

ВЫСШАЯ ШКОЛА ЭКОНОМИКИ
НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ

В.Е. Гимпельсон

**ЗАРПЛАТА И ПОТОКИ
НА РОССИЙСКОМ РЫНКЕ ТРУДА
В УСЛОВИЯХ КОВИДА**

Препринт WP3/2021/10

Серия WP3

Проблемы рынка труда

Москва
2021

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

Гимпельсон, В. Е.

Зарплата и потоки на российском рынке труда в условиях ковида* [Электронный ресурс] : препринт WP3/2021/10 / В. Е. Гимпельсон ; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – Электрон. текст. дан. (1 Мб). – М. : Изд. дом Высшей школы экономики, 2021. – (Серия WP3 «Проблемы рынка труда»). – 30 с.

В работе рассматриваются два ключевых направления адаптации российского рынка труда в 2020 г. Ценовая подстройка проявляется в изменении заработной платы, а количественная – в выбытиях и новых трудоустройствах. Самый общий вывод из анализа заключается в том, что в 2020 г. первая преобладала, но вторая также имела место. Анализ показывает глубокое, но избирательное и непродолжительное снижение заработной платы. Подверженность снижению определялась отраслевой принадлежностью и местом жительства, а не демографическими характеристиками.

Основным инструментом количественной подстройки стало подмораживание новых наймов, но интенсивность выбытий также заметно снизилась. Сокращение обоих компонентов оборота рабочей силы означает уменьшение масштаба реаллокации труда, что говорит о консервации старой структуры. Если в предыдущие кризисы законодательные и административные меры тормозили высвобождение, которое могло бы быть выгодным для работодателей, то в этом случае работодатели сами не были заинтересованы в потере человеческого капитала, необходимого им для последующего восстановления полноценной экономической активности.

Ключевые слова: ковид, заработная плата, потоки, наймы и выбытия

Гимпельсон В.Е., директор Центра трудовых исследований Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики».

*Работа выполнена в рамках Программы фундаментальных исследований НИУ ВШЭ. Автор признателен Р. Капелюшникову, М. Колосницыной и Е. Черниной за полезные комментарии и несет ответственность за все остающиеся в тексте ошибки и неточности.

Препринты Национального исследовательского университета
«Высшая школа экономики» размещаются по адресу: <http://www.hse.ru/org/hse/wp>

© Гимпельсон В.Е., 2021

Когда осенью 2020 г. мы планировали работу над этой темой, то верили в то, что уж к середине 2021 г. пандемия ковида станет историей. К этому времени, однако, она не только не ушла в прошлое, но принесла новую волну заболеваний и смертей. Тем не менее детальный и эмпирически подкрепленный анализ событий именно 2020 г. на рынке труда не теряет своей актуальности. Чем он нам может быть интересен? Прежде всего тем, что он вскрывает механизмы реакции рынка труда на шоки – стандартные и нестандартные – и показывает, как различные агенты рынка приспосабливаются, используя доступные инструменты подстройки с учетом действующих ограничений и возможностей.

В наших предыдущих публикациях мы неоднократно возвращались к теме адаптации к шокам на российском рынке труда¹. Предыдущие шоки (1992, 1994, 1998, 2009, 2014–2015 гг.), однако, приходили со стороны спроса на труд, а ковид изначально «подморозил» предложение, которое лишь затем отозвалось на спросе. Насколько адаптация в условиях кризиса предложения отличается от адаптации к прошлым кризисам – кризисам спроса? Насколько глубоки и продолжительны последствия для разных групп работников? Что нового в этом отношении появилось на рынке труда? Это лишь некоторые из вопросов, которые заслуживают постановки, и часть из них затрагивается в данной работе.

В отсутствие вакцин и специфических лекарств для защиты от инфекции в 2020 г. правительствам всех стран пришлось полагаться на ограничение социальных контактов – непосредственных межличностных взаимодействий, в ходе которых инфекция может распространяться от человека к человеку. Это означало, что надо было «заморозить» или разорвать те связи, которые возникают в процессе трудовой деятельности или в процессе потребления товаров и услуг. Применительно ко многим видам деятельности это грозило полным или частичным локдауном и, как следствие, потерей доходов и банкротствами.

Если экономический кризис связан с сознательным замораживанием предложения, то задача антикризисной политики на рынке труда заключается в сохранении на период вынужденной приостановки накопленного компаниями человеческого капитала, который затем по мере отмены ограничений должен немедленно включиться в работу, обеспечивая восстановление и рост. При этом необходимо избежать разрушения сложившихся соединений работников с рабочими местами, в ходе которых вырабатываются ценные специфические навыки, то есть то, что можно назвать *matching capital*. Полностью решить эту задачу крайне сложно – бизнесу в кризисных условиях трудно выжить без оптимизации расходов, а часто и с ней. В то же время, независимо от поведения конкретной фирмы, происходит структурная перестройка внутри затронутых секторов. Например, магазинам надо меньше продавцов в торговые залы, но больше комплектовщиков и доставщиков для интернет-торговли. Ресторанам – вместо официантов нужны курьеры. Цифровизация,

¹ Отметим лишь некоторые: Gimpelson, Kapeliushnikov, 2013; Гимпельсон, Капелюшников, 2015; Gimpelson, 2019.

подстегнутая данным кризисом, стимулирует спрос на программистов и смежные профессии. Перечень подобных примеров можно продолжить. Таким образом, ковид не только подавляет экономическую активность, снижая благосостояние, но и потенциально стимулирует структурные сдвиги на рынке, проявляющиеся в наймах/выбытиях. Насколько эти сдвиги существенны, устойчивы и статистически заметны – вопрос для специального эмпирического исследования.

Еще один фактор, влияющий и на зарплату, и на мобильность – это условия доступа к пособиям по безработице. Во всех странах облегчение доступа рассматривалось как ключевой элемент политики на рынке труда, компенсирующей потери дохода. Увеличение их величины с очень низкого уровня до чувствительных значений вытягивает в безработицу как часть незанятых, не входящих в состав рабочей силы, так и часть занятых, но по заработной плате относящихся к левому хвосту распределения. Все это – сокращение объемов используемого труда, изменение его структуры и втягивание в безработицу – может потенциально интенсифицировать потоки на рынке труда, но есть и факторы, противодействующие реаллокации. Частично такие изменения краткосрочны как оперативная адаптация к текущим кризисным явлениям, частично – долгосрочны, будут проявляться постепенно и пока не доступны наблюдению в текущих данных.

В течение всей пандемии рынок труда был под постоянным наблюдением со стороны не только официальных статистиков Росстата, но и многочисленных исследователей. Начиная с апреля 2020 г. было проведено множество обследований как специализированными социологическими организациями, так и различными консалтинговыми фирмами, для которых подобный мониторинг не является основной деятельностью, но которые откликнулись на рост спроса на подобную информацию. В условиях эпидемиологических ограничений и запроса на актуальные данные в 2020 г. обследования, как правило, проводились по телефону или через интернет². Это неизбежно накладывало свой отпечаток и на набор и характер вопросов, и на объем и структуру выборки. Хотя такие обследования оперативно давали ценный материал для понимания текущей ситуации, для более глубокого анализа их явно недостаточно.

Данная работа базируется на данных РМЭЗ – ВШЭ – одного из наиболее подробных и тщательно сделанных обследований российских домохозяйств³. Оно отличается не только большим объемом выборки, очень широким набором вопросов, но и панельной структурой, позволяющей «видеть» членов обследуемых домохозяйств во времени. Для анализа «ковидизации» в опросник для взрослых членов семьи был добавлен специальный блок вопросов, касающихся социально-экономических последствий пандемии. Эти данные собирались в октябре – декабре 2020 г., но описывают развитие ситуации в апреле – сентябре. Кроме этого, мы используем данные Росстата, которые относятся к событиям 2020 г.

Основная идея статьи заключается в анализе количественной и ценовой реакции рынка труда в условиях кризиса, вызванного эпидемиологическими ограничениями. Под «реакциями» в данном случае мы понимаем особенности приспособления,

² Автор также отличился в этом деле – см.: Гимпельсон, Капелюшников, 2020а, 2020б.

³ <https://www.hse.ru/flms/>

затрагивающие положение работников. Уникальные данные, полученные в рамках РМЭЗ – ВШЭ, позволяют сделать шаг в направлении более глубокого понимания этих процессов.

Как известно, ценовая реакция – быстрая подстройка заработной платы – является наиболее ожидаемым показателем отклика российского рынка труда на макроэкономические шоки разной природы. Мы отмечаем, что эта «традиция» продолжилась и в условиях ковидного кризиса – снижение зарплаты оказалось основным ответом на введенные ограничения. Однако мы наблюдаем явную сегментацию такого рода приспособительного поведения по видам деятельности и профессиям. Что касается количественной реакции, то в работе она анализируется через призму потоков – в занятость и из занятости. Из эмпирических данных следует, что адаптация обеспечивалась через сокращение найма, а не через интенсификацию выбытий.

Данная работа включает три основных раздела. В первом мы обсуждаем некоторые общие вопросы выбора приспособительных реакций в условиях шоков. Во втором анализируем реакцию зарплаты. В третьем разделе мы обращаемся к анализу потоков рабочей силы, затрагивающих состояние занятости. Заключение подводит некоторые итоги.

1. Направления реакции

Любой рынок труда периодически встречается с шоками различной природы, которые временно выводят его из равновесия, что проявляется, в частности, в снижении занятости и росте безработицы. Способность рынка абсорбировать шоки определяет размах и продолжительность таких отклонений от сложившихся трендов, и она во многом определяется действующей институциональной конфигурацией. В конечном счете речь идет об использовании агентами рынка труда всего набора доступных им ценовых и количественных инструментов, позволяющих приспособиться к колебаниям спроса с наименьшими (в данных условиях) издержками. Если ценовая реакция проявляется в подстройке зарплаты, то количественная – в изменениях, затрагивающих занятость – в потоках в занятость и из занятости.

