....	5
Используемые сокращения.....	6
Предисловие.....	7
Введение.....	9
1. Основные тенденции: занятость, безработица, реальная заработная плата.....	10
2. Институты рынка труда и перспективы их реформирования.....	16
3. Реакция на кризисы.....	27
4. Возраст: меняющаяся конфигурация рабочей силы.....	39
5. Отраслевые и профессиональные сдвиги.....	48
6. Движение рабочих мест в российской экономике в 2008–2015 гг.....	59
7. Неформальный сектор в России: тенденции, профиль, следствия для благосостояния.....	71
8. Временная (непостоянная) занятость.....	80
9. Сравнительная динамика производительности труда и реальной заработной платы.....	92
10. Занятость и заработная плата в бюджетном секторе.....	106
11. Неравенство заработных плат.....	112
12. Профессиональное переобучение.....	120
13. Молодежь, которая не работает и не учится: тенденции и состав	129
14. Региональные рынки труда и межрегиональная дифференциация.....	136
Заключение.....	143

Информация об авторах

ГИМПЕЛЬСОН Владимир Ефимович — кандидат экономических наук, директор Центра трудовых исследований НИУ ВШЭ (введение, разделы 1, 2, 4, 6, 7, заключение)

ЗУДИНА Анна Алексеевна — кандидат социологических наук, научный сотрудник Центра трудовых исследований НИУ ВШЭ (раздел 13)

КАПЕЛЮШНИКОВ Ростислав Исаакович — член-корреспондент РАН, доктор экономических наук, заместитель директора Центра трудовых исследований НИУ ВШЭ (разделы 1, 3, 5, 6, 9)

ЛУКЬЯНОВА Анна Львовна — кандидат экономических наук, старший научный сотрудник Центра трудовых исследований НИУ ВШЭ (раздел 11)

ОЩЕПКОВ Алексей Юрьевич — кандидат экономических наук, старший научный сотрудник Центра трудовых исследований НИУ ВШЭ (раздел 14)

РОЩИН Сергей Юрьевич — кандидат экономических наук, проректор, заведующий Научно-учебной лабораторией исследований рынка труда (ЛИРТ) НИУ ВШЭ

СМИРНЫХ Лариса Ивановна — доктор экономических наук, заместитель заведующего Научно-учебной лабораторией исследований рынка труда (ЛИРТ) НИУ ВШЭ (раздел 8)

ТРАВКИН Павел Викторович — кандидат экономических наук, научный сотрудник Научно-учебной лаборатории исследований рынка труда (ЛИРТ) НИУ ВШЭ (раздел 12)

ШАРУНИНА Анна Вячеславовна — кандидат экономических наук, научный сотрудник Центра трудовых исследований НИУ ВШЭ (раздел 10)

При подготовке доклада использованы материалы Н. Т. ВИШНЕВСКОЙ (ЦеТИ НИУ ВШЭ), Д. Л. КУЗНЕЦОВА (Высшая школа юриспруденции НИУ ВШЭ), научно-вспомогательная редакторская работа проведена Е. М. ЧЕРНИНОЙ (ЦеТИ НИУ ВШЭ).

Используемые сокращения

BEEPS — Business Environment and Enterprise Performance Surveys

EBRD — The European Bank for Reconstruction and Development

ESS — The European Social Survey

OECD — Organisation for Economic Co-operation and Development

БТР — Баланс трудовых ресурсов

ВВВРТ — Взаимодействие внутреннего и внешнего рынков труда

МОТ — Международная организация труда

ОЗПП — Обследование заработной платы по профессиям

ОНПЗ — Обследование населения по проблемам занятости

ОЭСР — Организация экономического сотрудничества и развития

РМЭЗ — ВШЭ НИУ ВШЭ — Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ

Лилия ОВЧАРОВА

Руководитель направления «Человеческий капитал»,
Центр стратегических разработок



Предисловие

На протяжении полутора столетий после начала промышленной революции экономический рост определялся преимущественно инвестициями в физический капитал и простым наращиванием объемов используемой рабочей силы. Экономика угля и стали требовала значительных вложений в промышленные здания, сооружения, станки. От работников, приводивших эту экономику в движение, требовались преимущественно интенсивные физические усилия. В 20 веке природа экономического роста изменилась — роль качества труда возросла, а роль его количеств а снизилась. Качество труда — это, в конечном счете, «качество» людей, занятых в экономике — их знания, умения, компетенции, способности к дальнейшему обучению и сложноорганизованной совместной деятельности. Место экономических лидеров в мире уверенно заняли те страны, которые научились лучше других формировать и использовать эти качества. Не случайно, что 20 век экономистами был назван веком «человеческого капитала»¹. В 21 веке развитие в еще большей степени будет зависеть от наличия «человеческого капитала» и умения его эффективно использовать.

Инвестиции в человеческий капитал не только способствуют его накоплению в виде знаний и умений (образование и профессиональная подготовка), но и поддержанию его производительного потенциала (переобучение и охрана здоровья), росту его рыночной стоимости, реаллокации к местам более эффективного использования. Обладатели «человеческого капитала», имеющие возможности эффективно его применять в своей трудовой деятельности, являются основными создателями добавленной стоимости. Рыночная стоимость современной корпорации определяется не ценой используемого «железа» на балансе, а способностью нанятых ею «мозгов» создавать новые идеи, товары и услуги. Сегодня Google или Apple стоят намного дороже, чем традиционные производители товаров, включая гигантов, занятых добычей сырья. Именно поэтому в Стратегии развития Российской Федерации на 2018–2024 гг., которую в настоящее время разрабатывает Центр стратегических разработок, человеческому капиталу отводится особая роль в достижении опережающих среднемировой уровень темпов экономического роста.

Человеческий потенциал превращается в капитал на рынке труда, другими словами, рынок труда является механизмом, связывающим людей с рабочими местами и определяющим трудовые доходы. Современные рынки очень динамичны и постоянно испытывают изменения. За последние 15 лет окончательно сложились институты российского рынка труда, обеспечивающие доминирование ценовой адаптации к любым изменениям. Это не является ни «достижением», ни «неудачей» — это итог эволюционного развития

¹ Goldin C. and L.Katz (2009). The Race between Education and Technology. Princeton UP.

этих институтов со второй половины 80-х гг. XX века. Начало такому развитию положили половинчатые реформы эпохи перестройки. И сегодня мы должны понять, позволит ли российская модель рынка труда обеспечить высокие темпы экономического роста в условиях, когда сырьевая экономика перестает быть основным драйвером развития.

Сформировавшаяся адаптационная модель российского рынка труда базируется на конфигурации взаимодополняющих институтов:

1. Трудовое законодательство;
2. Минимальная зарплата;
3. Пассивная политика службы занятости, опирающаяся на низкий охват и размер пособия по безработице;
4. Гибкие механизмы зарплатообразования.

Жесткое трудовое законодательство тормозит изменения в занятости, поддерживая ее относительную стабильность, действующие институты МРОТ и пассивной политики поддержки безработных обеспечивают низкий порог заработной платы, а большой удельный вес переменной части заработков является эффективным инструментом гибкости. Действующая настройка этих институтов позволила переваривать сильные шоки, поступающие на рынки труда, с сохранением общей занятости и без взрывного роста безработицы, перекладывая издержки адаптации в цену труда.

Однако следствием такой модели рынка труда стала нарастающая деформализация занятости, что проявляется в сокращении доли занятых в корпоративном сегменте экономики и ростом доли занятости вне его — в нерегулируемых или слаборегулируемых микробизнесах и в форме самозанятости. По разным оценкам, основанным на данных Росстата, неформальная занятость в нашей стране в целом составляет от одной пятой до трети рабочей силы. И ее доля росла и растет — и в тучные, и в тощие годы. Она представляет собой преимущественно простой, низкотехнологичный, некапиталоемкий и социально-незащищенный труд, который особо распространен в сельском хозяйстве, торговле, строительстве и услугах.

Как на таком рынке труда решать задачи по повышению производительности труда, обеспечению технологического прорыва в промышленности и производстве услуг? Найдут ли инвестиции в человеческий потенциал адекватный отклик со стороны спроса на труд и помогут ли сложившиеся трудовые институты адаптироваться к новым структурным шокам, обусловленным технологическим развитием? Данный доклад не дает однозначных рецептов по решению этих проблем, но помогает тем, кто формулирует меры для стратегии, понять основные вызовы и ограничения, преимущества и возможности со стороны рынка труда в достижении амбициозной цели высоких темпов экономического роста с опорой на технологическое развитие и качество человеческого капитала.

Введение

К 2017 году российская экономика подошла с нулевыми темпами роста, которые пришли на смену рецессии 2015–2016 годов. Однако торможение экономики началось еще раньше, и уже тогда поиск структурных ограничений роста стал актуальной задачей. Какова здесь роль рынка труда? «Защиты» ли в его институтах или структуре такие черты, которые мешают реаллокации труда, сдерживают рост производительности, порождают низкую занятость и высокую безработицу? Эти вопросы — как и многие другие, касающиеся рынка труда — в том или ином виде постоянно всплывают в обсуждении экономической и социальной политики, в спорах о том, какие реформы необходимы, а какие не стоят сегодня в повестке дня.

Рынок труда играет очень важную роль в современной экономике. Как крайне сложный распределительный механизм, он обеспечивает соединение работников с рабочими местами. Тем самым оказывает влияние и на производительность, и на темпы роста, и на многие другие параметры экономики. Рынок труда обычно сильно институционализирован: его реакции во многом определяются конфигурацией и настройкой институтов. Действующие институты созданы для того, чтобы минимизировать последствия возможных провалов рынка, но и сами часто становятся источниками неэффективности и дополнительных барьеров.

Данный доклад, подготовленный по заданию Центра стратегических разработок, представляет собой краткий обзор основных проблем российского рынка труда. Не претендуя на абсолютную полноту охвата, он фокусируется на анализе ряда проблем, которые авторам представляются ключевыми. Он охватывает тенденции занятости и безработицы, динамику заработной платы и эволюцию неравенства, различные структурные аспекты занятости, вопросы производительности труда и обучения. Специальное внимание уделено основным институтам рынка труда и тому, как они формируют реакции на кризисы. Разделы доклада представляют собой «микрообзоры», кратко обобщающие то, что исследователям известно, а не оригинальные новые исследования. Мы надеемся, что вместе взятые, они дают не механически собранную мозаику, а целостную, хотя и далеко не исчерпывающую, картину.

Основные тенденции: занятость, безработица, реальная заработная плата

За прошедшие два десятилетия в России сложилась модель рынка труда, которая заметно отличается от модели, характерной для большинства развитых стран. Ее ключевая особенность состоит в том, что приспособление (рынка труда) к колебаниям экономической конъюнктуры происходит, главным образом, за счет изменений в цене труда, а не за счет изменений в занятости и безработице (везде, как правило, наоборот). Такая модель обеспечивает высокий и стабильный уровень занятости и низкий уровень безработицы при значительных проциклических флуктуациях оплаты труда.

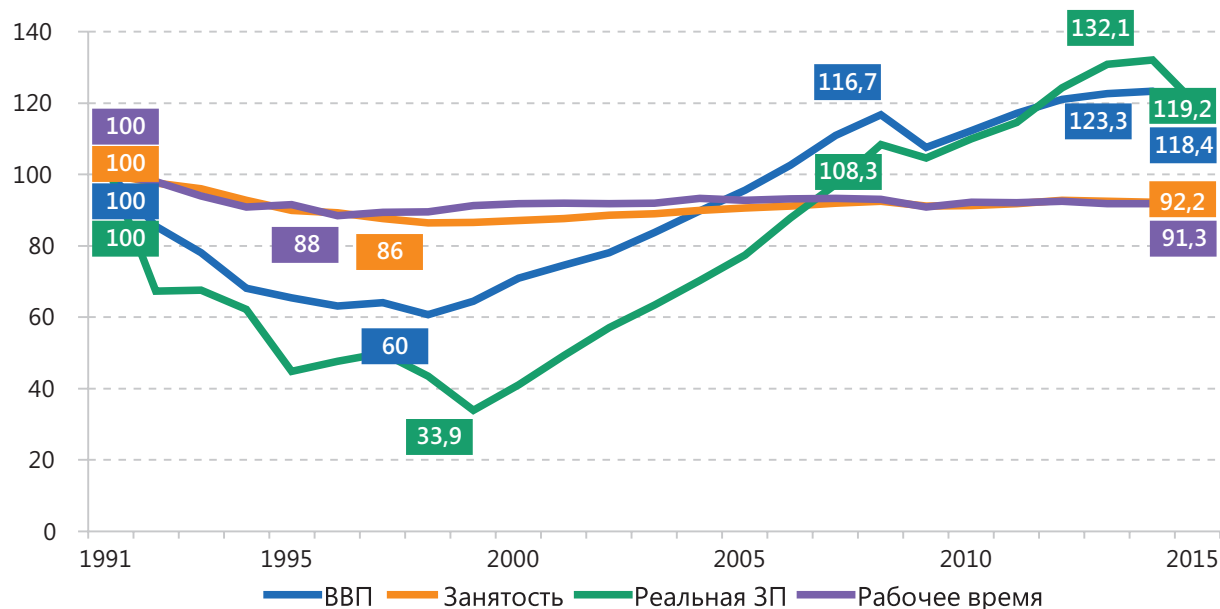
Российский рынок труда в своей эволюции прошел через несколько различных этапов, границы между которыми определялись радикальными сдвигами в преобладавшем макроэкономическом контексте. Первый (1991–1998 гг.) стал отражением глубокой трансформационной рецессии, которая растянулась почти на целое десятилетие и сопровождалась сокращением занятости, ростом открытой безработицы, снижением продолжительности рабочего времени и резким падением реальной заработной платы. Второй (1999–2008 гг.) был связан с энергичным посттрансформационным подъемом, когда ситуация на рынке труда стала быстро улучшаться. Третий начался с глубоким экономическим кризисом, разразившимся во второй половине 2008 г., и длился до нового кризиса 2015 года. С этого момента начинается новый — четвертый — этап, конечные результаты которого еще не вполне ясны. Несмотря на то, что каждый из этих этапов имел свою макроэкономическую и политико-экономическую специфику, анализ показывает общие черты в функционировании рынка труда на протяжении всего постсоветского периода.

