



ЦЕНТР  
СТРАТЕГИЧЕСКИХ  
РАЗРАБОТОК

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ  
КАПИТАЛ

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



НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ  
УНИВЕРСИТЕТ



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)

ЛУКЪЯНОВА 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 (ЦeТИ НИУ ВШЭ), Д. Л. КУЗНЕЦОВА (Высшая школа юриспруденции НИУ ВШЭ), научно-вспомогательная редакторская работа проведена Е. М. ЧЕРНИНОЙ (ЦeТИ 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 количества 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»<sup>1</sup>. 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

---

<sup>1</sup> 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 слабо регулируемых 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.

# 1.

## 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.

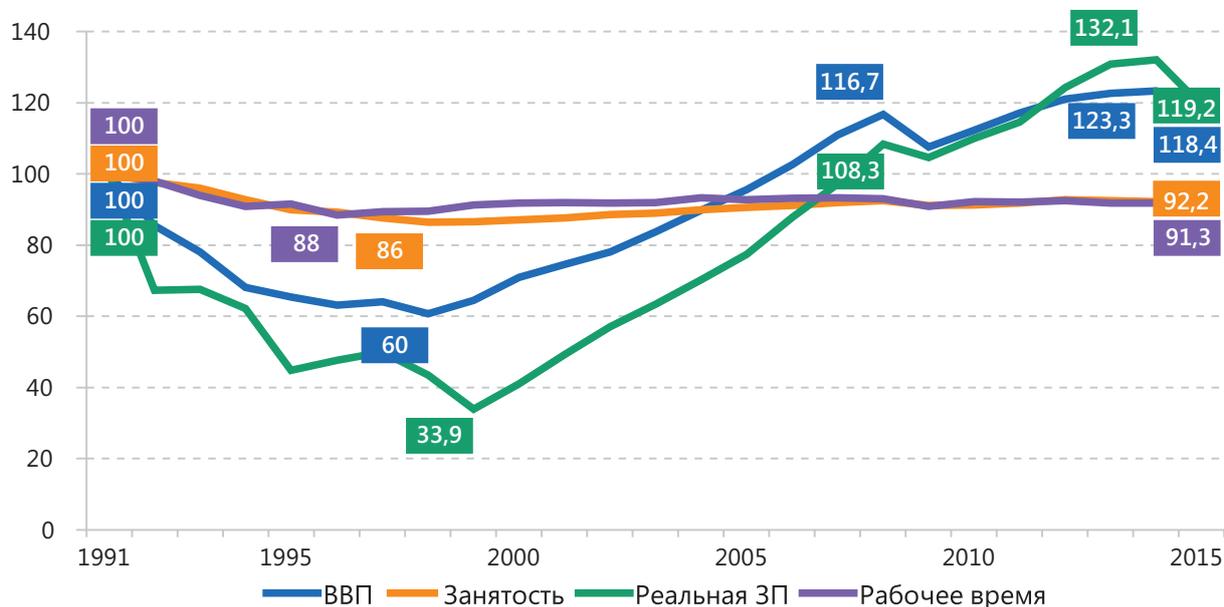
Российский рынок труда в своей эволюции прошел через несколько различных этапов, границы между которыми определялись радикальными сдвигами в преобладавшем макроэкономическом контексте. Первый (1991–1998 гг.) стал отражением глубокой трансформационной рецессии, которая растянулась почти на целое десятилетие 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 годы<sup>2</sup>.

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%)



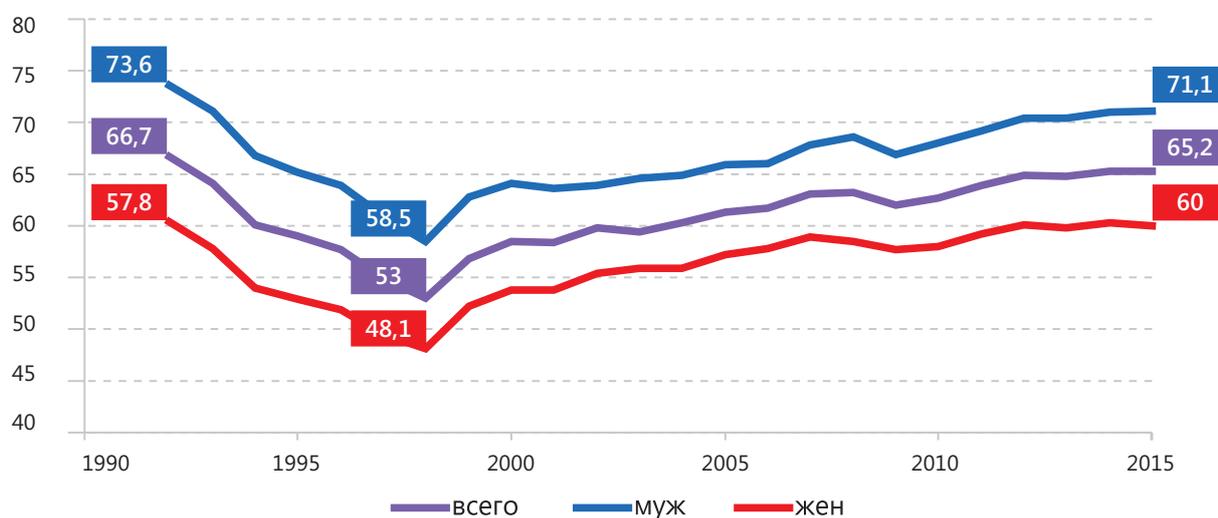
Источник: Росстат

<sup>2</sup> 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)<sup>3</sup>. 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

<sup>3</sup> 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](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.<sup>4</sup> 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 работника<sup>5</sup>. 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 организацию<sup>6</sup>. 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%<sup>7</sup>.

---

<sup>4</sup> 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.

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

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

<sup>7</sup> 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 инфорсментов (суды и трудовые инспекции)<sup>8</sup>.

---

<sup>8</sup> 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 количество<sup>9</sup>. 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 снижению<sup>10</sup>. 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.

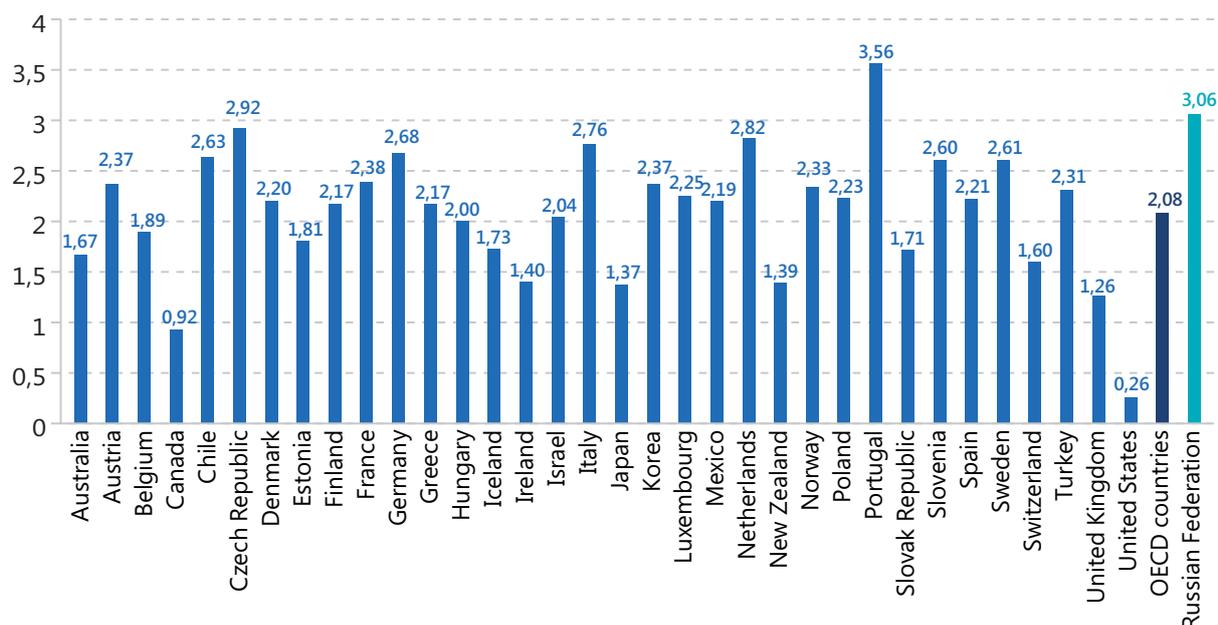
---

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.

<sup>9</sup> Заработная плата в России. Эволюция и дифференциация. М., 2007

<sup>10</sup> [http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=EPL\\_R](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](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 зарплате<sup>11</sup>). 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-

<sup>11</sup> 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 информирования варьируют по регионам<sup>12</sup>. 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

<sup>12</sup> 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 цензурят тем самым левый фланг распределения.

С 2005 г. максимальная величина пособия по безработице является фиксированной<sup>13</sup> 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 населения<sup>14</sup>. 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.

---

<sup>13</sup> 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.

<sup>14</sup> 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 студенты<sup>15</sup>. 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 ресурсобеспеченности организаций. В этом случае часть оплаты фиксируется в рамках коллективных переговоров (или их аналогов), а другая является пере-

<sup>15</sup> 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%<sup>16</sup>. 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 вариабельная 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

<sup>16</sup> 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 затяжные 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 вытесняются 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 малопроизводительных и технологически отсталых рабочих мест. Медленная ликвидация старых рабочих мест, в свою очередь, замедляет создание новых, поскольку массивное 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 информент законов и контрактов ведет к оппортунистическому поведению работодателей и облегчает переключивание 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, поддержавшему 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
<b>2013</b>				
1 кв.	<b>0,3</b>	<b>1,7</b>	<b>0,5</b>	<b>5,5</b>
2 кв.	<b>0,2</b>	<b>1,9</b>	<b>0,6</b>	<b>6,4</b>
3 кв.	<b>0,3</b>	<b>1,8</b>	<b>0,4</b>	<b>7,4</b>
4 кв.	<b>0,3</b>	<b>1,8</b>	<b>0,8</b>	<b>7,2</b>
<b>2014</b>				
1 кв.	<b>0,3</b>	<b>1,9</b>	<b>0,7</b>	<b>6,1</b>
2 кв.	<b>0,3</b>	<b>1,8</b>	<b>0,6</b>	<b>6,8</b>
3 кв.	<b>0,2</b>	<b>1,8</b>	<b>0,6</b>	<b>7,8</b>
4 кв.	<b>0,3</b>	<b>1,9</b>	<b>0,8</b>	<b>7,3</b>
<b>2015</b>				
1 кв.	<b>0,4</b>	<b>2</b>	<b>0,8</b>	<b>6,2</b>
2 кв.	<b>0,4</b>	<b>2,1</b>	<b>0,7</b>	<b>7,2</b>
3 кв.	<b>0,4</b>	<b>2</b>	<b>0,5</b>	<b>8,1</b>
4 кв.	<b>0,4</b>	<b>2,1</b>	<b>0,9</b>	<b>7,6</b>
<b>2016</b>				
1 кв.	<b>0,4</b>	<b>2,4</b>	<b>0,7</b>	<b>6,5</b>
2 кв.	<b>0,4</b>	<b>2,4</b>	<b>0,6</b>	<b>7,3</b>
3 кв.	<b>0,3</b>	<b>2,2</b>	<b>0,5</b>	<b>8,4</b>

Источник: Росстат.

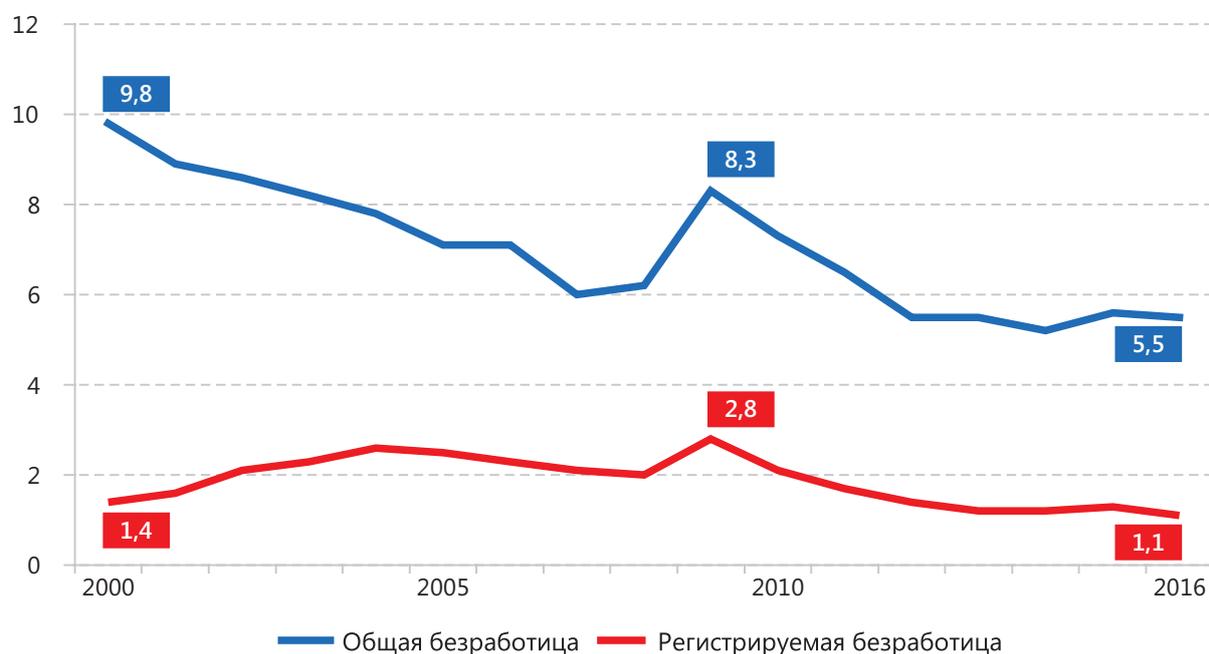
Таблица 3.3 Реакция на кризис: 2009 и 2015 гг., %

	Объем производства	Занятость	Отработанное время	Реальная заработная плата
<b>2009</b>				
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
<b>2015</b>				
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.

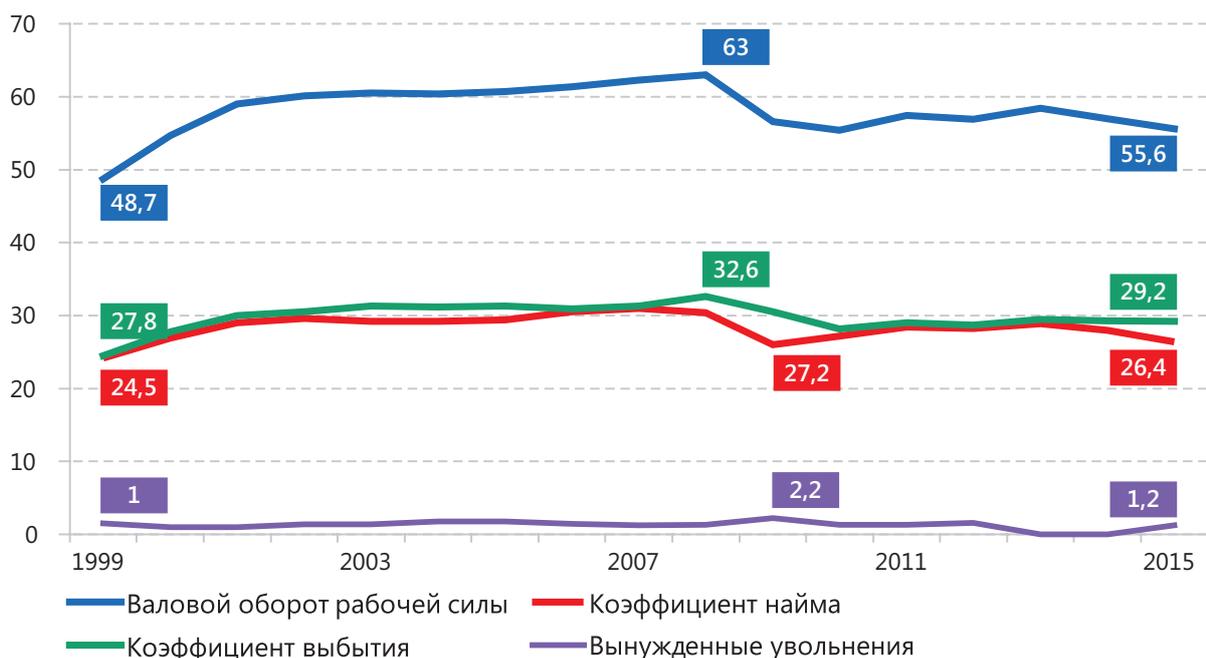
\*Оценка по методологии СНС-1993.

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



Источник: Росстат

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



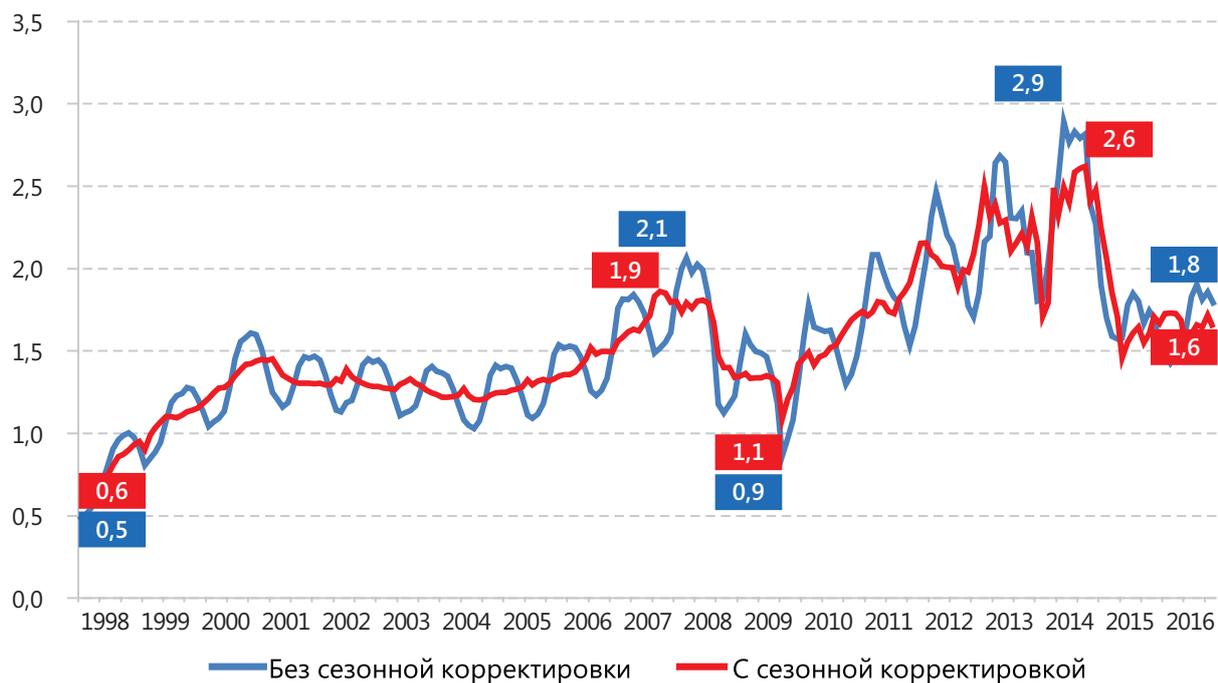
Источник: Росстат.

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



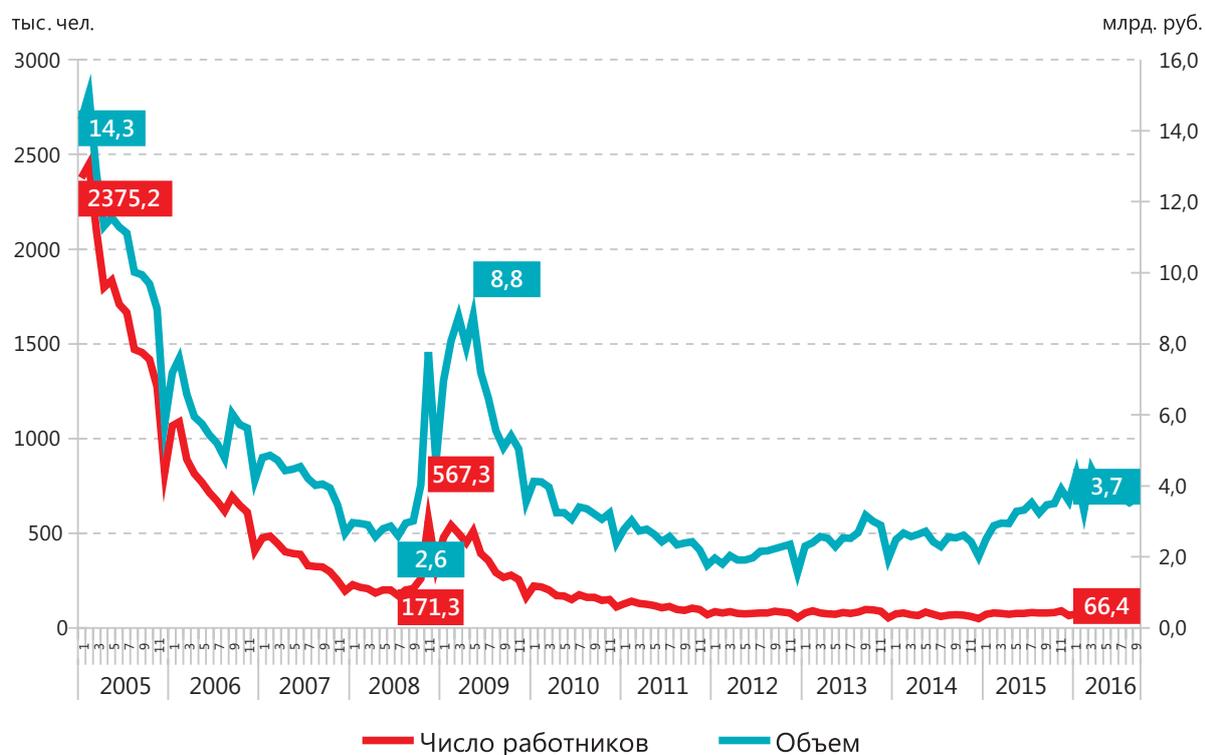
Источник: Росстат.

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



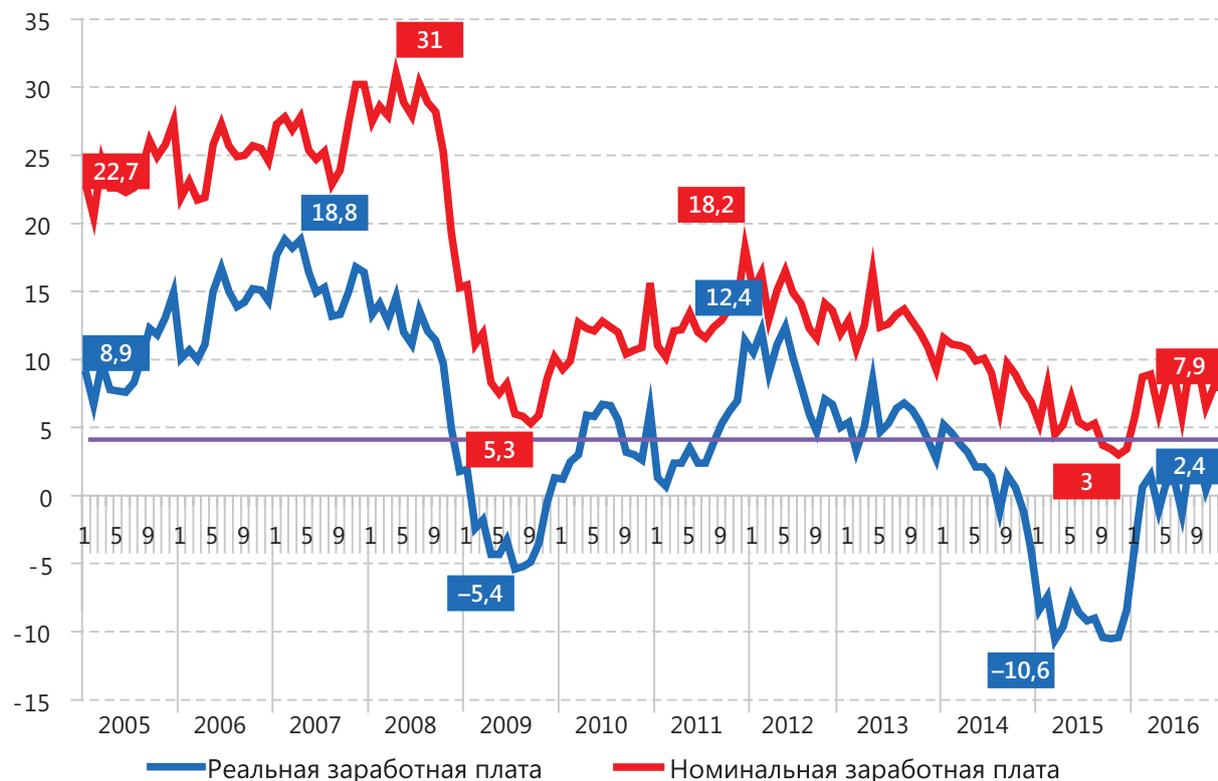
Источник: Росстат.

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



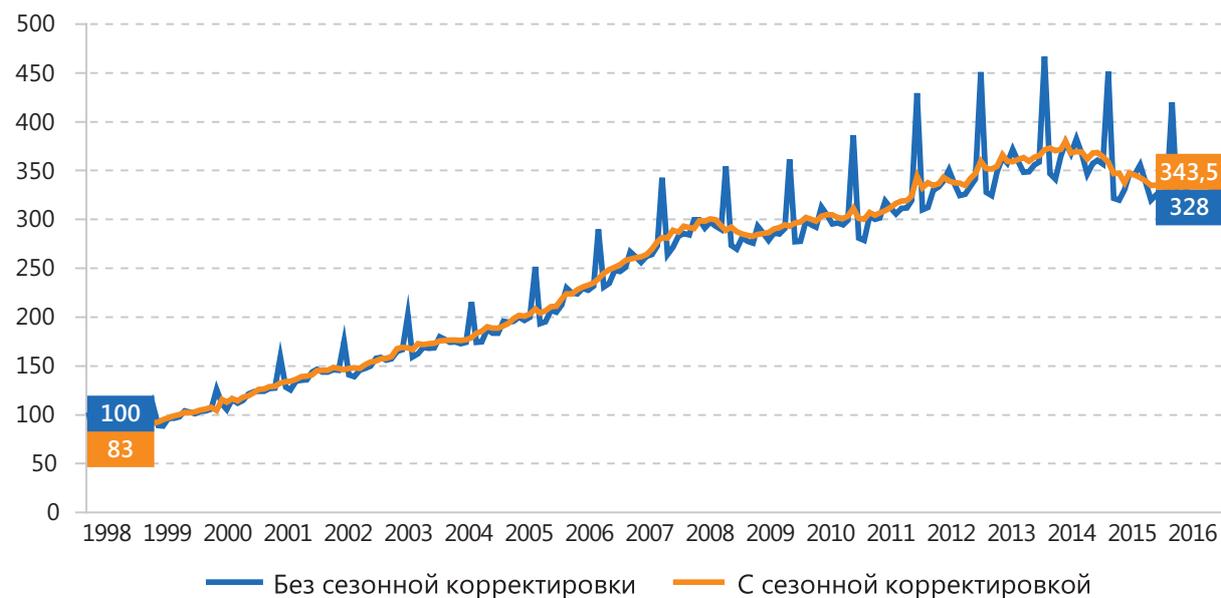
Источник: Росстат.