Реакция заработной платы в кризисных условиях (в США и Западной Европе) обычно практически ациклична, но о потоках этого сказать нельзя. Цикличности показателей наймов и выбытий⁴ в экономической литературе посвящена значительная литература. Если процикличность наймов не вызывает особых дискуссий, то с показателями выбытий дело обстоит не столь однозначно. Приведем лишь некоторые примеры. Fujita and Ramey (2009) пишут о явной контрцикличности – в рецессии выбытия интенсифицируются, а на этапе роста – сокращаются. Shimer (2005) приходит к выводу об их ацикличности. Hairault et al. (2015) исследуют цикличность на примере страны с жесткими институтами защиты занятости и показывают сильное влияние

⁴ Под выбытиями здесь и далее понимается прекращение трудовых отношений по любым причинам – по экономическим, дисциплинарным, по собственному желанию, по соглашению сторон, в связи с выходом на пенсию и т.п.

наймов и слабое влияние выбытий на циклическую динамику безработицы. Чем жестче защита рабочих мест, тем меньше доля вынужденных увольнений в общем числе выбытий, а в условиях рецессий желание менять работу и увольняться по собственному желанию сильно ослабевает.

Если циклические рецессии являются моментами расчистки рынка от неэффективных рабочих мест, то интенсивность выбытий может возрасти, делая их динамику контрциклической. Однако массовые увольнения по экономическим причинам накладывают на работодателя значительные издержки, которые тормозят этот процесс. Чем выше эти издержки, тем сильнее будет проявляться их стабилизирующий эффект и слабее цикличность выбытий. К издержкам следует отнести весь набор административных и финансовых требований к организации и реализации таких выбытий. Увеличение доли срочных контрактов, характерное для многих развитых стран, снижает издержки выбытий и делает занятость в рецессии более волатильной.

Наём новых сотрудников также не бесплатен и предполагает фиксированные затраты, связанные с поиском, отбором и обучением новых сотрудников. Поэтому рациональной стратегией в условиях рецессии является его минимизация. Сокращение найма даже при стабильных показателях выбытий позволяет сократить численность персонала.

На этапе бума ускоряется создание новых рабочих мест, что требует интенсификации найма, в том числе в результате межфирменных переходов. Все это делает оборот рабочей силы (как сумму наймов и выбытий) проциклическим. Создание новых рабочих мест требует времени, а потому новые наймы могут осуществляться с лагом. Здесь также возможна значительная вариация по странам и внутри стран по видам деятельности в зависимости от соотношения издержек найма и увольнения. В странах с жестким трудовым законодательством и непредсказуемым правоприменением амплитуда циклических колебаний будет меньше, а в случае мягкого регулирования – наоборот, больше. В первом случае адаптация к шокам будет склоняться в пользу неколичественных инструментов, таких как манипуляции ценой труда и режимами занятости (Россия, как мы знаем, является примером такого приспособления). Во втором мы можем наблюдать значительные проциклические флуктуации.

Однако сказанное выше относится к кризисам, вызванным шоками спроса. Ковидный же кризис имеет другую природу и связан с искусственно вызванным замораживанием предложения. Если доминируют ожидания, что «заморозка» (локдаун) активности является кратковременной, то и приостановка оборота рабочей силы должна быть краткосрочной. Российское правительство с самого начала видело основную задачу политики на рынке труда в предотвращении массовых высвобождений. Во многих случаях это совпадало с естественными интересами самих фирм. Коронакризис, однако, сопровождался не только притормаживанием определенных отраслей, но и дал импульс другим активностям, оставляя пространство для некоторой реаллокации.

Ограничение мобильности в условиях кризиса еще более смещает фокус адаптационных действий к манипуляциям с оплатой труда. Именно это было визитной карточкой российского рынка труда во всех предыдущих кризисных эпизодах. Поскольку коронакризис затрагивает виды деятельности в разной мере, то и их зарплатные реакции будут отличаться значительной гетерогенностью.

Мы начинаем наш эмпирический анализ с ценовой реакции и затем обращаемся к обсуждению потоков.

2. Эффекты для зарплаты

Обсуждение ценовой реакции рынка труда в ковидном 2020 г. можно начать с агрегированных данных Росстата. Среднемесячная заработная плата занятых в сегменте организаций – юридических лиц составила 51,4 тыс. руб. и в реальном выражении увеличилась на 3,8% по сравнению с 2019 г.⁵ Это могло бы быть неплохим результатом, хотя и сильно уступающим тем, что фиксировались в успешные 00-е годы, если бы такой средний рост наблюдался во всех сегментах рынка труда. Однако тот же Росстат приводит «среднемесячную начисленную заработную плату наёмных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц»), которая составила 42,4 тыс. руб., что на 9 тыс. руб. меньше первой оценки. Вторая оценка отличается от первой тем, что она доучитывает круг занятых, не вошедших в первую⁶. После простых арифметических операций мы получаем общую оценку реального роста лишь в 1,2%. Не удивительно, что агрегированные цифры скрывают значительную неоднородность в динамике оплаты труда. И действительно, средняя зарплата вне организаций составила немногим более 28 тыс. руб. и, по-видимому, сократилась в реальном выражении. На основе этих сопоставлений можно предположить, что самое интересное скрыто за агрегированными показателями и требует более детального микроанализа.

Более подробный взгляд на динамику заработной платы за период с 2019 по 2020 г. мы представляем с помощью микроданных 29-й волны РМЭЗ – ВШЭ. Их сбор проходил осенью 2020 г. За год до этого жизнь еще шла «как обычно», а к осени 2020 г. часть ограничений уже была снята; стало складываться ощущение, что основные сложности позади. К началу полевого этапа по сбору данных рынок труда уже начал частично отыгрывать понесенные весной и летом потери.

Сначала мы обсудим изменения за год, прошедший между обследованиями 2019 и 2020 гг., а затем попробуем заглянуть внутрь этого периода, сфокусировавшись на событиях апреля – сентября.

В табл. 1 представлены агрегированные показатели зарплаты и её дифференциации, рассчитанные по данным РМЭЗ и относящиеся к моментам обследований в 2019 и 2020 гг. Они не показывают ни роста, ни заметного снижения,

⁵ Расчеты автора по данным с сайта Росстата. Мы при этом исходим из предположения, что доля занятых вне организаций в общем числе занятых составляет около 39%.

⁶ К сожалению, методология и оценки доучета численности нам неизвестны.

хотя в реальном выражении (при дефлировании на ИПЦ за 2020 г.⁷) средняя величина снизилась примерно на 2%.

Таблица 1. Показатели заработной платы

	2019	2020
РМЭЗ (после налогов)		
Средняя	29022	29854 28459 (в ценах 2019 г.)
Медиана	25000	25000
P5/1 (5-й дециль к 1-му)	2,5	2,2
P9/5 (9-й к 5-му)	2,0	2,0
Коэффициент Джини	0,35	0,34
Число наблюдений	8208	7918
Росстат (до налогов)		
Средняя (организации)	47867	51352
Средняя (все)	39921	42366
Медиана по полному кругу организаций (данные ПФ)	30458	32422

Источник: Росстат и РМЭЗ – ВШЭ, расчеты автора.

Средние значения заработной платы по данным РМЭЗ – ВШЭ обычно примерно на треть ниже значений, приводимых в регулярных публикациях Росстата, что мы (применительно к этим двум годам) видим и в табл. 1. Расхождение связано в основном с тем, что стандартная статистика Росстата основана не на индивидуальных данных, а на информации о фонде заработной платы работников средних и крупных предприятий – она не учитывает тех, кто трудится вне данного сегмента, и представляет оценки до вычета налогов. Включение же Росстатом в расчет трудовых доходов работников вне этого сегмента – а здесь много низкооплачиваемых – снижает оценки величины зарплаты. При использовании данных Пенсионного фонда, который должен видеть всех зарегистрированных получателей трудовых доходов, разрыв с РМЭЗ существенно сокращается⁸. Так, медианное значение в 2019 г., по данным РМЭЗ, составляло 25 тыс. руб., а по данным Пенсионного фонда (далее ПФ) и за вычетом подоходного налога – 26,5 тыс. руб. (https://rosstat.gov.ru/labour_costs). При этом последняя оценка относится не ко всем работающим, а лишь к занятым по найму. Кроме того, РМЭЗ фиксирует величины заработной платы после вычета налогов, а в данных Росстата и ПФ – до.

Панельная структура РМЭЗ позволяет нам оценить разницу в реальных заработках в 2019 и 2020 гг. на уровне индивидов и проанализировать ее распределение. Для этого мы формируем переменную для роста зарплаты как $wage_dif = (wage_{20} - wage_{19} * cpi_{20}) / (wage_{19} * cpi_{20})$. Она показывает изменения в месячных заработках за прошедший год (Q4 2020 к Q4 2019) в ценах конца 2020 г. На рис. 1 показано ее распределение для всей совокупности респондентов, формирующих сбалансированную

⁷ См.: Росстат. Краткосрочные экономические показатели – 2021. https://gks.ru/bgd/regl/b21_02/Main.htm

⁸ Данные Пенсионного фонда о полученных трудовых доходах не учитывают продолжительность работы в часах, что делает любые сопоставления очень приблизительными.