Стабильная занятость, невысокая безработица. Рисунок 1.1 представляет стилизованную картину функционирования российского рынка труда за период 1991–2016 гг., отражая траектории изменения ВВП, численности занятых, продолжительности рабочего времени и реальной заработной платы. Он наглядно иллюстрирует очевидную рассогласованность в движении агрегированного выпуска (реального ВВП) и затрат труда в виде численности занятых в экономике. Эту слабую чувствительность занятости к колебаниям в объемах производства можно считать едва ли не главной функциональной особенностью российской модели рынка труда, ее «фирменным знаком».

Занятость в российских условиях всегда оставалась достаточно стабильной и мало чувствительной даже к сильнейшим макроэкономическим шокам (как отрицательным, так и положительным). Так, снижение занятости в период трансформационного кризиса 90-х гг составило менее 15%, что было явно непропорционально масштабам падения ВВП, которое достигло примерно 40% (в нижней точке кризиса). Другими словами, каждый процентный пункт сокращения агрегированного выпуска сопровождался сокращением общей занятости (т. е. эластичность занятости по выпуску) всего лишь на треть процентного пункта. При этом в странах Центральной и Восточной Европы (ЦВЕ) соответствующая эластичность была близка к 1. Экономическое восстановление 2000-х гг. сопровождалось той же выраженной асимметрией. Несмотря на то, что по сравнению с 1998 г. ВВП вырос к 2008 г. почти вдвое, численность занятых увеличилась лишь на 7–8%, что означает еще более низкую эластичность, чем та, что наблюдалась в 90-е годы².

Слабая чувствительность занятости к изменениям в выпуске сохранилась и в последующие годы. На Рисунке 1.1 динамика занятости после 2009 года показана практически горизонтальной линией, что опять же контрастирует с темпами изменения ВВП. Кризис 2009 года привел к снижению ВВП на 8% (по сравнению с предыдущим годом), а кризис 2015–16 гг — еще суммарно на 3,5–4% (по отношению к 2014 г). Однако общая численность занятых (по методологии БТР) и в 2008 г (на пике роста), и в 2015 г (после двух кризисов и нескольких лет перехода к стагнации) составляла те же самые 68,4 млн человек при незначительных колебаниях показателя внутри периода.

Рисунок 1.1 ВВП, занятость, реальная заработная плата и рабочее время в российской экономике в 1991–2010 гг., в процентах (1991 г. = 100%)



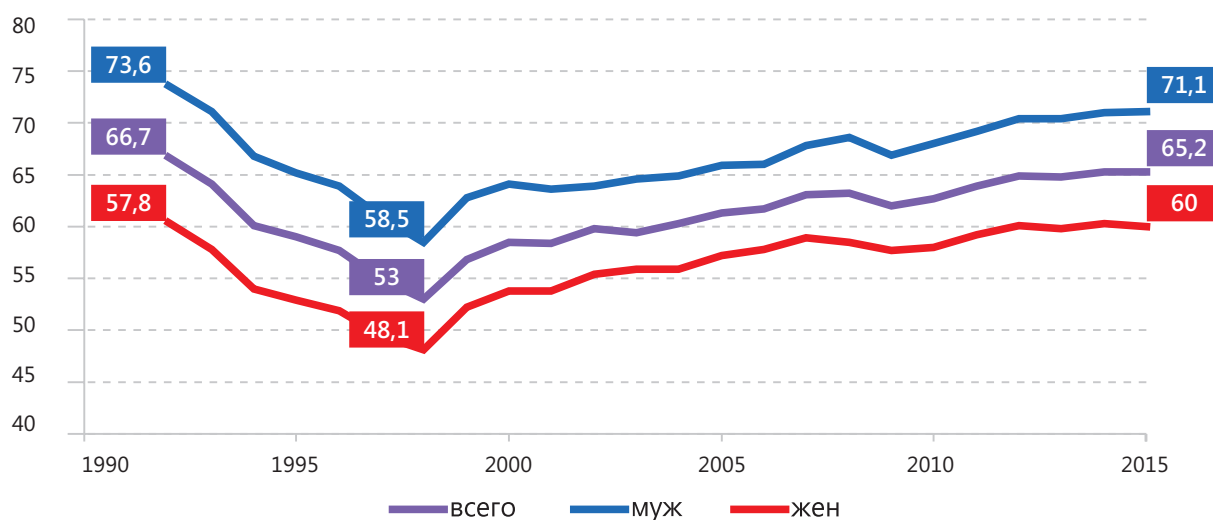
Источник: Росстат

² Более подробно об особенностях функционирования российского рынка труда в 90-00 е годы см.: Гимпельсон В. Е., Капелюшников Р. И. Перестройка на рынке труда: можно ли считать Россию особым случаем? // В кн.: Экономика России. Оксфордский сборник / Пер. с англ. Кн. 1. М. : Институт Гайдара, 2015. С. 1173–1225

В результате уровень занятости населения (как удельный вес занятых в общей численности населения в возрасте 15–72 года) устойчиво поддерживался в России на достаточно высокой отметке (Рисунок 1.2). Если первоначально он снизился примерно на 12 процентных пунктов – с 66,7% в начале 90-х до 55% на пике кризиса 1998 года, то затем постепенно вырос до 65,2% (в 2015 г). Тенденции для мужчин и женщин были аналогичными: показатели двигались параллельно.

Интересно, что уровни занятости росли все годы после кризиса 2009 года, несмотря на быстро наступившее замедление темпов экономического роста, перешедшее затем в рецессию. По-видимому, снижение доходов населения «выдавливало» часть неактивных индивидов на рынок труда, создавая «эффект дополнительного работника». В итоге, мы констатируем очень высокие уровни занятости, уступающие лишь тем, что наблюдаются в Скандинавских странах – абсолютных и недостижимых лидерах по вовлечению населения в рабочую силу.

Рисунок 1.2 Уровни занятости (%), мужчины и женщины, в 1992–2015 гг.



Источник: Росстат

Если мы ограничим рассматриваемый возраст наиболее трудоспособным интервалом в 20–64 года, то уровни занятости в России в 79,8% и 68,7% (у мужчин и женщин, соответственно) оказываются примерно на 4–5 пп выше тех, что наблюдаются в зоне Евро. Они существенно выше, чем в странах Восточной и Центральной Европы. При этом уровни занятости у женщин в нашей стране превышают уровни, наблюдаемые у мужчин в целом ряде европейских стран (например, в странах Южной Европы)³. И это несмотря на то, что и пенсионный возраст, и продолжительность жизни в нашей стране значительно ниже.

К важным показателям предложения труда относится не только численность занятых, но и продолжительность рабочего времени. Она влияет не только на общий объем трудовых затрат, но и на стоимость труда. Как показывает Рисунок 1.1, в России за первую половину

³ Расчеты авторов на основе данных Росстата и Евростата (http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/images/3/37/Employment_rates_for_selected_population_groups%2C_2005%E2%80%932015_%28%25%29_YB16_III.png)

1990-х гг. среднегодовая продолжительность рабочего времени уменьшилась примерно на 12% во всей экономике (в промышленности сокращение было больше, в торговле — меньше). Колебания в продолжительности рабочего времени по масштабам были сопоставимы с колебаниями в численности занятых (см. Рисунок 1.1). Если бы она оставалась неизменной, то и падение занятости в кризисный период, и ее последующий прирост в посткризисный период были бы примерно вдвое больше, чем в действительности.⁴ Но начиная со второй половины этого десятилетия, она стала столь же быстро подтягиваться вверх и вышла на уровень примерно в 1740-1760 часов в год в расчете на одного работника⁵. Это примерно соответствует средним значениям для стран ОЭСР. Сама ОЭСР приводит гораздо более высокие показатели для России — около 2000 часов в год, что намного превышает среднюю годовую продолжительность в странах, входящих в эту организацию⁶. В любом случае мы можем констатировать, что, по-видимому, дальнейший рост этого показателя маловероятен.

Даже в худшие времена глубоких экономических спадов безработица не демонстрировала никаких признаков «катастрофического» роста

Высокий уровень вовлеченности населения в занятость предполагает, что и безработица не может быть масштабной, а ее всплески продолжительными. Рисунок 1.3 наглядно констатирует этот факт. Даже в худшие времена глубоких экономических спадов безработица не демонстрировала никаких признаков «катастрофического» роста. Траектория ее изменения всегда оставалась плавной, без каких-либо резких скачков, вызванных разовыми выбросами на рынок труда больших масс работников. Стартовав с отметки 5,2% в 1992 г., общая безработица (измеряемая в соответствии с критериями МОТ) только через 6 лет затяжной рецессии превысила порог 10%, а точка максимума — 13,3% — была достигнута ею в 1998 г., на котором она пребывала короткое время. Но даже в этот момент она не приближалась к пиковым значениям, характерным для многих других стран — и это несмотря на глубину и продолжительность трансформационного спада. Но стоило российской экономике вступить в фазу оживления, как показатели общей безработицы быстро пошли вниз, уменьшившись к середине 2008 г. более чем вдвое — до уровня 5,5–6%⁷.

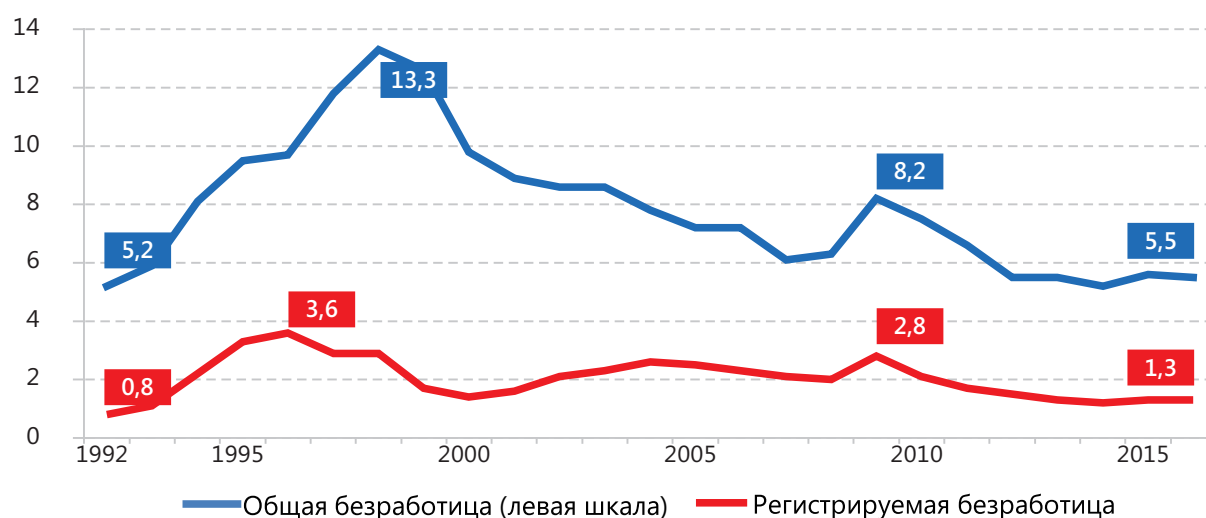
⁴ Поскольку эти оценки относятся только к формальному сектору экономики, они могут преувеличивать фактические колебания в отработанном времени. Его сокращение также могло частично компенсироваться вторичной и неформальной занятостью, не учитываемой статистикой предприятий.

⁵ Рассчитано по данным Росстата (См. Социально-экономическое положение России, разные годы.).

⁶ <http://stats.oecd.org/Index.aspx?DatasetCode=STLABOUR>

⁷ Для сравнения: в Польше, Словакии и Болгарии безработица на протяжении большей части 2000-х годов вплотную приближалась к отметке 20%.