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.

# 4.

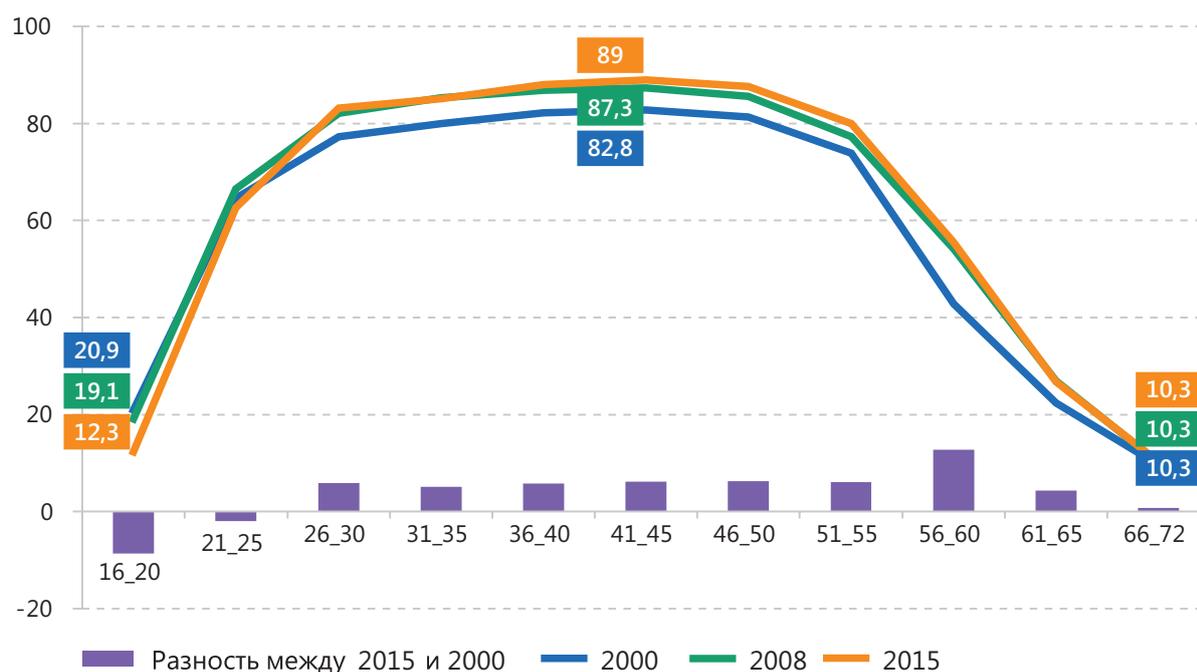
## Возраст: меняющаяся конфигурация рабочей силы

В предыдущие 15 лет в России наблюдался рост как уровней занятости работников старше 25 лет, так и численности занятых и особенно за счет возрастных групп 26–35 и 51–65 лет. Таким образом, демографические тенденции поддерживали экономический рост. Однако, согласно демографическим прогнозам, в следующие 15 лет нас ждет общее сокращение численности занятых, которое в основном произойдет за счет работников в возрасте моложе 35 лет. Существенное увеличение уровня занятости, даже при повышении пенсионного возраста, вряд ли возможно. Следствием таких тенденций будет рост зарплаток работников в молодых возрастах относительно пожилых и, соответственно, более ранний (по возрасту) пик зарплаток. Кроме того, становится более актуальной проблема поддержания уровня человеческого капитала у работников в старших возрастах: существующие уровни участия в переобучении не способны поддерживать производительность труда по мере старения.

Приток молодой и квалифицированной рабочей силы дает любой экономике очевидные преимущества. Экономические и социальные сложности, которые создает старение рабочей силы, многочисленны, а убедительного практического опыта их успешного разрешения пока не видно. Старение влияет на рынок труда, на функционирование пенсионной системы, сдерживает рост производительности, усиливает давление на бюджет, меняет потребительские приоритеты населения, подавляет инвестиционную активность и тп. Даже частичная нейтрализация негативных последствий может потребовать значительных финансовых ресурсов, которые не всегда есть в наличии.

**Демографические ретроспективы и перспективы.** На Рисунке 4.1 представлены значения уровней занятости в России за 2000–2015 гг и произошедшие за это время изменения (столбцы гистограммы, в процентных пунктах) по пятилетним возрастным группам.

Рисунок 4.1 Уровни занятости по возрастам



Источник: Росстат

Во-первых, за прошедшие 15 лет уровень занятости вырос для всех возрастных групп старше 25 лет, а максимальный рост отмечен в группе 56–60 лет. В группе до 25 лет, наоборот, наблюдалось снижение. Во-вторых, увеличение уровня занятости происходило в первой половине рассматриваемого периода, то есть еще до 2008 года. Падение же (в младших возрастах) имело место после 2008 года. Общее увеличение поддерживалось ростом спроса на труд на этапе экономического бума 00-х гг, когда мог сказываться эффект замещения через ускоренный рост зарплат. Падение, по-видимому, было вызвано активизацией оттока на учебу при входе российской экономики в стагнацию (эффект дохода). Доля молодежи в возрасте 15–24 года в населении сократилась с примерно 17% в 2002 г до 11% в 2015 — такое сокращение началось в 2008 г.

Во-первых, за прошедшие 15 лет уровень занятости вырос для всех возрастных групп старше 25 лет, а максимальный рост отмечен в группе 56–60 лет. В группе до 25 лет, наоборот, наблюдалось снижение. Во-вторых, увеличение уровня занятости происходило в первой половине рассматриваемого периода, то есть еще до 2008 года.

Дальнейшее повышение уровней занятости означает вовлечение в экономику дополнительных ресурсов труда, что особенно важно в свете ожидаемых демографических проблем. Для индивидов в возрасте 25-54 лет уровни занятости достаточно высоки

и стабильны. Выше тех, что достигнуты в России, можно увидеть только в Скандинавских странах, а потому было бы мало реалистичным ожидать их дальнейшего повышения. Международные сопоставления говорят о том, что по уровням занятости в крайних возрастных группах Россия находится в середине распределения для стран ОЭСР, обгоняя многие страны, но большинству уступая. Если страны-лидеры в этом ряду имеют уровень занятости в старшей группе выше 70%, то в России он ниже 50% (47,4%). Это значительное отставание от лидеров, но оно оказывается менее существенным, если сравнивать со средним по ОЭСР. Что же касается молодежной занятости, то здесь наш уровень составляет около 33%, а в странах лидерах он приближается к 60% (а в ряде стран даже выше). Если же брать среднее по ОЭСР, то мы демонстрируем значения близкие к средним. Однако практическая возможность дополнительной мобилизации в занятость индивидов в крайних возрастах не является очевидной. С одной стороны, ограничением является продолжение обучения для молодежи в высших учебных заведениях, когда высшее образование превратилось в социальную норму; с другой – слабое здоровье, потеря квалификации и, соответственно, сокращение спроса на труд лиц старших возрастов со стороны экономики. Ранний пенсионный возраст также вносит свой вклад. Рассчитывать на мобилизацию дополнительных ресурсов труда в этих возрастах в среднесрочной перспективе оснований немного.

**Количественные тенденции занятости.** Параметры предложения труда зависят от двух основных обстоятельств: от численности населения в основных демографических группах и степени вовлеченности этих групп в занятость (то есть уровней занятости). Ни первое, ни второе не являются величинами, постоянными во времени.

За предыдущие 15 лет общая численность занятых, согласно ОНПЗ, увеличилась с 65,1 до 72,3 миллионов человек, то есть на 7,2 млн<sup>17</sup>. Этот прирост имел два источника – повышение уровня занятости и увеличение численности населения в возрастах с наибольшей вовлеченностью в рынок труда. Он более чем компенсировал некоторое сокращение численности населения в возрасте 15–69 лет, но распределился по возрастным группам неравномерно<sup>18</sup>.

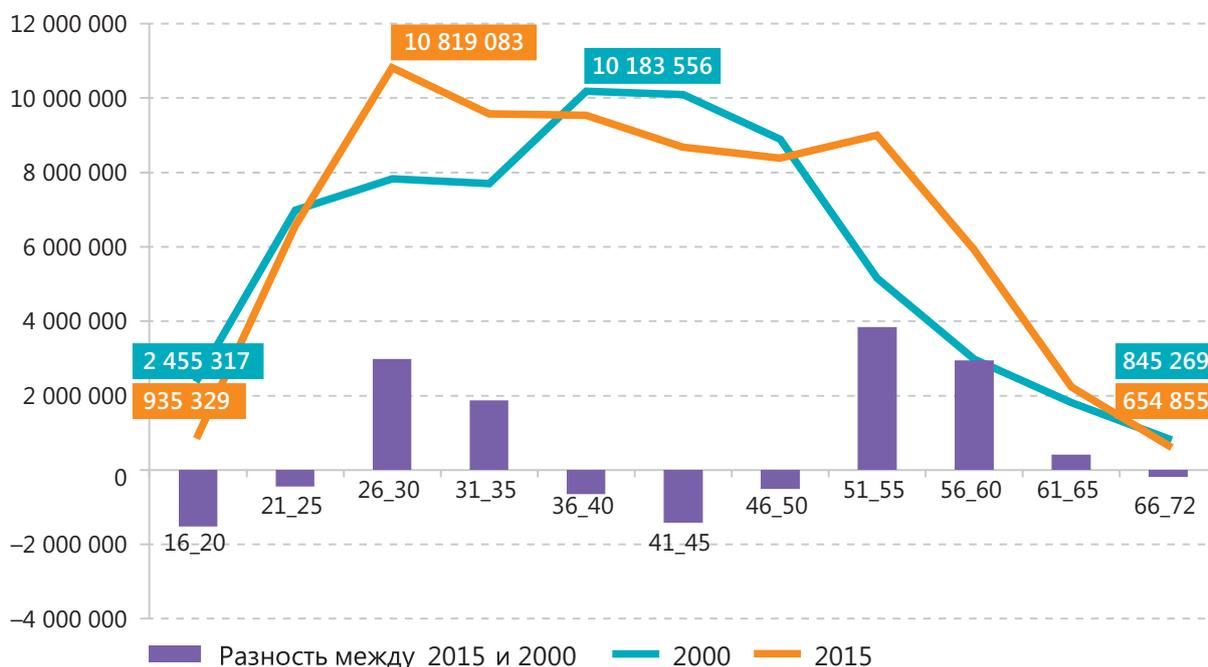
На Рисунке 4.2 показаны изменения в занятости по возрастам в 2000-15 гг. Прирост численности занятых был достигнут за счет двух возрастных групп (26–35 лет и 51–65 лет), тогда как в остальных занятость в абсолютных числах снижалась, хотя и в разной степени. Основной прирост пришелся на период экономического роста, оказывая ему демографическую поддержку. Столбики гистограммы показывают абсолютные изменения в численности занятых. В целом занятых в группе от 16 до 40 лет стало больше примерно на 2,3 млн человек, а в группе старше 40 лет – на 5,1 млн. Основным выигрыш был в предпенсионных возрастах, но и среди самых продуктивных 26-35 летних занятость увеличилась на 4,9 млн человек. Такой прирост занятости способствовал росту экономики.

---

<sup>17</sup> Росстат, ОНПЗ. Прирост численности занятых по данным баланса труда в 3 раза меньше и составляет 2,3 миллиона человек. Причины расхождений между БТР и ОНПЗ см в Обзор занятости в России (2000).

<sup>18</sup> Численность населения в возрасте 15-69 составляла около 109 млн человек в 2002 и 106,4 в 2013. Затем она снова повысилась до 108,5 к 2015 г. См: [http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_main/rosstat/ru/statistics/population/demography/#](http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/demography/#)

Рисунок 4.2 Распределение занятых и изменение численности по возрастным группам в 2000 и 2015 гг, тыс. чел.



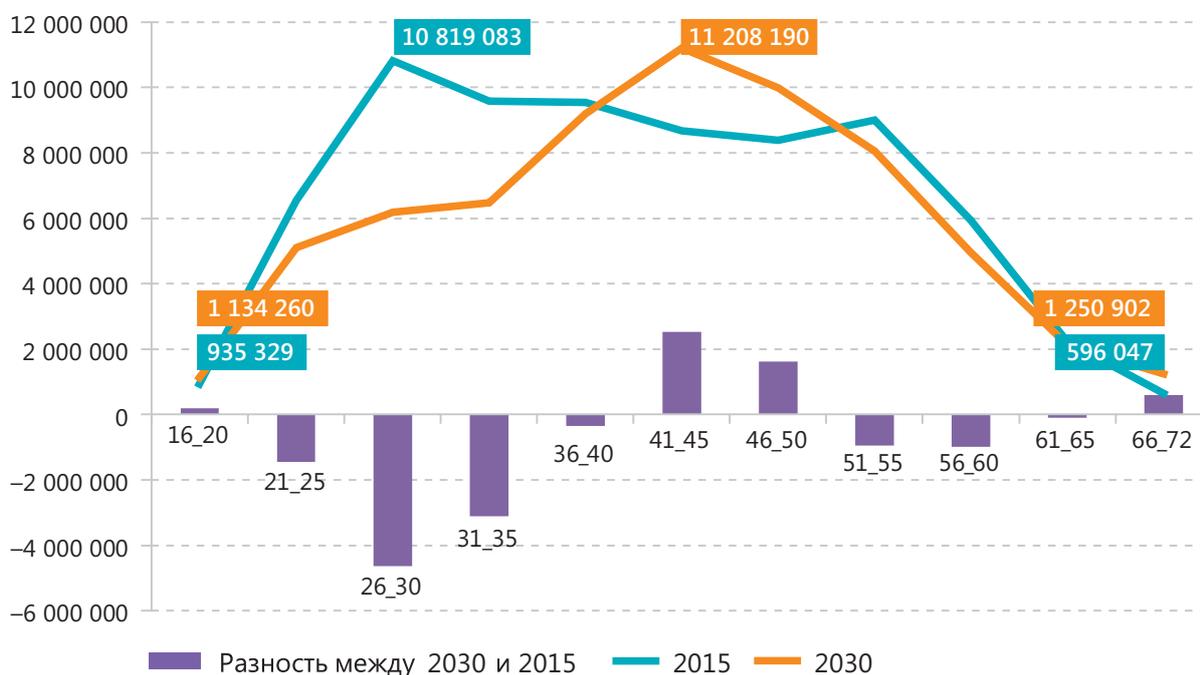
Источник: Росстат

Наблюдаемые параметры занятости оставались примерно постоянными на протяжении уже ряда предшествующих лет, а потому предположение о стабильности повозрастных уровней занятости в обозримой перспективе кажется вполне реалистичным. Считая, что они (уровни занятости) существенно не изменятся, мы можем оценить тенденции на перспективу. В зависимости от используемого сценария численности населения в 2030 г численность занятых может составлять от 64,2 и до 67,4 млн человек. Средний сценарий выводит нас на 65,7 млн. В любом случае сжатие занятости кажется неминуемым.

На Рисунке 4.3 представлен расчет для среднего варианта прогноза при условии, что пенсионный возраст не меняется. Согласно ему, сокращение численности занятых к концу прогнозного срока по сравнению с 2015 г может составить около 6,6 миллионов человек, что означает возврат к той численности, что была к началу 00-х годов. Разница, однако, в том, что в тот период имелись значительные резервы труда как через сокращение безработицы, так и через увеличение показателей участия. В обозримой перспективе этих резервов, по-видимому, не будет.

Вследствие старения населения распределение занятых по возрасту будет сдвигаться, что хорошо видно на Рисунке 4.3. Если в 2015 году модальной возрастной группой была 26–30 лет, то с каждым пятилетием будет иметь место сдвиг модального значения примерно на 5 лет вперед. В итоге к 2030 г самой многочисленной группой будет возраст 41–45 лет, а численность занятых в возрасте до 40 лет существенно снизится.

Рисунок 4.3 Распределение занятых и изменение численности по возрастным группам в 2015 и 2030 гг (прогноз), тыс. чел.



Источник: Росстат

Основные потери сосредоточены в возрастных группах младше 40 лет. Так, численность занятых в возрасте до 40 лет в 2030 году будет на 9,3 млн меньше, чем она была в 2015. Это составляет почти четверть от исходной величины. Такая потеря будет количественно компенсирована ростом в возрастах старше 40 лет лишь на треть. При этом основное снижение ожидается в самом продуктивном возрасте 26-35 лет, в котором уровни участия высоки. Эта перспектива выглядит полным контрастом тому, что мы наблюдали в предыдущем пятнадцатилетии. Численность работников старше 50 лет сократится, а почти весь рост (около 4 млн) будет сконцентрирован в группе 40-летних, которые высокопроизводительны.

В любом случае к 2030 году рабочей силы будет не только количественно меньше, но она будет старше, хотя, возможно, формально более образованной. Сокращение занятости почти на 10% за 15 лет является само по себе большой проблемой для рынка труда, однако ситуация намного усложняется ускоренным и непропорциональным вымыванием работников моложе 40 лет. Такая структура занятости предопределена как прогнозной возрастной структурой населения, так и сложившимися повозрастными уровнями занятости.

А как изменится численность занятых, если предположить некоторое повышение уровней занятости в старших возрастных группах, например, при повышении пенсионного возраста? Есть ряд серьезных ограничений, ставящих под сомнение гипотезу о наличии

больших резервов занятости в этой части распределения по возрасту. Во-первых, спрос будет расти в первую очередь на молодую рабочую силу, предложение которой сильно сокращается. Во-вторых, старшие поколения имеют ограничения по здоровью, часто не позволяющие им интенсивно трудиться. В-третьих, может потребоваться значительное переобучение стареющей рабочей силы, что пока мы не умеем делать. (Острота проблемы переобучения будет зависеть и от того, в каких отраслях эта рабочая сила «осядет» и какие технологии в них будут использоваться).

Может ли повышение уровня занятости в старших возрастах привести к росту численности занятых? Такое повышение может быть результатом сдвига пенсионного возраста, но может быть достигнуто и с помощью активизации эффекта замещения относительно эффекта дохода (если заработки у работников пенсионного возраста будут расти быстрее пенсий).

В качестве возможного сценария мы предположили, что в силу разных обстоятельств уровни занятости в старших возрастах несколько повысятся. Мы рассматриваем два крайних варианта. В первом – минимальном – уровень занятости в группе 56–60 лет увеличится на 3 пп, а в группах 61–65 и 66–72 на 2 пп.<sup>19</sup> Это означает увеличение уровней занятости по сравнению с наблюдаемыми (в 2015) на 5%, 7,5% и 19%, соответственно, и оно приблизило бы к значениям в странах Еврзоны. Суммарное увеличение предложения в этих группах при таких условиях составило бы около 670 тыс. человек, что никаким образом не меняет исходную картину. Другой – максимальный – вариант предполагает, что величины уровней занятости вслед за 5-ти летним повышением пенсионного возраста тоже смещаются на 5 лет. Другими словами, уровень занятости в группе 55–59 лет будет таким же как в группе 50–54 г. и так далее. Такой радикальный вариант дал бы прирост занятости в объеме около 6 млн человек, позволяющий почти компенсировать ее сокращение в младших возрастах. Однако столь резкое изменение в поведении людей трудно себе представить, если прочие обстоятельства (уровень здоровья, величина пенсий, спрос на труд старших возрастов) не изменятся также радикально. Кроме того, такой сценарий означал бы резкое постарение занятой рабочей силы со всеми вытекающими последствиями. По-видимому, возможные резервы связаны с каким-то промежуточным сценарием (связанным с решениями о повышении пенсионного возраста, которых пока нет), однако любой сценарий не решает проблему сокращения рабочей силы в младших возрастах.

Отсюда можно предположить, что необходимость мобилизации трудовых ресурсов для покрытия провала в занятости требует других решений. Мы не можем сегодня оценить перспективный спрос на труд работников старших возрастов через 10-15 лет, но их избыточное предложение (если бы по какой-либо причине имело место) тоже может создавать проблемы. В любом случае увеличение численности пожилых работников не устраняет возрастные диспропорции, а лишь усиливает их.

**Возраст, производительность и зарплата.** Сокращение предложения труда в молодых возрастах при росте спроса на него в предстоящем пятнадцатилетии может влиять на

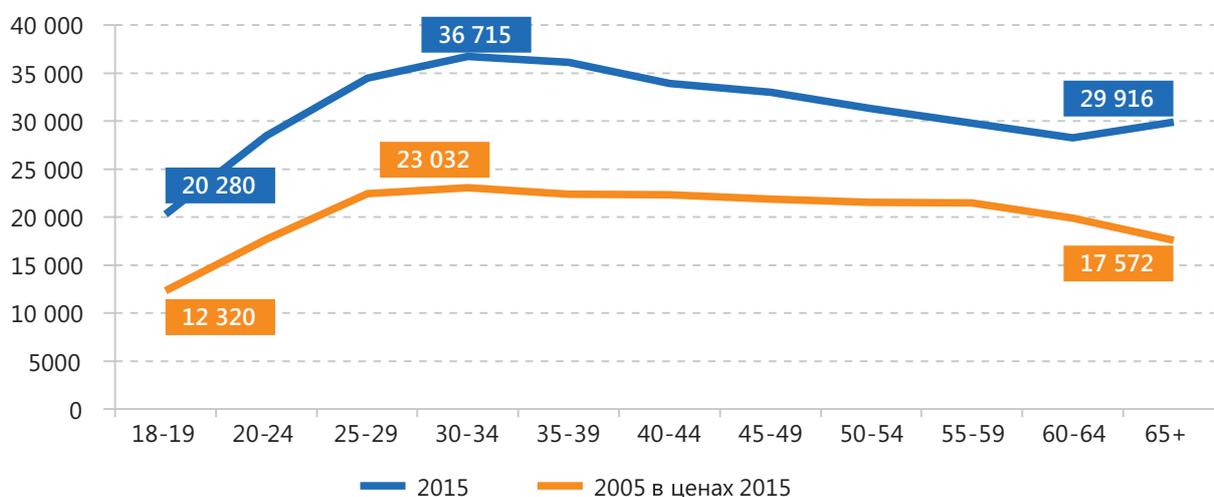
---

<sup>19</sup> Это близко к одному из сценариев, предложенных Всемирным банком, однако в докладе ВБ предлагалось добавление 2 пп у ровням занятости во всех возрастных группах. См.: From Red to Grey. World Bank (2007).

заработную плату молодых работников. Она может вырасти, стимулируя замещение труда капиталом, что в принципе ведет к росту производительности. В возрастах старше 50 лет (при тех предпосылках, что заложены в предложенный выше прогноз) предложение труда не вырастет. Но если бы оно по какой-либо причине значительно возросло (например, в результате повышения пенсионного возраста), то такое увеличение предложения, наряду с дефицитом инвестиций, может сдерживать рост заработной платы. А это в свою очередь будет влиять на уровень экономической активности в старших возрастных группах, поскольку в них он высокоэластичен.

На Рисунке 4.4 представлены два профиля заработной платы в зависимости от возраста. Они построены на данных ОЗПП (Росстат) за 2005 и 2015 гг., а зарплаты в обоих случаях даны в ценах 2015 года. Мы констатируем очень ранний пик заработков (в 35–39 лет), в то время как в большинстве стран он наступает в предпенсионные годы. Выводы о раннем наступлении пика заработков основаны на средних зарплатах по возрастным группам и не учитывают неоднородность работников. Одни отрасли (например, финансовый сектор) собирают преимущественно молодых, тогда как другие (например, бюджетники) «скошены» в пользу пожилых. В этом случае отраслевые различия в заработках (и связанная с этим межотраслевая сортировка работников) транслируются в дифференциацию по возрасту. То же самое можно сказать и про эффект других переменных, закоррелированных с возрастом

Рисунок 4.4 Дифференциация заработной платы по возрастным группам (Повозрастные профили заработной платы, 2005 и 2015 гг, в ценах 2015 г)



Источник: ОЗПП

Сравнение заработков в разных возрастах, учитывающее влияние прочих переменных с помощью Минцеровского уравнения, не только подтверждает вывод о раннем наступлении пика заработков, но еще и усиливает его. Сами профили оказываются намного более крутыми, чем в том случае, когда мы не контролируем индивидуальные характеристики.

Довольно раннее и резкое снижение относительной заработной платы в старших возрастах, о чем говорят все доступные нам источники, требует объяснения. Наиболее

общим объяснением этого феномена является изменение баланса между спросом на труд работников и его предложением в разных возрастных группах. Однако причины такой разбалансировки могут быть разными. Ограничения по спросу на труд могут формироваться под воздействием изменений в качестве человеческого капитала. Если инвестиции в обновление знаний и навыков отсутствуют или недостаточны, то качество рабочей силы снижается, на что реагирует и цена труда. Поскольку с возрастом потребность в переобучении работников для поддержания их квалификации возрастает, постольку негативная реакция зарплаты усиливается. Это может сочетаться с мобильностью работников в старших возрастах в более простые профессии со свободным входом (где не требуется специальная квалификация), например, в профессиональные группы работников торговли или неквалифицированных рабочих.

Для противодействия тенденции к раннему началу снижения производительности труда инвестиции в специальный человеческий капитал лиц в возрасте старше 45 лет должны быть значительными и непрерывными на протяжении всего последующего периода трудовой жизни. Если человеческий капитал не обновляется в течение трудовой жизни и теряет свой производительный потенциал, то его производительность будет снижаться. А за ней идет и заработная плата, если она не поддерживается «искусственными подпорками» в виде законодательства о защите занятости и жесткой реализацией принципа привязки к стажу.

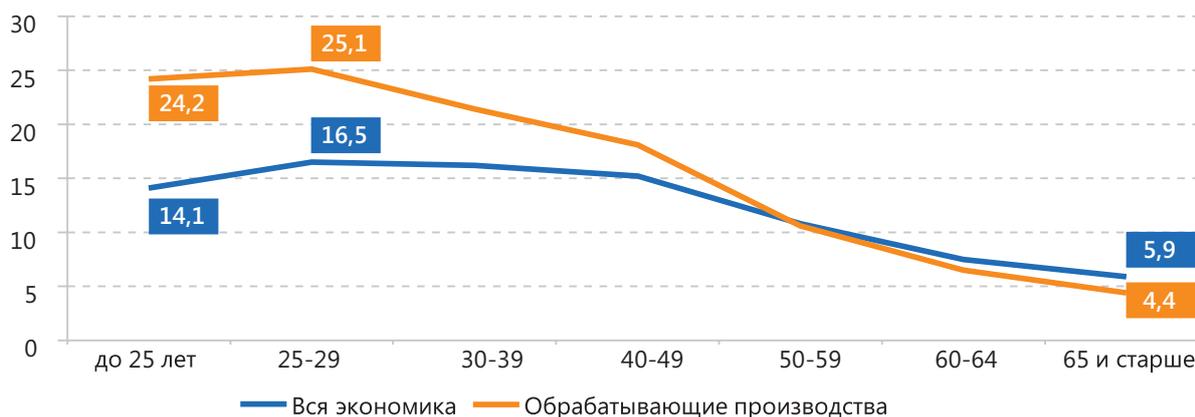
---

**Для противодействия тенденции к раннему началу снижения производительности труда инвестиции в специальный человеческий капитал лиц в возрасте старше 45 лет должны быть значительными и непрерывными на протяжении всего последующего периода трудовой жизни. Если человеческий капитал не обновляется в течение трудовой жизни и теряет свой производительный потенциал, то его производительность будет снижаться.**

На Рисунке 4.5 показано, как вероятность переобучения меняется с возрастом для всех занятых и занятых только в обрабатывающих производствах для России. Этот рисунок построен на данных Росстата, но аналогичную картину дают все доступные источники. Мы могли бы ожидать, что увидим больше активности в переобучении именно в обрабатывающих производствах, но здесь действовали две противоположно направленные тенденции. С одной стороны, занятость в этом секторе непрерывно сжималась, а относительная зарплата оставалась низкой, что означало снижение спроса на труд. С другой, производство торгуемых товаров для конкурентных рынков требует непрерывного технологического обновления, которое невозможно без поддержания высокой квалификации у работников. Но если используются преимущественно старые технологии и конкурентное давление слабо, то и спрос на переобучение остается подавленным. Более высокие показатели охвата переобучением свойственны для образования и здравоохранения, где для учителей и врачей оно является почти обязательным, а доля работников в старших возрастах значительна. Однако качество такого обучения в любом случае почти ненаблюдаемо, а во многих случаях переобучение связано скорее с формальными требованиями регламентов техники безопасности, а не с внедрением новых технологий.