панель для этих лет. Закрашенные столбики гистограммы относятся к тем, кто прямо указал на имевший место факт снижения заработной платы в результате ограничений, а незакрашенные (с выделенными границами) – к тем, у кого такого снижения не было⁹. Вариация этого показателя значительна – как для тех, кто отметил вызванное антиковидными ограничениями снижение в 2020 г., так и для тех, кто его не отметил.

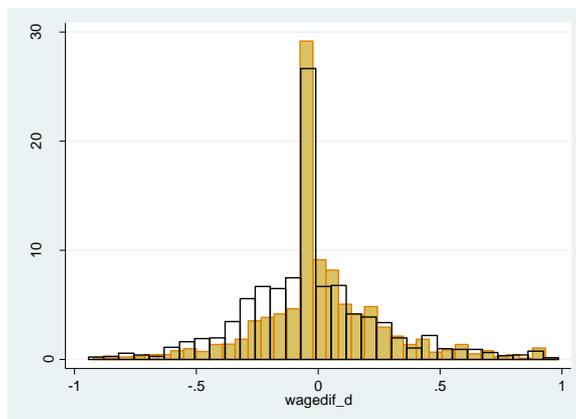


Рис. 1. Распределение изменений в реальной заработной плате, Q4-2019 и Q4-2020, в ценах 2019 г.

Данные, по которым построен данный рисунок, говорят о том, что у 37% респондентов зарплата к осени 2020 г. изменилась незначительно – в пределах 5% в каждую сторону – по отношению к осени предыдущего года. Модальное значение соответствует небольшому снижению (до 5%). Снижение на 5% и более зафиксировано у 28%, а рост на 5% и более – у 35%. Сильная волатильность зарплат во времени является характерной чертой российского рынка труда и фиксируется во все годы, включая даже самые экономически благополучные. Такая волатильность может создаваться за счет межвременной вариации в переменной компоненте заработка. Если тариф или оклад относительно стабильны, то премии, бонусы и различные надбавки могут сильно варьировать, отражая рентабельность компаний или «щедрость» региональных бюджетов в поддержке учреждений социальной сферы. Доля тех, у кого месячный заработок снизился в 2020 г., несколько меньше (хотя сопоставима), чем в кризис 2008–2009 гг., но существенно выше, чем в межкризисные годы (см.: Гимпельсон, Капелюшников, Шарунина, 2016; расчеты авторов).

Основные ковидные ограничения, введенные в 2020 г. и предполагавшие частичный локдаун для сектора услуг, пришлись на период с апреля по август. Большинство из них носило временный характер, федеральные и региональные власти старались их не затягивать, поскольку не были готовы к щедрым компенсациям и стремились минимизировать возможные социальные и политические последствия продолжительного и непопулярного локдауна. К осени (моменту сбора данных для РМЭЗ) основные ограничения в основном уже были сняты¹⁰, а значит, их влияние на

⁹ См. сноску 11.

¹⁰ Стало складываться впечатление, что пандемия уже почти позади. Вакцина «Спутник V» была зарегистрирована 11 августа, до конца сентября ежедневные показатели инфицирования шли вниз. Новая – более мощная – волна начала подниматься в конце сентября.

зарплату для многих могло остаться в прошлом. Тем самым анализ осенних заработков и их сопоставление с заработками прошлой осени может не учитывать того, что происходило с ними в промежутке.

В используемом нами обследовании задавался не только вопрос о том, имело ли место снижение зарплаты как следствие режима ограничений в апреле – сентябре, но и о том, в какие месяцы этого периода¹¹. Для ответа на вопрос о том, кого преимущественно это снижение затронуло, мы используем бинарную пробит-регрессию. Наша зависимая переменная (*c_wage*) принимает значение 1, если снижение имело место, и 0 – в противном случае. Мы контролируем при этом на широкий набор социально-демографических характеристик (пол, возраст, образование, наличие детей), характеристики места жительства, 10 дамми для видов деятельности, 9 дамми для укрупненных профессиональных групп и на принадлежность к квинтилю зарплаты в 2019 г. Результаты представлены в табл. 2.

Таблица 2. Коэффициенты пробит регрессии для дамми-переменной снижения заработка в результате антиковидных ограничений (*c_wage*)

	Все	Муж.	Жен.
<i>Мужчины</i>	0,024		
<i>Возраст, лет</i>			
<=20	0,253	0,346	0,140
21–30	0,090*	0,088	0,096
31–40 (реф гр)			
41–50	0,025	–0,006	0,050
51–60	–0,054	–0,033	–0,086
>60	0,351**	0,448**	0,285**
<i>Образование</i>			
основное и ниже	–0,003	0,002	–0,021
основное и профессиональное	–0,134	–0,175	–0,100
среднее общее (реф)			
среднее и профессиональное	0,042	0,024	0,058
среднее профессиональное	–0,026	–0,079	0,059
высшее	0,001	–0,081	0,089
<i>Вид деятельности</i>			
промышленность (реф)			
строительство	0,416***	0,491***	0,197
транспорт и связь	0,148*	0,282***	–0,226
сельское хоз-во	–0,865***	–0,764***	–1,103***
образование и здравоохранение	–0,064	0,099	–0,154*
госуправление и т.п.	–0,852***	–0,874***	–0,842***
торговля и услуги	0,530***	0,567***	0,460***
финансы	–0,134	–0,139	–0,177
ЖКХ	–0,258**	–0,214	–0,342**
другие	0,478*	0,428	0,478
<i>Профессии</i>			

¹¹ Вопрос формулируется следующим образом: «Снизилась ли Ваша зарплата или трудовой доход?» (да/нет), далее вопрос повторяется применительно к апрелю – маю, июню – июлю, августу – сентябрю.

руководители	-0,032	0,051	-0,180
специалисты (реф)			
техники	0,001	0,006	-0,012
служащие без образования	-0,055	-0,471**	0,127
работники торговли и услуг	0,146*	0,000	0,237***
квалиф. раб-ки сельского хоз-ва	1,925***	1,932***	1,822
квалиф. рабочие	0,194**	0,066	0,449**
рабочие средней квалиф.	0,156*	0,052	0,130
неквалиф. рабочие	-0,037	-0,132	0,063
<i>Город</i>	0,417***	0,327***	0,514***
<i>Москва и СПб.</i>	0,238*	0,281**	0,143
<i>Есть дети</i>	-0,008	0,022	-0,038
<i>Квинтиль по ЗП в 2019 г.</i>			
1 (реф)			
2	0,124*	0,147	0,137*
3	0,155**	0,308***	0,076
4	0,215***	0,261**	0,265***
5	0,240**	0,301**	0,249**
<hr/>			
N	5495	2593	2902

* $p < .1$; ** $p < .05$; *** $p < .01$. Федеральный округ контролируется. Стандартные ошибки робастные с учетом кластеризации по PSU

Результаты, приведенные в таблице, позволяют сделать несколько выводов. Во-первых, основные демографические характеристики практически не влияют на вероятность шока зарплаты. Это относится и к полу, и к возрасту (за исключением группы в возрасте старше 60 лет, которая стала первым таргетом антиковидных мер), и к уровню образования, и к наличию детей.

Во-вторых, регрессии четко акцентируют те характеристики, которые имеют значение. Это виды деятельности, профессии и проживание в городах. Что касается первых, то работа в строительстве, на транспорте, в торговле и услугах значимо повышала шансы на снижение зарплаты по сравнению с такими же шансами у работников обрабатывающих производств. Для всех видов бюджетников, госслужащих и правоприменителей эти шансы были минимальными. Данные выводы в целом верны для всех трех временных точек измерения.

В-третьих, мы не можем утверждать, что снижение зарплаты было избирательным по отношению к какой-то определенной части ее распределения. Уровень зарплаты в 2019 г. положительно коррелирует с вероятностью зарплатного шока в 2020 г. Об этом свидетельствуют значения коэффициентов для квинтилей по зарплате. Условные вероятности для такого шока монотонно возрастали примерно с 0,2 в 1-м зарплатном квинтиле до 0,27 в 5-м, но доверительные интервалы этих оценок перекрываются, что не позволяет говорить о статистической значимости этих различий. Возможно, межквинтильные различия эффективно перехватываются переменными для отраслей и профессий, отличающихся значительной зарплатной дифференциацией.

Похожую картину мы видим, регрессируя переменную $wage_dif$ на аналогичный набор независимых переменных¹². Если в предыдущем случае оцениваются факторы шока в апреле – сентябре, то в данном случае – факторы, влияющие на рост зарплаты за период Q4 2019 – Q4 2020. Часть этого шока к 4-му кварталу уже была отыграна.

Основной вывод, который отсюда следует, заключается в том, что ограничения 2020 г. влияли на заработки не по принципу «кто работает», а по линии «где работает». Они фактически разделили экономику на сегменты – затронутый антиковидными мерами и незатронутый (или слабо затронутый). В первый попали сектора услуг, где велика доля малых и микропредприятий, а также самозанятых и занятых неформально. Во второй вошли крупные предприятия промышленности и бюджетный сектор. Это подтверждает наши предварительные выводы, представленные ранее (Гимпельсон, Капельюшников, 2020 а; 2020б).

Следующий вопрос – каков масштаб снижения заработной платы и у кого/где он был глубже. Переменная $wage_dif$, уже обсуждавшаяся выше, говорит о том, насколько она изменилась между обследованиями, но не о том, какова была максимальная глубина изменения внутри этого периода. В РМЭЗ задавался вопрос: «Если Ваш заработок или трудовой доход изменился в апреле, мае, июне по сравнению с тем, сколько Вы зарабатывали в феврале – марте этого года, то есть до начала эпидемии, то как именно?» (w_change). Шкала вопроса имеет 6 позиций: от «вырос более чем на 25%» (значение 1) до «сократился более чем на 50%» (6). Ответу «практически ничего не изменилось (изменения в пределах 5%)» соответствует значение 3. Распределение ответов представлено на рис. 2.