Рисунок 1.3 Уровни общей и регистрируемой безработицы (%) в 1992–2015 гг.



Источник: Росстат

Но если такое снижение шло на волне быстрого экономического роста 00-х гг, то ее понижательная динамика после 2010 года имела совсем другой макроэкономический фон. Кризис 2009 года, сопровождавшийся значительным сокращением ВВП, вызвал некоторый рост безработицы (до примерно 8%). Однако на таком пике она продержалась недолго и уже после 2012 года ее показатель не превышал 6%. Такие результаты поддерживались, несмотря на начавшуюся стагнацию, перешедшую в рецессию. Кризис 2015 года стал очередным тестом российского рынка труда на способность «держаться» низкую безработицу. Напомним, что уровни занятости при этом были на подъеме.

Что касается регистрируемой безработицы, то в российских условиях она всегда оставалась поразительно низкой. На протяжении всего периода она колебалась в узком диапазоне, не выходя за пределы 1–4%, а после 2010 года ее уровень составлял менее 2% (см. Рисунок 1.3). Расхождение между двумя альтернативными показателями безработицы – регистрируемой и общей (по определению МОТ) – имеет понятные институциональные причины (Капелюшников 2002). В условиях, когда пособие по безработице является либо труднодоступным, либо малопривлекательным по величине, оба показателя безработицы будут невысокими, однако это в первую очередь касается того, что основан на процедуре регистрации.

Заработная плата. Если количественная подстройка занятости почти не работает, то есть основания подозревать, что эту «работу» делает «ценовая» подстройка. Трудовые издержки могут сильно варьироваться, если цена труда является гибкой, и в этом случае неизбежность адаптации численности ослабляется.

В России за 1990-е гг. реальная заработная плата, дефлированная по ИПЦ, сократилась в общей сложности примерно на две трети, продемонстрировав «великое сжатие» (Рисунок 1.1). Любые оценки показывают, что темпы падения реальной заработной платы намного превосходили темпы падения ВВП, что среди прочего привело к значительному

снижению в нем доли оплаты труда. Возобновление экономического роста в 1999 г. дало толчок возвратному процессу быстрого восстановления реальной заработной платы. В 1999–2008 гг. она увеличивалась ежегодно на 10–20%. Кумулятивно за весь посткризисный период она «потяжелела» более чем втрое.

Кризис 2009 года «срезал» с нее 3,5%, но затем рост возобновился, хотя и с затуханием. Новый кризис привел к новому «похудению» реальной зарплаты еще примерно на 10%. Таким образом, ее динамика была далека от монотонной и четко обозначала все шоки, с которыми сталкивалась российская экономика.

Такая гибкость реальной заработной платы поддерживалась целым набором инструментов, относительная роль которых со временем могла меняться. Если в 90-е годы такими инструментами были инфляционное обесценение заработков, сокращение рабочего времени и задержки в оплате труда, то в 00-е годы последний инструмент был практически полностью исключен, а роль первых двух снижена. Распространенность неофициальных (неформальных) выплат также способствует ценовой подстройке.

Гибкость в подстройке реальной заработной платы к меняющимся условиям облегчается специфической структурой фонда оплаты труда, типичной для большинства российских предприятий и организаций.

Роль номинальной гибкости заработной платы на фоне снижения инфляции и ужесточения инфорсmenta своевременных выплат могла возрасти. Такая гибкость в подстройке реальной заработной платы к меняющимся условиям облегчается специфической структурой фонда оплаты труда, типичной для большинства российских предприятий и организаций. В России весомую долю в суммарной компенсации работников составляет переменная часть, величина которой не фиксируется заранее в трудовых договорах. Она включает премии и другие поощрительные выплаты, которые могут колебаться в широких пределах в зависимости от экономического положения предприятий и установок менеджмента. (Более подробно институциональные характеристики российской системы формирования заработной платы обсуждаются в разделе 2). Привязка значительной части денежного вознаграждения работников к результатам деятельности предприятия означает, что их совокупный заработок начинает зависеть от конъюнктурных колебаний. При ухудшении экономических условий деятельности предприятий происходит практически автоматическое снижение заработной платы, тогда как при их улучшении работники почти всегда начинают получать повышенные премии. Результатом этого становится сильно выраженное проциклическое движение заработной платы, которое отчетливо видно на Рисунке 1.1. Если она практически мгновенно реагировала на любые, даже незначительные изменения в рыночных условиях, то численность занятых сохраняла по отношению к ним почти полный «иммунитет». В любом стандартном учебнике по экономике предполагается, что картина должна бы быть прямо обратной.

2.

Институты рынка труда и перспективы их реформирования

В России сложилась специфическая конфигурация институтов рынка труда, которая обеспечивает поддержание высоких уровней занятости и низких — безработицы. Ее ядро составляют институты, регулирующие и тормозящие количественную адаптацию, и институты, обеспечивающие гибкость заработной платы. В первом случае это нормы трудового законодательства, которые определяют издержки увольнений, во втором — минимальная заработная плата, пособия по безработице и двухъярусное строение заработной платы, которое предполагает наличие значительной переменной части, привязанной к результатам экономической деятельности предприятий или к финансовым ресурсам бюджетов. Эти институты являются комплементарными по отношению друг к другу и помогают хеджировать разнообразные шоки, внешние по отношению к рынку труда. В отличие от целого ряда стран с развитой рыночной экономикой профсоюзы и система коллективно-договорного регулирования в России не играют какой-либо существенной роли.

Результаты функционирования рынка труда — высокая занятость и низкая безработица — во многом определяются его институциональным устройством. Среди институтов рынка труда ключевое значение имеют следующие:

1. Минимальная заработная плата;
2. Пособия по безработице;
3. Трудовое законодательство, регулирующее, в том числе, вопросы найма и увольнения;
4. Правила и процедуры формирования заработной платы (охват профсоюзами и распространенность переговорного процесса, привязка заработной платы к стажу или результатам деятельности);
5. Эффективность инфорсменты (суды и трудовые инспекции)⁸.

⁸ Это не полный перечень. К институтам рынка труда иногда добавляют налогообложение трудовых доходов, институты активной политики на рынке труда, правила формирования занятости и зарплаты

Как было показано в ряде исследований, эти институты комплементарны по отношению друг к другу и их действующая конфигурация обеспечивает системное функционирование «российской модели рынка труда» — адаптацию к внешним шокам через цену труда, а не через его количество⁹. Они же влияют на динамику рабочих мест и рабочей силы, неравенство в заработках и инвестиции в переобучение.

Какова «конструкция» названных институтов и как они влияют на функционирование рынка труда?

Степень «жесткости–гибкости» занятости, то есть возможности ее быстрой количественной подстройки при структурных или конъюнктурных флуктуациях спроса на труд, определяется нормами трудового законодательства (Трудового кодекса) и полнотой их соблюдения. Нормы, предусматривающие значительные издержки работодателя при увольнении по собственному желанию и ограничивающие использование нестандартных трудовых отношений (срочные трудовые договора, заемный труд), тормозят скорость подстройки и поддерживают стабильность занятости. Трудовое законодательство в России по этим критериям остается жестким и способствует тому, чтобы численность занятых менялась плавно и инерционно. Конечно, его влияние на занятость также опосредуется

Трудовое законодательство в России по этим критериям остается жестким и способствует тому, чтобы численность занятых менялась плавно и инерционно. Конечно, его влияние на занятость также опосредуется степенью соблюдения этих норм — инфорсмента.

степенью соблюдения этих норм — инфорсмента. Одной из характеристик последнего является распространенность неформальных и нерегулируемых трудовых отношений.

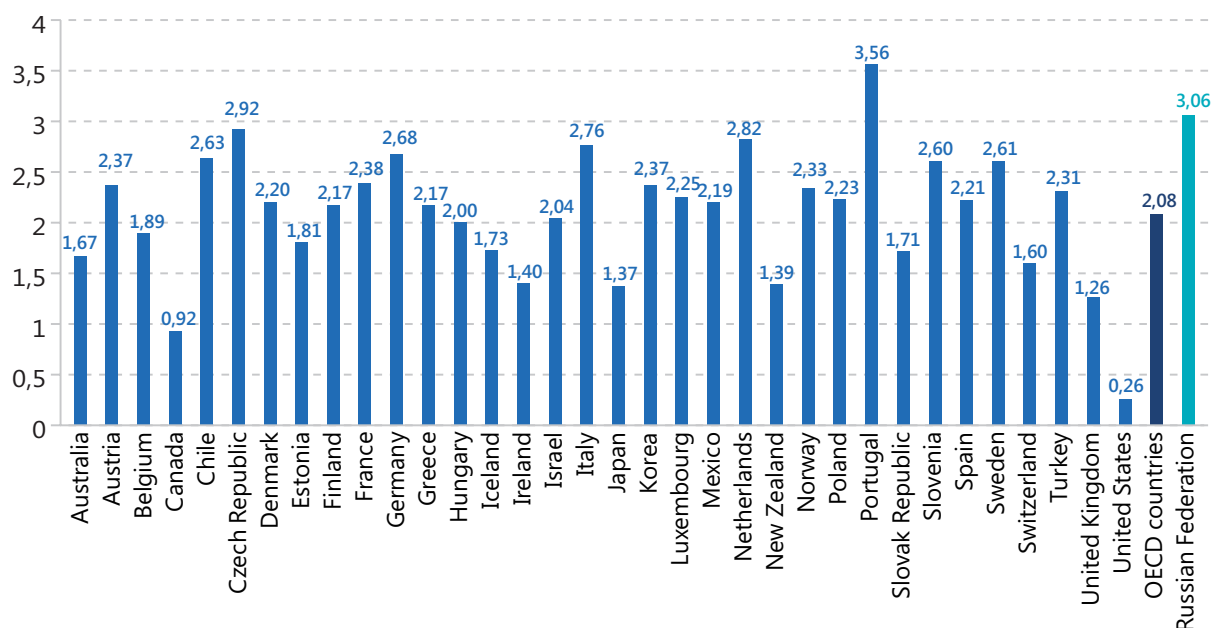
Жесткость российского трудового законодательства может быть оценена с помощью различных интегральных индексов, позволяющих проводить межстрановые сопоставления. Существующие индексы по большей части подтверждают, что она действительно является очень обременительной для предприятий. Согласно данным ОЭСР (см. Рисунок 2.1), индекс жесткости для расторжения постоянных договоров в России составляет 3,06 против 2,04 в среднем для этой группы стран. Только Португалия имеет более высокий балл, а в целом по странам ОЭСР жесткость трудового законодательства имеет тенденцию к снижению¹⁰. При этом в России формальная жесткость, предусматриваемая законом, может усиливаться экстралегальным административным вмешательством и широким избирательным использованием контрольно-надзорных процедур. Это повышает риски для фирм и вносит дополнительную неопределенность в их деятельность.

бюджетников. Подробный анализ институтов и особенностей их функционирования см. Гимпельсон В. Е., Капелюшников Р. И. Перестройка на рынке труда: можно ли считать Россию особым случаем? // В кн.: Экономика России. Оксфордский сборник / Пер. с англ. Кн. 1. М.: Институт Гайдара, 2015. С. 1173-1225.

⁹ Заработная плата в России. Эволюция и дифференциация. М., 2007

¹⁰ http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=EPL_R

Рисунок 2.1 Жесткость трудового законодательства (регулирование индивидуальных и коллективных увольнений, ОЭСР и Россия, 2012



Источник: http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=EPL_R

Минимальная заработная плата (МЗП) определяет нижний уровень оплаты труда (при занятости полное рабочее время). Чем ниже МЗП, тем, при прочих равных, сильнее неравенство в левой части распределения по заработкам. Другими словами, при низкой МЗП доля низкооплачиваемых рабочих мест возрастает. Повышение уровня МЗП при эффективном инфорсменте может положительно влиять на уровень безработицы и негативно — на уровень занятости: рабочие места с производительностью ниже МЗП ликвидируются. В России централизованно устанавливаемая для всей страны МЗП называется минимальным размером оплаты труда (МРОТ). Мерой величины МЗП является коэффициент Кейтца (отношение МЗП к средней зарплате¹¹). Динамика коэффициента Кейтца в России показана на Рисунке 2.2. Его значение никогда не поднималось выше 30%, а начиная с 2010 г., оно колеблется в интервале 15–20%. В европейских странах оно находится на уровне 50–70%.