Представленная картина изменения охвата переобучением с возрастом характерна не только для России: показатели для многих восточно-европейских стран схожи. Это контрастирует с картиной, наблюдаемой в ряде стран Западной Европы. В них он также снижается, но с гораздо более высоких уровней. Например, по данным ESS, в Германии охват обучением работников в возрасте 50-59 лет составляет около 50%, а в Швеции он превышает все 60%.

Рисунок 4.5 Участие в переобучении в течение года в зависимости от возраста, Росстат 2013



Источник: Росстат

Что означает, что охват профессиональным обучением и переобучением с возрастом сворачивается? Это означает, что амортизация человеческого капитала не компенсируется новыми инвестициями, поддерживающими производительность труда. В итоге она падает и, как следствие, может снижаться зарплата, а также быстро ухудшаются перспективы на рынке труда. Люди либо выдавливаются с рынка труда вообще, либо вытесняются в более простые профессии, где сложный человеческий капитал не требуется.

Причина не столько в несознательности работодателей, игнорирующих интересы работников в старших возрастах, сколько в институтах рынка и тех стимулах, которые они порождают. Инвестиции в переобучение являются производными от инвестиций в новые технологии. Если в экономике по тем или иным причинам на них нет спроса, то его нет и на комплементарный человеческий капитал. Если конкуренция слабая, преобладают устаревшие технологии, квалифицированных работников легко переманить от соседа, то значит и не надо беспокоиться по поводу вложений в переобучение. Поэтому можно сделать вывод о том, что раз фирмы не учат своих работников — им либо вполне хватает того, что есть, либо они решают эту проблему каким-то другим способом. Не решается эта проблема и простым повышением пенсионного возраста (увеличивается период возврата инвестиций в переобучение) — в этом случае на рынке станет больше пожилых людей с устаревшим человеческим капиталом. Ее решение, как представляется, требует иных мер, лежащих за пределами рынка труда как такового.

# 5.

## Отраслевые и профессиональные сдвиги

2000–2015 гг. структура российской занятости — как отраслевая, так и профессиональная — претерпела кардинальные изменения. В первом случае основным трендом было перераспределение рабочей силы в пользу сферы услуг, во втором — повышение ее профессиональной квалификации. Тренды, наблюдавшиеся в докризисный и посткризисный периоды, чаще всего совпадали по своей направленности, хотя интенсивность изменений в первом была, как правило, сильнее, чем во втором. Если раньше доминирующим сектором, где было сосредоточено наибольшее число российских работников, выступала обрабатывающая промышленность, то в настоящее время — торговля. 62% от численности всех занятых приходится сейчас на долю представителей беловоротничковых и лишь 38% — на долю синеворотничковых профессий, что коррелирует с явным доминированием в отраслевой структуре занятости сферы услуг. Переформатирование отраслевой структуры занятости (переток рабочей силы из относительно низкопроизводительных в относительно высокопроизводительные сектора) служило одним из важнейших драйверов повышения производительности труда в российской экономике.

С течением времени процесс реструктуризации занятости постепенно замедлялся, что в значительной мере было следствием затухания темпов роста экономики. Отсюда следует, что необходимым условием активизации структурных сдвигов является ускорение экономического роста, выход из ловушки стагнации.

За последние полтора десятилетия структура российской занятости претерпела радикальные изменения. Сдвиги в распределении работников по основным отраслям и профессиям были чрезвычайно глубокими и отражали изменения как на стороне спроса, так и на стороне предложения. Масштаб и темп этих изменений (при сохранении низкой безработицы) свидетельствует о способности рынка труда к быстрой реаллокации рабочей силы.

**Динамика отраслевой структуры занятости.** В Таблице 5.1 представлены данные о кумулятивном изменении занятости в основных секторах экономики по данным баланса трудовых ресурсов (БТР) за 2000–2014 гг.<sup>20</sup>. Согласно им, общая численность занятых в этот период возросла на 5% (прирост на 6% в 2000–2008 гг. при последующем сокра-

---

<sup>20</sup> В данном случае в качестве верхней хронологической границы используется 2014 г., так как начиная с 2015 г. оценки численности занятых по БТР стали рассчитываться с учетом данных по Крыму и Севастополю.

щении на 1% в 2008–2014 гг.). (Альтернативные данные ОНПЗ, на которых будет строиться анализ профессиональной структуры, свидетельствуют о существенно более активном приросте общей занятости в течение последних полутора десятилетий.)

Из Таблицы 5.1 видно, что самые внушительные кумулятивные потери за эти годы испытало сельское хозяйство, где численность занятых сократилась на треть. Сопоставимые потери (–20%) понесли обрабатывающие производства. Среди проигравших находилась также образование (–8%) и добыча полезных ископаемых (–4%). Все остальные отрасли либо наращивали занятость, либо сохраняли ее практически на неизменном уровне. Главными «генераторами» рабочих мест выступали: финансы – +100%; торговля – +44%; гостиничное хозяйство – +34%; строительство – +31%; деловые услуги – +31%; государственное управление – +21%. Заметно (примерно на 5–10%) возросла также численность работающих на транспорте, а также в коммунальных, социальных и прочих услугах.

Для значительной части секторов и в докризисный и в межкризисный периоды динамика занятости имела одинаковую направленность, хотя в условиях быстрого экономического роста сдвиги происходили, как правило, намного активнее, чем в условиях последовавшей затем стагнации. Смена тренда наблюдалась в нескольких случаях: в рыболовстве, гостиничном хозяйстве, образовании, здравоохранении, коммунальных, социальных и прочих услугах, а также на транспорте занятость в 2000–2008 гг. увеличивалась (либо оставалась стабильной), но стала сокращаться в 2008–2015 гг.; напротив, добыча полезных ископаемых, а также производство и распределение электроэнергии, газа и воды теряли рабочие места в 2008–2015 гг., но начали наращивать их в 2008–2015 гг.

Таблица 5.1 Динамика численности занятых по видам экономической деятельности, 2000–2014 гг.

Сектора	Численность, тыс. чел.			Кумулятивный прирост, %		
	2000	2008	2014	2000–2008	2008–2014	2000–2014
Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	8996	6675	6247	–25,8	–6,4	–30,6
Рыболовство, рыбоводство	138	142	139	2,9	–2,1	0,7
Добыча полезных ископаемых	1110	1044	1064	–5,9	1,9	–4,1
Обрабатывающие производства	12 297	11 191	9872	–9,0	–11,8	–19,7
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	1886	1884	1914	–0,1	1,6	1,5
Строительство	4325	5474	5664	26,6	3,5	31,0
Оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств	8806	12020	12695	36,5	5,6	44,2

Гостиницы и рестораны	<b>948</b>	<b>1274</b>	<b>1272</b>	<b>34,4</b>	<b>-0,2</b>	<b>34,2</b>
Транспорт и связь	<b>5056</b>	<b>5451</b>	<b>5409</b>	<b>7,8</b>	<b>-0,8</b>	<b>7,0</b>
Финансовая деятельность	<b>657</b>	<b>1132</b>	<b>1312</b>	<b>72,3</b>	<b>15,9</b>	<b>99,7</b>
Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг	<b>4490</b>	<b>5146</b>	<b>5889</b>	<b>14,6</b>	<b>14,4</b>	<b>31,2</b>
Государственное управление и обеспечение военной безопасности	<b>3098</b>	<b>3727</b>	<b>3732</b>	<b>20,3</b>	<b>0,1</b>	<b>20,5</b>
Образование	<b>5979</b>	<b>5980</b>	<b>5520</b>	<b>0,0</b>	<b>-7,7</b>	<b>-7,7</b>
Здравоохранение и предоставление социальных услуг	<b>4408</b>	<b>4666</b>	<b>4496</b>	<b>5,9</b>	<b>-3,6</b>	<b>2,0</b>
Деятельность по предоставлению коммунальных, социальных и прочих услуг	<b>2313</b>	<b>2621</b>	<b>2513</b>	<b>13,3</b>	<b>-4,1</b>	<b>8,6</b>
Всего	<b>64 517</b>	<b>68 474</b>	<b>67 813</b>	<b>6,1</b>	<b>-1,0</b>	<b>5,1</b>

Источник: БТР

Под влиянием столь масштабных изменений отраслевая структура российской занятости за достаточно короткое время приобрела принципиально иной вид (Таблица 5.2). Обрабатывающие производства перестали быть самым крупным сектором экономики (доля занятых в них сократилась с 19% до 14%), а на первое место вышла торговля, вклад которой в совокупную занятость увеличился с 14% до 19%. Можно сказать, что между ними произошла своего рода «рокировка». Помимо обрабатывающих производств главными «проигравшими» были сельское хозяйство (почти -5 п. п.) и образование (-1,2 п. п.). А главными «выигравшими» (помимо торговли) оказались деловые услуги (+1,8 п. п.) и строительство (+1,6 п. п.). Почти по одному дополнительному процентному пункту добавили также финансы и государственное управление. Остальные сектора сохранили свое представительство приблизительно на прежнем уровне.

Таблица 5.2 Распределение занятых по видам экономической деятельности, 2000–2015 гг.

Сектора	Структура занятости, %			Прирост, п. п.		
	2000	2008	2015	2000–2008	2008–2015	2000–2015
Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	<b>13,9</b>	<b>9,8</b>	<b>9,2</b>	<b>-4,1</b>	<b>-0,6</b>	<b>-4,7</b>
Рыболовство, рыбоводство	<b>0,2</b>	<b>0,2</b>	<b>0,2</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>

Добыча полезных ископаемых	<b>1,7</b>	<b>1,5</b>	<b>1,6</b>	<b>-0,2</b>	<b>0,1</b>	<b>-0,1</b>
Обрабатывающие производства	<b>19,1</b>	<b>16,3</b>	<b>14,3</b>	<b>-2,8</b>	<b>-2,0</b>	<b>-4,8</b>
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	<b>2,9</b>	<b>2,8</b>	<b>2,8</b>	<b>-0,1</b>	<b>0,0</b>	<b>-0,1</b>
Строительство	<b>6,7</b>	<b>8</b>	<b>8,3</b>	<b>1,3</b>	<b>0,3</b>	<b>1,6</b>
Оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств	<b>13,7</b>	<b>17,6</b>	<b>19</b>	<b>3,9</b>	<b>1,4</b>	<b>5,3</b>
Гостиницы и рестораны	<b>1,5</b>	<b>1,9</b>	<b>1,9</b>	<b>0,4</b>	<b>0,0</b>	<b>0,4</b>
Транспорт и связь	<b>7,8</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>0,2</b>	<b>0,0</b>	<b>0,2</b>
Финансовая деятельность	<b>1</b>	<b>1,7</b>	<b>1,9</b>	<b>0,7</b>	<b>0,2</b>	<b>0,9</b>
Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг	<b>7</b>	<b>7,5</b>	<b>8,8</b>	<b>0,5</b>	<b>1,3</b>	<b>1,8</b>
Государственное управление и обеспечение военной безопасности	<b>4,8</b>	<b>5,4</b>	<b>5,5</b>	<b>0,6</b>	<b>0,1</b>	<b>0,7</b>
Образование	<b>9,3</b>	<b>8,7</b>	<b>8,1</b>	<b>-0,6</b>	<b>-0,6</b>	<b>-1,2</b>
Здравоохранение и предоставление социальных услуг	<b>6,8</b>	<b>6,8</b>	<b>6,6</b>	<b>0,0</b>	<b>-0,2</b>	<b>-0,2</b>
Деятельность по предоставлению коммунальных, социальных и прочих услуг	<b>3,6</b>	<b>3,8</b>	<b>3,7</b>	<b>0,2</b>	<b>-0,1</b>	<b>0,1</b>
Всего	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
Индекс реструктуризации*	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>7,8</b>	<b>3,4</b>	<b>11,0</b>

Источник: БТР.

\*Индекс реструктуризации измеряет интенсивность структурных сдвигов. Рассчитан по формуле: индекс реструктуризации =  $0,5 \sum |a_{j0} - a_{jt}|$ , где  $a_{j0}$  – доля сектора  $j$  в общей занятости в начале периода, а  $a_{jt}$  – доля сектора  $j$  в общей занятости в конце периода.

Особенно сильные сдвиги в распределении занятых по отраслям пришлось на период бума 2000–2008 гг., тогда как в период стагнации 2008–2015 гг. они стали значительно слабее. Так, для всего периода 2000–2015 гг. индекс отраслевой реструктуризации за-

нятости составил 11 п. п., но в первый подпериод он был примерно вдвое выше, чем во второй: 7,8 п. п. против 3,4 п. п. При этом в корпоративном (формальном) секторе экономики (включающем все предприятия со статусом юридического лица) структура занятости менялась еще быстрее (Таблица 5.3). Так, для всего периода 2000–2014 гг. индекс отраслевой реструктуризации занятости по данному сектору составил 13 п. п., в том числе 9,3 п. п. – для подпериода 2000–2008 гг. и 4,7 п. п. – для подпериода 2008–2014 гг.

Таблица 5.3 Распределение занятых по видам экономической деятельности, корпоративный сектор, 2000–2014 гг.

Сектора	Структура занятости, %			Прирост, п. п.		
	2000	2008	2014	2000–2014	2000–2008	2008–2014
Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	9,9	4,6	3,6	-5,3	-1,0	-6,3
Рыболовство, рыбоводство	0,2	0,2	0,1	-0,1	0,0	-0,1
Добыча полезных ископаемых	2,1	2,0	2,1	-0,1	0,1	-0,1
Обрабатывающие производства	22,0	18,5	16,1	-3,5	-2,4	-5,9
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	3,7	3,7	4,0	0,0	0,3	0,3
Строительство	5,7	6,7	6,0	0,9	-0,7	0,3
Оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств	7,9	11,5	12,6	3,6	1,0	4,6
Гостиницы и рестораны	1,5	1,6	1,8	0,1	0,2	0,2
Транспорт и связь	8,7	8,4	8,4	-0,3	0,0	-0,3
Финансовая деятельность	1,2	2,1	2,6	0,9	0,4	1,4
Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг	7,8	9,0	10,8	1,2	1,8	3,0
Государственное управление и обеспечение военной безопасности	6,0	7,4	7,7	1,4	0,3	1,8
Образование	11,4	11,6	11,2	0,2	-0,4	-0,2
Здравоохранение и предоставление социальных услуг	8,4	9,0	9,6	0,6	0,5	1,1
Деятельность по предоставлению коммунальных, социальных и прочих услуг	3,3	3,7	3,6	0,4	-0,1	0,3

Всего	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	–	–	–
Индекс реструктуризации*	–	–	–	<b>9,3</b>	<b>4,7</b>	<b>13,0</b>

Источник: БТР.

\*Индекс реструктуризации измеряет интенсивность структурных сдвигов. Рассчитан по формуле: индекс реструктуризации =  $0,5 \sum |a_{j0} - a_{jt}|$ , где  $a_{j0}$  – доля сектора  $j$  в общей занятости в начале периода, а  $a_{jt}$  – доля сектора  $j$  в общей занятости в конце периода.

**Важно отметить, что столь активный межотраслевой перелив рабочей силы не сопровождался сколько-нибудь заметным ростом безработицы. Отсюда следует, что ни технологические, ни институциональные сдвиги, наблюдавшиеся в 2000–2015 гг. в российской экономике, не становились источником безработицы: рабочая сила, высвобождавшаяся под действием этих сдвигов из одних секторов, успешно абсорбировалась другими.**

Важно отметить, что столь активный межотраслевой перелив рабочей силы не сопровождался сколько-нибудь заметным ростом безработицы. Отсюда следует, что ни технологические, ни институциональные сдвиги, наблюдавшиеся в 2000–2015 гг. в российской экономике, не становились источником безработицы: рабочая сила, высвобождавшаяся под действием этих сдвигов из одних секторов, успешно абсорбировалась другими.

В качестве итоговой характеристики произошедших изменений можно отметить, что в целом за 2000–2015 гг. доля в общей занятости первичного сектора (сельское хозяйство плюс рыболовство) сократилась с 14,1% до 9,4%, вторичного (промышленность плюс строительство) – с 30,4% до 27,0%, а третичного (сфера услуг) выросла с 55,5% до 63,6%. Таким образом, Россию уже нельзя относить к числу сверхиндустриализованных стран, как это было до начала рыночных реформ. С точки зрения распределения рабочей силы по отраслям доминирующим сектором российской экономики выступает сегодня сфера услуг, где сосредоточено две трети всех занятых.

Что касается возможных будущих трендов, то здесь важно отметить, что в период 2008–2015 гг., несмотря на стагнацию экономики, процесс перераспределения занятости между отраслями хотя и замедлился, но не остановился полностью, причем его направленность осталась по большей части той же, что и в период 2000–2008 гг. Это дает основания полагать, что:

1. Даже если в ближайшие годы российская экономика будет продолжать стагнировать, межотраслевой перелив рабочей силы все равно не будет нулевым (хотя, по-видимому, его интенсивность окажется намного меньше, чем раньше);
2. Если ей удастся выйти на темпы прироста ВВП порядка 4%, то процесс реаллокации, несомненно, ускорится;

**3. Направленность основных межотраслевых потоков — из сельского хозяйства и обрабатывающих производств в сферу услуг, скорее всего останется прежней при любом из возможных вариантов.**

Динамика профессиональной структуры занятости. В Таблице 5.4 представлены данные о кумулятивном изменении занятости в основных профессиональных группах по данным ОНПЗ. За 2000–2015 гг., по этим данным, общая численность занятых в российской экономике увеличилась на 11,1% (с 65,1 до 72,3 млн чел.). Почти весь этот прирост был достигнут в докризисный период 2000–2008 гг., тогда как в межкризисный период 2008–2015 гг. занятость оставалась практически неизменной.

Если говорить об отдельных видах занятий, то за весь рассматриваемый период численность руководителей выросла в два с лишним раза, специалистов высшего уровня квалификации — почти в полтора, работников сферы обслуживания — на треть, специалистов среднего уровня квалификации — на 12%. Численность служащих, занятых подготовкой информации, и полуквалифицированных рабочих почти не изменилась. В то же время квалифицированных рабочих стало меньше на 10%, неквалифицированных рабочих — примерно на 20%, а сельскохозяйственных работников — на 40%. Таким образом, опережающие темпы роста демонстрировали наиболее квалифицированные группы рабочей силы (а также работники сферы обслуживания), тогда как численность менее квалифицированных групп либо сокращалась, либо оставалась неизменной.

Тренды, наблюдавшиеся в докризисный и межкризисный периоды, совпадали по своей направленности, хотя интенсивность изменений в первом была, как правило, сильнее, чем во втором. Исключение составляют только группы квалифицированных и неквалифицированных рабочих, у которых темпы сокращения занятости в 2008–2015 гг. были даже выше, чем в 2000–2008 гг. Интересно также отметить, что быстрое увеличение численности работников сферы обслуживания (продавцов и т. д.) пришлось на годы экономического бума (прирост на 27%), тогда как в условиях стагнации оно практически приостановилось (прирост всего на 7%).

Таблица 5.4 Динамика численности занятых по видам занятий, 2000–2015 гг.

Занятия	Структура занятости, %			Кумулятивный прирост, %		
	2000	2008	2015	2000–2015	2000–2008	2008–2015
Руководители	2852	4952	6253	73,6	26,3	119,2
Специалисты высшего уровня квалификации	10 129	13 124	14 740	29,6	12,3	45,5
Специалисты среднего уровня квалификации	9889	10 799	11 080	9,2	2,6	12,0
Служащие, занятые подготовкой информации	2191	2082	2063	-5,0	-0,9	-5,9

Работники сферы обслуживания	<b>7710</b>	<b>9814</b>	<b>10 501</b>	<b>27,3</b>	<b>7,0</b>	<b>36,2</b>
Квалифицированные рабочие сельского хозяйства	<b>4071</b>	<b>2884</b>	<b>2424</b>	<b>-29,2</b>	<b>-16,0</b>	<b>-40,5</b>
Квалифицированные рабочие	<b>10 635</b>	<b>10 505</b>	<b>9481</b>	<b>-1,2</b>	<b>-9,8</b>	<b>-10,9</b>
Операторы, аппаратчики, машинисты установок и машин	<b>8801</b>	<b>8851</b>	<b>8805</b>	<b>0,6</b>	<b>-0,5</b>	<b>0,0</b>
Неквалифицированные рабочие	<b>8791</b>	<b>7955</b>	<b>6977</b>	<b>-9,5</b>	<b>-12,3</b>	<b>-20,6</b>
Всего	<b>65 070</b>	<b>70 965</b>	<b>72 324</b>	<b>9,1</b>	<b>1,9</b>	<b>11,1</b>

Источник: ОНПЗ

Распределение российских работников в зависимости от их профессиональной принадлежности в 2000, 2008 и 2015 гг. отражено в Таблице 5.5. Из представленных в ней данных видно, что значительный относительный прирост наблюдался среди специалистов высшего уровня квалификации (+4,8 п. п.), руководителей (+4,3 п. п.) и работников сферы обслуживания (+2,7 п. п.). Самое сильное относительное сокращение испытали группы неквалифицированных рабочих (-3,9 п. п.), квалифицированных рабочих (-3,2 п. п.) сельскохозяйственных работников (-2,9 п. п.) и полуквалифицированных рабочих (-1,4 п. п.). Представительство специалистов среднего уровня квалификации и служащих, занятых подготовкой информации, изменилось мало.

Это привело к тому, что доля групп с высокой профессиональной квалификацией (руководители, специалисты высшего и среднего уровней квалификации) приближается к половине, а доля групп с низкой (сельскохозяйственные работники, полуквалифицированные и неквалифицированные рабочие) составляет не более четверти от общей численности занятых. С точки зрения характера трудовой деятельности 62% приходится на долю представителей беловоротничковых и лишь 38% – синеворотничковых профессий. Отсюда видно, что не-физический труд стал сегодня доминирующим видом экономической активности россиян.

Хотя сдвиги в профессиональной структуре занятости в докризисный период шли активнее, нельзя сказать, что в межкризисный период они полностью сошли на нет. По оценкам, индекс профессиональной реструктуризации занятости для всего периода 2000–2015 гг. составил 11,9 п. п., в том числе для подпериода 2000–2008 гг. – 7,5 п. п., а для подпериода 2008–2015 гг. – 4,3 п. п. Можно ожидать, что ближайшие десятилетия этот процесс продолжится, причем он будет идти в том же направлении – от низкоквалифицированных профессий к высококвалифицированным, от синеворотничковых – к беловоротничковым. Однако маловероятно, что его темпы окажутся такими же высокими, какими они были в 2000–2015 гг.

Таблица 5.5 Распределение занятых по видам занятий, 2000–2015 гг.

Занятия	Структура занятости, %			Прирост, п. п.		
	2000	2008	2015	2000–2008	2008–2015	2008–2015
Руководители	4,4	7,0	8,6	2,6	1,7	4,3
Специалисты высшего уровня квалификации	15,6	18,5	20,4	2,9	1,9	4,8
Специалисты среднего уровня квалификации	15,2	15,2	15,3	0	0,1	0,1
Служащие, занятые подготовкой информации	3,4	2,9	2,9	–0,4	–0,1	–0,5
Работники сферы обслуживания	11,8	13,8	14,5	2,0	0,7	2,7
Квалифицированные рабочие сельского хозяйства	6,3	4,1	3,4	–2,2	–0,7	–2,9
Квалифицированные рабочие	16,3	14,8	13,1	–1,5	–1,7	–3,2
Операторы, аппаратчики, машинисты установок и машин	13,5	12,5	12,2	–1,1	–0,3	–1,4
Неквалифицированные рабочие	13,5	11,2	9,6	–2,3	–1,6	–3,9
Всего	100	100	100	–	–	–
Индекс реструктуризации*	–	–	–	7,5	4,3	11,9

Источник: ОНПЗ.

\*Индекс реструктуризации измеряет интенсивность структурных сдвигов. Рассчитан по формуле: индекс реструктуризации =  $0,5 \sum |b_{j0} - b_{jt}|$ , где  $b_{j0}$  – доля профессии  $j$  в общей занятости в начале периода, а  $b_{jt}$  – доля профессии  $j$  в общей занятости в конце периода.

**Вклад сдвигов в отраслевой структуре занятости в динамику производительности труда.** Если доля занятых в секторах с высокой производительностью увеличивается, а с низкой – уменьшается, то такое межотраслевое перераспределение рабочей силы будет способствовать повышению среднего уровня производительности труда – даже при отсутствии каких-либо иных драйверов его роста.

В Таблице 5.6 представлено ранжирование основных секторов российской экономики по уровню производительности труда в 2000, 2008 и 2014 гг. Из нее видно, что как в нижней, так и в верхней части списка практически никаких изменений не наблюдалось. В составе секторов с относительно низким уровнем производительности труда устойчиво находились сельское хозяйство и рыболовство; образование; здравоохранение;

коммунальные, социальные и прочие услуги, гостиничное хозяйство и строительство; самый высокий уровень производительности труда устойчиво демонстрировали деловые услуги, финансы и добыча полезных ископаемых. В то же время в центральной части распределения наблюдались заметные подвижки: так, обрабатывающие производства и торговля сместились на несколько позиций вверх, тогда как государственное управление – на несколько ступеней вниз. Интересно при этом отметить, что два крупнейших (по численности занятых) сектора экономики – обрабатывающие производства и торговля – на протяжении всего рассматриваемого периода почти не отличались друг от друга по уровню производительности труда.

К важным выводам приводит сопоставление данных о производительности труда с данными о динамике занятости. Из этого сопоставления следует, что, с одной стороны, увеличение занятости в торговле, финансах, деловых услугах, государственном управлении, а также на транспорте, и с, другой стороны, ее сокращение в образовании положительно влияли на динамику среднего уровня производительности труда во всей экономике, ускоряя его рост. Напротив, сокращение занятости в обрабатывающих производствах, а также ее увеличение в строительстве и гостиничном хозяйстве противодействовали росту производительности труда. (В остальных секторах изменения в занятости были минимальными, так что они не оказывали заметного влияния на динамику производительности труда.)

В целом за период 2000–2014 гг. кумулятивный прирост производительности труда по всем секторам составил 67% (Таблица 5.6). При этом, как показывают расчеты, примерно 10% этого прироста (или 7 п. п.) было обеспечено межотраслевым перераспределением рабочей силы. Отсюда следует, что переформатирование отраслевой структуры занятости (переток рабочей силы из относительно низкопроизводительных в относительно высокопроизводительные сектора) выступало в качестве одного из важных драйверов повышения производительности труда в российской экономике. Можно ожидать, что положительное влияние реаллокации занятости на динамику производительности труда, а, значит, на экономический рост, сохранится и в дальнейшем.