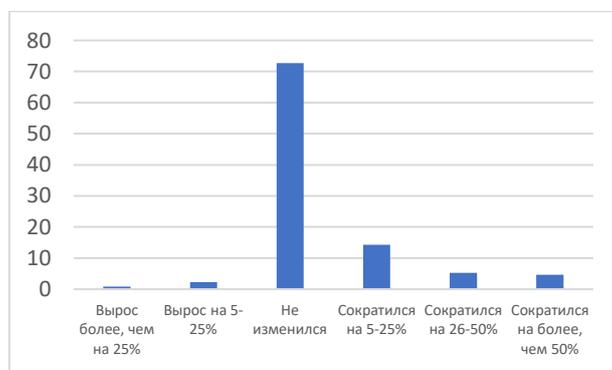


Рис. 2. Распределение ответов на вопрос о глубине изменения заработной платы в условиях режима противоэпидемиологических ограничений (w_change), %

Свыше 70% ответивших говорят о том, что у них «практически ничего не изменилось», а примерно 3% даже отмечают рост трудовых доходов. Однако каждый четвертый жалуется на снижение не менее чем на 5%, а каждый десятый из них отмечает провал не менее чем на четверть от исходного уровня. Это значительное падение, затронувшее нетривиальную часть рабочей силы. Гендерный разрыв по этому показателю невелик и его детальный анализ не представляет особого интереса.

¹² Мы не приводим таблицу из соображений экономии места, но результаты очень похожи.

Для того чтобы лучше видеть то, как последствия ковидных ограничений распределены во времени, мы регрессируем показатель роста зарплаты (*wage_dif*) на переменные для периода, в который имело место снижение, и на расширенный набор контрольных переменных, включая квинтили зарплаты в 2019 г. В табл. 3 приведены оценки интересующих нас коэффициентов.

Таблица 3. Связь между периодом, для которого респонденты отмечали факт снижения зарплаты, и показателем *wage_dif*, коэффициенты МНК регрессии

Зависимая переменная <i>wage_dif</i>				
Снизилась зарплата или доход	-0,079**			
...в апреле – мае		-0,066		
...в июне – июле			-0,154***	
...в августе – сентябре				-0,204***
N	5386	5378	5379	5377

Примечание. Контролируются: пол, возраст, возраст в квадрате, образование, профессия, вид деятельности, тип населенного пункта, федеральный округ, первичная ячейка отбора (PSU). Стандартные ошибки робастные с учетом кластеризации по PSU.

У тех, кто отметил эффект режима ограничений, значение *wage_dif* оказывается примерно на 8% меньше, чем у тех, кто не отмечал такого эффекта. Однако его влияние варьирует по месяцам и постепенно снижается. Эффект апреля – мая к осени уже был статистически незначим (коэффициент -0,07), а эффект июня – июля вызвал снижение показателя роста (*wage_dif*) на 15%. В случае же августа – сентября у отметивших эффект ограничений его значение оказывается примерно на 20% ниже, чем у не отметивших. Это, скорее всего, означает, что влияние ограничений, имевших место в августе – сентябре, еще не было компенсировано к моменту обследования.

В качестве следующего шага в исследовании того, кого и в какой степени затронуло изменение зарплаты, мы оцениваем порядковую пробит-регрессию для всех, а также отдельно для мужчин и женщин. Зависимой переменной является *w_change*, а в набор независимых входят те же основные социально-демографические характеристики индивидов, дамми-переменные их профессий и вида деятельности, а также места проживания. Мы также учитываем квинтиль заработной платы в 2019 г. Коэффициенты приведены в табл. 4.

Таблица 4. Коэффициенты порядковой пробит-регрессии, зависимая переменная *w_change*

	Все	Муж.	Жен.
<i>Пол</i> (мужчины)	0,034		
<i>Возраст</i>			
<=20	0,202	-0,072	0,426
21-30	0,039	0,051	0,029
31-40 (реф)			
41-50	0,037	0,038	0,044
51-60	-0,027	0,031	-0,086
>60	0,400***	0,376**	0,415***
<i>Образование</i>			
основное и ниже	-0,010	-0,013	0,024
основное и профессиональное	-0,256*	-0,260	-0,208
среднее общее (реф)			
среднее и профессиональное	-0,002	0,054	-0,084
среднее профессиональное	-0,053	-0,015	-0,071
высшее	0,057	0,064	0,046
<i>Вид деятельности</i>			
промышленность (реф)			
строительство	0,399***	0,435***	0,272
транспорт и связь	0,190**	0,260***	-0,038
сельское хоз-во	-0,276***	-0,192*	-0,403***
образование и здравоохранение	-0,138*	0,016	-0,202**
госуправление, полиция и т.п.	-0,506***	-0,517***	-0,473***
торговля и услуги	0,499***	0,474***	0,502***
финансы	-0,065	-0,268	-0,006
ЖКХ	-0,122	-0,090	-0,200*
другие	0,658***	0,627	0,635
<i>Профессии</i>			
руководители	-0,018	0,113	-0,137
специалисты (реф)			
техники	0,016	0,176*	-0,067
служащие без образования	-0,024	-0,154	0,036
работники торговли и услуг	0,195***	0,219**	0,178**
квалиф. раб-ки сельского хоз-ва	0,904**	0,873**	1,150*
квалиф. рабочие	0,171**	0,177	0,278**
рабочие средней квалиф.	0,139	0,184	-0,026
неквалиф. рабочие	0,004	0,021	0,028
<i>проживание в городе</i>	0,287***	0,267**	0,314***
<i>Москва и СПб.</i>	0,229*	0,261***	0,161
<i>Есть дети</i>	-0,005	-0,015	-0,004

Квинтиль по ЗП в 2019 г.

1 (реф)			
2	0,062	0,180*	0,018
3	0,131**	0,251***	0,086
4	0,106	0,193*	0,100
5	0,063	0,139	0,058
<hr/>			
N	5376	2542	2834

* $p < .1$; ** $p < .05$; *** $p < .01$. Федеральный округ контролируется. Стандартные ошибки робастные с учетом кластеризации по PSU

Более высокие значения зависимой переменной (w_change) соответствуют более глубокому падению заработной платы, положительные значения коэффициентов сопутствуют группам, наиболее уязвимым в этом отношении.

Эффект социально-демографических характеристик (пол, возраст, образование, наличие детей) остается незначимым почти для всех значений используемых переменных. Исключением является самая старшая возрастная группа (старше 60 лет), а также проживание в городах. Для них риск существенного снижения заработков намного выше, чем для альтернативных групп. Однако такой вывод – о несущественности снижения – нельзя сделать в отношении профессии и вида деятельности. Среди наиболее пострадавших отраслей – строительство, транспорт, услуги, а среди занятий – работники торговли и сектора услуг (группа ISCO-5) и квалифицированные рабочие (ISCO-7). Понятно, что концентрация этих видов деятельности выше в крупных городах. Другими словами, опять имеет значение не то, «кто ты», а то, «где и кем работаешь». Что же касается места в доковидном распределении заработков, то с точки зрения его связи с глубиной падения статистически значимо только положение в середине распределения (в 3-м квинтиле) и только у мужчин.

Коэффициенты порядковой пробит-регрессии говорят о знаке и значимости соответствующих характеристик, но они крайне неудобны для интерпретации количественных эффектов. Для большей наглядности мы можем рассчитать условные вероятности для исходов (изменения) заработной платы с учетом контроля всего набора наблюдаемых переменных. Для нас наибольший аналитический интерес представляют исходы со снижением зарплаты, то есть выбор позиций 4–6 в соответствующем вопросе. На всех отметивших какой-либо её рост (позиции 1 и 2) в сумме приходится лишь около 3% от всех респондентов и ими можно пренебречь без потери значимости результатов. На рис. 3. мы показываем условные вероятности снижения на 5–25% (поз. 4), 26–50% (5) и более 50% (6) для укрупненных видов деятельности.

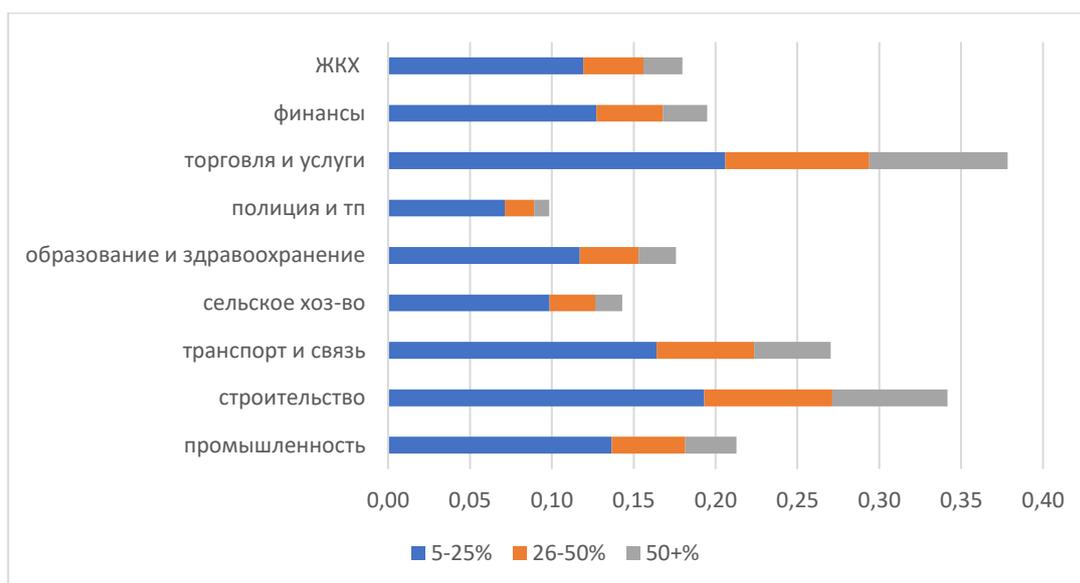


Рис. 3. Условные вероятности размера снижения заработной платы в условиях антиковидных ограничений в апреле – сентябре 2019 г.