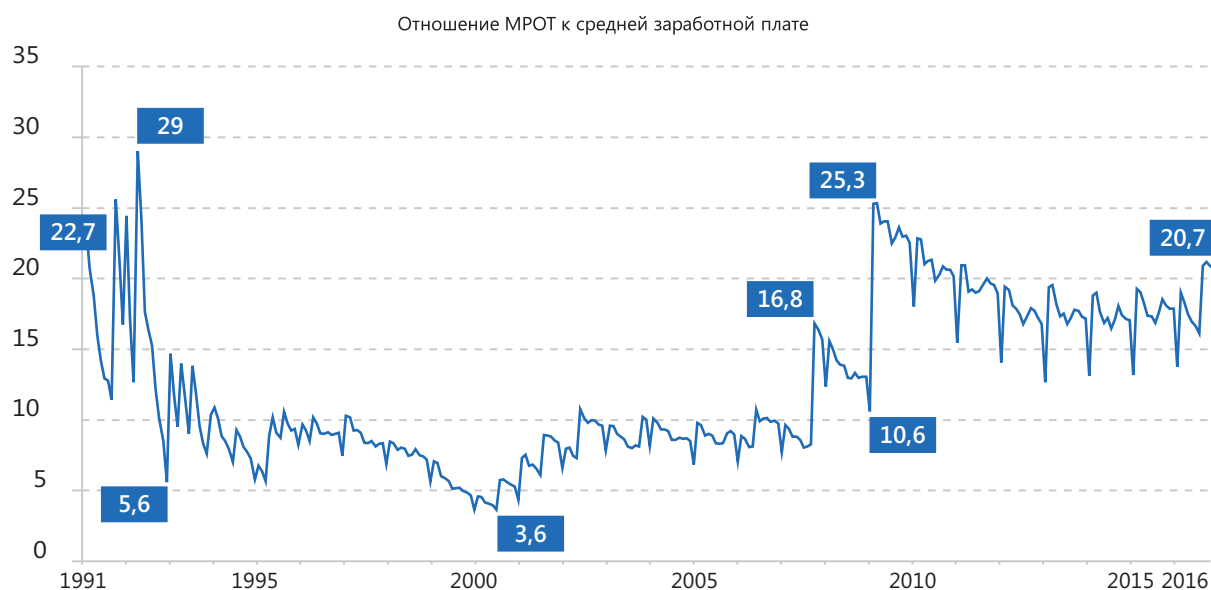
Поскольку МРОТ не учитывает неоднородность региональных рынков труда, при его централизованном определении необходимо учитывать состояние экономики в экономически наиболее слабых (имеющих самую низкую заработную плату) регионах страны.

Поскольку МРОТ не учитывает неоднородность региональных рынков труда, при его централизованном определении необходимо учитывать состояние экономики в экономически наиболее слабых (имеющих самую низкую заработную плату) регионах страны. Если в Москве (в конце 2016 г.) отношение МРОТа (на тот момент — 7500 руб.) к средней зарплате составляло 11%, в Санкт-Петербурге — 15%, то в Дагестане — около 38% и в Ал-

¹¹ Более корректным является отношение МЗП к медианной заработной плате, но за неимением этого показателя мы используем среднюю.

тайском крае — 36%. При этом для России в целом оно равнялось примерно 20%. Необходимость учета такой неоднородности ограничивает возможности централизованного повышения показателей нижнего порога зарплаты. Однако в этом случае подавляющая часть региональных рынков труда остается нечувствительной к МЗП (и пособиям по безработице — см ниже) и регулирующая роль этих инструментов фактически обнуляется. В противном случае — при ориентации на медианные или средние по экономическим показателям регионы — экономика аутсайдеров может быть нанесен непоправимый ущерб, проявляющийся в массовой ликвидации формальных рабочих мест.

Рисунок 2.2 Коэффициент Кейтца для МРОТ, 1991–2016 г.



Источник: Росстат

Для учета особенностей региональных рынков труда в 2007 г. были введены поправки в Трудовой Кодекс, предусматривающие установление минимальных региональных заработных плат (РМЗП). Их значения не могут быть ниже установленного МРОТа. Процедуры, порядок их установления и степень инфорсмента варьируют по регионам¹². В целом этот институт оказался востребованным — в настоящее время в 62 субъектах РФ установлены РМЗП, еще 9 регионов имели опыт установления РМЗП в прежние годы. Введенная система является более гибкой, так как позволяет учитывать межрегиональные различия в уровне цен, качестве жизни и состоянии региональных финансов. В то же время из-за слабости региональных бюджетов проявилась тенденция к установлению РМЗП исключительно для работников внебюджетного сектора, что создает предпосылки для усиления дифференциации заработных плат между работающими в бюджетном и небюджетном секторах. Среди негативных последствий реформы минимальной оплаты труда можно выделить то, что введение РМЗП не привело к выравниванию зарплатных гарантий между регионами, а наоборот способствовало усилению их вариации.

Аналогичное МЗП влияние (ликвидация рабочих мест с низкой производительностью

¹² Лукьянова А. Л. Практика установления региональных минимальных заработных плат в субъектах Российской Федерации (2007–2015) // Вопросы государственного и муниципального управления. 2016. № 1

и оплатой) оказывает пассивная политика на рынке труда, заключающаяся в поддержке доходов. Ее основным инструментом является пособие по безработице (ПБ). Эффект ПБ определяется величиной, условиями доступа и продолжительностью выплат. ПБ непосредственно влияет на поведение индивидов, задавая стимулы через альтернативный доход при потере работы. Сила влияния ПБ на рынок труда зависит от соотношения величины пособия и средней зарплаты. Величины ПБ и МЗП определяют эффективный нижний порог (wage floor) заработной платы и цензуют тем самым левый фланг распределения.

С 2005 г. максимальная величина пособия по безработице является фиксированной¹³ и в настоящее время составляет 4900 рублей, что составляло менее 14% от средней заработной платы в 2016 г. (см. Рисунок 2.3). Для лиц, не имевших опыта работы или стремящихся возобновить трудовую деятельность после длительного перерыва, и некоторых других категорий граждан предусмотрено пособие по безработице в минимальном размере — 850 рублей. Эти значения не менялись с января 2009 г, хотя и цены на потребительские товары и услуги (они выросли в 1,9 раза), и ситуация на рынке труда сильно изменились. Таким образом, в реальном выражении государственные гарантии в сфере поддержки безработных сократились практически вдвое.

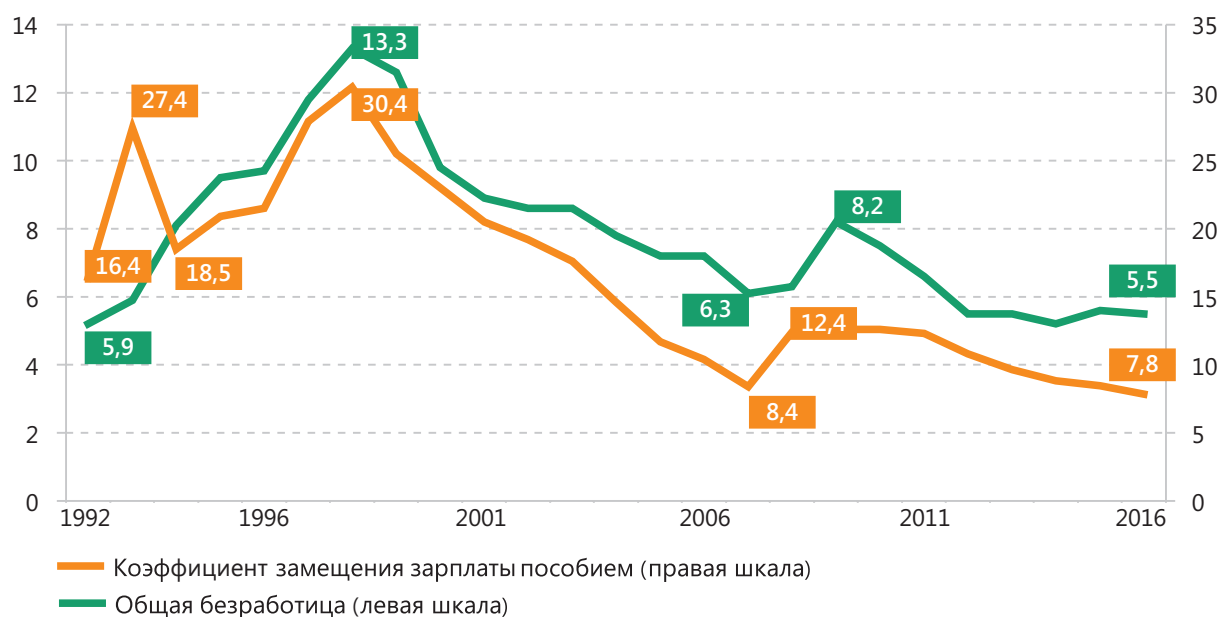
Пособие по безработице играет роль социального пособия по бедности, выплачиваемого из средств федерального бюджета.

Большинство из тех, кто удовлетворяет критерию по продолжительности работы, получают пособия по безработице в максимальном размере, остальные — в минимальном. При этом величина пособия по безработице является крайне низкой — даже максимальный размер пособия значительно ниже прожиточного минимума трудоспособного населения¹⁴. Ее среднее значение не дотягивает до 3000 рублей, то есть находится на уровне 8%. Низкий размер пособий не может обеспечить удовлетворение минимальных потребностей человека в период поиска работы. Пособие по безработице играет роль социального пособия по бедности, выплачиваемого из средств федерального бюджета.

¹³ Ранее минимальный и максимальный размер пособий зависели от величины прожиточного минимума в субъекте РФ. До внесения изменений в закон о занятости Федеральным законом от 22 августа 2004 г. № 122-ФЗ максимальный размер пособия по безработице определялся прожиточным минимумом трудоспособного населения, установленным в субъекте РФ. Минимальный размер пособия составлял 20% указанного минимума.

¹⁴ Прожиточный минимум трудоспособного населения в третьем квартале 2016 г. составлял 10 678 руб.

Рисунок 2.3 Динамика безработицы и коэффициент замещения



Источник: расчеты авторов по данным Росстата

Региональная дифференциация пособий по безработице в существующей системе ограничена использованием районных коэффициентов. Минимальный и максимальный размер пособия умножаются на величину районного коэффициента, действующий на соответствующей территории. Отдельные регионы идут на дополнительную поддержку безработных за счет средств региональных бюджетов. Так, например, в Москве предусмотрена доплата всем безработным к назначенному пособию по безработице в размере минимальной величины пособия по безработице (850 рублей) и компенсация расходов за пользование услугами городского общественного транспорта. Однако в условиях дефицитности региональных бюджетов дополнительные меры поддержки безработных доступны лишь небольшому числу благополучных регионов.

Однако в условиях дефицитности региональных бюджетов дополнительные меры поддержки безработных доступны лишь небольшому числу благополучных регионов.

При установлении ПБ на низком уровне индивиды, потерявшие работу и не имеющие альтернативных доходов, не имеют стимулов (и возможностей) для длительного поиска, а вынуждены возвращаться в занятость без промедления, соглашаясь на ту работу, что доступна, и за низкую оплату. Низкий уровень МЗП способствует сохранению низкооплачиваемых рабочих мест (в левой части распределения). Это позволяет сдерживать рост безработицы и поддерживать высокий уровень занятости, но ценой экспансии низкооплачиваемых рабочих мест. Значительная доля таких рабочих мест относится к неформальному сектору.

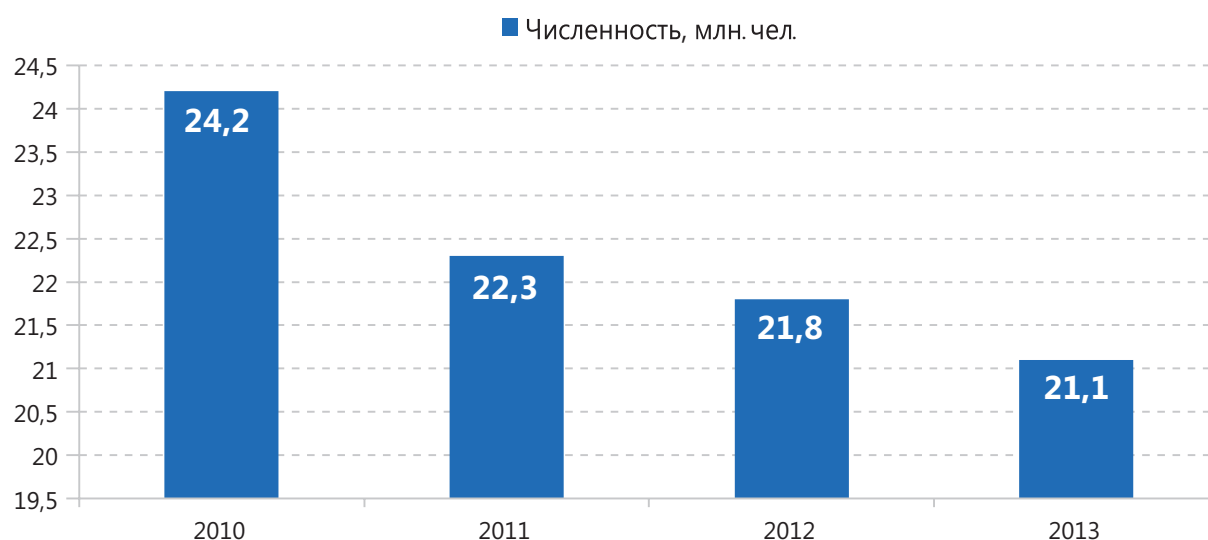
Тем самым эти два института — МЗП и ПБ — поощряют неформальный сектор как адаптационный буфер. В долгосрочной перспективе следует рассмотреть возможность

возврата к системе обязательного страхования от безработицы. Бюджетная модель поддержки безработных не в состоянии обеспечить связь между прошлыми заработками человека и размером пособия.