Таблица 5.6 Ранжирование секторов экономики по уровню производительности труда, тыс. руб. (в постоянных ценах 2005 г.), 2000, 2008 и 2014 гг.\*

	<b>2000</b>	<b>2008</b>	<b>2014</b>
Все отрасли	<b>187,2</b>	<b>289,3</b>	<b>309,1</b>
Сельское хозяйство и рыболовство	<b>44,1</b>	<b>60</b>	<b>66,6</b>
Образование	<b>77,9</b>	<b>80,8</b>	<b>81,7</b>
Деятельность по предоставлению коммунальных, социальных и прочих услуг	<b>112,5</b>	<b>120,8</b>	<b>119,3</b>

Здравоохранение и предоставление социальных услуг	<b>121,8</b>	<b>141,5</b>	<b>129,2</b>
Гостиницы и рестораны	<b>134,4</b>	<b>172,7</b>	<b>167,7</b>
Строительство	<b>139,0</b>	<b>242,5</b>	<b>220,1</b>
Обрабатывающие производства	<b>226,9</b>	<b>272,4</b>	<b>259,7</b>
Оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств	<b>246,3</b>	<b>345,1</b>	<b>341,5</b>
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	<b>288,8</b>	<b>353,1</b>	<b>397,7</b>
Транспорт и связь	<b>292,0</b>	<b>396,7</b>	<b>420,3</b>
Государственное управление и обеспечение военной безопасности	<b>294,0</b>	<b>423,0</b>	<b>471,1</b>
Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг	<b>384,1</b>	<b>616,4</b>	<b>633,1</b>
Финансовая деятельность	<b>438,7</b>	<b>1342,8</b>	<b>1432,0</b>
Добыча полезных ископаемых	<b>1454,9</b>	<b>2068,9</b>	<b>2152,1</b>

Источник: KLEMS.

\*Производительность труда рассчитывалась как отношение валовой добавленной стоимости (в постоянных ценах 2005 г.) к количеству рабочих мест в эквиваленте полной занятости в соответствующих секторах.



## Движение рабочих мест в российской экономике в 2008–2015 гг.

Темпы создания рабочих мест в корпоративном секторе в России остаются недостаточными и отстают от темпов ликвидации. В развитых и быстроразвивающихся странах эти процессы идут в 1,5 раза более интенсивно. Создание идет намного активнее в отраслях, производящих неторгуемые товары и услуги, и медленнее — в торгуемых. Это отрицательно сказывается на производительности труда и (при имеющихся институтах) стимулирует рост неформального сектора. Реаллокация высвобождаемой рабочей силы в неформальный сектор снижает рост производительности труда в экономике в целом. С большой вероятностью данная тенденция продолжится и в ближайшей перспективе.

Структурные изменения в занятости связаны с процессами движения — создания и ликвидации — рабочих мест. Эти процессы идут на микроуровне — в компаниях, организациях, на предприятиях. В развитых экономиках ежегодно возникает порядка 10-15% новых рабочих мест (по отношению к суммарному числу всех занятых во всех компаниях) и исчезает примерно столько же «старых»<sup>21</sup>. При этом активное создание рабочих мест не обязательно ведет к итоговому увеличению занятости, как и их интенсивная ликвидация не всегда сопровождается ее сокращением. Создание и ликвидация рабочих мест в популяции организаций всегда идут параллельно — как рождение и смерть в популяции людей.

Рост производительности труда также связан с движением рабочих мест. Замещение менее производительных и технологически устаревших рабочих мест более эффективными и современными вносит значительный вклад в рост агрегированной производительности. Если же замещение идет в обратном направлении (новые рабочие места оказываются менее производительными), то его вклад в рост производительности оказывается отрицательным.

Изменения в числе и в структуре рабочих мест, в свою очередь, отражают действие разнообразных факторов. Среди них: распространение новых технологий и переход к выпуску новых видов продукции, освоение современных форм управления

---

<sup>21</sup> Cahuc, P. (2014) Search, flows, job creations and destructions. *Labour Economics*, Volume 30, October 2014, Pages 22–29.

и маркетинговых стратегий, усиление конкуренции на национальном и международном уровнях, расширение или сжатие рынков товаров и услуг, смена собственников и корпоративная реструктуризация. Создание и ликвидация рабочих мест генерируют перемещения работников – оборот рабочей силы и структурные изменения в занятости. Другими словами, движение рабочих мест является отражением разнообразных процессов адаптации и реструктуризации фирм на рынке труда и одной из ключевых форм более общего феномена – движения рабочей силы.

**Определения: что такое «рабочие места» и как они «движутся»?** Прежде чем представить анализ итогов движения рабочих мест, целесообразно дать основные определения. Самопонятие «рабочее место» многозначно и допускает разные интерпретации. Например, методология Системы национальных счетов говорит о том, что «договор между работником и работодателем определяет рабочее место и у каждого samozанятого также есть рабочее место» (SNA, 2008, §19.30, p. 408). Схожие по сути определения содержатся и в резолюциях Международной организации труда (МОТ). Из них следует, что рабочее место – это заполненная работником позиция, созданная для реализации такого договора. Другими словами, рабочих мест столько, сколько заключенных трудовых договоров. Именно на измерении изменения числа договоров строится статистика движения рабочих мест. Продолжительность рабочего времени, уровень и структура вознаграждения, срочность контракта, условия труда и т. п. являются важными характеристиками трудового договора, но плохие условия или короткое время не отменяют сам факт наличия договора.

Здесь также важно отметить тот факт, что рабочее место не является какой-то «физической субстанцией» в виде станка, стола или особо выделенного физического пространства, в рамках которого осуществляется трудовая деятельность<sup>22</sup>. Изменения в числе рабочих мест характеризуют изменения в численности занятых, но без учета изменений в числе незаполненных вакансий. Вакансии не считаются созданными рабочими местами. Многие вакансии на бумаге существуют годами, тогда как часто работники нанимаются без предварительного объявления вакансий.

Число рабочих мест в фирме (на предприятии, в организации) в определенный момент времени (обычно на начало и конец года, квартала, месяца) оказывается равным количеству занятых на ней работников безотносительно к тому, сколько часов у них длится рабочий день. Создавая рабочие места, бизнес-единица увеличивает число занятых работников, а ликвидируя – уменьшает. Исходя из этого, все фирмы (предприятия, организации) можно разделить на три различные группы:

1. «Создатели» рабочих мест (с растущей занятостью);
2. «Держатели» (с неизменной занятостью);
3. «Ликвидаторы» (с падающей занятостью).

---

<sup>22</sup> Однако в российской практике рабочее место по инерции часто трактуется в «физическом» смысле. См. Трудовой кодекс, например. Это наследие советского планирования, когда жестко планировались места на сборочных линиях, станки, комбайны и т. п. с учетом сменности их использования.

Создание и ликвидация характеризуют разнонаправленные потоки рабочих мест. Основанная на этих предпосылках методология расчета показателей движения рабочих мест является общепринятой и используется, в частности, Бюро статистики труда США и в Евростате<sup>23</sup>.

Анализ динамики рабочих мест смещает фокус с уровня всей экономики или ее отдельных секторов на микроуровень (т. е. отдельных предприятий), что позволяет видеть качественную неоднородность предприятий – как в экономике в целом, так и в разных ее частях.

---

**Общее число ежегодно перераспределяемых (сумма создаваемых и ликвидируемых) рабочих мест колебалось в пределах 6,5–8 млн, однако начиная с 2009 года разность (создаваемых и ликвидируемых) все время была отрицательной (таблица 7.1).**

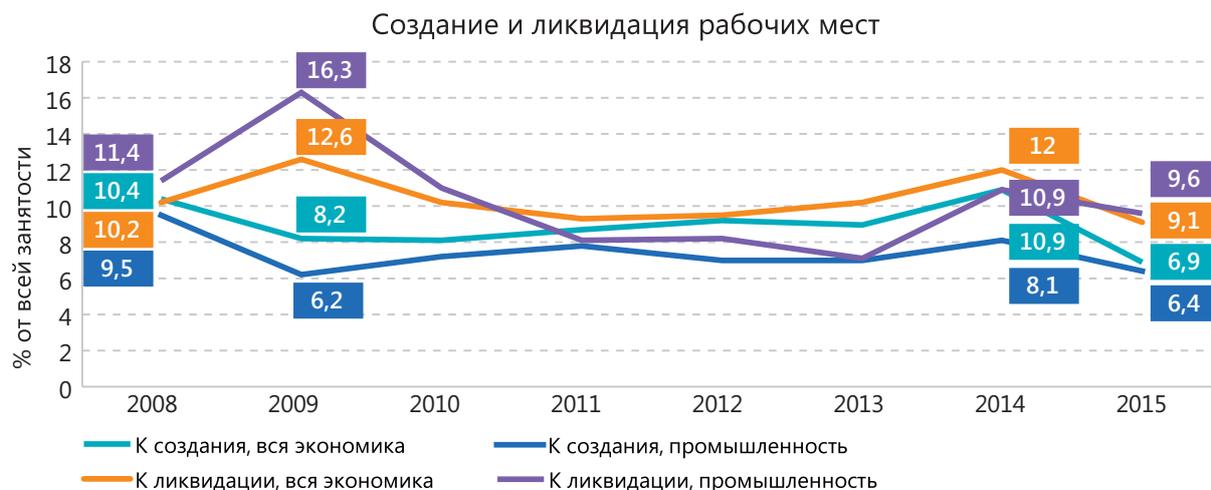
**Основные тренды.** В течение 2008–15 гг сектор крупных и средних предприятий непрерывно терял занятых и в итоге сократился с примерно 39,3 млн до 34,7 млн занятых. В среднем за год в нем создавалось примерно 3–4 млн новых рабочих мест за счет расширения занятости на одних предприятиях и примерно столько же ликвидировалось за счет их сокращения на других. Таким образом, общее число ежегодно перераспределяемых (сумма создаваемых и ликвидируемых) рабочих мест колебалось в пределах 6,5–8 млн, однако начиная с 2009 года разность (создаваемых и ликвидируемых) все время была отрицательной (Таблица 7.1).

Максимальное абсолютное число – 4,1 млн – было создано в предкризисном 2008 году, но уже на следующий год этот показатель снизился на четверть (до 3,1 млн) и на таком уровне пребывал до 2013 года включительно. Новый скачок произошел в 2014 г., а новое резкое снижение до минимального значения за весь период наблюдений случилось в 2015 г., когда было создано лишь 2,4 млн рабочих мест. Такая цикличность в процессах создания рабочих мест синхронна динамике ВВП. Если перевести абсолютные значения в относительные показатели (в % от общего числа рабочих мест), то мы наблюдаем снижение от 10% до 8% в начале периода, затем стабилизацию на уровне 8–9%, рост до 11% и, наконец, снижение до 7% (Рисунок 6.1).

---

<sup>23</sup> См. методологию расчета показателей в: В. Гимпельсон и Р. Капелюшников (под ред). Мобильность и стабильность на российском рынке труда. М., 2017, Глава 1. Росстат рассчитывает показатели создания и ликвидации рабочих мест по данной методологии, начиная с 2008 года. Информационной основой оценок являются стандартные формы П-4, регулярно заполняемые всеми крупными и средними предприятиями.

Рисунок 6.1 Коэффициенты создания и ликвидации рабочих мест, вся экономика и промышленность, 2008–2015 гг., % от среднесписочной численности



Источник: Росстат

В процессах ликвидации цикличность также выражена. Максимальное число рабочих мест (4,7 млн) было выведено в кризисном 2009 году, затем в течение 2010–2013 г число ликвидируемых позиций не доходило до 3,8 млн в год. Новый максимум был достигнут в 2014 году, когда «ушли» 4,2 млн. рабочих мест. Однако в 2015 году процесс ликвидации резко замедлился, хотя пик кризиса пришелся именно на этот год. Эти величины, переведенные в относительные показатели, дают следующую динамику: между обоими пиками, находящимися на уровне в районе примерно 12% (от всего числа замещенных рабочих мест), имеется плато на уровне 9–10% (см. Рисунок 6.1).

## Кризисы ускоряют ликвидацию, а бумы — поддерживают создание, хотя полной симметрии здесь не существует.

Сумма созданных и ликвидированных рабочих мест характеризует их валовой оборот — общий объем реаллоцированных или «переброшенных» рабочих мест. По-видимому, этот показатель не в последнюю очередь «двигаем» макроэкономическими шоками: кризисы ускоряют ликвидацию, а бумы — поддерживают создание, хотя полной симметрии здесь не существует. В 2008 и 2009 гг. в экономике было «переброшено» по 21% рабочих мест, после чего масштабы переброски снизились до 18–19%, но возросли до 23% в 2014 г., хотя и опять снизились в 2015 г.

На протяжении всего периода, для которого мы имеем данные, темп ликвидации превышал темп создания (за исключением 2008 года, когда они были примерно равными). В итоге сальдо движения (т. е. итоговое изменение занятости как разность между созданием и ликвидацией) было отрицательным, что означает последовательное сокращение численности рабочих мест (Рисунок 6.2). Этот процесс лежал в основе другого процесса — увеличения числа неформальных рабочих мест, которое позволяло держать общую численность занятых на почти постоянном уровне.

В 2008 г. сальдо движения рабочих мест было в целом слабо положительным, но уже в 2009 г. экономика потеряла 1,6 млн. рабочих мест, а во весь межкризисный период еще около 2 млн. В 2015 году масштаб годового «сброса» увеличился до 768 тыс. Относительные оценки сальдо движения рабочих мест для всей экономики и для промышленности представлены на Рисунке 6.2.

Рисунок 6.2 Сальдо движения рабочих мест, вся экономика и промышленность, 2008–2015 гг., % от среднесписочной численности



Источник: Росстат

Совместная динамика создания и ликвидации говорит о том, что за относительной стабильностью общего числа рабочих мест могут скрываться нетривиальные изменения в их составе, которые невидимы на уровне агрегированной статистики занятости. Причем их основным драйвером выступают процессы, связанные с ликвидацией рабочих мест (во всяком случае – внутри сектора крупных и средних предприятий (КСП)), которая демонстрирует большую амплитуду колебаний.

Методология анализа движения рабочих мест предполагает деление всех предприятий на продолжающие действовать в течение отчетного года, вновь введенные и ликвидируемые (закрывшиеся). Первые наблюдаются на протяжении полного года, а вторые только на протяжении его части. Каков вклад каждой из этих групп? Ответ на этот вопрос также позволяет проверить робастность статистических оценок, поскольку статистика для действующих предприятий намного надежнее и точнее, чем та, что имеется для вновь вводимых и выводимых. Во втором случае возможен двойной счет, если ликвидируемое предприятие регистрируется под другим названием без значительной реорганизации.

Показатели создания и ликвидации на действовавших предприятиях менялись контрциклически (Рисунок 6.3). Их рисунок четко выделяет кризис 2009 года, восстановление 2010-11 гг. и сползание в новый кризис. Темп создания лежал в интервале 4,5-5,5%. Показатель ликвидации менялся в более широком диапазоне. Он достигал 8,5% в 2009

году, но в последующие годы не выходил за пределы интервала в 5,5-6%. Однако именно их динамика обеспечивала всю количественную адаптацию занятости. Этот вывод следует из сопоставления показателей движения для вновь вводимых и выводимых предприятий. Эти показатели двигались почти параллельно. Если до 2011 г еще наблюдалась небольшая разница в темпах, то с 2012 г их траектории практически совпадали. Такое возможно в том случае, если «рождение»/«смерть» предприятий являются на самом деле фиктивными, то есть маскируют простую перерегистрацию юридических лиц. С учетом этого реальный масштаб создания-ликвидации оказывается значительно меньше, чем это следует из статистики, не выделяющей предприятия по данному критерию. Если считать, что вывод предприятий с рынка означает вывод низкоэффективных активов, а ввод новых – ввод более производительных и современных, то такое «созидательное разрушение» шло достаточно вяло.

Такое возможно в том случае, если «рождение»/«смерть» предприятий являются на самом деле фиктивными, то есть маскируют простую перерегистрацию юридических лиц.

Рисунок 6.3 Коэффициенты создания и ликвидации рабочих мест на непрерывно действовавших, вновь созданных и ликвидированных предприятиях, вся экономика, 2008–2015 гг., % от среднесписочной численности



Источник: Росстат

Что является критерием интенсивности создания-ликвидации, на который могла бы ориентироваться экономическая политика? В США среднегодовой показатель создания новых рабочих мест в частном секторе составлял примерно 15% в 90-е годы, 12-13% в 00-е до кризиса 2008 года и 11-12% после 2011. Показатели ликвидации были на 2-3 пп ниже во все периоды, кроме рецессий. При этом две трети оборота приходилось на действующие предприятия<sup>24</sup>. Хотя в течение 15 лет темп мобильности замедлился почти в 1,5 раза, он остается высоким. В Докладе Всемирного Банка о мировом развитии за 2013 год суммарные годовые показатели создания рабочих мест для разных стран варьируют от 10 до 18%, а ликвидации – от 10 до 15% (World Bank, 2013, p. 100). Российские показатели находятся ниже нижней границы интервала, наблюдаемого для развивающихся и переходных экономик.

---

### «Лидерами» по темпам создания рабочих мест с большим отрывом оказываются торговля и строительство.

**Межотраслевая дифференциация.** Масштабы реаллокации рабочих мест сильно варьируют по видам деятельности, что иллюстрирует Рисунок 6.4. «Лидерами» по темпам создания рабочих мест с большим отрывом оказываются торговля и строительство. В 2011–15 гг. ими создавалось в среднем по 15–17% новых рабочих мест, соответственно, что почти вдвое больше, чем в среднем для всей экономики. Они опережали другие сектора по интенсивности наращивания рабочих мест как на только что открытых, так и на «старых», ранее уже существовавших предприятиях. Логична высокая активность и таких секторов сферы услуг как финансовое посредничество, операции с недвижимостью и гостинично-ресторанный, которым также свойственен повышенный динамизм.

В роли аутсайдеров с точки зрения интенсивности создания рабочих мест выступали сельское хозяйство и обрабатывающие производства: их показатели (около 7%) заметно отставали от среднего уровня для всей экономики. Это означает замедление процессов модернизации в этих секторах и ограниченный вклад реаллокации в рост производительности труда.

---

### В роли аутсайдеров с точки зрения интенсивности создания рабочих мест выступали сельское хозяйство и обрабатывающие производства.

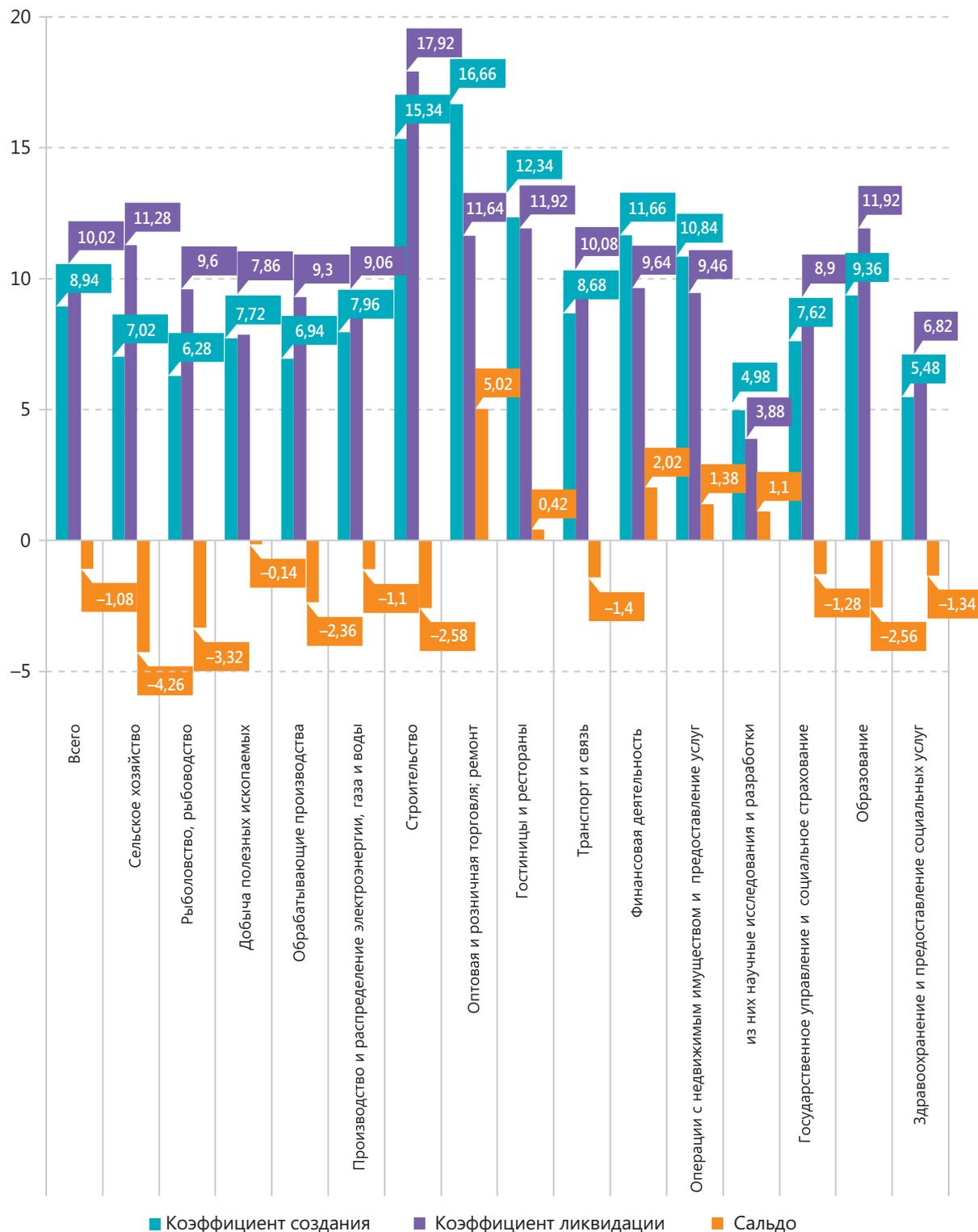
«Лидеры» по темпам ликвидации рабочих мест в 2011–15 гг располагались следующим образом: строительство (18%), торговля, ремонт и гостинично-ресторанный бизнес (12%) сельское хозяйство и прочие услуги (11%). Рабочие места ликвидировались здесь активнее, чем в других секторах, как за счет сжатия занятости на продолжавших действовать предприятиях, так и за счет закрытия целых бизнес-единиц. Отчасти это могло быть связано с выраженным сезонным характером экономической активности в данных секторах. Однако в этих видах деятельности издержки входа-выхода очевидно ниже, что повышает волатильность. Часть этих издержек приходится на регулирование трудовых

---

<sup>24</sup> [https://www.bls.gov/web/cewbd/anntab2\\_1.txt](https://www.bls.gov/web/cewbd/anntab2_1.txt)

отношений: законодательство, защищающее рабочие места, действует наименее полно, слабо ограничивая адаптацию занятости.

Рисунок 6.4 Коэффициенты создания и ликвидации рабочих мест по видам деятельности ОКВЭД, 2011–2015 гг., в % от среднесписочной численности



Источник: Росстат

Обычно рабочие места в государственном управлении, образовании и здравоохранении оборачиваются медленно. В России эта тенденция также проявляется. Однако ошибочная идентификация формально-юридических реорганизаций может вести к завышению показателей оборота, что, по-видимому, имело место в образовании в 2014 году.

---

## Обычно рабочие места в государственном управлении, образовании и здравоохранении оборачиваются медленно.

В наиболее динамичных видах деятельности преобладает частная собственность, в наименее — государственная. Такое распределение также может иметь значение, однако, по-видимому, здесь действует одновременное сочетание набора разных характеристик, включающих также и размер предприятия.

В целом если говорить о главных структурных сдвигах, то, как показывают приведенные оценки, в 2011-15 гг. в секторе КСП «переброска» рабочих мест шла в основном из промышленности в сферу услуг, а внутри последних из сферы нерыночных в сферу рыночных услуг. Эти тренды, как показывает анализ, были характерны для всего периода 2008–2015 годов, хотя темп варьировал. Если бы рост занятости в формальных торговле и услугах прекратился, то расширение неформального сектора ускорило бы.

Межотраслевые различия в динамике рабочих мест отражают своего рода дифференциацию во внешних условиях функционирования между различными видами экономической деятельности. В одних рабочие места отличаются волатильностью и нестабильностью, в других — относительной устойчивостью. Малые, относительно недавно созданные и некапиталоемкие фирмы могут расти быстрее (в случае успеха), но и быстрее сокращаться (в случае неудач). Кроме того, жесткость регулирования также неодинакова для фирм в разных секторах и имеющих разные размеры. Отсюда естественно ожидать «лидерства» таких секторов как торговля, строительство и бизнес-услуги. Таким образом, сложившаяся специализация на определенных видах деятельности должна влиять на агрегированные показатели мобильности рабочих мест. Практически во всех видах деятельности большая часть (от 60% до 80%) общего объема реаллокации приходилась на непрерывно действовавшие предприятия. Подобные соотношения типичны для большинства других стран мира.

Колебания в показателях создания и ликвидации рабочих мест могут происходить под действием двух факторов: во-первых, изменений в соотношении между числом предприятий-создателей и числом предприятий-ликвидаторов и, во-вторых, за счет ускорения или замедления на них процессов создания и ликвидации рабочих мест (темпов либо наращивания, либо сброса занятости). В первом случае мы можем говорить об «эффекте структуры», во втором об «эффекте темпов». Каким же оказывается их соотношение в российском случае? (Оговоримся, что по понятным причинам такой расчет имеет смысл применительно только к непрерывно действовавшим предприятиям).

Как показывают расчеты, колебания в интенсивности создания рабочих мест примерно наполовину объясняются изменениями в доле рабочих мест, аккумулируемых пред-

приятными-создателями, и примерно наполовину изменениями в темпах прироста занятости на таких предприятиях. Что касается интенсивности ликвидации рабочих мест, то колебания в ней лишь на 20% связаны с изменениями в доле рабочих мест, аккумулируемых предприятиями-ликвидаторами, тогда на 80% с изменениями в темпах сокращения занятости на таких предприятиях. Иные соотношения были характерны для промышленности: в случае ликвидации рабочих мест преобладание эффекта темпов было намного слабее, а в случае их создания доминирующим вообще был эффект структуры.

---

### Структура рабочих мест в российской экономике является достаточно мобильной, ежегодно значительное их число «перебрасывается» с одних предприятий на другие и между видами деятельности (отраслями).

Выводы. Структура рабочих мест в российской экономике является достаточно мобильной, ежегодно значительное их число «перебрасывается» с одних предприятий на другие и между видами деятельности (отраслями). В межстрановой перспективе российские показатели для всей экономики находятся ниже средних значений по другим странам. Однако, если брать один только частный сектор, то такого отставания нет. Однако сам частный сектор (без учета компаний с государственным участием) невелик, потому его потенциал генерации новой занятости ограничен.

---

### Динамика занятости на предприятиях положительно и очень тесно связана с характеристиками их экономической деятельности.

Все, что нам известно из данных различных выборочных обследований, однозначно свидетельствует о том, что динамика занятости на предприятиях положительно и очень тесно связана с характеристиками их экономической деятельности — рентабельностью, финансовым положением, загрузкой производственных мощностей, производительностью труда и т. д. Это связано с тем, что превышение предельной производительности по отношению к предельным затратам стимулирует найм дополнительных работников (создание новых рабочих мест). Иными словами, экономически успешные предприятия наращивают рабочие места, а неуспешные их теряют.

