

## ***Российский рынок труда: «модель для выживания», а не «модель для роста»***

### ***Основные характеристики российского рынка труда***

#### ***Относительно стабильная занятость и невысокая безработица***

Занятость в российских условиях всегда оставалась достаточно устойчивой и не слишком чувствительной к экономическим шокам (и отрицательным, и положительным). Связь между динамикой выпуска и динамикой занятости была слабой. Так, снижение численности работников в кризисный период составило около 15 %, происходило это на фоне 40-процентного падения ВВП. Сходная асимметрия наблюдалась и на стадии подъема. В посткризисный период ВВП вырос почти на 85 % (по отношению к уровню 1998 г.), тогда как занятость увеличилась на 7-8 %. *Высокую степень автономии занятости по отношению к любым экономическим шокам можно считать важнейшей функциональной особенностью российского рынка труда.*

Безработица в РФ удерживалась на непропорционально низком уровне, а её рост носил плавный характер, несмотря на беспрецедентную глубину и продолжительность трансформационного кризиса, поразившего российскую экономику. Так, лишь на шестом году реформ (в конце 1996 г.) уровень безработицы превысил отметку 10 %. Точка максимума – 14,6 % – была достигнута в начале 1999 г. Как только российская экономика вступила в фазу оживления, показатели безработицы стремительно пошли вниз, снизившись вдвое уже к концу 2002 г. Таких темпов сокращения безработицы не знала ни одна другая переходная экономика. По сравнению с ситуацией в большинстве стран ЦВЕ российская безработица была более краткосрочной, равномернее распределялась по социально-демографическим группам, являлась менее проблемной для групп с низкой конкурентоспособностью на рынке труда. Кроме того, для России был характерен значительный разрыв между уровнями общей и зарегистрированной безработицы, достигавший в различные годы от 3 до 7 раз. Ещё существеннее, что общая и зарегистрированная безработица изменялись по несовпадающим траекториям. Анализ расхождения этих показателей дает основания утверждать, что российская зарегистрированная безработица является в значительной мере рукотворным феноменом: её динамика во многом определялась не столько объективной ситуацией на рынке труда, сколько организационными и финансовыми возможностями Государственной службы занятости.

### ***Высокий уровень занятости в неформальном секторе***

В формальном и неформальном секторах экономики динамика занятости в 1990-2000-х гг. носила разнонаправленный характер. В формальном секторе, прежде всего на крупных и средних предприятиях, численность занятых сокращалась и в кризисные 1990-е годы, и в годы экономического роста. Так, за 2000-2008 гг. при росте общего числа занятых на 4 млн человек число занятых в корпоративном секторе сократилось на 2 млн, а на крупных и средних предприятиях – на 5 млн. Сокращение занятости в корпоративном секторе, в первую очередь на крупных и средних предприятиях, свидетельствует как о слабости совокупного спроса, так и о недружелюбности институциональной среды для создания новых и расширения действующих предприятий («сигнал системного неблагополучия в экономике» Гимпельсон В.Е.).

Численность занятых в неформальном секторе постоянно увеличивалась, и в абсолютном, и в относительном выражении. В настоящее время она составляет, по разным оценкам, 20-25 % от общего числа занятых. При этом в неформальном секторе доминируют простейшие виды деятельности, занятость в нем является малопроизводительной и обычно не требует от работников высокой квалификации.

Сокращение занятости в корпоративном секторе и постоянное увеличение числа занятых в неформальном секторе свидетельствует о том, что издержки создания новых рабочих мест в формальном секторе являются запретительно высокими, а основным генератором рабочих мест выступает неформальный сектор. В результате структура занятости сдвигается в обратную сторону от диверсифицированной, высокопроизводительной, высокотехнологической и инновационной модели.

«Взрывной» рост численности работающих в неформальном секторе в сочетании с деформализацией занятости в корпоративном секторе за счет широкого распространения неформальных практик (неоформленного найма, отклонений фактических условий работы, например, её продолжительности, форм и размеров оплаты труда, содержания трудовых обязанностей, объема социальных гарантий и пр., от закрепленных в законодательстве и трудовом договоре, широкой распространенности скрытой оплаты труда) ведет к *деформализации всего рынка труда*.