Формирование заработной платы также зависит от институциональных процедур, связанных с переговорным процессом, одной из сторон которого являются профсоюзы, и привязкой части заработной платы к тем или иным показателям продуктивности. В обоих случаях влиятельные профсоюзы стремятся снизить гибкость оплаты, сделав ее более зарегулированной. Основное профсоюзное объединение — Федерация независимых профсоюзов России (ФНПР) — сегодня не имеет реальных конкурентов на этом поле, однако следует отметить постоянное снижение численности этого профсоюзного объединения (Рисунок 2.4). При этом каждый пятый из 21,1 млн членов профсоюза — незанятые пенсионеры и студенты¹⁵. Оставшиеся составляют примерно половину от всех занятых на крупных и средних предприятиях (КиСП) или четверть от всех занятых в стране. С одной стороны, это, по-прежнему, высокие показатели юнионизации (уровень охвата колдоговорами организаций, где есть профсоюзы, составляет свыше 90%). С другой, влияние профсоюзов на ключевые параметры оплаты труда является слабым. Это проявляется, в частности, в широком распространении систем оплаты труда, которые обеспечивают максимальную гибкость.

Влияние профсоюзов на ключевые параметры оплаты труда является слабым.

Рисунок 2.4 Динамика численности членов профсоюзов



Источник: ФНПР (2015), с. 69

В России в отличие от других стран широко распространена привязка к продуктивности компаний или ресурсообеспеченности организаций. В этом случае часть оплаты фиксируется в рамках коллективных переговоров (или их аналогов), а другая является пере-

¹⁵ ФНПР в меняющемся мире. Информационный сборник от VII к IX съезду ФНПР (2011–2015 гг.). М., 2015.

менной, привязанной к прибыли или размерам бюджетного финансирования. Наличие значительной переменной компоненты делает возможной номинальную гибкость, поскольку величины бонусов и премий, как правило, в трудовых договорах не фиксируются. Заработная плата в итоге становится двухъярусной, то есть состоящей из двух частей. Чем меньше удельный вес постоянной части, тем больше возможности автоматической адаптации трудовых издержек к внешним колебаниям. Именно этот механизм задает неравенство в средней и правой частях распределения и высокую мобильность (нестабильность) по заработной плате. Очевидно, что он комплементарен к низким МЗП и ПБ.

«Двухъярусная» заработная плата широко распространена во всех видах деятельности (см. Таблица 2.1). Не является исключением и бюджетный сектор. Утвержденные трехсторонней комиссией по регулированию трудовых отношений рекомендации предполагают долю переменной части в структуре оплаты труда бюджетников около 30%¹⁶. В небюджетном секторе она может быть еще выше.

Такая практика позволяет снижать риски для занятости, создаваемые нормами, защищающими рабочие места, встроенными в Трудовой Кодекс. Жесткие нормы, ограничивая увольнения по экономическим причинам, одновременно дестимулируют наем новых работников. Издержки увольнения становятся издержками найма и тем самым тормозят создание рабочих мест и модернизацию экономики. Однако низкая и проциклически переменная цена труда компенсирует работодателям финансовые издержки жесткой занятости.

Таблица 2.1 Структура заработной платы по видам деятельности, 2013 г, %

	Тариф	Выплаты по региональному регулированию	Премии и доплаты
Нефть и газ	31,7	44,8	23,5
Пищевая	64,9	6,2	28,9
Химическая	63,8	6,4	29,8
Машиностроение	59,1	11,5	29,3
Металлургия	48,8	16,2	35,1
Электроэнергетика	54,7	18,6	26,7
Строительство	55,4	17,3	27,3
Розничная торговля	68,7	5,8	25,4
Транспорт	54,7	17,4	27,9
Образование	63,2	12,0	24,8
Здравоохранение	50,8	11,5	37,7

Источник: Росстат

¹⁶ Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2017 год. <http://www.fnpr.ru/n/2/15/313/13309.html>

Влияние такой системы институтов на результативность рынка труда зависит от полноты инфорсмента, который обеспечивается профсоюзами, судами и трудовыми инспекциями. Слабость и селективность этих институтов делает инфорсмент неполным и избирательным, позволяя фирмам и работодателям использовать образующиеся ниши и адаптироваться количественно, а не только через цену. Такая системная институциональная конфигурация также учитывает риски внешней среды.

Каково соотношение плюсов и минусов действующей модели? Их баланс не предполагает однозначного ответа. Поскольку фактические выигрыши и потери при такой форме гибкости рынка труда оказываются тесно переплетены и их трудно разделить, последствия с точки зрения благосостояния общества также оказываются очень противоречивыми.

На положительной стороне этого баланса:

- Современная макроэкономическая теория исходит из представления, что главным фактором, трансформирующим негативные шоки в глубокие и изнурительные экономические кризисы, выступает негибкость цен и прежде всего — негибкость заработной платы в сторону снижения. Отсюда следует, что высокая степень «пластичности» заработной платы, характерная для «российской» модели рынка труда, способствовала значительному уменьшению потерь, связанных с экономическими кризисами, делая спады производства менее глубокими и продолжительными, чем они могли бы быть при иных обстоятельствах. Трудно даже представить, какими потрясениями обернулся бы, например, переходный кризис 1990-х гг., будь заработная плата в России такой же жесткой, как в большинстве развитых стран. Это — ключевое макроэкономическое преимущество сложившейся модели, которое перевешивает любые ее возможные недостатки.
- Если исходить из ключевых количественных показателей, таких как занятость или безработица, то российский рынок труда функционирует неожиданно успешно. Гибкость такого типа позволяет поддерживать достаточно высокие уровни занятости и экономической активности, в то время как показатели безработицы никогда не приближались к сколько-нибудь опасным значениям. Эта модель помогла стране выдержать «шторм», бушевавший в начале переходного периода, и избежать массовых высвобождений во всех последующих кризисах, включая 20015–16 гг.
- С макроэкономической точки зрения, низкая безработица порождает положительные фискальные экстерналии.
- Если судить с социальной точки зрения, то период адаптации к шокам оказывается сильно растянутым во времени, что позволяет индивидам и домохозяйствам избегать безработицы и сохранять социальные связи при гарантированном получении определенного минимального дохода. Крупномасштабные социальные конфликты, связанные с массовыми увольнениями, практически отсутствуют.
- «Необязывающий» нижний порог заработной платы приводит к тому, что работники с низкой производительностью не выталкиваются с рынка труда, а выдавливаются

в низкооплачиваемую занятость (поскольку возможность для их найма по низким ставкам заработной платы сохраняется, в том числе в неформальном секторе).

- Преобладание индивидуальных стратегий ухода над коллективными действиями служит своего рода амортизатором негативных шоков, частично ослабляя социальное напряжение и переводя его в скрытые формы. Это также позволяет избегать крупномасштабных открытых социальных конфликтов даже в условиях сильных макроэкономических шоков.

На отрицательной стороне баланса:

- Российская модель не способствует реструктуризации предприятий. Напротив, такая модель помогает сохранять старые рабочие места ценой отказа от создания новых. Поддерживая различными способами неэффективные предприятия, она позволяет им удерживаться на плаву. Ослабляется рыночное давление в пользу реструктуризации, что приводит к сохранению крупных анклавов малопродуктивных и технологически отсталых рабочих мест. Медленная ликвидация старых рабочих мест, в свою очередь, замедляет создание новых, поскольку массовое сохранение рабочих мест менее эффективными предприятиями препятствует быстрой реаллокации работников туда, где они могли бы использоваться более эффективно.
- Высокая гибкость заработной платы ведет к распространению бедности среди работающего населения, порождает значительное неравенство в распределении доходов.
- Российская модель характеризуется низкой информационной прозрачностью. На таком рынке труда ищущий работу или устроившийся на новое место человек сталкивается с высокой неопределенностью, поскольку он не в состоянии предвидеть, в какой мере будет исполняться трудовой договор. Размеры переменной части заработной платы, в форме премий и других доплат, и даже сроки ее выплаты остаются неопределенными. Это повышает для индивидов издержки поиска и приспособления, порождает большой «холостой» оборот рабочей силы (ее частые перемещения с одного места работы на другое) и отрицательно влияет на эффективность «состыковки» работников с рабочими местами.
- Частые и непредсказуемые колебания в оплате работников в зависимости от результатов деятельности предприятий делают межфирменную вариацию в заработной плате не только очень сильной, но и устойчивой во времени, укорачивая продолжительность специального стажа и усиливая текучесть рабочей силы. Это неизбежно ослабляет стимулы к инвестициям со стороны предприятий в человеческий капитал, включая подготовку на рабочем месте. Вместо того чтобы инвестировать в специфический человеческий капитал, работодатели предпочитают нанимать кандидатов с боль-

шими запасами общего человеческого капитала, который чаще всего рассматривается как единственный надежный сигнал на рынке труда. Стимулы для работников к накоплению специфического для фирмы человеческого капитала также ослабевают, поскольку межфирменная мобильность в большинстве случаев обещает более высокую отдачу, чем продвижение вверх по карьерной лестнице внутри данного предприятия.

- Неполный инфорсмент законов и контрактов ведет к оппортунистическому поведению работодателей и облегчает перекладывание ими издержек адаптации на работников (посредством задержек заработной платы, выдавливание ненужных работников через увольнения по собственному желанию без выплаты выходных пособий и т. д.).
- Несоблюдение формальных трудовых договоров порождает низкий уровень доверия и ограничивает временной горизонт принятия решений с резко отрицательными последствиями для верховенства закона. Государство утрачивает возможность выполнять функции арбитра, который пользовался бы доверием всех сторон. Оно само нарушает формальные правила и потворствует в этом также другим агентам.

Реакция на кризисы

Несмотря на значительное сходство, подстройка рынка труда к кризису 2015–2016 гг. не была точной копией событий 2008–2009 гг. По сравнению с предыдущим, в нынешний кризис эластичность занятости по выпуску снизилась примерно вдвое — с 0,25 до 0,13. В нынешний кризис абсолютно доминировала ценовая подстройка, тогда как в прошлый кризис реакция со стороны рынка труда разделились примерно поровну между сокращением занятости, снижением продолжительности рабочего времени и падением реальной заработной платы. Безработица в кризис 2015–2016 гг. удерживалась на «аномально» низком уровне, в частности, благодаря резкому сокращению реальной заработной платы, поддерживавшему спрос на труд.

По сравнению с реакцией рынка труда на кризис 2008–2009 гг. его реакция на новый кризис лучше вписывается в привычный для него алгоритм функционирования. «Российская» модель рынка труда оказалась достаточно гибкой, в зависимости от природы шоков она амортизирует их разными способами: при необходимости на первый план выходят то одни, то другие механизмы подстройки.

Каждый очередной кризис становится своего рода «проверкой» сложившейся модели рынка труда на прочность: сохраняется ли еще ее действие или уже нет? Каждый раз, когда экономика вступала в новую полосу турбулентности, сразу начинали звучать голоса, предсказывающие, что на этот раз рынок труда поведет себя иначе, чем раньше, и мы увидим сильное падение занятости в сочетании с взрывным ростом безработицы. Пошла ли адаптация вновь по привычному пути или нет, какие механизмы подстройки были задействованы на этот раз и сильно ли отличались они от тех, что были в ходу во время предыдущего кризиса 2008–2009 гг.?

Как показывает наш анализ, кардинальных изменений в механизме функционирования российского рынка труда за последние два десятилетия не произошло. Но это, конечно, не значит, что подстройка к кризису 2015–2016 гг. была точной копией событий 2008–2009 гг.

В 2015 г. при падении ВВП на 3% (по старой методологии измерения ВВП) общая численность занятых сократилась на 0,4% (без учета Крыма и Севастополя), тогда как в 2009 г. соотношение было 7,8% против 2,2%. Таким образом, если в предыдущий кризис сокращение ВВП на 1 процентный пункт сопровождалось потерями в занятости примерно на 0,25 п. п., то в нынешний кризис — примерно на 0,13 п. п. Иными словами, эластичность занятости по выпуску снизилась примерно вдвое. Занятость продемонстрировала намного большую устойчивость к падению совокупного спроса, чем это было в 2009 г.