Здесь, однако, необходима оговорка. В лучшем случае мы можем говорить лишь о том, что внутри сектора КСП реаллокация рабочих мест действительно идет в «правильном» направлении — от менее эффективных и производительных предприятий на более эффективные и производительные. Однако сам этот сектор на протяжении двух последних десятилетий практически непрерывно сжимался. Иными словами, рабочие места все больше и больше «утекали» из него в другие сегменты экономики — на малые предприятия, в неформальный сектор и т. д. И существуют серьезные сомнения, способствовало ли подобное перераспределение рабочих мест росту производительности — была ли все возрастающая ликвидация рабочих мест корпоративным сектором российской экономики действительно «созидательной». Заглядывая в ближайшее будущее, мы не видим оснований прогнозировать смену сложившейся тенденции. Для этого необходимы существенные изменения в проводимой экономической политике.

## ПРИЛОЖЕНИЕ к разделу 6

Таблица 6.1 Абсолютные показатели движения рабочих мест и рабочей силы во всей экономике РФ, 2008–2015 гг., тыс. чел.

Экономика в целом (крупные и средние предприятия)								
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Среднее число замещенных рабочих мест в течение года	<b>39 314</b>	<b>37 579</b>	<b>36 728</b>	<b>36 342</b>	<b>36 108</b>	<b>35 724</b>	<b>35 218</b>	<b>34 729</b>
Число созданных рабочих мест, в том числе:								
На непрерывно действовавших предприятиях	<b>2037</b>	<b>1614</b>	<b>1808</b>	<b>1921</b>	<b>1869</b>	<b>1698</b>	<b>1731</b>	<b>1491</b>
На вновь созданных предприятиях	<b>2042</b>	<b>1476</b>	<b>1175</b>	<b>1252</b>	<b>1435</b>	<b>1500</b>	<b>2104</b>	<b>876</b>
Число ликвидированных рабочих мест, в том числе:								
На непрерывно действовавших предприятиях	<b>2272</b>	<b>3190</b>	<b>2383</b>	<b>1974</b>	<b>1992</b>	<b>2058</b>	<b>2081</b>	<b>2115</b>
На ликвидированных предприятиях	<b>1738</b>	<b>1535</b>	<b>1352</b>	<b>1412</b>	<b>1448</b>	<b>1589</b>	<b>2137</b>	<b>1021</b>
Изменение числа замещенных рабочих мест (прирост или сокращение) по сравнению с предыдущим годом	<b>+69</b>	<b>-1634</b>	<b>-753</b>	<b>-212</b>	<b>-135</b>	<b>-449</b>	<b>-384</b>	<b>-768</b>

Источник: Росстат

Таблица 6.2 Относительные показатели движения рабочих мест и рабочей силы во всей экономике РФ, 2008–2015 гг., %

Экономика в целом (крупные и средние предприятия)								
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Коэффициент создания рабочих мест (2+3), в том числе:	<b>10,4</b>	<b>8,2</b>	<b>8,1</b>	<b>8,7</b>	<b>9,2</b>	<b>8,95</b>	<b>10,9</b>	<b>7,8</b>
На непрерывно действовавших предприятиях	<b>5,2</b>	<b>4,3</b>	<b>4,9</b>	<b>5,3</b>	<b>5,2</b>	<b>4,75</b>	<b>4,9</b>	<b>4,3</b>
На вновь созданных предприятиях	<b>5,2</b>	<b>3,9</b>	<b>3,2</b>	<b>3,5</b>	<b>4,0</b>	<b>4,2</b>	<b>6,0</b>	<b>2,5</b>
Коэффициент ликвидации рабочих мест (5+6), в том числе:	<b>10,2</b>	<b>12,6</b>	<b>10,2</b>	<b>9,3</b>	<b>9,5</b>	<b>10,21</b>	<b>12,0</b>	<b>9,0</b>
На непрерывно действовавших предприятиях	<b>5,8</b>	<b>8,5</b>	<b>6,5</b>	<b>5,4</b>	<b>5,5</b>	<b>5,76</b>	<b>5,9</b>	<b>6,1</b>
На ликвидированных предприятиях	<b>4,4</b>	<b>4,1</b>	<b>3,7</b>	<b>3,9</b>	<b>4,0</b>	<b>4,45</b>	<b>6,1</b>	<b>3,0</b>
Сальдо движения рабочих мест (1–4)	<b>0,2</b>	<b>–4,4</b>	<b>–2,1</b>	<b>–0,6</b>	<b>–0,4</b>	<b>–1,26</b>	<b>–1,1</b>	<b>–1,2</b>
Валовое перераспределение рабочих мест (1+4)	<b>20,6</b>	<b>20,8</b>	<b>18,3</b>	<b>18,1</b>	<b>18,7</b>	<b>19,2</b>	<b>22,9</b>	<b>16,8</b>
Избыточное перераспределение рабочих мест (8– 7 )	<b>20,4</b>	<b>16,5</b>	<b>16,2</b>	<b>17,5</b>	<b>18,3</b>	<b>17,9</b>	<b>21,8</b>	<b>15,6</b>
Доля избыточного перераспределения в валовом перераспределении рабочих мест (9/8)	<b>99,1</b>	<b>79,1</b>	<b>88,8</b>	<b>96,8</b>	<b>98,0</b>	<b>93,2</b>	<b>95,2</b>	<b>92,9</b>

Источник: Росстат

# 7.

## Неформальный сектор в России: тенденции, профиль, следствия для благосостояния

Неформальная занятость в последние годы стала постоянной головной болью политиков и налоговиков. С одной стороны, она является инструментом поддержания высокой занятости и низкой заработной платы. С другой, в условиях сжатия бюджетных доходов она все чаще рассматривается как неиспользованный ресурс их увеличения. При этом единого понимания того, что это за явление, какова его природа и структура, не существует. Исследования и статистика позволяют оценить величину неформальной занятости в российской экономике в пределах от 20 до 30% от всех занятых, но любая оценка зависит от принятого определения. Строгое применение определений, сопоставимых с международными, может снижать эти оценки. Сама по себе эта занятость крайне неоднородна и по структуре, и по источникам формирования, и по следствиям для благосостояния. Если неформально занятые по найму представляют собой уязвимую и слабоконкурентную группу, которая оплачивается на 15–20% ниже, чем аналогичные формальные работники, то неформальные самозанятые оплачиваются выше. Неформальная занятость во многом является субститутутом безработицы и ее силовая ликвидация, хотя и маловероятна, чревата ростом безработицы и снижением уровня занятости.

**Определения.** Обсуждение проблем неформального рынка труда целесообразно начинать с определения того, что мы считаем неформальным. Дальнейшая логика и выводы во многом зависят от этой исходной позиции. Два подхода к определению неформальности на рынке труда наиболее распространены — производственный, оперирующий понятием неформального сектора, и легалистский, использующий понятие неформальной занятости. В первом случае речь идет о характеристиках предприятий и связанных с ними рабочих мест, во втором — работников. Тренд последнего десятилетия заключается в постепенном вытеснении производственного подхода более широким, легалистским. Однако в конечном счете выбор в пользу того или иного варианта диктуется, во-первых, особенностями доступных данных и, во-вторых, конкретными задачами.

Хотя общей теоретической базой анализа неформальности можно считать двухсекторную (шире — многосекторную) модель рынка труда, эта модель имеет множество модификаций, использование которых может приводить к различным выводам как о природе

феномена неформальности, так и о предпочтительных формах ее регулирования государством. В одних модификациях этой модели рынок труда предстает как жестко сегментированный. В этом случае неформальный сектор, куда стекаются «плохие» рабочие места, оказывается отделенным от формального сектора (где концентрируются «хорошие» рабочие места) трудно преодолимыми институциональными барьерами. В других он выступает как фактически интегрированный. Это означает, что «плохие» и «хорошие» рабочие места встречаются в обоих секторах, а барьеры на пути межсекторных перемещений работников низки или вообще отсутствуют. Однако все большую популярность приобретает модель, в рамках которой сам неформальный сектор предстает как состоящий из двух ярусов: нижнего — с рабочими местами хуже, чем в формальном секторе, и верхнего — с рабочими местами лучше или, по меньшей мере, не хуже, чем в формальном. Первый ярус образуют преимущественно неформально занятые по найму, второй — неформальные самозанятые и микропредприниматели. К настоящему времени в пользу подобной многоярусной модели рынка накоплено большое количество эмпирических свидетельств: рынки труда большинства развивающихся и постсоциалистических стран, как показывают имеющиеся исследования, действительно хорошо в нее вписываются.

**Макропричины.** В начальный период изучения этой темы (в 70–80-е годы) господствовало представление, что неформальность — спутник экономической отсталости и что экономический рост будет вести к постепенному ее исчезновению, однако позднее стало ясно, что это чрезвычайно наивный и ограниченный взгляд на вещи. Очень часто именно сам современный экономический рост, как показывает анализ, порождает стимулы к ее экспансии и появлению новых, прежде никогда не встречавшихся форм.

Если статический анализ дает однозначные свидетельства о том, что чем выше душевой ВВП, тем меньше охват неформальной занятостью, то в динамике такой связи не прослеживается. В бедных экономиках ее уровень намного выше, чем в богатых; в развивающихся — намного выше, чем в развитых; в стагнирующих — намного выше, чем в быстро растущих и т. д. Однако когда мы смотрим на более-менее длительную эволюцию внутри отдельно взятых стран, то обнаруживаем, что ее уровень либо практически стоит на месте, либо даже демонстрирует признаки роста. Это говорит об изменившемся характере современного экономического роста: если в 19 веке и на большем протяжении 20 века он сопровождался непрерывно усиливавшейся формализацией занятости, то в последние десятилетия ситуация поменялась и в новых условиях он стал, скорее, фактором, способствующим ее деформализации. Это связано со многими факторами, среди которых: развитие малого бизнеса, сдвиг в сторону услуг, миграционные процессы, противоречие между усилением регулирования и его низким качеством.

---

**Исследования и статистика показывают, что масштабы неформальности на российском рынке труда значительны и на протяжении 2000-х годов они неуклонно возрастали.**

Исследования и статистика показывают, что масштабы неформальности на российском рынке труда значительны и на протяжении 2000-х годов они неуклонно возрастали. Это происходило на фоне быстрого экономического роста после затяжного трансформа-

ционного кризиса. Иными словами, в российских условиях экономический рост и рост неформальности на рынке труда благополучно сочетались друг с другом. Это говорит о том, что экономический рост сам по себе не сдерживает рост неформальности.

## Экономический рост сам по себе не сдерживает рост неформальности.

### **Роль институтов: минимальная заработная плата и пособия по безработице.**

Роль институтов (прежде всего — институтов рынка труда) — это едва ли не ключевой вопрос при изучении проблемы неформальности. В последние десятилетия «институциональные» объяснения феномена неформальной занятости во всем мире вышли на передний план, заметно потеснив узко «экономические». Институты рынка труда неоднозначно влияют на издержки и выгоды, связанные с формализацией отношений занятости, на стимулы, подталкивающие к входу в неформальность или, наоборот, к выходу из нее. Решая одни проблемы, они часто создают другие.

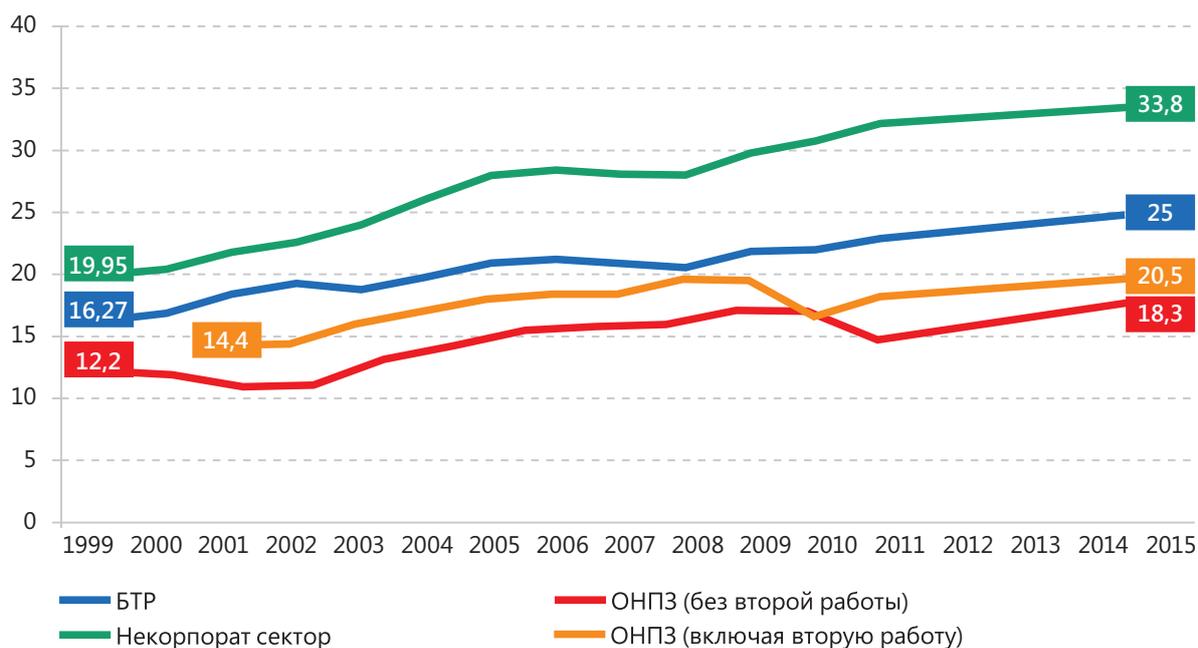
Например, агрессивная политика минимальной заработной платы способна выталкивать работников с низкой производительностью из формального сектора и во многих странах (прежде всего развивающихся) именно так и происходит. Она увеличивает предложение труда в формальном секторе и при этом сокращает в нем спрос на труд. В то же время очень низкое пособие по безработице (или его полное отсутствие, или крайне затрудненный доступ) перенаправляет эти потоки в неформальный сектор.

Ситуация в России, как показывает наш анализ, выглядит в этом отношении неоднозначно. Пока повышения МРОТ были относительно небольшими и слабо отражались на соотношении между минимальным и средним уровнями оплаты труда, они практически никак не влияли на динамику неформальной занятости. Однако начиная с середины 2000-х годов, когда прошла серия «взрывных» повышений МРОТ, ситуация изменилась. Каждое повышение МРОТ выталкивало заметное число работников из формального сектора в неформальный. Появление такой зависимости — новое для российского рынка труда явление. И хотя каждый «выброс» был сам по себе не слишком значительным, нельзя исключить, что в дальнейшем при сохранении такой же агрессивной политики ее последствия будут уже гораздо менее безобидными. Сценарий, при котором главным драйвером разбухания неформального сектора будет выступать непрерывная эскалация минимальной заработной платы, представляется вполне правдоподобным.

**Сколько неформалов и где?** Обзор разных оценок уровня неформальной занятости в России показывает, что они варьируют в достаточно широком диапазоне. Эта вариация связана не столько с различиями в источниках данных, сколько с различиями в методологических установках. Гибридные (соединяющие производственный и легалистский подходы) определения выводят на оценки уровня неформальной занятости для России порядка 20–25%.

На Рисунке 7.1 представлены оценки занятости в неформальном секторе, основанные на разных источниках официальных данных. Доля таких занятых последовательно растет и находится между 20% и третью от всех занятых.

Рисунок 7.1 Доля занятых в неформальном секторе, %



Источник: Росстат

Следует иметь в виду, эти оценки не равны доле тех, кто не платит налоги, или тех, за кого не вносятся взносы в пенсионный фонд. Они могут включать и тех, кто платит налоги и имеет тот или иной формальный статус. Официальные оценки неформальной занятости, публикуемые Росстатом РФ, основываются на производственном подходе, но это «расширенный» производственный подход, не используемый нигде в мире кроме России и некоторых стран СНГ. При его использовании неформальной признается любая занятость в бизнес-единицах, не имеющих статуса юридического лица. Как следствие, понятие неформального сектора фактически сливается с понятием некорпоративного сектора. Среди прочих в неформальный сектор попадают официально зарегистрированные индивидуальные предприниматели и фермеры, частнопрактикующие адвокаты, нотариусы, врачи и т. д., которых в других странах принято относить к занятым на формальной основе. В результате оценки по России оказываются несопоставимы с оценками по другим странам. Причина в том, что в международной статистической практике при выделении неформального сектора критерий статуса используется в обязательной связке с другими критериями, такими как размер бизнес-единиц (число занятых меньше определенной пороговой величины) и/или наличие у бизнес-единиц официальной регистрации. Отметим, что применение к российским данным этих дополнительных критериев ведет к снижению оценок доли занятых в неформальном секторе примерно вдвое – с 20–25% до 10–15%. Примерно такими же оказываются оценки неформальной занятости для России при использовании альтернативного легалистского подхода, когда к неформально занятым относят работников, не имеющих официально оформленных трудовых контрактов либо не уплачивающих обязательные взносы в социальные фонды (прежде всего – пенсионный фонд). Это означает, что по международным меркам они не являются высокими, практически совпадая с аналогичными показателями для развитых

стран, либо не намного их превышая. Они оказываются ниже даже, чем в странах Южной Европы (для которых типичны показатели порядка 20–25%), не говоря уже о странах Латинской Америки, Юго-Восточной Азии или Африки (для которых не редкость показатели порядка 50–60%). В этом смысле можно утверждать, что представление о существующей в российских условиях какой-то аномально высокой неформальной занятости является преувеличением и не подтверждается межстрановыми сопоставлениями. Неоднородность попадающих под такого рода определения неформальности затрудняет использование этих оценок в целях политики

В то же время анализ выявляет существенные отличия неформальной занятости в постсоциалистических странах (таких как Россия) от неформальной занятости в развивающихся странах. Во-первых, если в развивающихся странах ее преобладающей формой выступает самозанятость, то в России — наемная занятость. В российском случае неформальная самозанятость всегда была и продолжает оставаться очень невысокой — 5–7% или даже ниже. Отсюда следует, что весь прирост неформальной занятости в 2000-е годы был обеспечен расширением именно неформальной работы по найму. Во-вторых, сама природа «неформальности» в постсоциалистических странах имеет свою специфику. Если в развивающихся странах формальный и неформальный секторы достаточно четко разграничены, то в переходных экономиках распространены промежуточные формы «полу-формальной» занятости, не поддающиеся однозначной классификации. «Формальные» по одним признакам (например, с точки зрения наличия официальных трудовых контрактов), они могут представлять как вполне неформальные по другим признакам (например, с точки зрения использования «конвертных» выплат при плате за труд).

---

**В российском случае неформальная самозанятость всегда была и продолжает оставаться очень невысокой — 5–7% или даже ниже. Отсюда следует, что весь прирост неформальной занятости в 2000-е годы был обеспечен расширением именно неформальной работы по найму.**

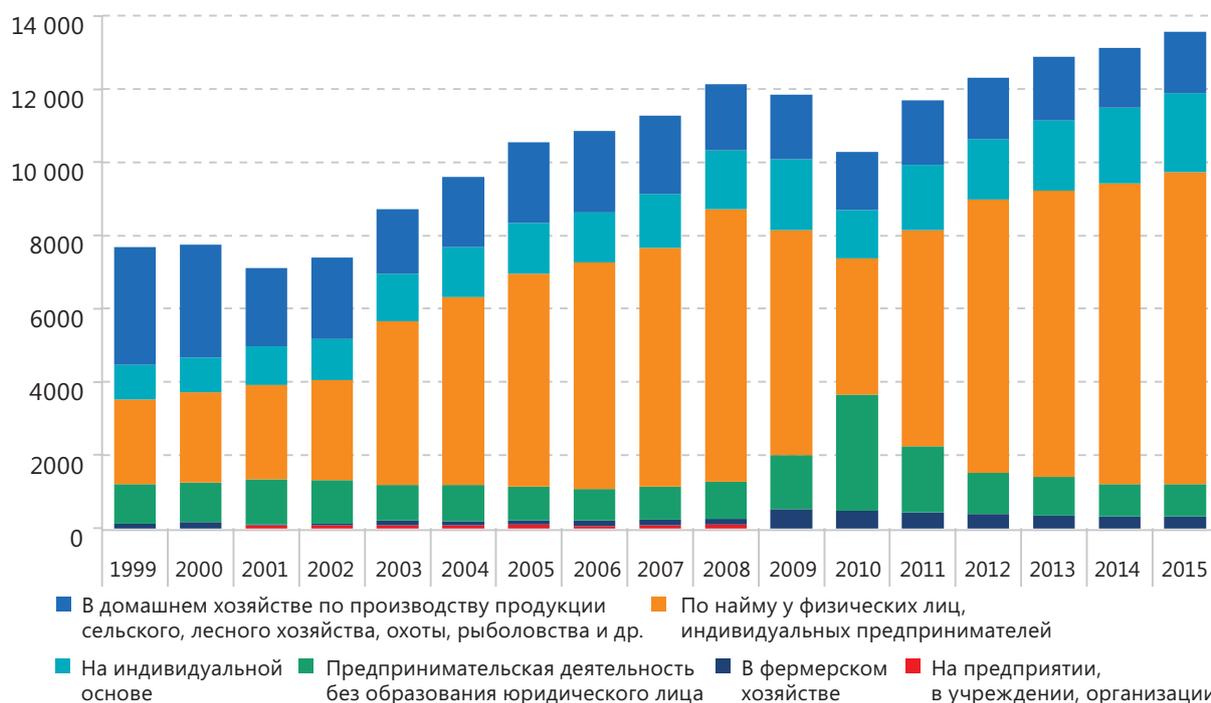
В неформальной занятости можно выделить, по меньшей мере, три важнейших составляющих, отличающихся по составу, продолжительности труда и уровню заработков (Рисунок 7.2). Это — самозанятость, неформальная работа по найму и нерегулярная (случайная) занятость. Наиболее прочными позициями на рынке труда обладают самозанятые. Они значительно превосходят две другие группы не только по объемам накопленного человеческого капитала, но также по затратам рабочего времени и уровню доходов. В наиболее уязвимой ситуации находятся случайные работники. Запасы человеческого капитала, продолжительность труда и средние заработки у них ниже не только, чем у самозанятых, но и чем у неформальных наемных работников. Но поскольку нерегулярные работники выступают как «аутсайдеры» одновременно и по продолжительности рабочего времени, и по величине заработков, то с точки зрения часовых ставок оплаты труда они оказываются лидерами. По-видимому, выбор такой занятости индивидом происходит вместе с выбором соответствующего временного режима.

Динамика различных компонентов неформальной занятости в 2000-е годы была разнонаправленной. Уровень самозанятости в российской экономике оставался стабильно низким, уровень случайной занятости устойчиво снижался, а уровень неформальной наемной — возрастал. К настоящему времени именно последняя стала ведущей формой неформальной занятости на российском рынке труда.

## Уровень самозанятости в российской экономике оставался стабильно низким, уровень случайной занятости устойчиво снижался, а уровень неформальной наемной — возрастал.

В самой неформальной наемной занятости в свою очередь можно выделить два главных компонента — это, во-первых, неформальная работа в неформальном секторе (на производственных единицах, не имеющих статуса юридического лица) и, во-вторых, неформальная работа в формальном секторе (на производственных единицах, имеющих такой статус). По всем данным первая из этих разновидностей неформальной наемной занятости намного превосходит вторую. Конечно, следует иметь в виду, что практически любая работа в формальном секторе имеет свою долю неформальности, которая может варьировать в значительных пределах и в зависимости от принятого определения.

Рисунок 7.2 Структура занятых в неформальном секторе (основная работа), ОНПЗ, 1999–2015, тыс. чел.



Источник: Росстат

**Профиль неформала.** Неоднородность неформального сектора проявляется как в разнообразии неформальных занятий, так и в дисперсии тех характеристик, которые могут быть триггерами неформальности.

Занятые неформально по найму — это скорее молодые люди с невысоким уровнем образования, сосредоточенные в торговле, строительстве и бытовых услугах. Самозанятые слабо отличаются по возрасту и образованию от формальных работников, однако имеют выраженную профессионально-отраслевую специализацию, связанную с сельским хозяйством, торговлей и оказанием определенных услуг.

---

### Занятые неформально по найму — это скорее молодые люди с невысоким уровнем образования, сосредоточенные в торговле, строительстве и бытовых услугах.

Тенденции деформализации характерны практически для всех регионов страны, но ее уровень сильно различается. Спрос на труд в регионах, порождаемый экономическим ростом, слабо транслируется в рабочие места в корпоративном секторе, а реализуется преимущественно в наиболее примитивных, но широко распространенных, формах организации деятельности неторгуемых секторов. Такие виды деятельности как торговля, строительство, бытовые и личные услуги составляют основу неформального сектора в России и одновременно дают значительный вклад в рост совокупной занятости. С одной стороны, они (торговля, строительство, услуги) относительно менее чувствительны к качеству институциональной среды. С другой, рост доходов населения и укрепление рубля стимулируют спрос на импортные товары и в то же время — на неформальные услуги, поощряя расширение соответствующих видов деятельности.

**Мобильность.** В российских условиях формальный и неформальный сектора существуют не изолированно, а активно взаимодействуют друг с другом. Существование массивного анклава неформальных трудовых отношений может оказывать заметное влияние на функционирование всей экономики: на потоки на рынке труда, на профессиональную и социальную мобильность, на экономическое неравенство и использование человеческого капитала, на удовлетворенность жизнью и работой. «Соседство» с ним серьезно искажает работу формального сектора, «разъедая» его правовой фундамент и способствуя проникновению в него разного рода полу-формальных практик.

Меж- и внутрисекторная мобильность весьма высока. Выход из неформального сектора возможен и достаточно распространен. Так, в неформальные по найму приходят из формальных и туда же «уходят». Формальные и неформальные самозанятые образуют свой контур оборота, а нерегулярные работники меняются местами преимущественно с неактивными. Интенсивность движения плохо сочетается с идеей сегментации, но устойчивое существование автономных контуров не позволяет от нее полностью отказаться.

---

### Меж- и внутрисекторная мобильность весьма высока.

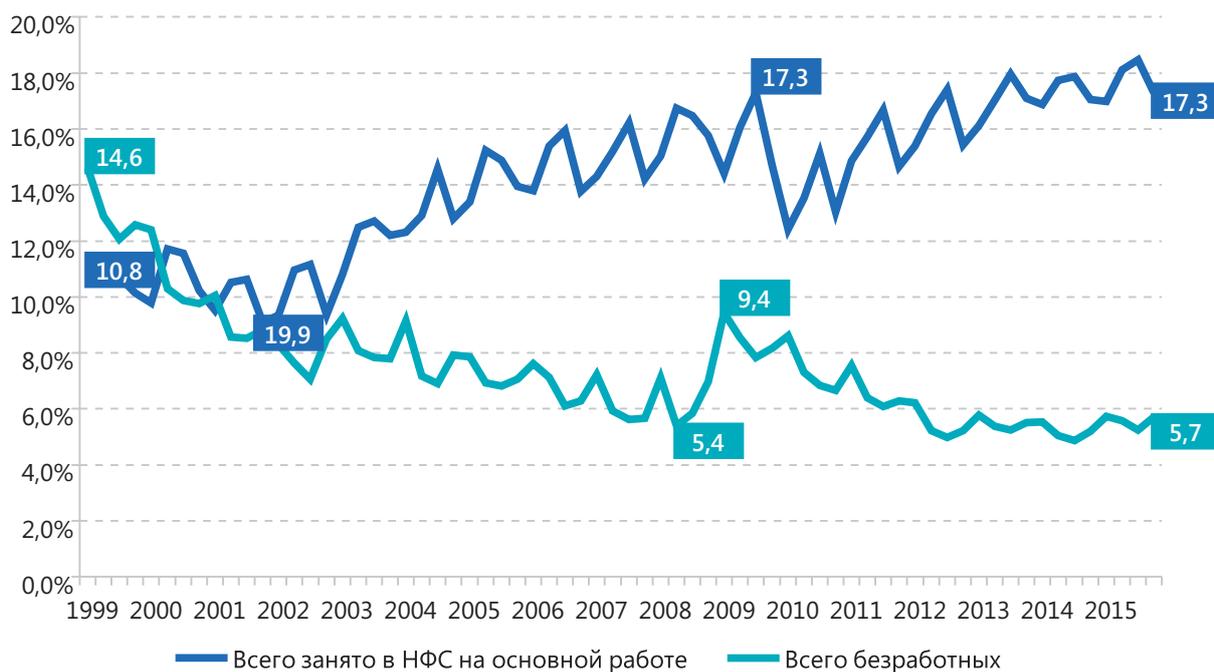
Что же касается внутрисекторной мобильности, то неформальные рабочие места имеют очень короткую продолжительность жизни. Это не удивительно, поскольку никаких механизмов их законодательной, административной или судебной защиты не существует. Однако чем больше доля таких рабочих мест в экономике, тем менее стабильна занятость в целом.