Примечание. Расчеты автора по данным РМЭЗ 2020 г. на основе порядковой пробит-регрессии. Контролируются пол, возраст, образование, место жительства, наличие детей, квинтиль зарплаты в 2019 г., профессии. Робастные стандартные ошибки с учетом кластеризации по PSU.

Как мы видим, основной удар пришелся по сектору торговли и услуг, где «усредненный» работник (среди затронутых снижением) с вероятностью около 37% столкнулся с более чем 5%-м снижением зарплаты по сравнению январем – мартом. Вероятность снижения на 5–25% составила при этом 21%, а снижения на 25–50% и более 50% – по 8%. На втором месте идет строительство, где соответствующие показатели составили 34% (как сумма 19, 8 и 7% соответственно). Заметим, что только на эти два вида деятельности приходится четвертая часть всех занятых в российской экономике. Наименьшая вероятность столкнуться со снижением в этой ситуации была у госслужащих, работников правоохранительной системы, бюджетников и работников сельского хозяйства.

Какие механизмы обеспечивали гибкость заработной платы? По-видимому, все имеющиеся – и наличие гибкой переменной части (ее сокращение отметили 13%), и гибкость рабочего времени (неполное рабочее время отметили 6%, вынужденные отпуска без оплаты или с частичной оплатой – 10%). Сжатие величины бонусно-премиальной составляющей было наиболее часто применяемым инструментом, но, по-видимому, кратковременным. Оно не повлияло на значение $wagedif_d$, но сказалось на величине снижения внутри периода. Его связь с глубиной изменения оставалась значимой на протяжении всего периода с апреля по сентябрь, хотя и ослабевала со временем.

3. Трудовая мобильность в эпоху ковида

В этом разделе мы попытаемся заглянуть в механизмы количественного приспособления на российском рынке труда в 2020 г. Оно проявляется через изменения

в интенсивности наймов и выбытий, то есть в интенсивности потоков, соединяющих занятость, безработицу и экономическую неактивность. Один и тот же уровень подстройки занятости может достигаться при разных сочетаниях показателей потоков. Например, сокращение наймов при стабильных показателях выбытий ведет к сокращению занятости, тот же результат достигается интенсификацией выбытий при стабильных значениях найма.

Наш анализ сфокусирован на потоках в занятость и из занятости в 2020 г., в том числе по сравнению с 2019 г. и с усредненными значениями за 2017–2019 гг. Особый интерес представляет период с апреля по сентябрь.

3.1. *Оборот рабочей силы: есть ли влияние ковида?*

Анализ потоков – наймов и выбытий (по всем причинам) – мы начинаем с агрегированных квартальных данных Росстата, которые относятся ко всему пулу крупных и средних предприятий. Показатели потоков в доковидном 2019 г. и ковидном 2020 г. представлены на рис. 4. Основная история на этом рисунке связана с сокращением интенсивности найма на 2.1 п.п. во 2-м – ковидном – квартале 2020 г. по сравнению со 2-м кварталом 2019 г. Интересно, что интенсивность выбытий при этом также снизилась (не увеличилась!), но в меньшей пропорции, чем наймов – на 1,2 п.п. Однако уже начиная с осени различия (3-й и 4-й кварталы 2020 г. к соответствующим кварталам предыдущего года) оказываются малозаметными. Это означает, что количественная адаптация была достаточно кратковременной и проявлялась в основном в течение трех месяцев – с апреля по июнь. Она происходила преимущественно за счет подмораживания найма новых сотрудников, а не за счет интенсификации выбытий, которых стало даже меньше, чем в «нормальное» время. Неудивительно, что общая численность занятых в этом сегменте при этом практически не изменилась. В итоге годовые показатели оборота работников – суммы наймов и выбытий – в 2020 г. оказались заметно ниже, чем в предыдущие годы (52 против 57% в 2019 г), хотя годовые сальдо почти одинаковы.

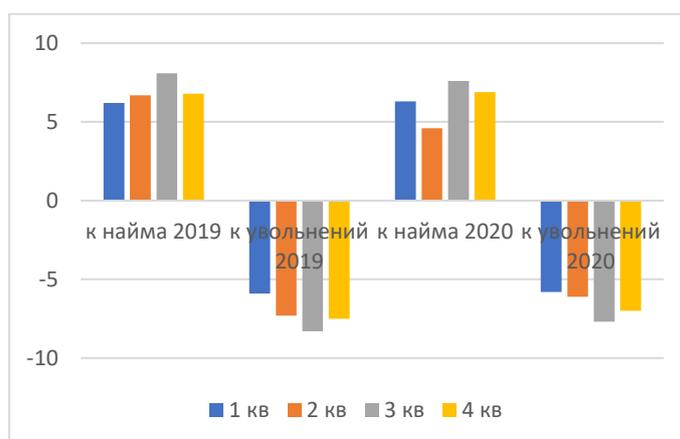


Рис. 4. Оборот работников на крупных и средних предприятиях (коэффициенты найма и выбытия, по кварталам 2019–2020 гг.), %, Росстат

Источник: Росстат.

Эти данные, как мы уже отмечали, относятся лишь к сегменту крупных и средних юридических лиц, на которые приходится менее половины всех занятых. В то же время в наиболее пострадавших видах деятельности (торговля и услуги, строительство и транспорт) значителен удельный вес малых и микропредприятий, а также самозанятых, которые практически не охвачены регулярной статистической отчетностью.

А какова была интенсивность потоков в экономике в целом – с учетом всех занятых, включая работающих вне сегмента крупных и средних предприятий? Для ответа на этот вопрос мы используем данные РМЭЗ – ВШЭ о месяце начала работы на текущем рабочем месте (для занятых) и месяце окончания последней работы (для незанятых). В данном случае мы опираемся на представительную выборку домохозяйств и тем самым схватываем всех работающих, включая неформальных. Поскольку сбор данных проводится в 4-м квартале, события конца года в выборке текущего года могут недооцениваться. Наш анализ сфокусирован на наймах и выбытиях, имевших место с января по сентябрь, то есть в первые три квартала. Применительно к наймам и выбытиям из-за такого цензурирования их годовое количество может недооцениваться примерно на четверть (если считать их распределение по кварталам примерно равным)¹³. Нас в данном случае интересуют потоки, «избыточные» или «недостаточные» по сравнению с доковидным периодом, и мы снижаем волатильность, усредняя показатели за 2017–2019 гг., значения которых, кстати, достаточно близки. В табл. 5 сведены итоговые оценки потоков, которые мы восстановили из данных РМЭЗ ВШЭ.

Таблица 5. Потоки в занятость и из занятости, январь – сентябрь 2017–2020 гг., %

	2017	2018	2019	2017–2019	2020
1. Приток в занятость в январе – сентябре: вновь нанятые в % от всех занятых	11,6	11,0	10,7	11,1	10,0
2. Приток в занятость в апреле – сентябре: все вновь нанятые в % от всех занятых	8,2	8,3	8,2	8,2	6,7
3. Отток из занятости в незанятость в январе – сентябре: выбывшие и незанятые в % от всех занятых	5,7	5,4	5,4	5,5	5,8
4. Отток из занятости в незанятость в апреле – сентябре: выбывшие и незанятые в % от всех занятых	4,8	3,9	4,4	4,4	3,9
5. Всего уволено за апрель – сентябрь (занятых и незанятых на момент опроса)	–	–	–	–	11,5
6. Н+S	–	–	–	–	18,2
Всего занятых на момент опроса	8847	8254	8131	–	7884

Источник: расчеты по данным РМЭЗ – ВШЭ, волны 2017–2020 гг.

3.2. Наймы на работу

В табл. 5 мы приводим значения коэффициентов найма в январе – сентябре 2017–2020 гг. (строки 1 и 2). Они рассчитываются как отношение числа вновь нанятых в эти месяцы (и работающих на этой работе на момент обследования) к общему числу

¹³ Если для 2017–2019 гг. мы можем их частично восстановить с помощью последующей очередной волны, то для 2020 г. такая возможность появится не раньше середины 2022 г.

занятых на момент обследования¹⁴. Такие показатели могут недооценивать общее число трудоустройств за рассматриваемый период. Если на данную позицию компания в течение рассматриваемого периода последовательно нанимала несколько человек (в связи с выбытием по разным причинам), то они фиксируют только последний наём.

В доковидные годы в среднем 11,1% от всех занятых приступали к текущей работе в этот период данного года. В ковидном 2020 г. этот показатель снизился до 10%, то есть на 1,1 п.п. Если мы ограничим временное «окно» анализа до апреля – сентября, то видим снижение с 8,2 до 6,7%, или на 1,5 п.п. Но и в этом периоде (с апреля по сентябрь) активность по найму была неравномерной.

На рис. 5 показано распределение всех действующих наймов по месяцам в 2020 г. в сравнении со средними значениями для 2017–2019 гг. (все наймы в январе – сентябре = 100%). Зная общее число действующих наймов, совершенных за период, мы получим примерные помесечные уровни найма, но они очевидно показывают те же тенденции.