Как в предыдущий, так и в нынешний кризис численность рабочей силы не уменьшалась и не увеличивалась, оставаясь практически неизменной (Таблица 3.1). Скажем, в 2015 г. она составляла точно такую же величину, как и в 2014 г., — 75,4 млн. чел. (без учета данных по Крыму и Севастополю). Это дает основания полагать, что в России, как и во многих других странах (например, в США), показатель экономической активности населения является ациклическим, т. е. меняется независимо от колебаний экономической конъюнктуры. Эффект отчаявшегося работника (когда индивиды, долго искавшие работу и не сумевшие ее найти, уходят с рынка труда) компенсируется эффектом дополнительного работника (когда в поисках дополнительного дохода прежде не активные члены домохозяйств выходят на рынок труда). В этих условиях отток из занятости под действием кризиса целиком направляется в безработицу, не затрагивая экономически неактивное население: потеряв работу, люди продолжают оставаться на рынке труда, сразу же приступая к поискам нового места. В итоге отток из занятости оказывается в точности равен притоку в безработицу.

Как в предыдущий, так и в нынешний кризис численность рабочей силы не уменьшалась и не увеличивалась, оставаясь практически неизменной.

Парадоксально, но при этом в 2015 г. статистика фиксирует прирост уровня участия в рабочей силе — на 0,3 п. п., вследствие чего данный показатель вышел на рекордно высокую отметку — 69,2% (Таблица 3.1). За все 2000-е годы, включая годы экономического бума, на российском рынке труда не наблюдалось столь высокого уровня участия в рабочей силе. Объясняется этот парадокс тем, что в 2015 г. произошло сокращение общей численности населения в возрасте 15–72 года примерно на 0,5 млн. чел. (с 109,5 млн. до 109 млн.), которое, однако, коснулось исключительно экономически неактивной части населения. Отсюда неожиданное сочетание — неизменной численности рабочей силы с возросшим уровнем участия в ней.

Показатель экономической активности населения является ациклическим, т. е. меняется независимо от колебаний экономической конъюнктуры.

Если в 2009 г. численность занятых упала на 1,6 млн. чел., или на 2,2%, то в 2015 г. — лишь на 0,3 млн. чел, или на 0,4% (Таблица 3.1). При этом уровень занятости в условиях нынешнего кризиса не снизился, продолжая удерживаться на отметке 65,4%, что было связано с уже упоминавшимся сокращением общей численности населения в возрасте 15–72 года. Опять-таки следует отметить, что за все 2000-е годы в российской экономике никогда не наблюдалось столь высокого уровня занятости. Для ситуации достаточно глубокого экономического спада подобная картина, безусловно, выглядит необычно.

В 2009 г. общая численность безработных (по определению МОТ) увеличилась на 1,6 млн. чел, тогда как в 2015 г. — лишь на 0,3 млн. чел. (Таблица 3.1). Иными словами, реакция была примерно в пять раз слабее. При этом по сравнению с докризисными показателями уровень общей безработицы вырос на 2,1 п. п. в первом случае и лишь на

0,4 п. п. во втором. Более того, если сравнивать не с 2014 г., когда в российской экономике наблюдалась рекордно низкая безработица, а с предыдущими 2012 и 2013 годами, то выясняется, что в кризисном 2015 г. она оставалась практически такой же низкой, какой была в эти вполне благополучные годы, — 5,5-5,6%. Это меньше, чем даже на пике экономического бума «нулевых» годов (Рисунок 3.1).

Такой неожиданный результат был достигнут благодаря действию нескольких факторов:

- Во-первых, в условиях нынешнего кризиса повышение безработицы началось с очень «низкого старта» (в 2014 г. она находилась на рекордно низкой отметке).
- Во-вторых, этому способствовал постепенный дрейф «естественной» нормы безработицы в сторону ее понижения, который шел непрерывно все последние годы. В силу демографических причин доля в рабочей силе групп с высоким риском безработицы (например, молодежи или лиц с низким образованием) устойчиво снижалась, а доля групп с низким риском безработицы (например, обладателей вузовских дипломов) — возрастала. По оценкам, этот дрейф привел к снижению «естественной» нормы безработицы примерно на 1,5 п. п. Иными словами, если бы социально-демографическая структура российской рабочей силы оставалась в 2015 г. такой же, какой она была в 2008 г., то фактическая безработица составила бы 7,1%, а не 5,6%. Для ситуации серьезного экономического кризиса это все равно очень немного, но все же с подобной корректировкой ее величина перестает быть «аномально» низкой.
- В-третьих, значительная неформальная занятость (а она, по оценкам Росстата, составляет около четверти всей занятости) позволяла успешно абсорбировать высвобождавшихся работников, пусть даже ценой более низких и менее устойчивых заработков.
- В-четвертых, еще одной важной характеристикой нынешнего кризиса можно считать существование массивной «подушки безопасности» в виде возросшего пула временных трудовых мигрантов. Это открыло возможность для сравнительно безболезненной адаптации за счет вымывания иностранной рабочей силы. Процесс ее «выдавливания» способствовал стабилизации занятости отечественных работников и ограничивал рост безработицы среди них.

Реакция регистрируемой безработицы была столь же слабой, как и реакция общей («мотовской») безработицы (Рисунок 3.1). Ее уровень в 2015 г. повысился по сравнению с 2014 г. лишь на 0,1 п. п. (с 1,2% до 1,3%), тогда как в 2009 г. ее прирост составил 0,8 п. п. (скачок с 2,0% до 2,8%).

В начале текущего кризиса существовала озабоченность увеличением масштабов неполной занятости, якобы, имевшим место в 2013–2015 гг. Некоторые аналитики опасались, что по мере нарастания кризисных явлений неполная занятость вырастет еще больше и рано или поздно перейдет в высокую открытую безработицу. Однако это недоразумение основано на некорректной интерпретации официальных оценок, публикуемых Росстатом. Начиная с 2013 г., Росстат стал использовать иную методику измерения неполной занятости. Если в 2009–2012 гг. ее замеры производились ежемесячно, то теперь —

раз в квартал; если раньше они охватывали менее двух третей всех работников, занятых в секторе крупных и средних предприятий, то теперь — весь этот сектор полностью. С учетом соответствующих поправок становится ясно, что в действительности никакого резкого прироста неполной занятости в последние годы не наблюдалось.

Как хорошо известно, на кризисные потрясения 2008–2009 гг. предприятия сразу же ответили резким увеличением неполной занятости — массовыми переводами работников на неполное время и отправкой их в вынужденные отпуска. Так, по оценкам, в конце 2008 г. в состоянии неполной занятости находился почти каждый пятый работник крупных и средних предприятий. В нынешний кризис ничего подобного не наблюдалось (Таблица 3.2). В пересчете на месячные данные уровень неполной занятости вырос в 2015 г. по сравнению с 2014 г. на 0,2 п. п. (в том числе вынужденной неполной занятости — лишь на 0,1 п. п.). Очевидно, что на этот раз механизм временной подстройки был задействован намного меньше.

Одной из отличительных черт российского рынка труда является то, что в кризисных условиях предприятия предпочитают осуществлять сброс занятости не столько за счет активизации увольнений, а сколько за счет свертывания найма. Так было в 2009 г. и повторилось затем в 2015 г. (Рисунок 3.2). В прошлый кризис коэффициент найма упал на 4,6 п. п. (с 30,4% в 2008 г. до 26% в 2009 г.), тогда как коэффициент выбытия не только не увеличился, но даже снизился (на 2 п. п.). В нынешний кризис интенсивность наймов также уменьшилась — на 1,5 п. п. (с 27,9% в 2014 г. до 26,4% в 2015 г.) при сохранении неизменной интенсивности выбытий. При сходстве общего рисунка следует все же отметить, что на этот раз реакция со стороны показателей движения рабочей силы была намного слабее.

Кроме того, в 2009 г. коэффициент вынужденных увольнений хотя и продолжал оставаться мизерным, вырос тем не менее почти вдвое — с 1,3% до 2,2%. В 2015 г. он также увеличился, но намного скромнее — с 1,3% до 1,6%. Отсюда можно сделать вывод, что российские предприятия по-прежнему предпочитают избегать вынужденных (тем более — массовых) увольнений, используя для оптимизации численности персонала — даже в условиях кризиса — иные, окольные средства и методы.

Более слабой была и реакция показателя вакансий по отчетности предприятий (Рисунок 3.3). В предыдущий кризис их уровень снизился на 0,8 п. п. (с 2,7% до 1,9%), тогда как в нынешний — на 0,5 п. п. (с 3,1% до 2,6%). Аналогичные соотношения наблюдались также в промышленности: 2009 г. — снижение с 2,3% до 1,3%; 2015 г. — снижение с 2,0% до 1,6%.

Единственным количественным показателем, который отреагировал на нынешний кризис сильнее, чем на прошлый, был уровень вакансий по данным Государственной службы занятости (ГСЗ) (Рисунок 3.4). Если в 2009 г. он снизился по сравнению с предыдущим годом на 0,4 п. п. (с 1,8% до 1,4%), то в 2015 г. — на 0,7 п. п. (с 2,4% до 1,7%). Возможно, это связано с тем, что перед началом нынешнего кризиса ожидания предприятий относительно своей потребности в рабочей силе были завышены сильнее, чем перед началом предыдущего. Но даже при столь сильном сокращении количество вакансий в банке данных ГСЗ все равно оставалось примерно в полтора раза больше, чем численность официально зарегистрированных безработных.

С началом кризиса 2015 г. некоторые аналитики стали высказывать опасения, что установление Центробанком высокой ставки рефинансирования может привести к резкому ухудшению финансового положения предприятий и из-за этого они будут вынуждены наращивать задолженность по заработной плате. Эти опасения, как и следовало ожидать, не оправдались (Рисунок 3.5).

В 2015 г. объем невыплат увеличился с 2,5 млрд. руб. до 4 млрд. руб. (в 2009 г. — с 3 млрд. руб. до 8 млрд. руб.), а охват ими работников возрос с 65 тыс. чел. до 75 тыс. чел. (в 2009 г. — с 200 тыс. чел. до 500 тыс. чел.). Отметим, что в масштабах всей экономики 75 тыс. чел. — это ничтожно малая величина, эквивалентная 0,1% численности всех занятых или 0,2% численности занятых на крупных и средних предприятиях. Это не идет ни в какое сравнение с ситуацией конца 1900-х гг., когда невыплатами было охвачено примерно две трети всех российских работников. В сегодняшних условиях за несвоевременную выплату заработной платы предприятиям грозят настолько суровые санкции, что большинство из них готовы прибегать к ее задержкам лишь в самых крайних случаях.

Несмотря на слабую реакцию показателя невыплат, механизм ценовой подстройки (за счет снижения оплаты труда) в нынешний кризис был задействован намного активнее, чем в предыдущий. С одной стороны, в 2009 г. инфляция была ниже (12% за год против 16%), а, с другой, номинальная заработная плата росла в полтора раза быстрее, чем это было в 2015 г. (7,8% против 5,1%). В результате если в прошлый кризис реальная заработная плата снизилась на 3,5%, то в нынешний — на 9%. На Рисунке 3.6 отчетливо видно, что в 2015 г. уход реальной заработной платы в зону отрицательных значений был глубже и длился значительно дольше, чем в 2009 г. Представленные на Рисунке 3.7 сезонно скорректированные оценки месячных темпов прироста реальной заработной платы за 1998–2016 гг. показывают, что если в 2009 г. после короткого периода снижения реальная заработная плата сразу вернулась на траекторию роста, то в 2015 г. она после резкого падения длительное время оставалась на плато. Сильное и продолжительное снижение цены труда способствовало поддержанию спроса на рабочую силу на более высокой отметке, сдерживая рост безработицы.

Различия в динамике номинальной заработной платы в двух кризисных эпизодах были во многом связаны с позицией государства. Накануне предыдущего кризиса оно (ожидая бума, а не спада) предприняло шаги, направленные на ее повышение.

Различия в динамике номинальной заработной платы в двух кризисных эпизодах были во многом связаны с позицией государства. Накануне предыдущего кризиса оно (ожидая бума, а не спада) предприняло шаги, направленные на ее повышение. Так, был практически удвоен минимальный размер оплаты труда и принято решение о повышении (на 15%) заработной платы работников бюджетного сектора. Позднее, когда стало ясно, что экономика вступает в рецессию, был значительно увеличен размер пособий по безработице и облегчен доступ к их получению. Наконец, была разработана и действовала масштабная программа субсидирования неполной занятости. К этому следует добавить неформальное давление на предприятия со стороны региональных и местных властей с целью не допустить снижения заработной платы.

В нынешний кризис в политике государства возобладала прямо противоположная установка. Был взят курс на отказ от индексации оплаты труда в бюджетном секторе, минимальная заработная плата и пособия по безработице продолжали оставаться на низких уровнях и т. д. Не удивительно, что в подобных условиях ее падение оказалось намного сильнее, чем в предшествующий кризис.