**Выгодно ли быть неформалом?** Одним из ключевых является вопрос о последствиях неформальности для благосостояния работников и их семей. Анализ свидетельствует о том, что средний неформал (работающий по найму) зарабатывает меньше, чем наемный работник формального сектора. То, что неформальная занятость сопровождается потерями в заработках, можно считать стандартным результатом: именно такой эффект фиксируется большинством исследований по другим странам. Даже сама величина разрыва — 15–20% — соответствует результату, чаще всего встречающемуся в работах по неформальности. К еще большим потерям в заработках ведет нерегулярная или случайная занятость. В то же время доходы самозанятых оказываются выше, чем у формальных работников. Это можно рассматривать как свидетельство внутренней неоднородности неформального сектора и его «двух-ярусности». На одном «ярусе» рабочие места оплачиваются лучше, чем сопоставимые в формальном секторе, а на другом — хуже.

**Возможна ли нормативная оценка неформальности?** Однозначная нормативная оценка этого явления затруднена. На благосостояние общества оно может воздействовать как со знаком плюс, так и со знаком минус. Существование неформальной занятости сопряжено не только с издержками, но и с выгодами как для работников, так и для общества в целом. Что из них перевешивает — это всегда открытый вопрос, ответ на который будет меняться в зависимости от конкретных обстоятельства времени и места. В конечном счете, все зависит от особенностей технологической, экономической и институциональной среды, в которой возникают и воспроизводятся неформальные трудовые отношения. В любом случае установка на полное их искоренение (помимо того, что оно в принципе недостижимо) чревата потерями, даже большими, чем готовность с ними мириться. Избыточная формализация отношений занятости столь же контрпродуктивна, как и избыточная их деформализация.

Что принесла бы полная формализация тех 20–25% работников, которых мы относим к неформальному сектору? Возможно, скажут: возрастут заработки этих людей, их социальная защищенность, бюджет получит дополнительные налоги, увеличатся пенсии. Однако для того, чтобы такое произошло, необходимо одновременно выполнить так много условий, что вряд ли это возможно. И дело не только в том, что даже самые «формализованные» страны не являются на 100% формальными. Ведь многие из наших неформалов ушли в тень вынужденно, поскольку они не востребованы в формальном секторе. Наш формальный сектор сокращает свой спрос на труд и скорее склонен избавляться от имеющихся работников, нежели привлекать дополнительных. Поэтому насильственная формализация привела бы к сокращению заработков в формальном секторе, росту безработицы и экономической неактивности. Итогом стало бы снижение уровня занятости в экономике и благосостояния всего населения, а также сокращение налоговых поступлений. Как показано на Рисунке 7.3, неформальная занятость и безработица движутся в противоположных направлениях: рост одной сопровождается сокращением другой.

Рисунок 7.3 Поквартальная динамика неформальности и безработицы, в % от рабочей силы



Источник: Росстат

**Ограничения политики.** Мировой опыт свидетельствует, что борьба с неформальностью не может вестись «в лоб», а репрессивные меры в лучшем случае бессильны. Вполне возможно, что с помощью административного зажима действительно можно (хотя бы частично) вытравить неформальные трудовые отношения, но ценой этого почти наверняка будет резкий рост безработицы и экономической неактивности. При столкновении с дилеммой «неформальная занятость или безработица» едва ли следует делать однозначный выбор в пользу последней.

Во-первых, неформальность на рынке труда в принципе неустранима. Во-вторых, ее разрастание дает нам ясный сигнал о наличии искаженной системы стимулов и необходимости ее перенастройки. Существование обширной и растущей неформальной занятости — это свидетельство институционального провала государства. Но главное — и это в-третьих, — так называемая «легализация» не ведет к росту производительности труда. Она повышает издержки и для неформальных производителей, и для потребителей, что ведет к сокращению и спроса, и предложения.

Для ограничения неформальности в первую очередь необходимо системное совершенствование институциональной среды и повышение качества регулирования. Нужно снижать административные барьеры разного рода, облегчая вход в бизнес, стимулируя создание новых и расширение действующих предприятий. Только через интенсивное создание формальных рабочих мест можно остановить рост числа неформальных.



## Временная (непостоянная) занятость

Широкое распространение приобрела точка зрения о том, что экспансия временной занятости формирует новую социально-уязвимую группу – временно занятых. Отсюда делаются выводы о необходимости ее ограничения с помощью жесткого нормативного регулирования. Обследования не дают пока основания говорить ни о том, что такая занятость приобретает значительные размеры, ни о том, что она несет значимые потери для благосостояния.

Масштаб временной занятости в России в течение 1992–2015 гг. увеличился с 3% до 9%, тогда как в среднем в странах ОЭСР он составляет 12%. Она вносила значительный вклад в прирост общей занятости, а ее изменения происходили вслед за изменениями на макроуровне. Такая занятость росла преимущественно среди мужчин и за счет тех, кто работал по устной договоренности. Это увеличивало масштабы деформализации трудовых отношений и перемещало частично временную занятость в сектор неформальной занятости со всеми вытекающими из этого последствиями. Однако, по-видимому, тем самым она вносила свой вклад в сдерживание роста безработицы.

В период с 2009 по 2015 гг., для которого есть соответствующие данные, использование временной занятости на предприятиях возросло. Это связано отчасти с увеличением в экономике сектора услуг и роста удельного веса малых предприятий, занятость в которых нестабильна. На крупных предприятиях в возрасте старше 20 лет рост временной занятости был связан с реструктуризацией и постепенной оптимизацией и снижением избыточной численности работников.

Распространение различных форм нестандартной занятости имеет свои причины как на стороне предложения (рост студенческой занятости и занятости пожилых, массовое участие женщин на рынке труда), так и на стороне спроса на труд (усиление конкуренции, сдвиг в пользу сферы услуг, развитие малых предприятий, нестабильность экономической конъюнктуры и др.). Одна из ключевых причин – объективная потребность в увеличении гибкости трудовых отношений для участников рынка труда. Нестандартными могут быть как сами формальные контракты, так и фактическая реализация стандартных контрактов. Одним из проявлений этого явления является временная (или что то же самое – непостоянная) занятость<sup>25</sup>. Если для работодателей она является инструментом эффективности, то для работников она чревата нестабильностью трудовых отношений, уязвимостью

---

<sup>25</sup> Нестандартная занятость в российской экономике, М., 2007.

занятости, снижением заработной платы и удовлетворенности трудом, ограничением допуска к переобучению, барьером в трудовой карьере. В какой мере плюсы и минусы временной занятости реализуются в реальности — вопрос для эмпирических исследований.

В данном разделе временная занятость определяется как занятость по найму на определенный срок. Одним из значимых факторов ее экспансии являются особенности нормативно-правового регулирования стандартной занятости. В России трудовое законодательство остается довольно жестким, а правоприменение — избирательным. Трудовой кодекс (ТК) 2002 года не смог до конца ослабить избыточную зарегулированность занятости. С одной стороны, в нем расширен перечень категорий работников и видов деятельности, для которых разрешены срочные трудовые отношения. С другой стороны, этот перечень краток и касается преимущественно маргинальных ситуаций.

---

**Противоречивость нормативных правил, учитывающих особенности временной занятости, делает издержки ее использования работодателями относительно высокими. Работодатели могут переходить к устным договоренностям с работниками, «перемещая» временную занятость в сектор неформальной занятости со всеми вытекающими из этого последствиями: от снижения налоговых поступлений в бюджет и социальные фонды до нарушений норм и условий безопасности труда.**

Противоречивость нормативных правил, учитывающих особенности временной занятости, делает издержки ее использования работодателями относительно высокими. При таких условиях работодатели могут переходить к устным договоренностям с работниками, «перемещая» временную занятость в сектор неформальной занятости со всеми вытекающими из этого последствиями: от снижения налоговых поступлений в бюджет и социальные фонды до нарушений норм и условий безопасности труда.

Временная занятость может влиять на целый ряд важных экономических показателей, а последствия от нее могут формироваться краткосрочно и долгосрочно. Использование временной занятости часто отождествляется только с «плохими» рабочими местами, которые понижают доходы работников, приводя в долгосрочной перспективе к снижению уровня благосостояния населения. Однако благосостояние населения может расти и за счет положительного влияния временной занятости, например, на производительность труда и инновационную активность предприятий, финансовое положение и конкурентоспособность предприятий и т. п. Кроме того, временные рабочие места могут быть предпочтительнее альтернативы в виде незанятости или вести к стабильной занятости. Происходит ли это на российском рынке? Вопрос, который требует ответа.

Оценки, приводимые в данном разделе, основаны на двух источниках данных за период 2008–2015 гг.: ОНПЗ, проводимого Росстатом, и опроса предприятий Взаимодействие внутреннего и внешнего рынков труда (ВВВРТ)<sup>26</sup>, который проводится Лабораторией исследований рынка труда (ЛИРТ) НИУ ВШЭ. Они не дублируют друг друга, а смотрят на проблему с разных углов. В обоих случаях включены преимущественно те виды временной занятости, которые наиболее часто и широко используются на российском рынке труда. Заемный труд как вид временной занятости учитывается только в данных по предприятиям, а дистанционная работа — только в данных ОНПЗ.

Данные ОНПЗ дают максимально возможное представление о неоднородности временной занятости. К ней можно отнести пять видов: на определенный срок, по устной договоренности, на условиях гражданско-правового договора, а также по договору о выполнении работы на дому или о выполнении дистанционной работы<sup>27</sup>. Основное различие между ними в степени и характере формализации.

Данные ВВВРТ охватывают только предприятия и учитывают два критерия — их размер и вид деятельности. Они показывают только срочные трудовые договоры и договоры по использованию заемного труда<sup>28</sup>. На уровне предприятия оба вида трудовых договоров характеризуют трудовые отношения между наемными работниками и работодателями в корпоративном секторе экономики. Оба вида трудовых договоров имеют срочный характер, то есть фиксируют срок окончания трудовых отношений.

**Временная занятость: масштабы, динамика, структура.** Если в 1992 г., согласно ОНПЗ, в экономике насчитывалось 1,8 млн. временных работников, то в 2001 г. — 4,3 млн. чел., в 2010 г. 5,3 млн. чел., а в 2015 г. уже 6,0 млн. чел. (Таблица 8.1, приложение; Рисунок 8.1). Плавный рост был прерван резким скачком в 2008-09 гг., который отражает реакцию работодателей на кризис. В 2010 г. экономика стала постепенно выходить из финансового кризиса и доля временной занятости начала снижаться. Она стабилизировалась примерно на уровне 9% (Рисунок 8.1). Повышая гибкость предприятий, она облегчила их подстройку к шоку 2009 г, но не использовалась в условиях шока 2015 г.

---

<sup>26</sup> Сбор данных осуществляется с 2009 года в рамках проекта Центра фундаментальных исследований НИУ ВШЭ.

<sup>27</sup> Росстат, 2015.

<sup>28</sup> Заемный труд в России запрещен (ст. 56.1 ТК РФ). При этом особенности регулирования труда работников, направленных временно работодателем к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала), регулируются главой 53.1 ТК РФ.

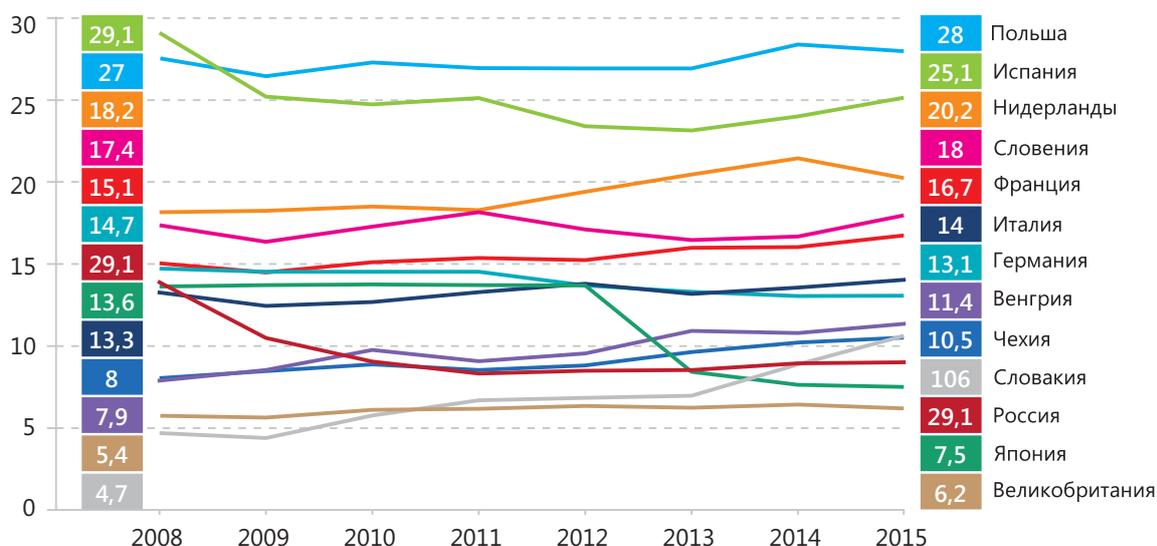
Рисунок 8.1 Доля временно занятых работников среди всех занятых в экономике (занятых по найму), 1992–2015 гг.



Источник: 1992–2001 – *Нестандартная занятость в российской экономике*, М., 2007; 2008–2015 – ОНПЗ, 2008–2015.

Несмотря на значительный рост, удельный вес временной занятости в России был ниже, чем во многих странах ОЭСР (Рисунок 8.2), где он составлял 12%. Лидером после 2008 года стала Польша, сместив на второе место Испанию. В Нидерландах, Словении и Франции этот показатель был в интервале 15–20%. По этому показателю Россия находится позади ряда стран Центральной и Восточной Европы (например, Чехии, Польши, Словении, Словакии, Венгрии).

Рисунок 8.2 Временная занятость в странах Европы и в России (2008–2015 гг.), %



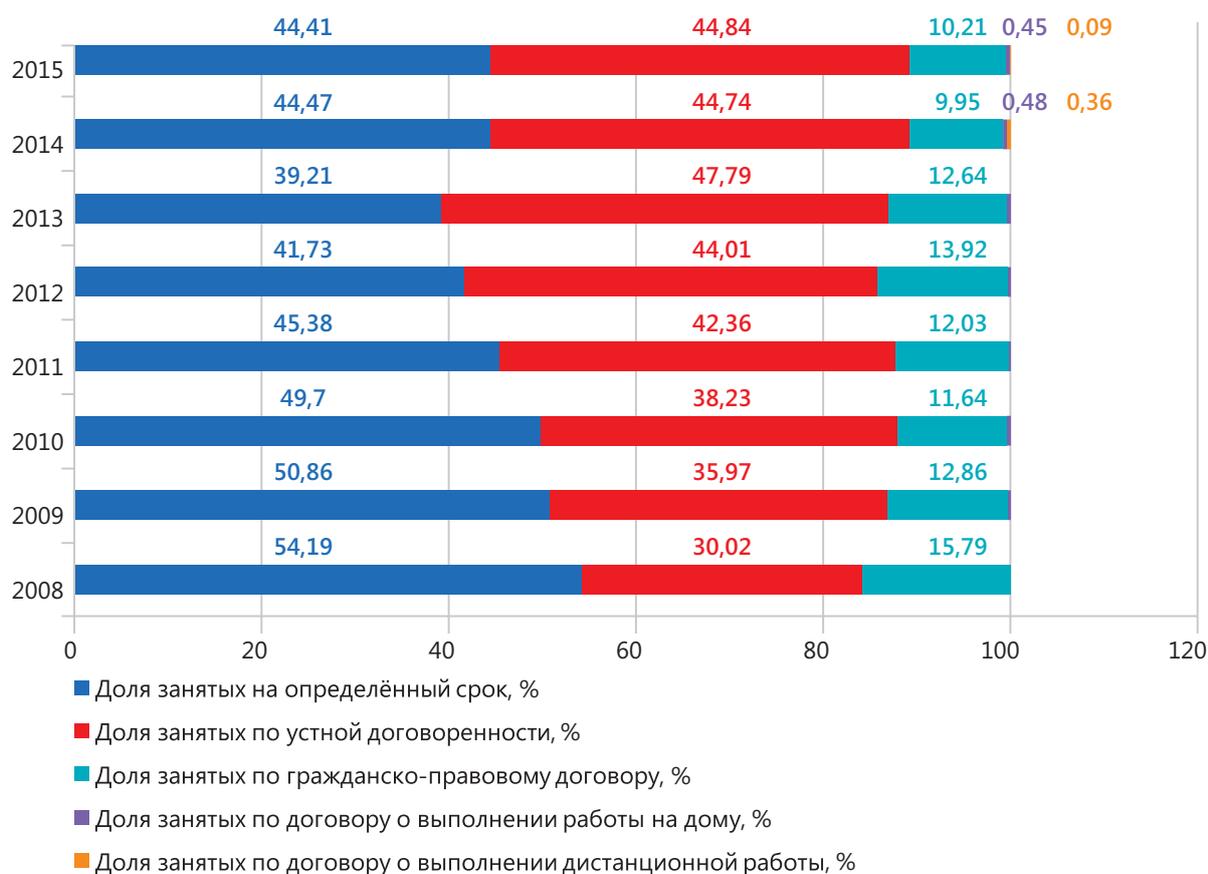
Источник: OECD, 2008–2015

Хотя классификация временной занятости в течение 1992–2015 гг. неоднократно менялась, данные ОНПЗ за 2008–2015 гг. позволяют проанализировать ее состав (рис. 3). На три вида (работников, занятых на определенный срок, а также по устной договоренности и по гражданско-правовым договорам) приходится 99% всей временной занятости (Рисунок 8.3).

В течение 2008–2015 гг. прирост видов временной занятости происходил неравномерно (Рисунок 8.3). Так, доля занятых работников на определенный срок и гражданско-правовым договорам постепенно сокращалась, а доля временных работников по устной договоренности росла. В 2008 году работники, занятые по устной договоренности, составляли около 30% среди всех временных работников, но уже 45% в 2015 году (Рисунок 8.3). Рост занятости по устной договоренности обеспечивал общий рост временной занятости, замещая собой снижение других ее видов. Это является одним из свидетельств деформализации трудовых отношений.

**Доля занятых работников на определенный срок и гражданско-правовым договорам постепенно сокращалась, а доля временных работников по устной договоренности росла.**

Рисунок 8.3 Структура временной занятости, % (все временно занятые = 100%)



Источник: ОНПЗ, 2008–2015.

Удельный вес временно занятых работников составлял в среднем 11% среди мужчин и 7% среди женщин. Это соотношение оставалось относительно постоянным в течение всего периода. Во многих странах ОЭСР временная занятость, наоборот, больше распространена среди женщин, чем среди мужчин.

Структура временной занятости имеет гендерные различия. Главное из них заключается в том, что занятость по устной договоренности преобладает среди мужчин, а занятость на определенный срок среди женщин. В течение всего периода 2008–2015 гг. временная занятость расширялась за счет мужчин, трудившихся на условиях найма на основе устной договоренности.

---

## Занятость по устной договоренности преобладает среди мужчин, а занятость на определенный срок — среди женщин

**Какие предприятия используют временных работников, и каким образом?** По Российскому трудовому законодательству предприятия имеют право заключать срочные договоры максимум на пять лет, но не с каждым работником и не на все виды работ (ст. 59 ТК РФ)<sup>29</sup>. Они разрешены лишь в тех случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, и могут также заключаться по соглашению сторон без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения (ст. 58 ТК РФ). Малые предприятия, включая индивидуальных предпринимателей, могут заключать срочные трудовые договоры, если численность их работников не превышает 35 человек (в сфере розничной торговли и бытовом обслуживании — 20 человек).

Однако у предприятий потребность в срочных трудовых договорах может возникать не только по причинам, перечисленным в ТК. Предприятия нуждаются в адаптации к постоянным колебаниям спроса, они заинтересованы в отборе работников в течение более продолжительного испытательного срока<sup>30</sup> и др. Для них увольнение работников со срочными трудовыми договорами является менее затратным. Однако выгоды уменьшаются в связи с множественными регулятивными рисками, которые повышают издержки и удерживают предприятия от широкого использования срочных трудовых договоров.

Распространенность временной занятости на уровне предприятий можно охарактеризовать с помощью двух показателей: доли предприятий, где такая форма трудовых отношений используется, и доли таких работников на тех предприятиях, где они есть. В первом случае речь идет об уровне распространенности, во втором — о концентрации.

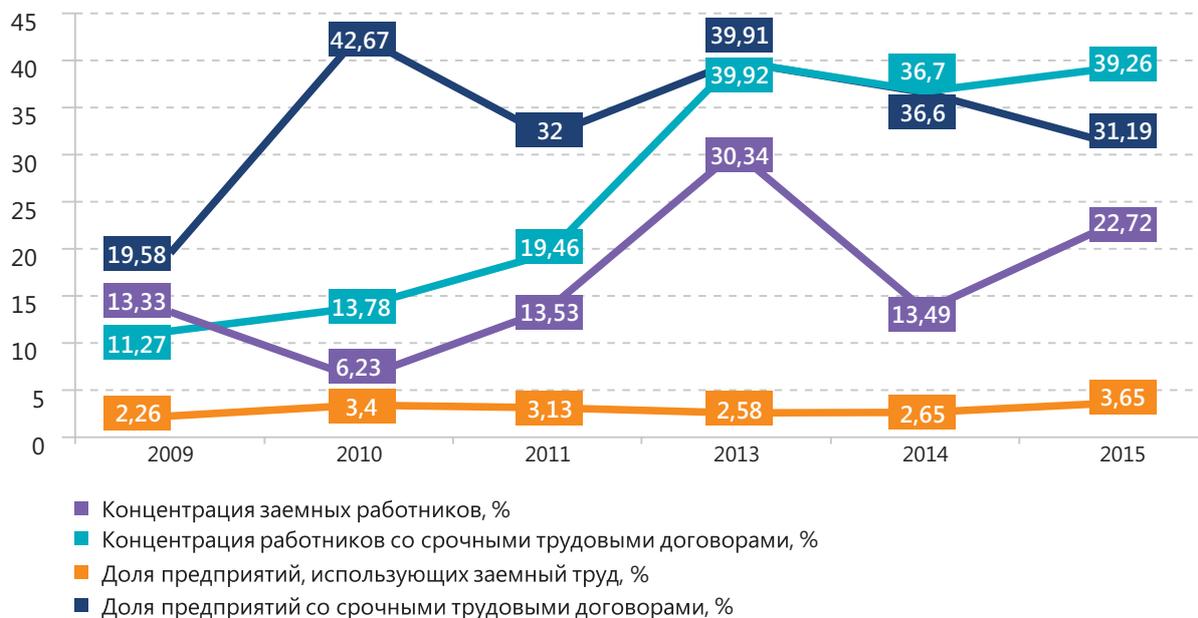
---

<sup>29</sup> Трудовой Кодекс РФ (ТК РФ) от 30.12.2001 N 197-ФЗ, ред. на 1.01.2017 года.

<sup>30</sup> По российскому трудовому Кодексу (Ст. 70 ТК РФ) срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей и их заместителей шести месяцев. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель. При этом в срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

Если в 2009 г. каждое пятое предприятие использовало срочные трудовые договоры, то в 2015 г. — почти каждое третье. Доля «срочников» (там, где они были) выросла за это время примерно с 10% до трети. Предприятий, которые использовали заемный труд, было существенно меньше, но и их доля выросла с 2% до 4% (Рисунок 8.4). Выросла и концентрация заемных работников.

Рисунок 8.4 Временная занятость на предприятиях



Источник: ВВВРТ, 2009–2015

Предприятия, которые используют заемный труд или срочные трудовые договоры, мало различаются. Почти каждое пятое предприятие с временной занятостью использует и заемный труд, и срочные трудовые договоры, рассматривая их как инструменты гибкости, дополняющие друг друга при адаптации к шокам.

Чаще всего срочные трудовые договоры использовали государственные предприятия (44%), предприятия в возрасте старше 20 лет (42%), крупные предприятия (47%), расположенные в городах с населением менее 1 млн. человек. С точки зрения отраслевой принадлежности они наиболее часто встречались в добывающих отраслях (36%), обрабатывающих производствах (38%) и строительстве (39%). Но также их чаще использовали экспортеры (42%), предприятия-инноваторы (38%), также те, что инвестировали в основную деятельность (37%) (Таблица 8.3, приложение). Предприятия, использующие заемный труд, схожи по большинству характеристик с предприятиями, которые применяют срочные трудовые договоры.

Увеличение уровня охвата предприятий временной занятостью и ее концентрация на предприятиях связаны отчасти с ростом в экономике масштабов сектора услуг и повышением удельного веса малых предприятий, занятость в которых нестабильна в силу тесной связи с неопределенностью в деловой конъюнктуре. Однако временную заня-

тость в России широко используют и крупные предприятия в возрасте старше 20 лет. На них рост временной занятости был связан с реструктуризацией и постепенной оптимизацией и снижением избыточной численности работников. В результате за счет временной занятости увеличивался оборот рабочей силы, предприятия со срочными трудовыми договорами больше нанимали, но и больше увольняли работников<sup>31</sup>. При этом на предприятиях со срочными трудовыми договорами происходило сокращение постоянных рабочих мест чаще, чем на предприятиях, которые такие договоры не использовали. Кроме того, рост на предприятиях удельного веса работников с временной занятостью не приводил к повышению уровня их инновационной активности<sup>32</sup>.

---

<sup>31</sup> Смирных Л.И. Срочные трудовые договоры: влияние на движение рабочей силы и рабочих мест // Уровень жизни населения регионов России, №4 (194), 2014.

<sup>32</sup> Смирных Л.И. Инновационная активность российских предприятий: влияние срочных трудовых договоров // Форсайт, № 4, Т 10, 2016.

## ПРИЛОЖЕНИЕ к разделу 8

Таблица 8.1 Временно занятые работники в экономике России (2008–2015 гг.)