Для доковидных лет все наймы в течение года распределялись по месяцам примерно поровну, за исключением сентября, который регулярно дает заметную активизацию в трудоустройстве. Новые трудовые отношения – как и новый учебный год – часто начинаются с началом осени. Во 2-м квартале в 2017–2019 гг. мы не видим никаких заметных изменений от года к году в показателях найма, но в 2020 г. наблюдается заметный провал. Если в доковидные годы на апрель приходилась примерно десятая часть от всех новых трудовых договоров, заключенных в течение первых трех кварталов, то в 2020 г. – лишь 20-я. Напомним, что и сам общий показатель создания рабочих мест (наймов) в этом году заметно просел.

Другая особенность 2020 г. – это быстрое восстановление интенсивности найма после апрельского падения. Уже на июнь приходится почти десятая часть всех действующих наймов, а в июле – августе этот показатель приблизился к 15% и оказался на уровне, сопоставимым с доковидным. В доковидные годы пик активности в найме регулярно наступал в сентябре, а в 2020 г. он сместился вперед и носил во многом компенсационный характер по отношению к провалу, имевшему место в предшествующие месяцы.

¹⁴ К сожалению, мы не можем оценить общую численность занятых в каждый месяц года.

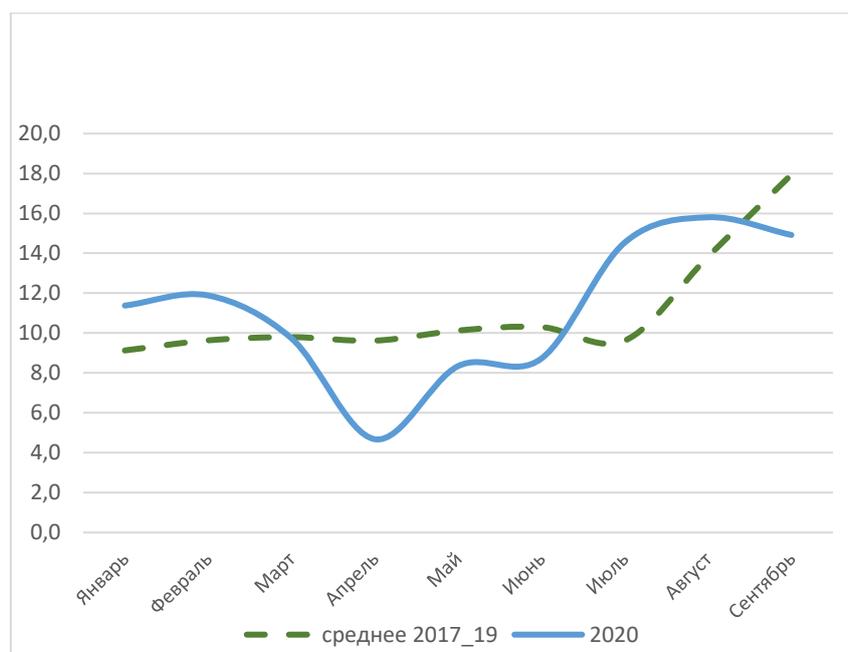


Рис. 5. Распределение действительных наймов по месяцам за январь – сентябрь, % (все наймы за период = 100%)

Источник. Расчет автора по данным РМЭЗ – ВШЭ.

Факт трудоустройства на работу в течение определенного временного окна ничего не говорит о том, каким был статус индивида на рынке труда до этого момента. Индивид мог к этому моменту иметь другую работу или не иметь никакой. В первом случае речь идет о мобильности между рабочими местами (из E в E), во втором – о перемещении в занятость из незанятости (из UN+OLF в E). Каково было соотношение между этими потоками? Прямого вопроса о статусе на рынке труда в феврале 2020 г. в вопроснике нет, но мы можем воспользоваться косвенной информацией для декомпозиции этого потока, используя вопрос, в котором содержится информация об отсутствии работы в ноябре предыдущего года. Среди занятых на момент опроса (в 2020 г.) 3,6% ответили, что в ноябре 2019 г. (то есть год назад) они не работали. Сопоставление с общим входным потоком в занятость в интересующий нас период дает им примерно третью часть. В предыдущие годы (2017–2019) соответствующая оценка составляла в среднем 3,9%, то есть имело место небольшое снижение. Другой способ оценки предполагает анализ распределения вновь нанятых по продолжительности поиска работы, что дает нам примерно то же значение: треть всех нанятых в апреле – сентябре 2020 г. пришла из состояния незанятости. Это говорит о том, что и в период самых жестких ограничений отток из незанятости в занятость полностью не пересыхал.

Распределение сменивших работу в течение марта – сентября по продолжительности поиска представлено на рис. 6. В среднем такой поиск длился 4,7 недели, но 57% из указавших его продолжительность управились с трудоустройством в течение двух недель, что является хорошим показателем.

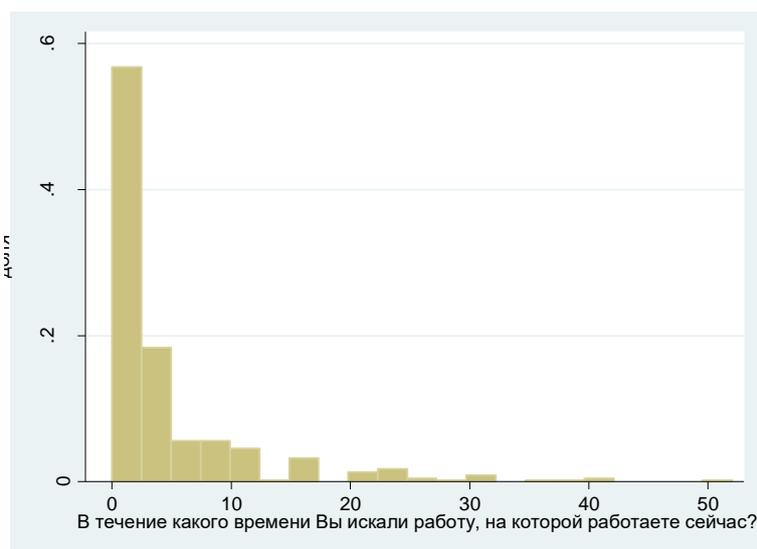


Рис. 6. Продолжительность поиска новой работы (для трудоустроившихся в апреле – сентябре), в неделях

Продолжительность поиска, как известно, связана с наличием социальной поддержки (при данном уровне доступности вакансий), обеспечивающей индивида в отсутствие трудового дохода. Более щедрая и продолжительная помощь поднимает резервированную заработную плату и позволяет соискателю работы дольше находиться в состоянии поиска. В этом и заключается экономический смысл пособия по безработице, которое многие экономисты считают «платой за работу по поиску работы». Респондентам РМЭЗ задавался вопрос о том, какую материальную поддержку они получали в период поиска. Ответы приведены в табл. 6.

Лишь каждый десятый из отвечавших на этот вопрос указал получение пособия и каждый пятнадцатый (около 7%) – пособия на детей. Именно эти механизмы – и особенно второй из них – были выбраны российскими властями в качестве главных инструментов поддержки дохода в течение всего 2020 г. Как видим, большая часть менявших работу или искавших ее, находясь при этом в состоянии незанятости, этими инструментами не воспользовались. Наиболее частым ответом был про «помощь от членов семьи и родственников» – её отметил каждый третий нашедший работу в это время. Возможно, недостаточная поддержка также способствовала относительно быстрому рассасыванию образовавшейся безработицы.

Таблица 6. Социальная поддержка во время поиска работы

	Доля отметивших	Ст. ошиб.	N
Пособия по безработице	0,91	0,012	591
Пособия на детей	0,70	0,011	586
Помощь от семьи и родственников	0,33	0,020	590
Кредит в банке	0,01	0,005	590
Что-то другое	0,03	0,001	588

Эти результаты не подтверждают точку зрения о том, что все, кто хотел и мог, в эти месяцы получили пособие по безработице.

Сравнение с предыдущей работой. Связанные с пандемией ограничения не только подморозили спрос на труд, но и могли повлиять на его структуру, по крайней мере в краткосрочном периоде. Можно предположить, что в этих условиях более массовыми стали профессии, предоставляющие возможность работать удаленно и/или связанные с доставкой товаров и продуктов питания. К сожалению, выборка РМЭЗ недостаточна для детального анализа таких профессиональных изменений. В нашем распоряжении есть ответы на субъективный вопрос о качестве вновь найденной работы по сравнению с предыдущей. Как показывает табл. 7, почти половина ответивших на него считает, что новая работа хоть немного, но все же лучше старой. И это соотношение сохраняется независимо от времени трудоустройства – от января до сентября. Даже во 2-м квартале баланс оценок качества работы остается положительным. Если полагаться на эти цифры, надо признать, что снижение уровня найма не сопровождалось заметным снижением качества нового трудоустройства, хотя доля ответивших, что новая работа хуже прежней, возросла с 15% в 1-м квартале до 19% во втором. Однако на основании только этого вопроса и из-за небольшого числа отвечавших на него делать окончательные выводы, по-видимому, преждевременно. Кроме того, в условиях сильного шока доходов и сужения возможностей трудоустройства субъективные оценки могут сильно меняться – получение хоть какой оплачиваемой работы может казаться удачей.

Таблица 7. Ответы на вопрос: «Ваша работа в настоящее время по сравнению с Вашей предыдущей работой», %

Трудоустроены в...	Новая работа по сравнению с предыдущей ...				
	Определенно хуже	Немного хуже	Примерно такая же	Немного лучше	Определенно лучше
1-й кв. 2020 г.	7,5	7,5	38,8	13,8	32,5
2-й кв. 2020 г.	9,0	9,7	30,6	20,8	29,9
3-й кв. 2020 г.	6,7	6,7	37,6	21,9	27,1
Всего	7,6	7,8	35,5	20,0	29,0

Источник: РМЭЗ, расчеты автора.