### ***Высокая межфирменная мобильность работников и низкий оборот рабочих мест***

Для российского рынка труда характерна *высокая интенсивность и выбытий, и найма* персонала. В кризисные годы прием поддерживался на устойчиво высокой отметке:

коэффициент найма в течение 1993-1998 гг. составлял 19-21 %. С началом экономического роста интенсивность найма ещё более возросла: значение коэффициента найма увеличилось практически вдвое – до 29-31 % (2001-2007 гг.). Высокий и коэффициент выбытия – 25-30 %. Т.е. как минимум на четверть ежегодно обновляется персонал предприятия. Высокая доля компенсирующего найма (высокий коэффициент корреляции между наймом и выбытием для каждого конкретного предприятия).

Следствием высокого оборота рабочей силы является то, что российская экономика имеет рабочую силу с недостаточными по международным меркам запасами специфического человеческого капитала. (Специальный стаж российского работника - 7 лет против 10-12 в странах Западной Европы). Очень высокая доля новичков: работников со стажем менее 1 года – около трети. Т.е. в каждый момент времени на российских предприятиях примерно треть работников имеет специфический человеческий капитал близкий к нулю. При этом *отдача на специфический ЧК* практически нулевая.

Высокий оборот рабочей силы сочетался с *низкой интенсивностью оборота рабочих мест*, т.е. их создания и ликвидации.

Коэффициент создания рабочих мест варьировался в пореформенный период в пределах 1-2 % (в странах ЦВЕ 2-6 %), коэффициент ликвидации – в пределах 2-7 % (в странах ЦВЕ – 5-16 %). Из-за того, что темпы создания рабочих мест эффективными предприятиями и вымывания рабочих мест из неэффективных оставались недостаточными, преобладающая часть перемещений на российском рынке труда принимали форму «холостого» оборота.

### ***Гибкое рабочее время***

В пореформенный период показатели рабочего времени колебались в широком диапазоне, как в сторону уменьшения, так и в сторону увеличения. Так, в промышленности среднее количество отработанных дней в расчете на 1 работника уменьшилось за 1992-1996 гг. на 28 рабочих дней (более чем на месяц!). В относительном выражении продолжительность рабочего времени сократилась за первую половину 1990-х годов на 12 % во всей экономике и на 15 % в промышленности. Затем она стала быстро расти, увеличившись к 2008 г. на 6 % в экономике в целом и ещё сильнее – на 16 % - в промышленности. Такой размах колебаний резко отличал ситуацию в России от ситуации в других постсоциалистических странах, где продолжительность рабочего времени оставалась практически неизменной и в период рецессии, и в период последующего подъема.

*Сжатие рабочего времени осуществлялось российскими предприятиями в двух основных формах – переводов персонала на сокращенный график работы и вынужденных отпусков. Пик их использования пришелся на середину 1990-х годов, когда в режиме неполного рабочего времени каждый год вынужденно трудились до 6-7 млн человек, а отправлялись в отпуска по инициативе администрации - до 7-8 млн. Однако после вступления российской экономики в фазу подъёма масштабы использования этих механизмов гибкости стали быстро сокращаться.*

*Таким образом, высокая гибкость, которую демонстрировали показатели рабочего времени, способствовала стабилизации занятости.*

### **Сверхгибкая заработная плата**

*Еще более важным фактором, способствовавшим стабилизации занятости и сдерживанию роста безработицы, являлась сверхгибкая цена труда. В российских условиях её гибкость обеспечивалась несколькими способами.*

Во-первых, отсутствие обязательной индексации приводило к тому, что в периоды высокой инфляции сокращение реальной оплаты труда легко достигалось с помощью неповышения номинальных ставок заработной платы или их повышения в меньшей пропорции, чем происходил рост цен. По официальным оценкам, в кризисный период реальная оплата труда сократилась в России примерно втрое. Это драматическое сокращение было фактически осуществлено в три «прыжка», которые были спровоцированы сильнейшими негативными макроэкономическими шоками: либерализацией цен в январе 1992 г., «черным вторником» в октябре 1994 г. и августовским дефолтом 1998 г. Возобновление экономического роста дало толчок обратному процессу. За посткризисный период заработная плата увеличилась более чем втрое (по сравнению с 1999 г.).