Показатели	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Все занятые, тыс. чел.	<b>70965</b>	<b>69 285</b>	<b>69 803,6</b>	<b>70 731,8</b>	<b>71 545</b>	<b>71 391</b>	<b>71 539</b>	<b>72 324</b>
Занятые не по найму, тыс. чел.	<b>5191</b>	<b>5165</b>	<b>4805</b>	<b>5063</b>	<b>4948</b>	<b>5195</b>	<b>5161</b>	<b>5214</b>
Занятые по найму, тыс. чел.	<b>65 774</b>	<b>64 120</b>	<b>64 998</b>	<b>65 669</b>	<b>66 598</b>	<b>66 197</b>	<b>66 378</b>	<b>67 109</b>
<b>Из них:</b>								
Постоянно занятые	<b>56 532</b>	<b>57 315</b>	<b>59 045</b>	<b>60 111</b>	<b>60 940</b>	<b>60 542</b>	<b>60 444</b>	<b>61 073</b>
Временно занятые	<b>9243</b>	<b>6805</b>	<b>5954</b>	<b>5558</b>	<b>5658</b>	<b>5655</b>	<b>5935</b>	<b>6037</b>
<b>В том числе:</b>								
Занятость на определенный срок	<b>5009</b>	<b>3461</b>	<b>2963</b>	<b>2522</b>	<b>2361</b>	<b>2217</b>	<b>2639</b>	<b>2681</b>
По устной договоренности	<b>2775</b>	<b>2448</b>	<b>2276</b>	<b>2354</b>	<b>2490</b>	<b>2702</b>	<b>2655</b>	<b>2707</b>
По гражданско-правовому договору	<b>1459</b>	<b>875</b>	<b>693</b>	<b>668</b>	<b>788</b>	<b>715</b>	<b>590</b>	<b>617</b>
По договору о выполнении работы – на дому		<b>21</b>	<b>21</b>	<b>13</b>	<b>19</b>	<b>21</b>	<b>28</b>	<b>27</b>
По трудовому договору о выполнении дистанционной работы	–	–	–	–	–	–	<b>21</b>	<b>5</b>
Доля временно занятых среди всех занятых в экономике, %	<b>13,0</b>	<b>9,8</b>	<b>8,5</b>	<b>7,9</b>	<b>7,9</b>	<b>7,9</b>	<b>8,3</b>	<b>8,4</b>
Доля временно занятых среди всех занятых по найму, %	<b>14,0</b>	<b>10,6</b>	<b>9,2</b>	<b>8,5</b>	<b>8,5</b>	<b>8,5</b>	<b>8,9</b>	<b>9,00</b>

Источник: ОНПЗ, 2008–2015.

Таблица 8.2 Временная занятость на предприятиях, % (2009–2015 гг.)

	2009	2010	2011	2013	2014	2015	2009–2015
<b>Срочные трудовые договоры</b>							
Доля предприятий со срочными трудовыми договорами	19,6	42,7	32,0	39,9	36,6	31,2	34,1
Доля работников со срочными трудовыми договорами (все предприятия)	2,2	5,5	6,2	15,9	13,4	12,2	10,5
Доля работников со срочными трудовыми договорами на предприятиях со срочными трудовыми договорами	11,3	13,8	19,5	39,9	36,7	39,3	31,0
<b>Заемный труд</b>							
Доля предприятий, использующих заемный труд	2,3	3,4	3,1	2,6	2,7	3,7	3,0
Доля заемных работников (все предприятия)	0,3	0,2	0,4	0,8	0,4	0,8	0,5
Доля заемных работников на предприятиях, использующих заемный труд	13,3	6,2	13,5	30,3	13,5	22,7	18,2

Источник: ВВВРТ 2009–2015.

Таблица 8.3 Характеристики предприятий, использующих труд временно занятых работников (2009–2015 гг.)

Показатели	Срочные трудовые договоры (1=Есть)	Заемный труд (1=Есть)
Всего	<b>34,1</b>	<b>3,0</b>
<b>Возраст предприятия, годы</b>		
<3	<b>28,8</b>	<b>2,2</b>
3,1 – 10	<b>32,6</b>	<b>2,6</b>
10,1 – 20	<b>32,9</b>	<b>3,2</b>
>20	<b>42,1</b>	<b>3,7</b>
<b>Форма собственности предприятия:</b>		
Государственные (>50%)	<b>44,2</b>	<b>3,1</b>
Негосударственные	<b>32,9</b>	<b>2,9</b>
<b>Размер предприятия:</b>		
Малые (< 100 чел.)	<b>29,3</b>	<b>2,3</b>
Средние (101-500 чел.)	<b>40,1</b>	<b>3,2</b>
Крупные (свыше 501 чел.)	<b>46,9</b>	<b>5,9</b>
<b>Место расположения предприятия:</b>		
Город с населением менее 1 млн. чел.	<b>35,7</b>	<b>2,54</b>
Город с населением более 1 млн. чел.	<b>33,1</b>	<b>3,22</b>
<b>Технико-технологическое состояние предприятия:</b>		
Значительно уступает другим предприятиям отрасли	<b>38,8</b>	<b>3,8</b>
Соответствует уровню других предприятий отрасли	<b>35,22</b>	<b>2,8</b>

Значительно превосходит другие предприятия отрасли	<b>35,5</b>	<b>3,3</b>
--	-------------	------------

**Экспорт продукции (услуг):**

Есть	<b>41,5</b>	<b>6,7</b>
------	-------------	------------

Нет	<b>32,9</b>	<b>2,6</b>
-----	-------------	------------

**Инвестиции:**

Есть	<b>36,7</b>	<b>3,8</b>
------	-------------	------------

Нет	<b>31,8</b>	<b>2,2</b>
-----	-------------	------------

**Инновации:**

Есть	<b>38,0</b>	<b>3,8</b>
------	-------------	------------

Нет	<b>30,1</b>	<b>2,2</b>
-----	-------------	------------

**Виды экономической деятельности:**

Добыча	<b>36,1</b>	<b>2,4</b>
--------	-------------	------------

Промышленность	<b>37,9</b>	<b>3,1</b>
----------------	-------------	------------

Строительство	<b>39,4</b>	<b>3,0</b>
---------------	-------------	------------

Торговля и услуги	<b>25,8</b>	<b>2,6</b>
-------------------	-------------	------------

Транспорт и связь	<b>34,19</b>	<b>3,2</b>
-------------------	--------------	------------

Финансы	<b>31,1</b>	<b>4,0</b>
---------	-------------	------------

Бизнес услуги	<b>34,6</b>	<b>2,9</b>
---------------	-------------	------------

Источник: ВВВРТ, 2009–2015.

# 9.

## Сравнительная динамика производительности труда и реальной заработной платы

Широко распространенное представление о том, что рост производительности труда в российской экономике с каждым годом все сильнее отстает от роста реальной заработной платы, можно проверить с помощью технически простого способа, проследив, как менялась во времени доля оплаты труда в ВВП. По данным статистики национальных счетов (СНС), в 1997–2015 гг. динамика этого показателя не была однонаправленной и характеризовалась регулярной сменой циклов повышения и понижения. За этот период доля оплаты труда в ВВП почти не изменилась, что означает, что кумулятивные приросты показателей производительности и реальной оплаты труда практически совпадали. Тем не менее в настоящее время доля оплаты труда в ВВП находится вблизи исторического максимума.

Ситуация в промышленности складывалась иначе: доля оплаты труда снизилась в ней примерно на треть, что свидетельствует об опережающих темпах роста производительности по сравнению с темпами роста оплаты труда. Тенденция к снижению удельных трудовых издержек была характерна не только для промышленности в целом, но и почти для всех ее отдельных отраслей. В настоящее время доля официальной оплаты труда в валовой добавленной стоимости (ВДС) промышленности находится вблизи исторического минимума, составляя примерно 30%. Исходя из этих разнонаправленных тенденций можно сделать вывод, что снижение удельных трудовых издержек в промышленности было нейтрализовано их повышением в сфере услуг. Однако было бы нелогично рассматривать рост доли оплаты труда в неторгуемых секторах российской экономики в качестве фактора, подрывающего конкурентоспособность ее торгуемых секторов.

Многие политики и даже аналитики полагают, что российская экономика страдает от устойчивого опережения темпов роста реальной заработной платы по сравнению с темпами роста производительности труда, что подрывает ее конкурентоспособность. Отсюда делается вывод о необходимости срочных мер, направленных на ограничение эскалации платы за труд. Это представление встречается в двух формах – «сильной» и «слабой». В первом случае утверждается, что в российских условиях реальная заработная плата постоянно, из года в год растет быстрее производительности труда; во втором предполагается, что в настоящее время соотношение между этими

показателями намного менее благоприятно, чем оно было когда-то в прошлом (скажем, в «нулевые» годы).

Однако обращение к официальным данным Росстата ясно показывает, что в своей «сильной» форме этот тезис является очевидно ложным и что даже в своей «слабой» форме он во многом неточен. Хотя на коротких промежутках времени то один, то другой показатель мог уходить в «отрыв», общий рисунок их движения на протяжении последних двух десятилетий был весьма сходным.

Прямое сопоставление показателей заработной платы с показателями производительности труда затруднено по двум причинам. Во-первых, официальные данные о заработной плате охватывают только часть работников (а именно – занятых в корпоративном секторе) и включают далеко не все затраты на рабочую силу (за скобками остаются взносы в социальные фонды, а также скрытые выплаты). Во-вторых, в практике Росстата реальные величины заработной платы и валовой добавленной стоимости оцениваются с использованием различных ценовых индексов: индекса потребительских цен в первом случае и дефлятора ВВП во втором.

Существует, однако, технически простой и надежный способ, позволяющий определить, какой из двух показателей – издержки на рабочую силу или производительность труда – лидировал, а какой отставал в тот или иной период. Для этого достаточно проследить, как менялась во времени доля оплаты труда в ВВП (или в валовой добавленной стоимости, если речь идет об отдельных видах экономической деятельности). Очевидно, что здесь существует жесткая логическая связь: если доля оплаты труда повышается, то, значит, издержки на рабочую силу растут быстрее (снижаются медленнее) производительности; если доля оплаты труда сокращается, то, значит, они растут медленнее (снижаются быстрее) нее. С помощью этого подхода мы опишем сравнительную динамику производительности труда и его оплаты.

**Динамика удельных трудовых издержек в российской экономике.** В Таблице 9.1 представлена динамика доли оплаты труда в ВВП в 1997–2015 гг. по данным СНС. Оценки приводятся в трех альтернативных вариантах: в первом случае – это общая доля оплаты труда в ВВП (включая скрытую оплату); во втором – это доля официальной оплаты труда в ВВП (за вычетом скрытой оплаты, но с включением отчислений на социальное страхование работников); в третьем – это доля официальной заработной платы в ВВП (за вычетом как скрытой оплаты, так и отчислений в социальные фонды). В качестве исходной точки выбран 1997 г., поскольку это был первый год, когда российская экономика продемонстрировала положительный рост. В рассматриваемый период Росстат дважды вносил серьезные изменения в методологию измерения ВВП: в 2003 г. это было связано с переходом от классификатора отраслей ОКОНХ к классификатору видов экономической деятельности ОКВЭД, а в 2015 г. с переходом от СНС-1993 на СНС-2008. Поэтому оценки для граничных лет – 2002 и 2014 гг. – приводятся в Таблице 9.1 в двух вариантах: старом и новом<sup>33</sup>. (Из их сравнения, в частности, следует, что переход на методологию СНС-2008 сопровождался снижением доли оплаты труда в ВВП примерно на 5 п. п.)

---

<sup>33</sup> Для экономии места мы не приводим в Таблица 9.1 ретроспективные оценки Росстата за 2011–2013 гг., основанные на методологии СНС-2008. Отметим, однако, что их использование не отражается на наших выводах.

Данные, представленные в Таблице 9.1, позволяют сделать несколько важных выводов:

1. В российских условиях доля оплаты труда в ВВП подвержена частым и достаточно сильным краткосрочным колебаниям. На протяжении семи из восемнадцати анализируемых лет она снижалась, на протяжении одиннадцати — повышалась, причем во многих случаях очень значительно (на 5-8 п. п.);
2. В движении этого показателя мы не наблюдаем никакого устойчивого долговременного тренда. В начале рассматриваемого периода доля оплаты труда в ВВП равнялась 51,3%, в конце она оставалась примерно такой же — 52,4% (с корректировкой на изменения в методологии). Как следствие, говорить о каком-либо устойчивом отставании динамики производительности от динамики реальной оплаты труда не представляется возможным, поскольку кумулятивные приросты обеих этих переменных в период 1997–2015 гг. практически совпадали. Это предполагает, что в 2015 г. в относительном выражении (в единицах выпускаемой продукции) рабочая сила обходилась российским предприятиям по существу не дороже, чем в исходном 1997 г. Следует тем не менее признать, что в настоящее время доля оплаты труда в ВВП находится вблизи исторического максимума;
3. В динамике доли оплаты труда в ВВП просматривается несколько волн повышения и понижения. Финансовый кризис 1998 г. спровоцировал резкое и практически одномоментное удешевление рабочей силы, которое привело к падению этого показателя в 1998-1999 гг. на гигантскую величину — свыше 11 п. п. В период восстановительного роста началась постепенная компенсация этого глубокого провала. Однако в 2004–2005 гг. доля оплаты труда в ВВП сильно «просела» вновь, что было связано с действием двух главных факторов. Это, во-первых, «взрывное» повышение мировых цен на основные статьи российского экспорта и, во-вторых, резкое снижение отчислений на социальное страхование работников вследствие налоговой реформы 2005 года. В кризисном 2009 году фиксируется сильный скачок, в результате которого доля оплаты труда в ВВП одномоментно выросла более чем на 5 п. п., достигнув рекордного значения за весь рассматриваемый период — 52,6%. В последующие годы она испытала сначала небольшое снижение, но затем вновь пошла вверх. В кризисный 2015 г. доля оплаты труда и не снизилась, как в 1998-1999 гг., и не выросла, как в 2009 г., а почти не изменилась (прирост на 0,4 п. п.).

Известно, что оценки скрытых выплат строятся на досчетах и поэтому носят во многом условный характер. При исключении этого элемента доля оплаты труда в ВВП (второй столбец в Таблице 9.1) становится меньше на 10-15 п. п. Причем в этом случае оказывается, что даже в 2015 г. она все еще не достигала отметки, на которой находилась в начале рассматриваемого периода.

Следующий столбец в Таблице 9.1 отражает долю в ВВП официальной заработной платы (без отчислений на социальное страхование работников). Из этих оценок видно, что если в начале рассматриваемого периода на взносы в социальные фонды приходилось почти 12% ВВП, то в конце — менее 8%. Если бы не это, то затраты на рабочую силу были бы в настоящее время существенно выше (в относительном выражении), чем в исходном 1997 г.

Из представленных в Таблице 9.1 данных нетрудно понять, каким образом многие исследователи приходят к выводу о существовании в российской экономике устойчивой тенденции к опережающему росту реальной заработной платы. Для этого достаточно взять в качестве исходной точки не 1997 г., а 2000 г., когда после гигантского «провала» (под влиянием кризиса 1998 г.) доля оплаты труда в ВВП вышла на исторический минимум. Однако, на наш взгляд, использование в качестве базы для сравнения уникальной, никогда больше не повторявшейся ситуации дает смещенную картину сравнительной динамики производительности и оплаты труда.

Таблица 9.1 Доля оплаты труда в ВВП в рыночных ценах, 1997–2015 гг., %

Годы	в том числе:				
	Общая доля оплаты труда в ВВП	в том числе:			
		Доля официальной оплаты труда в ВВП (без скрытых выплат)	Доля официальной заработной платы в ВВП (без затрат на социальное страхование работников)	Доля затрат на социальное страхование работников	Доля скрытой оплаты труда
<b>1997</b>	<b>51,3</b>	<b>39,8</b>	<b>28,2</b>	<b>11,6</b>	<b>11,5</b>
<b>1998</b>	<b>48,1</b>	<b>37,8</b>	<b>26,7</b>	<b>11,1</b>	<b>10,3</b>
<b>1999</b>	<b>40,1</b>	<b>29,2</b>	<b>21,0</b>	<b>8,2</b>	<b>10,9</b>
<b>2000</b>	<b>40,2</b>	<b>29,1</b>	<b>20,5</b>	<b>8,6</b>	<b>11,1</b>
<b>2001</b>	<b>43,0</b>	<b>31,9</b>	<b>23,7</b>	<b>8,2</b>	<b>11,1</b>
<b>2002 (ОКОНХ)</b>	<b>46,6</b>	<b>35,1</b>	<b>25,9</b>	<b>9,2</b>	<b>11,5</b>
<b>2002 (ОКВЭД)</b>	<b>46,8</b>	<b>35,3</b>	<b>26,0</b>	<b>9,3</b>	<b>11,5</b>
<b>2003</b>	<b>47,1</b>	<b>35,8</b>	<b>26,8</b>	<b>9,0</b>	<b>11,3</b>
<b>2004</b>	<b>46,1</b>	<b>34,4</b>	<b>26,0</b>	<b>8,4</b>	<b>11,7</b>
<b>2005</b>	<b>43,8</b>	<b>32,0</b>	<b>25,4</b>	<b>6,6</b>	<b>11,8</b>
<b>2006</b>	<b>44,5</b>	<b>31,7</b>	<b>25,4</b>	<b>6,3</b>	<b>12,8</b>
<b>2007</b>	<b>46,7</b>	<b>33,3</b>	<b>26,9</b>	<b>6,4</b>	<b>13,4</b>
<b>2008</b>	<b>47,4</b>	<b>34,8</b>	<b>28,2</b>	<b>6,6</b>	<b>12,6</b>
<b>2009</b>	<b>52,6</b>	<b>37,7</b>	<b>30,4</b>	<b>7,3</b>	<b>14,9</b>
<b>2010</b>	<b>49,6</b>	<b>35,3</b>	<b>28,9</b>	<b>6,4</b>	<b>14,3</b>
<b>2011</b>	<b>49,6</b>	<b>35,5</b>	<b>27,7</b>	<b>7,8</b>	<b>14,1</b>

2012	50,6	36,2	28,3	7,9	14,4
2013	51,8	37,6	29,3	8,3	14,1
2014 (СНС-1993)	52,0	37,8	29,9	7,8	14,2
2014 (СНС-2008)*	46,8	33,5	26,1	7,4	13,3
2015*	47,2	33,8	–	–	13,4

Источник: Росстат РФ; расчеты авторов.

\*Примечание: согласно обновленным данным Росстата, в 2014 г. доля оплаты труда в ВВП составила 47,5%, а в 2015 г. 47,8% ([http://www.gks.ru/free\\_doc/new\\_site/vvp/vvp-god/tab34.htm](http://www.gks.ru/free_doc/new_site/vvp/vvp-god/tab34.htm)). К сожалению, поскольку эти данные не содержат информации по отдельным секторам и видам оплаты, мы были вынуждены пользоваться необновленными данными из электронных таблиц «Показатели национальных счетов России в 2011–2015 годах» ([http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_main/rosstat/ru/statistics/accounts/](http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/accounts/)).

**Динамика удельных трудовых издержек в промышленности.** Любая современная экономика включает в себя обширный общественный сектор, выпуск которого (output) плохо поддается рыночной оценке и фактически измеряется по произведенным затратам (input). Поэтому в мировой практике оценки производительности труда для всей экономики традиционно рассматриваются как малодостоверные и используются лишь в крайних случаях: «В соответствии с практикой статистических служб большинства стран мира, анализ соотношения между реальными трудовыми расходами и производительностью проводится не для всей экономики, а только для определенных ее секторов, в которых, во-первых, высок удельный вес наемных работников, а во-вторых – выпуск рассчитывается не на основе затрат (как это имеет место, например, в общественном секторе). Обычно в качестве таких секторов фигурируют частный (предпринимательский) несельскохозяйственный сектор экономики (private (business) nonfarm sector) и обрабатывающая промышленность»<sup>34</sup>. Иными словами, оценки, относящиеся не ко всей экономике, а к более узким агрегатам, в частности – к промышленности, и более надежны, и более информативны.

Соответствующие данные представлены в Таблице 9.2<sup>35</sup>. Но прежде чем приступить к их обсуждению, стоит отметить, что переход от ОКОНХ к ОКВЭД сопровождался увеличением доли оплаты труда в ВДС промышленности на 4 п. п. (см. оценки, относящиеся к 2002 г.). Как следствие, примерно такую поправку необходимо делать, сравнивая результаты для начала и для конца рассматриваемого периода.

<sup>34</sup> Заработная плата в России: эволюция и дифференциация. М.: Изд. дом ГУ ВШЭ. 2007. С. 39.

<sup>35</sup> Росстат не публикует оценок скрытой оплаты труда в разрезе отдельных секторов. Кроме того, данные об отчислениях на социальное страхование работников также приводятся в его публикациях только в агрегированном виде для всей экономики в целом. Нами была разработана специальная методика вменения, позволяющая распределять эти агрегированные величины между секторами. См.: Капелюшников Р.И. Производительность и оплата труда: немного простой арифметики. / Вопросы экономики. 2014. № 3. С. 36-61.

Ситуация в промышленности складывалась во многом иначе, чем во всей экономике. Во-первых, в промышленности удельные трудовые издержки удерживались на протяжении всего периода 1997–2015 гг. на гораздо более низкой отметке, причем со временем этот разрыв только нарастал. Во-вторых, в конце рассматриваемого периода они были значительно (почти на 15 п. п.) ниже, чем в его начале (оценка с поправкой на переход от ОКОНХ к ОКВЭД; но даже без такой поправки снижение все равно оказывается очень значительным – порядка 10 п. п.). В-третьих, пик «дороговизны» рабочей силы в российской промышленности пришелся на 2003 г., а не на 2009 г., как это было характерно для всей экономики. В-четвертых, в промышленности амплитуда краткосрочных колебаний была еще сильнее. Переломными в этом отношении можно считать 2004–2005 гг., когда доля оплаты труда в ВДС промышленности «провалилась» сначала примерно на 10 п. п., а затем еще примерно на 5 п. п. И хотя в последующие годы удельные трудовые издержки в промышленности начали постепенно подрастать, этого роста все равно оказалось недостаточно, чтобы компенсировать столь глубокий провал. Более того, на протяжении большей части посткризисного периода (2010–2015 гг.) у доли оплаты труда в ВДС промышленности вновь наблюдалось снижение (четыре года из шести).

Показатели для официальной оплаты труда (без скрытых выплат) и для официальной заработной платы (без отчислений на социальное страхование работников) демонстрируют практически те же тренды, что и показатель общей доли оплаты труда в ВДС промышленности. Поразительно, но из этих оценок следует, что в 2015 г. затраты предприятий на официальную оплату труда находились (в относительном выражении) на самом низком уровне за весь период наблюдений (с поправкой на переход от СНС-1993 к СНС-2008)! Так, согласно этим оценкам, начиная с 2011 г. из каждого рубля добавленной стоимости, созданной в промышленности, на выплату официальной заработной платы у предприятий уходило примерно 25 копеек, а на выплату официальной заработной платы вместе с отчислениями в социальные фонды – чуть более 30 копеек. В эти годы рабочая сила обходилась им (в относительном выражении) почти на 40% дешевле (если не учитывать скрытые выплаты), чем в «пиковые» 1997 или 2003 гг.

---

**Таким образом, если применительно ко всей российской экономике можно говорить о примерной стабильности удельных трудовых издержек в период 1997–2015 гг., то применительно к российской промышленности — об их резком сокращении.**

Таким образом, если применительно ко всей российской экономике можно говорить о примерной стабильности удельных трудовых издержек в период 1997–2015 гг., то применительно к российской промышленности — об их резком сокращении.

Таблица 9.2 Доля оплаты труда в ВДС промышленности, 1997–2015 гг., %

Годы	В том числе:				
	Общая доля оплаты труда в ВДС	Доля в ВДС официальной оплаты труда (без скрытых выплат)	В том числе:		
			Доля в ВДС официальной заработной платы (без затрат на социальное страхование работников)	Доля в ВДС затрат на социальное страхование работников	Доля в ВДС скрытой оплаты труда
1997	46,9	42,2	29,9	12,3	4,7
1998	43,7	39,6	28	11,6	4,1
1999	35,3	31	22,3	8,7	4,3
2000	36,6	32,3	22,7	9,6	4,3
2001	44,7	39,9	29,6	10,3	4,8
2002 (ОКОНХ)	47,1	42	30,9	11,1	5,1
2002 (ОКВЭД)	51,2	46,0	34,0	12,0	5,2
2003	52,9	48,2	36,0	12,2	4,7
2004	42,2	38,4	29,0	9,4	3,8
2005	36,0	31,6	25,0	6,6	4,4
2006	36,6	31,0	24,8	6,2	5,6
2007	38,3	32,8	26,4	6,4	5,5
2008	38,7	32,7	26,5	6,2	6,0
2009	42,8	35,8	28,9	6,9	7,0
2010	38,8	32,5	26,5	6,0	6,3
2011	37,5	30,6	23,8	6,8	6,9
2012	37,8	31,1	24,3	6,8	6,7
2013	39,0	32,3	25,1	7,1	6,7
2014 (СНС–1993)	38,6	31,9	25,3	6,6	6,7
2014 (СНС–2008)	37,8	32,3	25,3	7,0	5,5
2015	36,2	31,0	–	–	5,2

Источник: Росстат РФ; расчеты авторов.

**Секторальная динамика удельных трудовых издержек.** Конечно, нельзя исключить, что представленные оценки дают искаженное представление о ситуации во всей российской промышленности. По ОКВЭД, в ее состав включаются три сектора — добыча полезных ископаемых; обрабатывающие производства; производство и распределение электроэнергии, газа и воды. Вполне возможно, что, например, в первом из них вследствие благоприятной конъюнктуры на мировых рынках стоимость рабочей силы, измеренная в единицах выпускаемой продукции, действительно быстро снижалась, тогда как в двух других затраты на оплату труда росли намного быстрее производительности.

---

### Масштабы относительного удешевления рабочей силы в добыче полезных ископаемых были огромными.

Чтобы проверить это предположение, мы произвели расчеты для трех указанных секторов за период 2002–2015 гг. (Как уже упоминалось, данные за более ранние годы по видам экономической деятельности недоступны.) Расчет производился по той же схеме, что для промышленности в целом. Полученные оценки представлены в Таблице 9.3.

---

### В добывающей промышленности на протяжении большей части рассматриваемого периода темпы прироста производительности. намного превосходили темпы прироста издержек на рабочую силу.

Из них следует, что масштабы относительного удешевления рабочей силы в добыче полезных ископаемых были огромными: общая доля оплаты труда в ВДС этого сектора сократилась в два с половиной раза — с 37,5% в 2002 г. до примерно 15% в настоящее время. Это предполагает, что в добывающей промышленности на протяжении большей части рассматриваемого периода темпы прироста производительности намного превосходили темпы прироста издержек на рабочую силу. Переломными вновь оказываются 2004–2005 гг., когда произошло сокращение сначала на 14 п. п., а затем еще на 6 п. п. В годы, предшествующие последнему экономическому кризису, доля оплаты труда в ВДС демонстрировала тенденцию к постепенному росту, однако в посткризисный период вновь пошла резко вниз.

---

### В настоящее время предприятия обрабатывающих производств «официально» тратят на оплату рабочей силы примерно на треть меньше, чем в начале 2000-х годов.

Столь «дешевой» (в относительном выражении) рабочей силой, как в 2011–2015 гг., российская добывающая промышленность не располагали никогда. Стоит также отметить, что доля выплат в социальные фонды, как следует из Таблицы 9.3, также сократилась за рассматриваемый период почти втрое — с 9% в его начале до примерно 3% в конце.