Поменявшие работу в апреле – сентябре. Другие доступные данные из обследования добавляют сомнений в том, что новая работа, полученная в условиях ковида, отличалась «высоким качеством». В обсуждениях последствий от введения противоковидных ограничений для рынка труда часто возникает вопрос о возможной деформализации занятости, то есть увеличении доли занятых с неформальными контрактами. Он также имеет отношение к оценке качества новых рабочих мест. По-видимому, об этом доказательно можно будет судить лишь через какое-то время, поскольку такого рода изменения не происходят одномоментно. Краткосрочные эффекты можно представить, сопоставив структуру нового найма, осуществленного после февраля 2020 г., со структурой тех наймов, что были заключены ранее. Для этого в нашем распоряжении есть два вопроса: i) *работаете ли Вы на предприятии или*

организации? ii) оформлены ли официально? Первый вопрос соответствует логике производственного определения неформальности, поскольку «предприятие» или «организация» ассоциируются с юридическим лицом, а второй – логике легалистского определения (Lehmann, Zaiceva, 2015; Капелюшников 2013).

Ответы на оба вопроса имеют схожие распределения (табл. 8). Вне организаций работали 12 и 14% соответственно среди сменивших работу до февраля включительно и после. Что же касается официального оформления, то соотношение оказывается более контрастным – 10 и 18% без оформления (соответственно, для нанятых до февраля и после). Другими словами, после осознания пандемии как кризиса доля неформальных наймов в их общем числе возросла. Таким образом, мы отмечаем некоторую тенденцию к деформализации занятости, которая выражена сильнее при использовании легалистского подхода. Однако для более глубокого анализа того, насколько она существенна и что ее двигает, нам потребовались бы дополнительные данные.

Таблица 8. Характер занятости у не менявших и менявших работу после февраля 2020 г., %

	Не на предприятии, организации	Не оформлены официально
В феврале 2020 г. работали на той же работе, что и на момент опроса, %	11,6	10,2
Сменили (или получили) работу после февраля 2020 г., %	13,7	18,3

Источник: РМЭЗ, расчеты автора.

Наконец, качество рабочего места косвенно отражается и в желании его обладателя с ним расстаться и найти другую работу. Среди нанятых в 1-м квартале 2020 г. каждый шестой хотел бы её сменить, но уже каждый пятый во 2-м и почти каждый четвертый – в 3-м.

3.3. Поток в незанятость

Уровень занятости (e/p) падает (а уровень незанятости ($1 - e/p$), соответственно, растет), если отток из занятости превалирует над притоком в неё. Рисунок 7, построенный на данных Обследования рабочей силы (ОРС) Росстата, показывает, как по месяцам менялась разница между средними значениями уровня незанятости за 2017–2019 гг. и его значениями за 2020 г.¹⁵ Начиная с апреля месяца наблюдается быстрый относительный рост уровня незанятости; разница достигает пика в 1,8 п.п. в августе. Затем она медленно снижается, но и в декабре разница с предыдущими годами сохраняется и составляет 1,25 п.п. Хотя к практической реализации методологии ОРС в 2020 г. остаются серьезные вопросы¹⁶, возможные смещения ведут скорее к недооценке незанятости, то есть кривая на рис. 7 может быть еще круче, а пик – выше.

¹⁵ <https://rosstat.gov.ru/folder/11110/document/13265>

¹⁶ <https://www.rbc.ru/opinions/economics/23/06/2020/5ef06fef9a79478939a1e832?from=center>

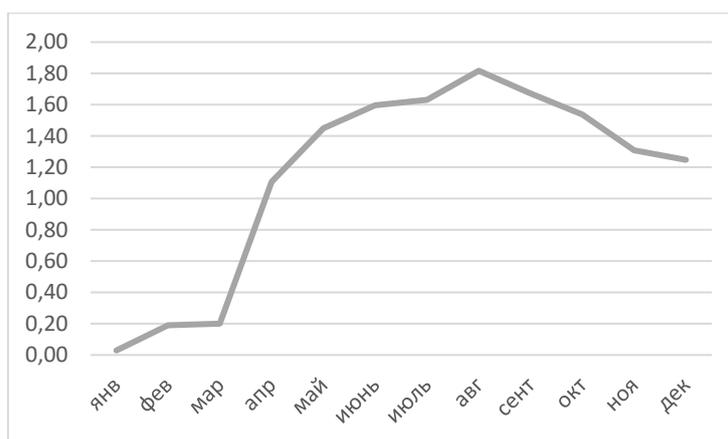


Рис. 7. Превышение уровня незанятости в 2020 г. по отношению к значениям 2017–2019 гг., п.п.

Источник: расчеты автора по ОРС, 2020 г., Росстат.

Увеличение уровня незанятости могло подпитываться как за счет уволенных занятых, так и за счет тех, кто застрял в таком состоянии в результате снижения поисковой активности и интенсивности найма. В условиях коронакризисных ограничений различия между безработными и неактивными стерлись из-за сложностей с активным поиском.

Какие потоки вели в состояние, связанное с отсутствием оплачиваемой работы? Одна часть потерявших работу после марта к моменту опроса уже нашла новую, и мы их видим в числе работающих. Другая пребывает либо в состоянии безработицы, предполагающем активный поиск нового трудоустройства, либо в состоянии экономической неактивности. Индивиды, не занятые в экономике, отвечают на вопрос РМЭЗ о том, когда – в каком году и в каком месяце – они покинули последнюю работу. Эта информация позволяет нам оценить отток из занятости по годам и по месяцам.

В январе – сентябре в доковидные годы отток с рабочих мест в незанятость составлял в среднем 5,5% от численности всех занятых. В 2020 г. этот показатель почти не увеличился и составил 5,8%. Если же мы ограничимся месяцами с апреля по сентябрь, то есть периодом основных антиковидных противоэпидемических мер, то отток не только не усилился, но сократился с 4,4 до 3,9%. Более того, «доковидный» отток был интенсивнее, чем «ковидный». Эти данные согласуются с данными Росстата, представленными выше на рис. 4. Всё это позволяет предположить, что совокупность мер, направленных на блокирование выбытий (включая естественное для рецессии снижение стимулов к текучести кадров у самих работников), оказалась эффективной. Однако стоит добавить, что в турбулентные времена всегда снижается отток по собственному желанию, который и составляет основную часть общего оттока.

Распределение уходов незанятых с последней работы в январе – сентябре 2020 г. по сравнению с соответствующими месяцами 2017–2019 гг. представлено на рис. 8. Как и на рис. 5, на котором мы показываем распределение наймов по месяцам, все «уходы» в незанятость в течение рассматриваемого периода составляют 100%. В «нормальной» ситуации на каждый месяц с января по июль приходилось с 7 до 10% всего суммарного оттока за три квартала. В летние месяцы отток слегка интенсифицировался (с 7 до 10%), а максимум в 23% от всего оттока достигался

в августе. Это соответствует регулярным циклам трудоустройства: наиболее интенсивны смены работы в конце лета и в конце года, но 2020 г. не подпадает под эту схему. Первый пик в 17% приходится на март – апрель и заметно превышает доковидные величины. Второй пик, достигнутый в августе – сентябре, по величине составляет 15% от всего суммарного оттока, что меньше «обычных» – доковидных – значений. Именно эти отклонения от уровней предыдущих лет отличают распределение 2020 г. от картины предыдущих лет. Отток в незанятость сконцентрировался в самом начале пандемии. Возможно, это было первой реакцией на шок, либо проявившейся до введения правительственных антикризисных мер, либо эти меры не показались достаточными и эффективными. Однако напомним, что сам абсолютный масштаб выбытий в 2020 г. оказался при этом значительно меньше, чем в предыдущие годы.

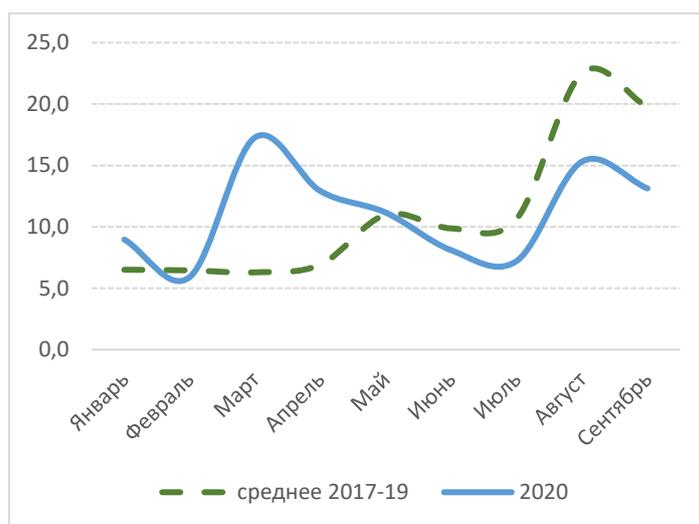


Рис. 8. Распределение выбытий, приведших в незанятость, по месяцам за январь – сентябрь 2017–2019 и 2020 гг., % (все выбытия = 100%)

Некоторые дополнительные показатели оттока из занятости в 2020 г. в сравнении с усредненными значениями за 2017–2019 гг. представлены в табл. 9.

Таблица 9. Показатели оттока из занятости

	2017–2019	2020
Отток из занятости в незанятость в январе – сентябре (уволенные и незанятые в % от всех занятых)	5,5	5,8
В том числе в апреле – сентябре	80	67
Из них		
зарегистрированы в Службе занятости	7,1	21,6
получают пособие	82,0	85,0

Как следует из табл. 9, в 2020 г. интенсивность оттока в незанятость по сравнению со средним значением за три предыдущие года в целом практически не изменилась. Однако если в доковидные годы на апрель – сентябрь приходилось четыре (4) увольнения из пяти (5), осуществленных за это время, то в 2020 г. – три из четырех. Это также говорит о некотором снижении интенсивности в условиях ограничений.