Во-вторых, весомую долю в оплате труда российских работников (25-40 %) составляют премии и другие поощрительные выплаты. Особенность переменной части оплаты труда заключается в том, что её величина может колебаться в широких пределах в зависимости от экономического положения предприятий и установок менеджмента. При ухудшении экономических условий деятельности предприятий оплата труда устремляется вниз, тогда как при их улучшении – вверх.

В-третьих, ещё одним способом снижения реальной заработной платы служили задержки в её выплате. Это, несомненно, самый необычный элемент российской системы оплаты труда. Хотя проблема задержек заработной платы заявила о себе практически сразу после запуска программы рыночных реформ, их пик пришелся на середину 1998 г.,

когда невыплатами были охвачены примерно три четверти наемных работников. В реальном выражении задолженность по зарплате увеличилась в кризисные 1990-е годы примерно в 10 раз. В результате, в пик кризиса рабочая сила обходилась российским предприятиям на 15-20 % дешевле её полной «контрактной» стоимости. Возобновление экономического роста привело к существенному и достаточно быстрому улучшению основных индикаторов задолженности по заработной плате.

Наконец, в-четвертых, максимальная, практически ничем не ограниченная степень гибкости характерна для скрытой оплаты труда, величина которой в российских условиях всегда была существенна. Согласно оценкам Росстата, даже в 2000-е годы неофициальные выплаты составляли более трети от официальной заработной платы.

При ухудшении ситуации все названные механизмы – инфляционное обесценение реальной оплаты труда, уменьшение премий, задержки заработной платы, сокращение «теневых» выплат – обеспечивали удешевление рабочей силы с точки зрения работодателей. Это способствовало стабилизации занятости, предотвращая всплеск открытой безработицы. Улучшение экономической ситуации давало толчок обратным процессам. В результате *как на негативные, так и на позитивные шоки российский рынок труда реагировал не столько колебаниями в численности занятых, сколько колебаниями в размерах оплаты труда.*

### ***Жесткое законодательство о защите занятости, слабый информмент***

Оценки жесткости/гибкости трудового законодательства свидетельствуют, что с формально-правовой точки зрения российский рынок труда относится к числу наиболее зарегулированных. Так, по шкале жесткости законодательства о защите занятости Всемирного банка в 2007 г. Россия имела 44 балла по сравнению со средним показателем для развитых стран 30,8 балла. По шкале ОЭСР Россия набирала 3,2 балла против 2,0 для всех стран-членов ОЭСР, 2,4 – для стран ЕС, 2,5 – для стран с переходной экономикой. Это означает, что *гибкость российского рынка труда обеспечивалась не содержанием норм трудового права, а слабостью контроля за их соблюдением.* В России механизмы, призванные обеспечить исполнение законов и контрактов, действовали крайне неэффективно. Законодательные предписания и контрактные обязательства успешно обходились или вообще игнорировались без опасений, что за этим могут последовать серьезные санкции. Это резко меняло всю систему стимулов, направляющих поведение участников рынка труда, смещая баланс выгод и издержек в пользу того, чтобы действовать за рамками установленных формальных правил. Результатом этого оказалась

деформализация рынка труда и трудовых отношений, в которой были заинтересованы как работодатели, так и работники.

### ***Структурные диспропорции в использовании человеческого капитала***

*В сфере накопления и использования человеческого капитала отмечаются глубокие структурные диспропорции.* Переинвестирование в человеческий капитал, когда образование избыточно по отношению к выполняемой работе отмечается примерно у каждого четвертого российского работников (в т.ч. у 25 % выпускников вузов, 42 % выпускников ссузов, даже у 35 % выпускников ПТУ). Случаи недоинвестирования в человеческий капитал, когда полученное образование оказывается недостаточным по отношению к выполняемой работе, встречаются реже, но и они достаточно многочисленны, охватывая до 10-20 % работников. Следовательно, *структура рабочей силы и структура рабочих мест плохо «стыкуется» между собой.* В результате экономика несет двойные потери как из-за избыточного, так из-за недостаточного образования.