Таблица 3.3 дает наглядное представление о сравнительной роли различных механизмов приспособления во время кризисов 2008–2009 гг. и 2015–2016 гг. В прошлый кризис при снижении ВВП почти на 8% реакция со стороны рынка труда разделились примерно поровну между сокращением занятости, снижением продолжительности рабочего времени (за счет широкого распространения различных форм неполной занятости) и падением реальной заработной платы. В нынешний кризис при снижении ВВП на 3% (по старой методологии СНС) абсолютно доминировала ценовая подстройка, тогда как механизмы временной и количественной адаптации были задействованы в минимальной степени. Подобное соотношение наблюдалось как во всей экономике, так и в отдельных ее сегментах.

Если задаться теперь вопросом, какой из этих двух вариантов в большей мере соответствует специфике «российской» модели рынка труда, то ответ представляется очевидным. Реакция рынка труда на кризис 2008–2009 гг. была не вполне типичной (так, не обошлось без достаточно значимой количественной подстройки в форме снижения занятости и роста безработицы), что естественно связать с активной политикой доходов, проводившейся в этот период государством. В то же время реакция на кризис 2015–2016 гг. очень напоминает то, как российский рынок труда амортизировал многочисленные шоки переходного периода в 1990-е годы. Практически все количественные индикаторы отреагировали на него крайне вяло, тогда как ценовая подстройка (в форме снижения реальной заработной платы) была чрезвычайно сильной.

Более общий вывод состоит в том, что сложившаяся в российских условиях специфическая модель рынка труда является достаточно гибкой.

Более общий вывод состоит в том, что сложившаяся в российских условиях специфическая модель рынка труда является достаточно гибкой. В зависимости от природы шоков она способна амортизировать их различными способами: при необходимости соотношение между выработанными ею механизмами подстройки может меняться, на первый план выходят то одни, то другие. В кризис 2015–2016 гг. она прошла очередную «проверку» на прочность и подтвердила свою действенность.

ПРИЛОЖЕНИЕ к разделу 3

Таблица 3.1 Основные характеристики рабочей силы, 2001–2016 гг.

Годы	Численность, млн. чел.:				Уровни, %			
	Населения в возрасте 15-72 года	Рабочей силы	в том числе:		Лиц вне рабочей силы	Участия в рабо- чей силе	Занятости	Безра- ботицы
			Занятых	Безра- ботных				
2001	111,6	71,5	65,1	6,4	40,0	64,1	58,4	9,0
2002	111,5	72,4	66,7	5,7	39,1	64,9	59,8	7,9
2003	111,7	72,3	66,3	5,9	39,4	64,7	59,4	8,2
2004	111,6	73,0	67,3	5,7	38,6	65,4	60,3	7,8
2005	111,5	73,6	68,3	5,2	37,9	66,0	61,3	7,1
2006	112,2	74,4	69,2	5,3	37,8	66,3	61,7	7,1
2007	112,2	75,3	70,8	4,5	36,9	67,1	63,1	6,0
2008	112,3	75,7	71,0	4,7	36,6	67,4	63,2	6,2
2009	111,9	75,7	69,4	6,3	36,2	67,6	62,0	8,3
2010	111,5	75,5	69,9	5,5	36,1	67,7	62,7	7,3
2011	110,9	75,8	70,9	4,9	35,1	68,3	63,9	6,5
2012	110,2	75,7	71,5	4,1	34,5	68,7	64,9	5,5
2013	110,2	75,4	71,2	4,2	34,9	68,4	64,6	5,6
2014	109,5	75,4	71,5	3,9	34,1	68,9	65,3	5,2
2015 (1)*	109,0	75,4	71,2	4,178	33,6	69,2	65,4	5,5
2015 (2)*	110,8	76,6	72,3	4,3	34,2	69,1	65,3	5,6
2016	110,8	76,6	72,4	4,2	33,6	69,2	65,3	5,5

Источник: Росстат.

*Первая серия оценок за 2015 г. без учета, вторая — с учетом данных по Крыму и Севастополю.

Таблица 3.2 Квартальные показатели неполной занятости, 2013–2016 гг., % от списочной численности работников

Годы	Работа неполное время по инициативе работодателя	Работа неполное время по соглашению сторон	Простой по вине работодателя	Отпуск по заявлению работника
2013				
1 кв.	0,3	1,7	0,5	5,5
2 кв.	0,2	1,9	0,6	6,4
3 кв.	0,3	1,8	0,4	7,4
4 кв.	0,3	1,8	0,8	7,2
2014				
1 кв.	0,3	1,9	0,7	6,1
2 кв.	0,3	1,8	0,6	6,8
3 кв.	0,2	1,8	0,6	7,8
4 кв.	0,3	1,9	0,8	7,3
2015				
1 кв.	0,4	2	0,8	6,2
2 кв.	0,4	2,1	0,7	7,2
3 кв.	0,4	2	0,5	8,1
4 кв.	0,4	2,1	0,9	7,6
2016				
1 кв.	0,4	2,4	0,7	6,5
2 кв.	0,4	2,4	0,6	7,3
3 кв.	0,3	2,2	0,5	8,4

Источник: Росстат.

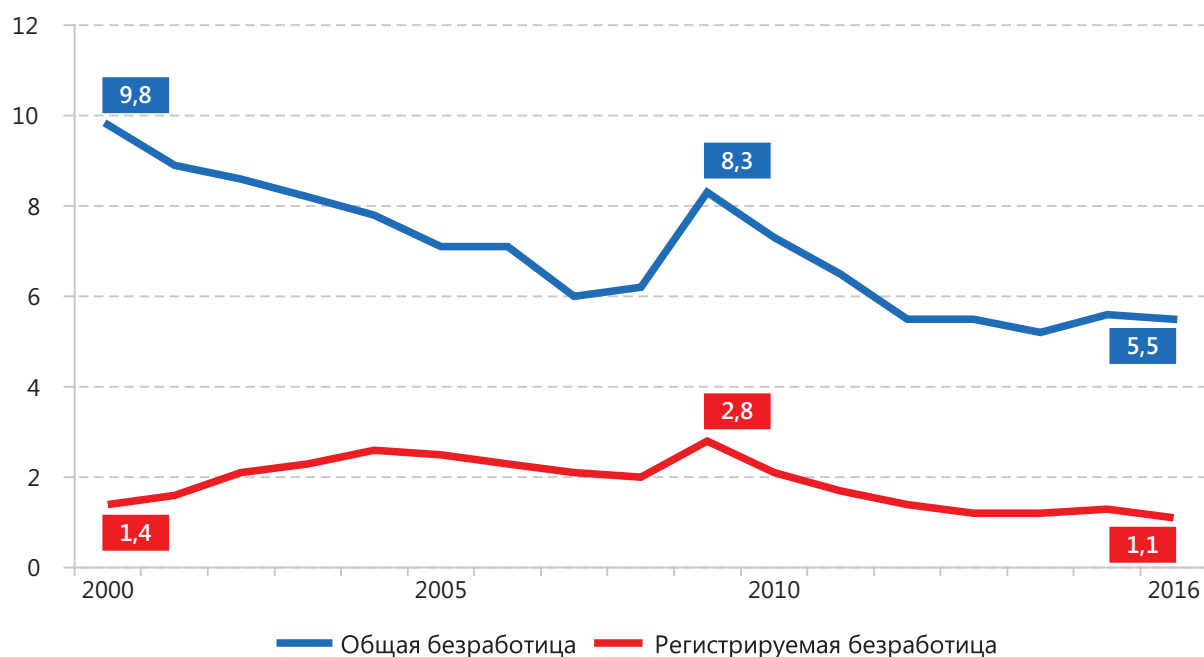
Таблица 3.3 Реакция на кризис: 2009 и 2015 гг., %

	Объем производства	Занятость	Отработанное время	Реальная заработная плата
2009				
Вся экономика	-7,8	-2,2	-2,4	-3,5
Промышленность	-10,7	-6,0	-4,8	-5,7
Обрабатывающие производства	-15,2	-8,3	-6,2	-7,4
2015				
Вся экономика	-3,0*	-0,4	-0,5	-9,0
Промышленность	-3,4	-0,5	-0,4	-8,2
Обрабатывающие производства	-5,4	-0,8	-0,7	-10,3

Источник: Росстат.

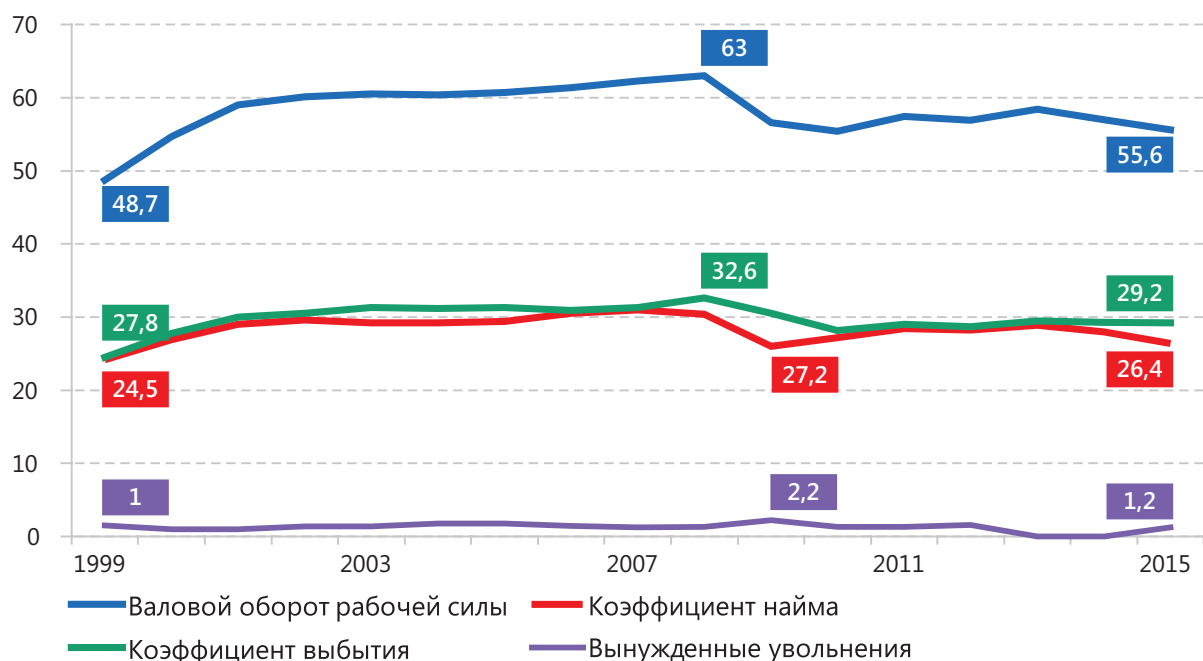
*Оценка по методологии СНС-1993.