В состав незанятых входят как безработные – ищущие работу, так и вышедшие из рабочей силы – не ищущие работу. Учитывая небольшие размеры соответствующих подвыборок, мы их не разделяем. Отметим, однако, что доля зарегистрированных в службах занятости выросла в три раза, что было связано с облегчением доступа к пособиям, хотя доля их получателей среди зарегистрированных по нашим данным увеличилась незначительно.

Сопоставление в динамике показателей найма и выбытий говорит о том, что количественная адаптация к кризису шла преимущественно через сокращение найма, а механизм выбытий в массовом порядке задействован не был. Такой приспособительный механизм для российской экономики является «стандартным» – он воспроизводился во всех прошлых кризисных ситуациях и достаточно подробно уже описан (Gimpelson, Kapeliushnikov, 2013; Капелюшников, 2015).

Является ли подобное поведение контринтуитивным? По-видимому, нет! Массовые увольнения по инициативе работодателя обычно сопряжены со значительными финансовыми и временными издержками для последнего, а ограничение новых наймов – практически «бесплатно», поскольку напрямую не регулируется и не вменяет работодателю дополнительных затрат. Наоборот, оно позволяет экономить на фиксированных издержках, связанных с подбором, наймом и первичной адаптацией новых работников. Чем выше издержки увольнения, тем сильнее стимулы к замораживанию новых трудоустройств. В ситуациях, вызванных кризисом спроса, у политики выбытий есть свои преимущества из-за необходимости расчистки малоэффективных рабочих мест и реаллокации высвобождаемой рабочей силы на новые рабочие места. В условиях кризиса предложения, каковым является коронакризис, целесообразно сохранять специфический человеческий капитал в интересах быстрого посткризисного восстановления, и такая адаптивная реакция кажется наиболее рациональной. Не случайно она была рекомендована и активно использовалась в 2020 г. во всех развитых странах.

4. Обсуждение и заключение

Хотя спектр доступных приспособительных реакций к антиковидным ограничениям в деятельности компаний и организаций в 2020 г. был достаточно широк (Капелюшников, 2021), мы анализируем только две из них – прямые проявления количественной и ценовой адаптации. Выбор того или иного механизма лежит в основном на стороне работодателей, наши же данные относятся к домохозяйствам и показывают лишь то, когда и как положение работников было затронуто. Ценовая подстройка проявляется в изменении заработной платы, а количественная – в выбытиях (по разным причинам) и новых трудоустройствах. Самый общий вывод из анализа заключается в том, что в 2020 г. первая преобладала, но вторая также имела место. Особенностью этого кризиса является краткосрочность его последствий – как только ограничения стали ослабевать, оба типа подстройки, вызванные ими, стали терять в интенсивности и уже к осени проявились очевидные признаки стабилизации и в заработной плате, и в соотношении наймов/выбытий. Мы наблюдаем пик обеих подстроек в апреле – мае и их ослабление к осени 2020 г.

Что касается поведения заработной платы, то анализ высвечивает ее глубокое, но избирательное и непродолжительное снижение. Высокая степень гибкости зарплат является известной особенностью российской системы оплаты труда и в полной мере проявилась в 2020 г. Снижение оказалось подчеркнуто селективным и затронуло преимущественно те виды деятельности, на которые сильнее повлияли антиковидные эпидемиологические меры. Сектор услуг и строительство, а также частично транспорт в крупных городах в первую очередь оказались в «красной зоне». При этом никакой демографической специфики мы не наблюдаем: подверженность снижению определялась отраслевой принадлежностью и местом жительства, а не полом, возрастом или образованием. Если у какой-то демографической группы вероятность снижения выше, то только потому, что она больше представлена в кризисной отрасли.

Основным инструментом количественной подстройки стало подмораживание новых наймов, но при этом интенсивность выбытий также заметно снизилась (а не возросла!). Интенсивность выбытий оказалась смещена в начало пандемии, а интенсивность новых трудоустройств – ближе к концу рассматриваемого периода.

Сокращение обоих компонентов оборота рабочей силы означает уменьшение масштаба реаллокации труда. Это может иметь свои макроэкономические последствия в виде снижения производительности труда и торможения роста зарплат. Как известно, трудовая мобильность является одним из источников роста зарплат. Следует отметить, что такая проциклическая реакция реаллокационных компонентов в случае антиковидных ограничений не является специфически российской. В качестве примера можно сослаться на рынок труда Великобритании – один из самых гибких в плане количественной гибкости. Хотя он обычно реагирует на шоки заметным ростом коэффициента выбытий, последний в 2020 г. оказался ниже, чем в среднем за те же месяцы в предыдущие пять лет (Wadsworth, 2020).

Часто предполагается, что ковидизация рынка труда ведет к изменению структуры экономики, но сокращение реаллокации говорит скорее об обратном – о консервации старой структуры. Сокращение наёмной активности в апреле – сентябре создает особые проблемы для выпускников учебных заведений, вновь входящих на рынок труда в этот период. Вопрос о том, в какой мере это было временной реакцией, остается за границами данного исследования.

Являлся ли набор приспособительных последствий для работников целенаправленным результатом государственной политики на рынке труда, проводимой в 2020 г.? По-видимому, нет, поскольку мы видим явную преемственность с характером приспособления в предыдущие годы, хотя антиковидные меры также подталкивали и работодателей, и работников в этом направлении (Лукиянова, 2021). Но если в предыдущие кризисы законодательные и административные меры тормозили высвобождение, которое могло бы быть выгодным для работодателей, то в этом случае работодатели сами не были заинтересованы в потере человеческого капитала, необходимого им для последующего восстановления полноценной экономической активности.

Литература

- Гимпельсон В.Е., Капелюшников Р.И.* (2015). Российская модель рынка труда: испытание кризисом // Журнал Новой экономической ассоциации. 2015. № 2. С. 249–254.
- Гимпельсон В.Е., Капелюшников Р.И.* (2020a). Карантинная экономика и рынок труда. <https://econs.online/articles/ekonomika/karantinnaya-ekonomika-i-rynok-truda/>
- Гимпельсон В.Е., Капелюшников Р.И.* (2020b). Ковидизация российского рынка труда. <https://econs.online/articles/opinions/kovidizatsiya-rossiyskogo-rynka-truda/>
- Капелюшников Р.И.* (2013). Неформальная занятость в России: что говорят альтернативные определения? // Журнал Новой экономической ассоциации. № 4. С. 52–83.
- Капелюшников Р.И.* (2021). Анатомия коронакризиса через призму рынка труда. ЦеТИ, (mimeo).
- Лукьянова А.* (2021). Пассивная и активная политика на российском рынке труда: возможности и ограничения. ЦеТИ (mimeo).
- Росстат. Краткосрочные экономические показатели – 2021. https://gks.ru/bgd/regl/b21_02/Main.htm
- Hairault J.-O., Le Barbanchon T., Sopraseuth T.* (2015). The cyclicity of the separation and job finding rates in France // *European Economic Review*. 76. P. 60–84.
- Fujita S., Ramey G.* (2009). The cyclicity of separation and job finding rates // *Int. Econ. Rev.* 50 (2). P. 415–430.
- Gimpelson V.* (2019). The Labor Market in Russia, 2000–2017: IZA World of Labor, Germany. No. 466. P. 1–13.
- Gimpelson V.E., Kapeliushnikov R.* (2013). Labor Market Adjustment: Is Russia Different? // *The Oxford Handbook of the Russian Economy* / S. Weber, M.V. Alexeev (eds). Oxford: Oxford University Press.
- Lehmann H., Zaiceva.* (2015). A. Re-defining informal employment: Evidence from the Russian Labour Market // *Journal of International Development*. Vol. 27. P. 464–488.
- Shimer R.* (2005). The Cyclical Behavior of Equilibrium Unemployment and Vacancies // *American Economic Review*. 95 (March). P. 25–49.
- Wadsworth J.* (2020). Labour Markets in the Time of Coronavirus: Measuring Excess IZA DP No. 13529 July 2020.

Gimpelson, V.

Wages and Labor Market Flows in Time of COVID [Electronic Resource] : Working paper WP3/2021/10 / V. Gimpelson ; National Research University Higher School of Economics. – Electronic text data (1 Mb). – Moscow : HSE Publ. House, 2021. – 30 p. – (Series WP3 “Labour Markets in Transition”). – (In Russian)

This paper discusses two major dimensions of labor market adjustment in Russia in 2020. Price adjustment manifests itself through changes in wages, and quantitative – in hirings and separations. Most general conclusion is that, in 2020, the former dominated, while the latter also took place. Our analysis shows deep but very selective and short run fall in wages. Exposure to downward wage flexibility was a function of type of economic activity and type of residence, not of demographic characteristics or education.

Freezing new hires became the main instrument for quantitative adjustment, though the intensity of separations decreased as well. Reduction in both components of labor turnover means slower workers’ reallocation and preservation of the old economic structure. If during the previous crises legislative and administrative measures sped down reductions in personnel, which could be beneficial for employers, in the covid case employers seek to preserve the matching capital needed for fast and efficient recovery and growth.

Key words: covid, wage, labour flows, hirings and separations

Препринт WP3/2021/10
Серия WP3
Проблемы рынка труда

Гимпельсон Владимир Ефимович

**Зарплата и потоки на российском рынке труда
в условиях ковида**

Изд. № 2499