Штраф за избыточное образование составляет 20 % от заработка, т.е. работники с избыточным образованием получают на 20 % меньше тех, у кого оно оптимально (для работников с высшим образованием величина штрафа достигает 30 %).

*Существенные потери российская экономика несет из-за «нецелевого использования» человеческого капитала,* когда, получив образование, работники трудятся по профессиям, не имеющим ничего общего с тем, что записано в дипломах. Примерно у каждого второго работника его текущая трудовая деятельность никак не связана с приобретенной им когда-то специальностью, каждый четвертый не работал по этой специальности вообще никогда.

Таким образом, *структура человеческого капитала не соответствует структуре спроса на него, а имеющийся запас человеческого капитала используется малопродуктивно.*

### ***Российский рынок труда: испытание экономическим кризисом 2008-2009 гг.***

Кратко охарактеризуем реакцию российского рынка труда на экономический кризис 2008-2009 гг. Начальный шок оказался настолько сильным, что под его действием произошло ухудшение всех ключевых индикаторов рынка труда. Иными словами, адаптация пошла сразу по всем направлениям, включая как количественную (через число занятых), так и временную, и ценовую подстройку.

По данным Росстата, в 2009 г. ВВП сократился на 7,9 %, тогда как число занятых – на 2,2 %. Объем промышленного производства упал на 10,8 % при снижении занятости на 5,4 %. В обрабатывающих производствах, по которым кризис «нанес» наиболее сильный удар, данное соотношение составило соответственно 16 % против 6,4 %. Таким образом. Падение выпуска на один процентный пункт во всей экономике сопровождалось сокращением занятости на 0,25-0,3 п.п., тогда как в промышленности – на 0,4-0,5 п.п. Эти оценки не выходят за пределы диапазона, в которых показатели эластичности занятости по выпуску находились в кризисные 1990-е годы. Они свидетельствуют, что фактическая реакция российского рынка труда на спад экономической активности существенно разошлась с многочисленными алармистическими прогнозами. Анализ показателей движения рабочей силы показывает, что *сброс занятости российскими предприятиями был осуществлен практически целиком за счет сворачивания найма при сохранении прежней интенсивности выбытия работников.*

В 2008-2009 гг. продолжилось расхождение между темпами сокращения занятости во всей экономике и в корпоративном секторе, что означает, что занятость в неформальном секторе как минимум не уменьшилась, а как максимум даже возросла. Это свидетельствует о том, что, с одной стороны, занятость в неформальном секторе, как и раньше, остается амортизатором негативных шоков на российском рынке труда. С другой стороны, отсюда следует, что *кризис способствовал дальнейшей деформализации структуры занятости в российской экономике.*

Общее число безработных в 2009 г. увеличилось с 4,8 млн до 6,3 млн человек по сравнению с 2008 г.; уровень общей безработицы вырос за тот же период с 6,4 % до 8,4 %. Сопоставляя динамику изменения безработицы с динамикой занятости, можно сделать вывод, что сокращение занятости практически целиком ушло в рост безработицы, тогда как отток из занятости в экономическую неактивность весьма незначительным. В 1990-е годы ситуация была иной: углубление трансформационного спада сопровождалось параллельным нарастанием как безработицы, так и экономической неактивности. Отметим также, что изменения в показателях регистрируемой безработицы, которые можно оценить как более существенные по сравнению с показателями общей, были связаны не только с ухудшением ситуации на рынке труда, но, как и ранее, во многом были рукотворным явлением и объяснялись повышением пособий по безработице, расширением доступа к их получению.

*Ценовая реакция была заметной, но всё же существеннее слабее, чем в кризисные 1990-е годы.* Одна из причин – резкое сужение возможностей использования предприятиями задержек заработной платы, вследствие жесткого контроля со стороны

государства за своевременностью выплат. Блокировка этого механизма приспособления привела к тому, что он был задействован в минимальной степени. Другая, не менее важная причина – резкое сужение возможностей инфляционного обесценения заработков (одно дело добиваться обесценения реальных заработков при темпах инфляции 8-10 % в месяц и совсем другое – при темпах инфляции 8-10 % в год).