Рисунок 3.1 Динамика общей и регистрируемой безработицы, 2000–2016 гг., %



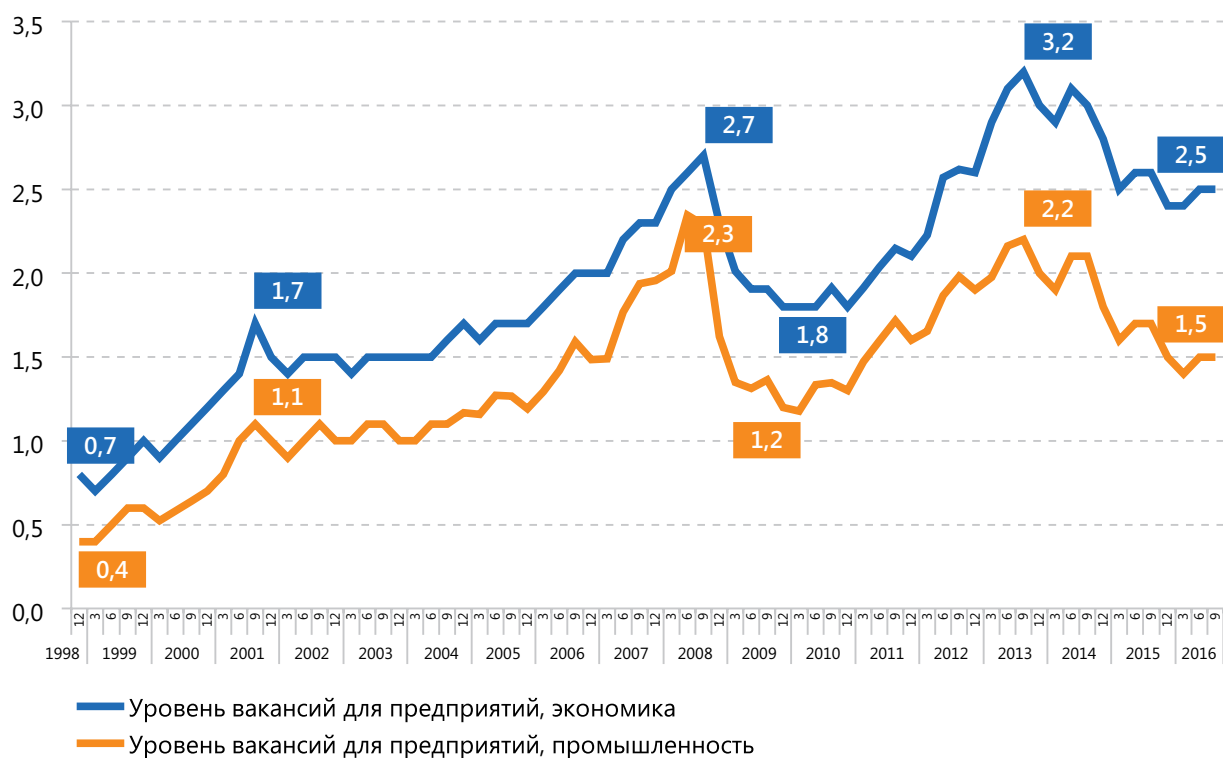
Источник: Росстат

Рисунок 3.2 Движение рабочей силы,
1999–2015 гг., %



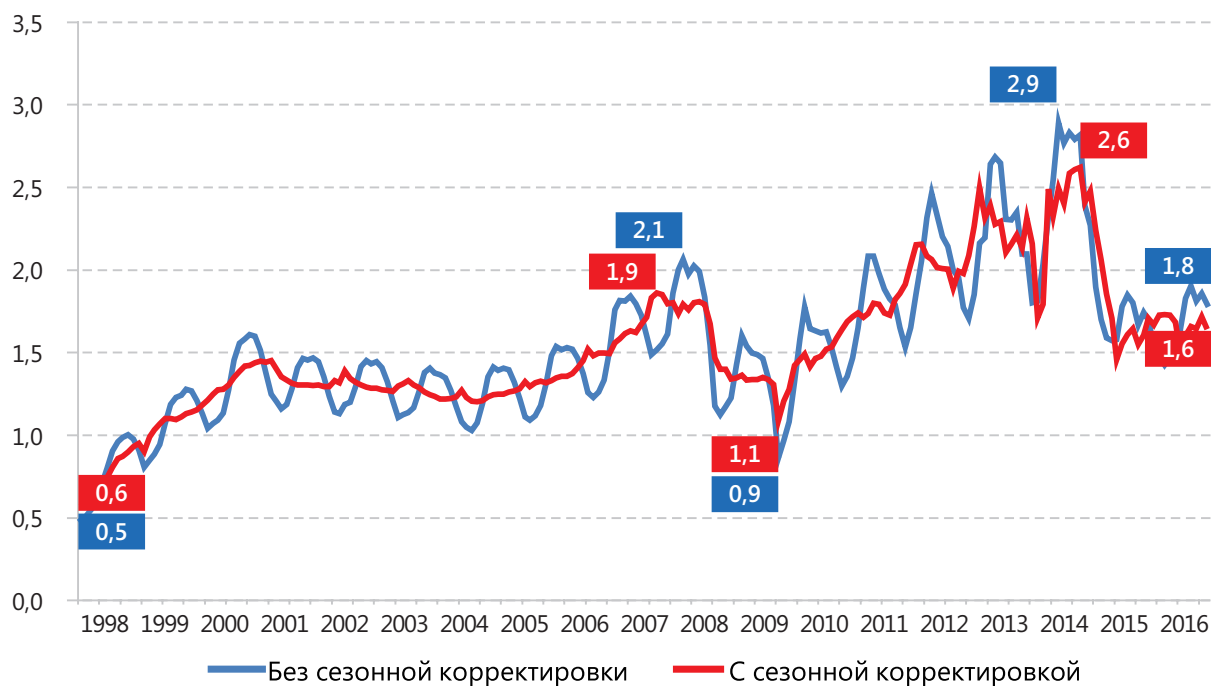
Источник: Росстат.

Рисунок 3.3 Динамика уровня вакансий по отчетности предприятий, квартальные данные, 1998–2016 гг., %



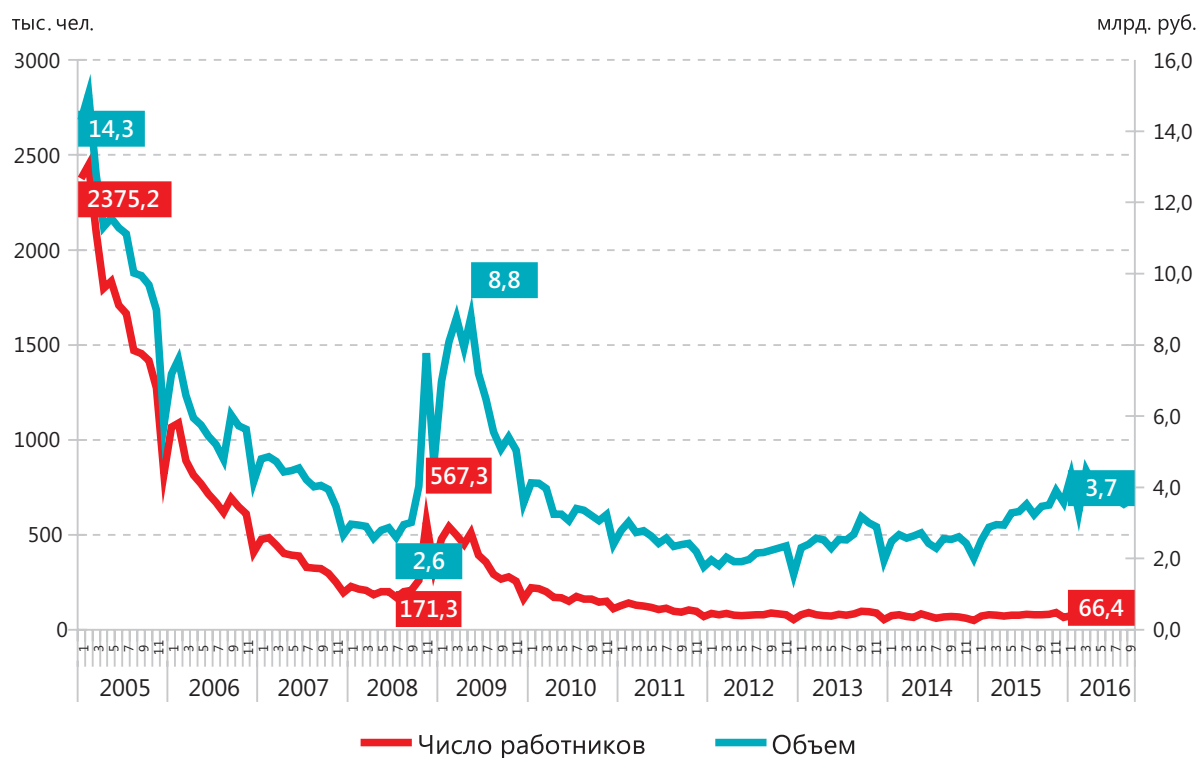
Источник: Росстат.

Рисунок 3.4 Динамика уровня вакансий в банке данных ГСЗ, месячные фактические и сезонно скорректированные данные, 1998–2016 гг., %



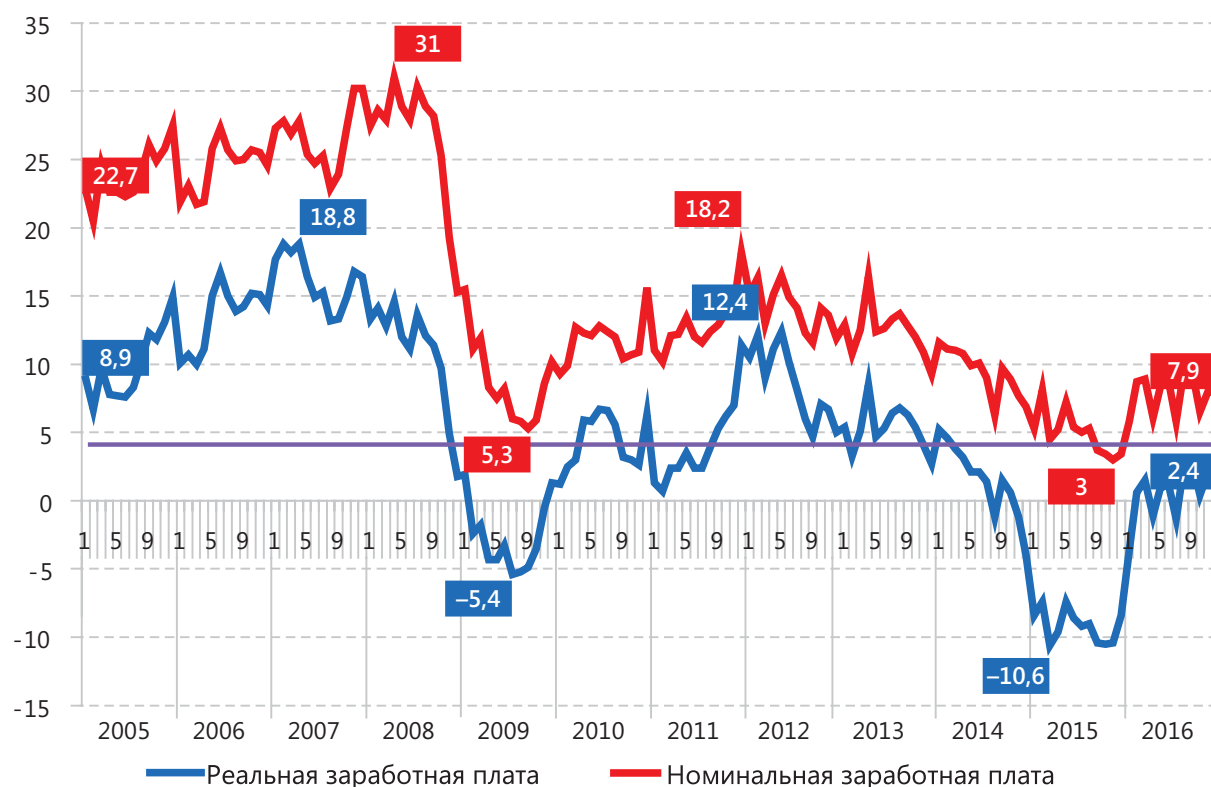
Источник: Росстат.

Рисунок 3.5 Динамика объема задолженности по заработной плате, млрд. руб., и численности работников с задержками заработной платы, тыс. чел., 2005–2016 гг.



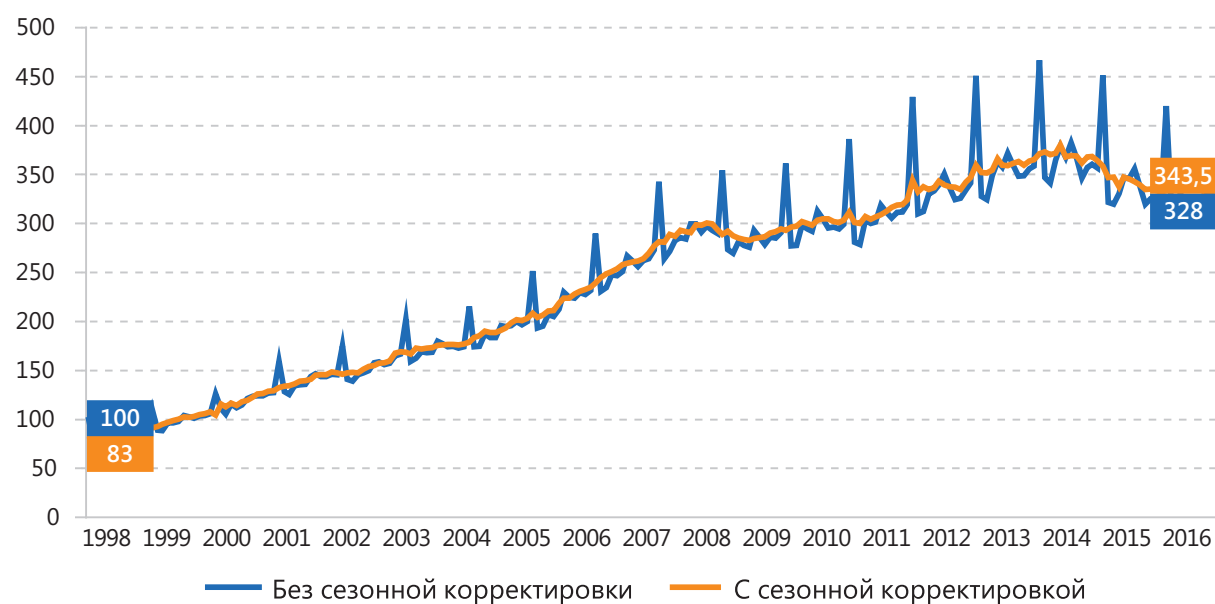
Источник: Росстат.

Рисунок 3.6 Двенадцатимесячные темпы прироста номинальной и реальной заработной платы, 2005–2016 гг., %



Источник: Росстат

Рисунок 3.7 Сезонно скорректированные и сезонно нескорректированные месячные индексы реальной заработной платы, 1998–2016 гг., % (декабрь 1998 г. = 100%)



Источник: Росстат.