*Главным инструментом адаптации предприятий стала временная подстройка, т.е. резкое сжатие продолжительности рабочего времени за счет широкого использования различных форм неполной занятости. В кризисный период годовая продолжительность рабочего времени во всей экономике оказалась примерно на одну неделю, а в промышленности – примерно на две с половиной недели меньше, чем в докризисный. Формирование массивного «навеса» неполной занятости было аналогично ситуации, сложившейся в середине 1990-х годов.*

Таким образом, *предположения, что российские предприятия станут использовать принципиально иные, чем в кризисные 1990-е годы механизмы адаптации, не оправдались: в целом их реакция вполне вписывалась в параметры, известные по опыту предшествующих десятилетий.*

### ***Российский рынок труда: «модель для выживания», а не «модель для роста»***

В целом однозначную нормативную оценку российской модели рынка труда дать вряд ли возможно. Очевидно, что экономические издержки её функционирования можно оценить как достаточно высокие, а социальные издержки – как достаточно низкие.

*Специфическое институциональное устройство российского рынка труда способствовало существенному смягчению негативных социальных последствий. В рамках подобной модели:*

- не возникало проблем, порождаемых устойчиво высокой безработицей;
- издержки приспособления к негативным шокам не концентрировались на какой-либо узкой группе (например, безработных), а распределялись по значительно более широкому кругу работников (в виде общего снижения зарплаты, работы в режиме неполного времени, задержек зарплаты и т.д.);
- сходным образом плоды экономического роста проникали во все сегменты рабочей силы, а не были достояние узких групп работников;
- господство формальных отношений подталкивало к использованию индивидуальных, а не коллективных стратегий адаптации, что снижало риск масштабных социальных конфликтов;



- приспособление к кризисным шокам облегчалось наличие буфера в виде обширного неформального сектора;
- благодаря гибкости заработной платы к понижению малопродуктивные работники не выталкивались с рынка труда, а оставались занятыми.

Однако обратной стороной российской модели рынка труда стал целый ряд проблем, в первую очередь экономического содержания (хотя и не только его), а именно:

- низкие темпы создания новых рабочих мест в корпоративном секторе;
- медленная реструктуризация старых неэффективных предприятий, консервация массивного сегмента малопродуктивных рабочих мест;
- деформализация рынка труда и трудовых отношений, в т.ч. и в формальном секторе;
- усиливающаяся сегментация рынка труда и рабочих мест на «хорошие» и «плохие»;
- отсутствие у работодателей стимулов к внутрифирменному обучению работников, а у работников – стимулов к накоплению специфического человеческого капитала;
- расширение возможностей для оппортунистического поведения работодателей, перекладывание издержек приспособления на работников;
- информационная непрозрачность рынка труда, которая повышает издержки поиска на рынке труда, многократно увеличивает число проб и ошибок;
- нарушенное взаимодействие и во многом автономное функционирование и развитие рынка труда и рынка образовательных услуг.

*Итак, функционирование российского рынка труда характеризуется относительно небольшими колебаниями занятости и невысокой безработицей; гибкими рабочим временем и зарплатой; интенсивным оборотом рабочей силы и повсеместным распространением неформальных трудовых отношений. В условиях экономического кризиса такая модель рынка труда помогает гасить шоки без ущерба для устойчивости всей системы. Однако, обеспечивая краткосрочную адаптацию, она не создает достаточных предпосылок для эффективной реструктуризации занятости, повышения производительности и качества труда, являясь тем самым «моделью для выживания», а не «моделью для роста и развития».*

Аналитическая записка подготовлена по следующим публикациям:

1. Гимпельсон В.Е., Капелюшников Р.И., Лукьянова А.Л. Уровень образования российских работников: оптимальный, избыточный, недостаточный? Препринт WP3/2010/09. - М.: Изд. дом ГУ ВШЭ, 2010.
2. Капелюшников Р.И. Мягкая подстройка. Эксперт. 2010. №24, 25.
3. Капелюшников Р.И. Конец российской модели рынка труда? Препринт WP3/2009/06. – М.: Изд. дом ГУ ВШЭ, 2009.
4. Капелюшников Р.И., Лукьянова А.Л. Трансформация человеческого капитала в российском обществе (на базе «Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения»). – М.: Фонд «Либеральная миссия», 2010.