Таблица 9.3 Доля оплаты труда в ВДС добычи полезных ископаемых, обрабатывающих производств, производства и распределения, электроэнергетики, газа и воды, 2002–2015 гг., %

Годы	Добыча полезных ископаемых					Обрабатывающие производства	
	Общая доля оплаты труда в ВДС	Доля официальной оплаты труда в ВДС (без скрытых выплат)	Доля официальной заработной платы в ВДС (без затрат на социальное страхование работников)	Доля затрат на социальное страхование работников	Доля скрытой оплаты труда	Общая доля оплаты труда в ВДС	Доля официальной оплаты труда в ВДС (без скрытых выплат)
2002	37,5	35,9	26,5	9,4	1,6	56,8	49,0
2003	36,8	34,4	25,7	8,7	2,4	59,7	53,0
2004	22,6	22,6	17,0	5,6	0	51,8	45,1
2005	16,6	16,6	13,2	3,4	0	45,0	37,0
2006	16,5	16,5	13,2	3,3	0	46,1	36,2
2007	17,2	17,2	13,8	3,4	0	47,6	37,9
2008	17,3	17,3	14,0	3,3	0	47,6	37,5
2009	19,1	19,1	15,4	3,7	0	55,7	42,7
2010	15,7	15,7	12,9	2,8	0	52,1	40,0
2011	14,2	14,2	11,1	3,1	0	51,6	38,3
2012	14,3	14,3	11,2	3,1	0	52,4	39,3
2013	15,5	15,5	12,1	3,4	0	52,8	39,9
2014 (СНС–1993)	15,7	15,7	12,5	3,3	0	51,2	38,6
2014 (СНС–2008)	17,6	15,8	12,4	3,5	1,7	48,2	39,0
2015	16,7	15,1	–	–	1,6	46,0	37,4

Обрабатывающие производства (продолжение)			Производство и распределение электроэнергии, газа и воды				
Доля официальной заработной платы в ВДС (без затрат на социальное страхование работников)	Доля затрат на социальное страхование работников	Доля скрытой оплаты труда	Общая доля оплаты труда в ВДС	Доля официальной оплаты труда в ВДС (без скрытых выплат)	Доля официальной заработной платы в ВДС (без затрат на социальное страхование работников)	Доля затрат на социальное страхование работников	Доля скрытой оплаты труда
36,2	12,8	7,8	50,3	50,3	37,2	13,1	0
39,6	13,4	6,7	51,9	51,9	38,8	13,1	0
34,1	11,0	6,7	47,4	47,4	35,8	11,6	0
29,3	7,7	8,0	51,8	51,8	41,0	10,8	0
28,9	7,3	9,9	51,9	51,9	41,5	10,4	0
30,6	7,3	9,7	54,9	54,9	44,3	10,6	0
30,4	7,1	10,1	53,1	53,1	43,1	10,0	0
34,5	8,2	13,0	45,5	45,5	36,8	8,7	0
32,7	7,3	12,1	45,1	45,1	36,9	8,2	0
29,8	8,5	13,3	45,6	45,6	35,5	10,1	0
30,7	8,6	13,1	49,7	49,7	38,9	10,8	0
31,1	8,8	12,8	48,9	48,9	38,1	10,8	0
30,6	8,0	12,6	50,5	50,5	40,1	10,5	0
30,5	8,5	9,2	53,1	53,1	41,5	11,6	0
–	–	8,7	54,4	54,4	–	–	0

Источник: Росстат РФ; расчеты авторов.

Обращаясь к обрабатывающим производствам, мы видим сходную, хотя и не столь драматическую картину. Общая доля оплаты труда в ВДС этого сектора сократилась с почти 60% в 2003 г. до менее 50% в настоящее время (с поправкой на переход от СНС-1993 к СНС-2008). Сокращение доли официальной оплаты труда было еще более сильным: с 53% в 2003 г. до 37% в 2015 г. Иными словами, в настоящее время предприятия обрабатывающих производств «официально» тратят на оплату рабочей силы примерно на треть меньше, чем в начале 2000-х годов. Частично это было связано с существенным сокращением отчислений на социальное страхование работников: если в 2003 г. у предприятий обрабатывающих производств на это уходило почти 13% из всей суммы валовой добавленной стоимости, то в настоящее время — только 8%.

---

### Единственным сектором промышленности, в котором выраженного тренда к относительному удешевлению рабочей силы не наблюдалось, были производство и распределение электроэнергии, газа и воды.

Единственным сектором промышленности, в котором выраженного тренда к относительному удешевлению рабочей силы не наблюдалось, были производство и распределение электроэнергии, газа и воды: и в начале, и в конце рассматриваемого периода из каждого рубля валовой добавленной стоимости на оплату труда здесь уходило чуть более 50 копеек. Важное отличие от ситуации в добывающих и обрабатывающих производствах было связано с тем, что в кризисном 2009 г. доля оплаты труда в ВДС данного сектора не выросла, как в них, а упала (причем резко — почти на 8 п. п.).

Итак, в двух из трех секторов российской промышленности в 2002–2015 гг. наблюдалось удешевление рабочей силы, если измерять ее стоимость в единицах производимой предприятиями продукции: сверхактивное — в добыче полезных ископаемых, весьма ощутимое — в обрабатывающих производствах. Это предполагает, что на протяжении данного периода производительность росла в них намного быстрее, чем реальная заработная плата.

Отраслевая динамика удельных трудовых издержек. При переходе на более высокий уровень дезагрегирования по отдельным видам экономической деятельности мы получаем сходные результаты. В публикациях Росстата данные в такой детализированной разработке доступны только с 2003 г. Мы ограничимся обсуждением одного показателя — доли официальной оплаты труда в ВДС. Разность в значениях этого показателя (в процентных пунктах) для граничных лет — 2003 и 2015 гг. — по отдельным видам экономической деятельности отражена на Рисунке 9.1 и Рисунке 9.2.

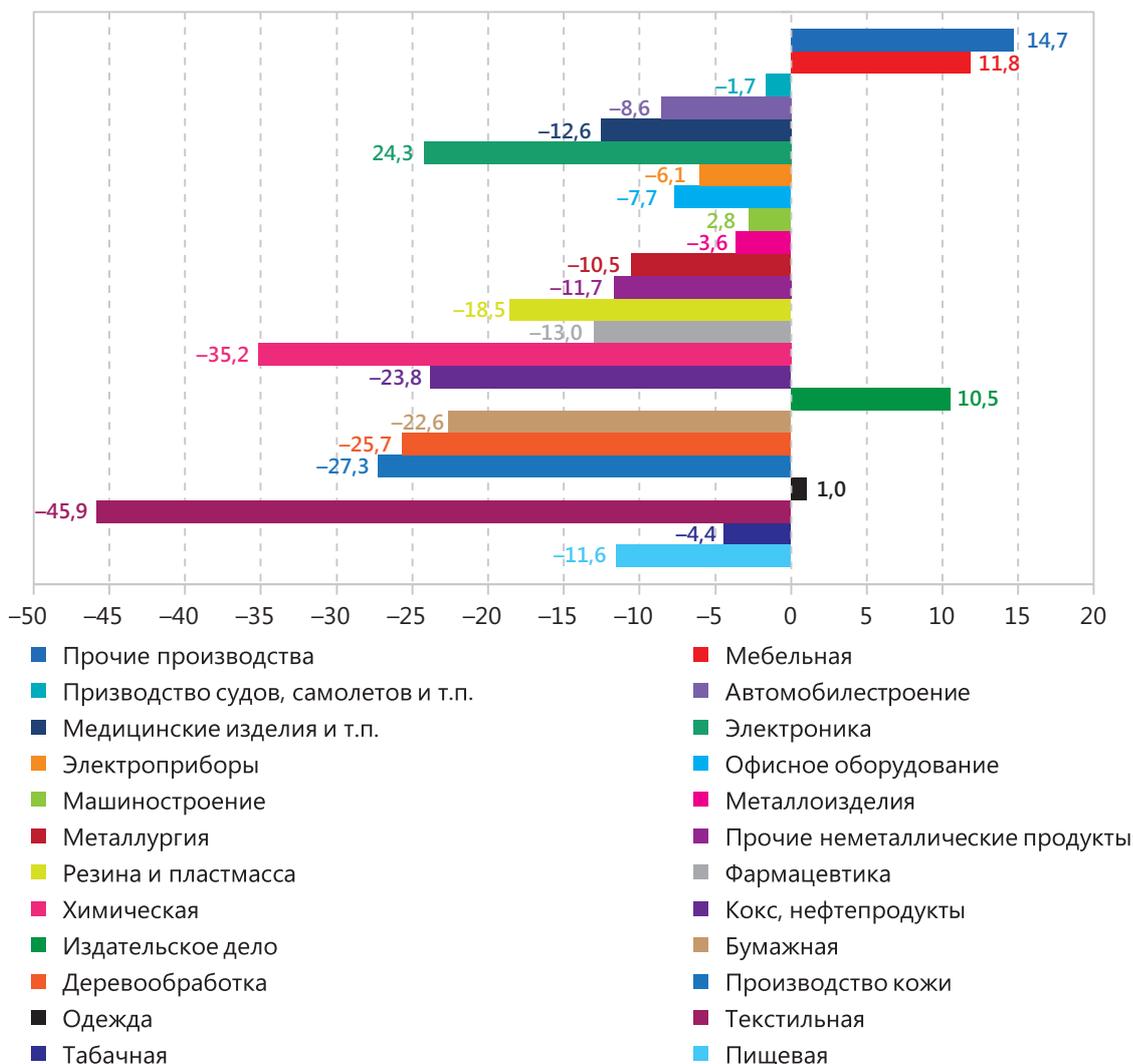
---

### Эти оценки рисуют картину удешевления рабочей силы практически во всех сегментах российской промышленности.

Эти оценки рисуют картину удешевления рабочей силы (в относительном выражении) практически во всех сегментах российской промышленности (а также в сельском хозяйстве). Действительно, в добыче полезных ископаемых увеличение доли оплаты труда в ВДС за 2003–2015 гг. не наблюдалось ни в одном из видов экономической

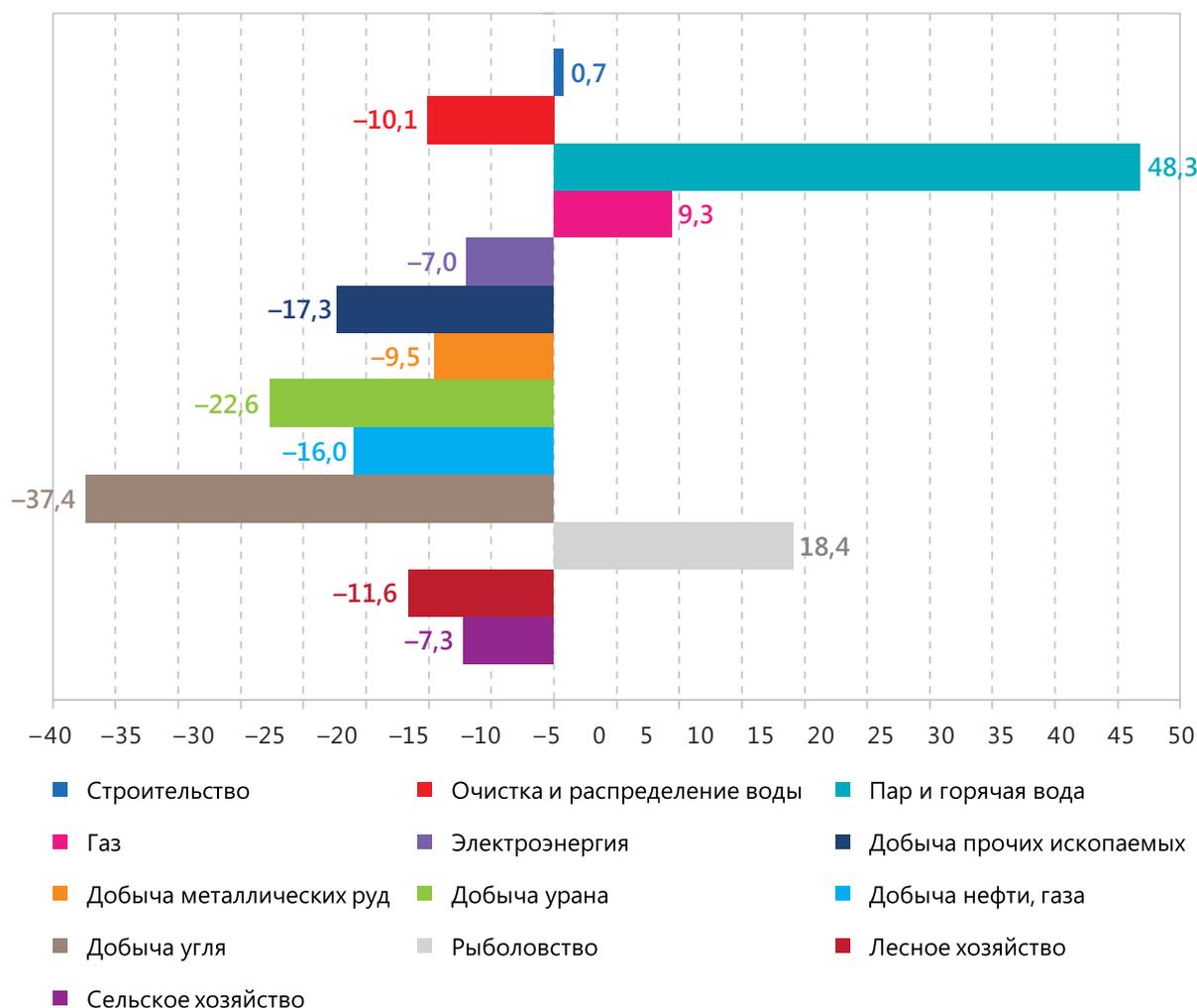
деятельности; в обрабатывающих производствах – имело место в трех (издательское дело, производство мебели, прочие обрабатывающие производства); в секторе производства и распределения электроэнергии, газа и воды – в двух (производство и распределение газа, производство и распределение тепловой энергии). Во всех остальных она уменьшилась, причем в большинстве случаев очень значительно. Например, в добыче угля, текстильном и химическом производстве удельные трудовые издержки упали примерно на 40 п. п.; в добыче урана, производстве изделий из кожи, деревообработке, производстве бумаги, производстве нефтепродуктов, электронике – примерно на 25 п. п.; в добыче нефти, добыче прочих ископаемых, фармацевтике, производстве неметаллических изделий, производстве медицинских изделий – примерно на 15 п. п. Отметим, что существенно (почти на 10 п. п.) они сократились также в таком ключевом подсекторе обрабатывающих производств как производство автомобилей.

Рисунок 9.1 Разность между долями оплаты труда в ВДС по подсекторам обрабатывающих производств, 2003–2015 гг., процентных пунктов



Источник: Росстат

Рисунок 9.2 Разность между долями оплаты труда в ВДС по подсекторам сельского хозяйства, добычи полезных ископаемых, производства и распределения электроэнергии, газа и воды и строительства, 2003–2015 гг., процентных пунктов



Источник: Росстат

Как видим, тренд к относительному удешевлению рабочей силы не ограничивался каким-то сравнительно небольшим набором отраслей. Он носил почти универсальный характер, захватывая подавляющее большинство различных сегментов российской промышленности.

**Подведем итоги.** Как показывают приведенные расчеты, за 1997–2015 гг. доля оплаты труда в ВВП выросла примерно на 1 п. п. Это означает, что, по данным СНС, на протяжении всего этого периода кумулятивные темпы прироста производительности труда и его оплаты практически совпадали. В то же время на коротких временных интервалах никакого фиксированного соотношения между ними не просматривалось, циклы относительного удешевления рабочей силы чередовались с циклами ее относительного удорожания. В промышленности ситуация была иной: доля оплаты труда в ВДС

упала примерно на треть, что однозначно свидетельствует об опережающем росте производительности труда. Важно, что подобная картина наблюдалась не только для промышленности в целом, но и для подавляющего большинства ее подсекторов. Можно поэтому говорить о внушительной экономии на трудовых издержках, которую российским промышленным предприятиям удалось получить в период 1997–2015 гг. за счет опережающего роста производительности труда по сравнению с ростом его оплаты. Эта экономия позволяла им частично или полностью компенсировать нарастание иных видов издержек. Парадоксально, но если во всей экономике доля оплаты труда находится в настоящее время вблизи исторического максимума, то в промышленности – вблизи исторического минимума.

---

**Снижение относительных издержек на рабочую силу в торгуемых секторах российской экономики было нейтрализовано их ростом в неторгуемых секторах (прежде всего — отраслях сферы услуг), что способствовало стабилизации доли оплаты труда в ВВП.**

Отсюда можно сделать вывод, что снижение относительных издержек на рабочую силу в торгуемых секторах российской экономики было нейтрализовано их ростом в неторгуемых секторах (прежде всего — отраслях сферы услуг), что способствовало стабилизации доли оплаты труда в ВВП<sup>36</sup>. Впрочем, о росте доли оплаты труда в ВДС сферы услуг следует говорить с большой осторожностью, учитывая, с какими проблемами сопряжено измерение выпуска во многих ее отраслях. (Скажем, из-за того, что в общественном секторе выпуск фактически измеряется по затратам, доля оплаты труда в нем неизбежно оказывается завышенной.) Но в любом случае было бы странно предполагать, что увеличение удельных трудовых издержек в неторгуемых секторах российской экономики могло служить фактором, подрывающим конкурентоспособность ее торгуемых секторов.

---

<sup>36</sup> Такое соотношение хорошо вписывается в известную концепцию «болезни издержек» У. Баумоля.

# 10.

## Занятость и заработная плата в бюджетном секторе

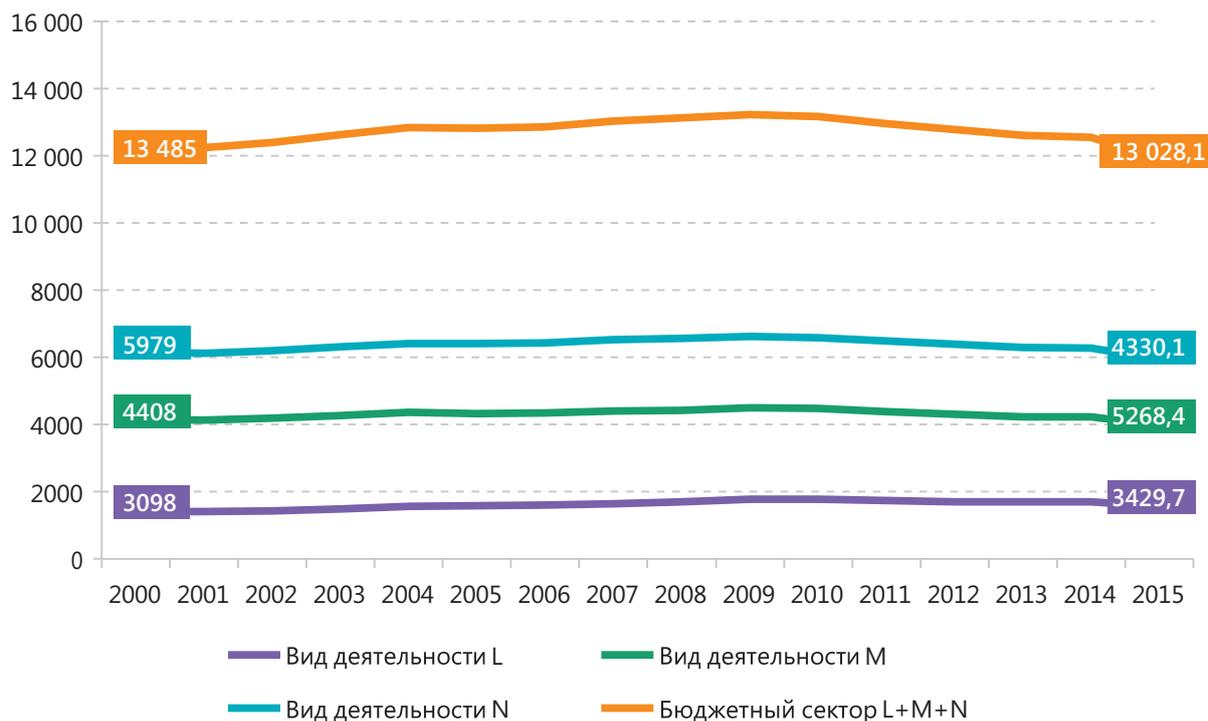
Равная оплата за равный труд является одним из принципов рыночной экономики. Он относится и к работникам бюджетного и небюджетного секторов, но часто и по разным причинам нарушается. Каковы различия в оплате труда российских бюджетников и работников небюджетных отраслей? Действует ли принцип равной оплаты за равный (по производительности) труд? Учитывая тот факт, что численность в российском бюджетном секторе является сильно инерционной и трудно поддающейся подстройке, именно параметры заработной платы оказываются балансирующими. Анализ показывает, что недоплата работникам бюджетного сектора по отношению к сопоставимым (с аналогичными наблюдаемыми характеристиками) работникам небюджетного сектора составляла в среднем около 30%. Частичные институциональные интервенции в систему формирования заработной платы бюджетников последних десятилетий не привели к устранению межсекторного разрыва, хотя реализация Указа Президента №597 в 2013–2014 гг. сократила его. Решение проблемы устранения межсекторного разрыва, по-видимому, связано с реформированием институционального механизма установления заработных плат в бюджетном секторе. Уровни оплаты должны складываться под более сильным влиянием альтернативных ставок для сопоставимых работников небюджетного сектора.

Функционирование рынка труда во многом зависит от масштаба и структуры бюджетного сектора и особенностей формирования заработной платы в нем. В данном разделе под бюджетным сектором мы понимаем организации, финансируемые из бюджетов разных уровней и специализирующиеся на производстве общественных благ. Речь идет, прежде всего, про такие виды деятельности как образование, здравоохранение и государственное управление.

Бюджетный сектор является работодателем для значительной части рабочей силы. Согласно Рисунку 10.1, на протяжении всего периода 2000–2015 гг. на долю основных отраслей бюджетного сектора приходилась примерно пятая часть (21%) всех занятых. За весь анализируемый период занятость в нем снизилась на 4%, что составляет примерно 400 тыс. человек. Начиная с 2001 г., наблюдается незначительное увеличение количества бюджетников,

но рост более чем за 10 лет (к 2010 г.) составил чуть больше 7% или около 1 млн. человек. За последние 5 лет занятость в нем снизилась примерно на 1,4 млн. человек. Численность занятых в здравоохранении мало изменилась за весь исследуемый период, а численность персонала в образовании не менялась до 2010 г., но затем сократилась примерно на 7%. Основной рост занятости до 2010 г. пришелся на государственное управление, численность в котором возросла более чем на четверть.

Рисунок 10.1 Динамика среднегодовой численности занятых в бюджетном секторе, 2000–2015 гг. (тыс. чел.)



Источники: «Труд и занятость в России» 2007–2015 гг., данные за 2015 г. — доклад «Социально-экономическое положение России», 2015 г., Росстат.

## Совокупный фонд оплаты труда бюджетников составляет около одной пятой всего консолидированного бюджета страны.

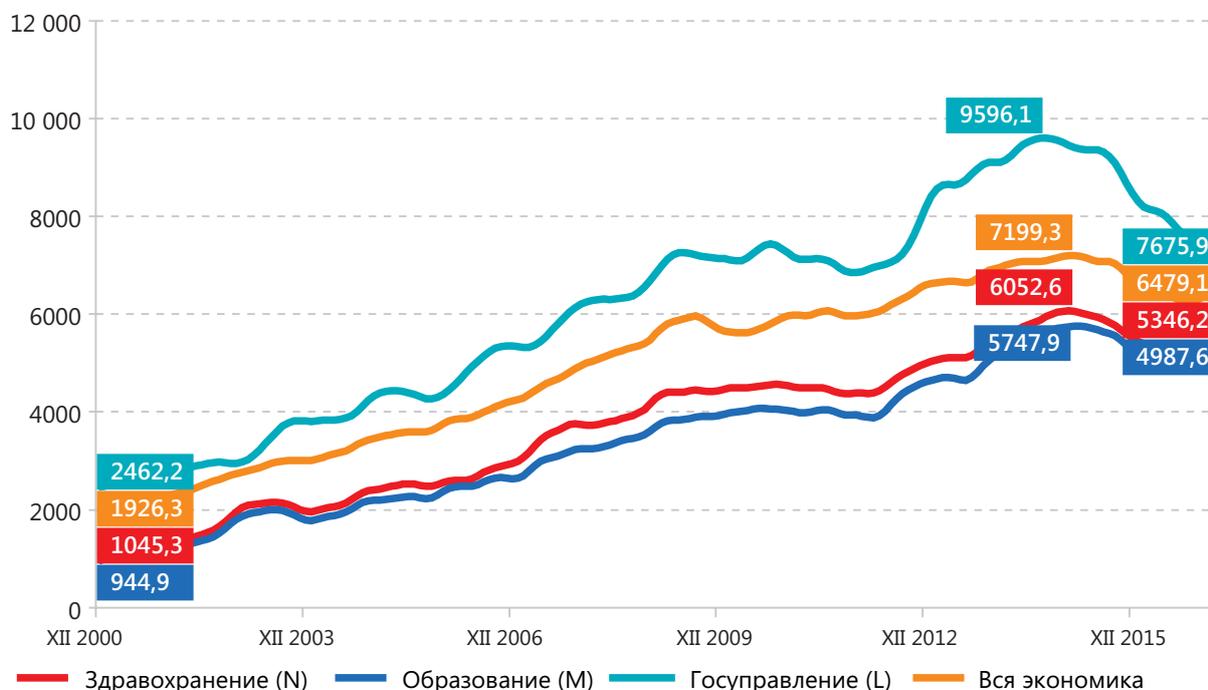
Совокупный фонд оплаты труда бюджетников составляет около одной пятой<sup>37</sup> всего консолидированного бюджета страны. Его увеличение влияет не только на государственные расходы, но и на формирование заработных плат в небюджетном секторе. Одним из важных элементов политики на рынке труда является создание таких механизмов, которые бы поддерживали паритет в оплате за равный труд в разных секторах, в частности бюджетном и небюджетном секторах. И недоплата бюджетников относительно сопоставимых работников небюджетного сектора, и переплата им, чреват

<sup>37</sup> Согласно данным Федерального казначейства РФ, в 2015 г. доля расходов на оплату труда и начисления на выплаты по оплате труда в общих расходах консолидированного бюджета составляла 18,9% (<http://roskazna.ru/ispolnenie-byudzheto/federalnyj-byudzheto/183>).

разнообразными проблемами как для рынка труда в целом, так и для благосостояния работников обоих секторов. Поэтому проблема оплаты труда в бюджетном секторе всегда находится в фокусе политики.

Рисунок 10.2 иллюстрирует различия в средних заработных платах и их динамике по выделенным видам деятельности за 2000–2016 гг. Данный рисунок показывает «грубые» (безусловные) различия, которые не учитывают профессиональный и демографический состав секторов. В образовании и здравоохранении на протяжении всего периода заработная плата отставала в среднем на 30–40% от всей экономики, в то время как в государственном управлении – превышала на 15–20%. Финансовый кризис 2009 г. привел к сокращению реальной заработной платы в небюджетном секторе, но слабее повлиял на заработные платы работников образования и здравоохранения. Начиная с 2013 г. (а для государственного управления с 2012 г.), наблюдается существенный рост заработной платы работников бюджетного сектора, который опережал темпы роста заработной платы по экономике в целом. С середины 2014 г. сложившаяся экономическая обстановка привела к существенному сокращению реальных заработных плат по всей экономике. Реальные заработные платы работников государственного управления вернулись на уровень 2008 года. Тренды заработных плат работников здравоохранения и образования практически полностью повторяют общеэкономическую картину.

Рисунок 10.2 Динамика реальных заработных плат по видам деятельности М, N и L и экономики в целом (январь 2000 – март 2016 гг.), в ценах января 2000 г.



Источники: доклады «Социально-экономическое положение России», Росстат.

Примечания. 1) Данные по всей экономике включают виды деятельности М, N и L. 2) Данные дефлированы к ценам января 2000 г. с помощью ежемесячного ИПЦ. 3) Данные сглажены на сезонность с помощью Census X12 в EViews.

Институты формирования заработной платы в России устроены так, что организации бюджетного сектора устанавливают уровни вознаграждения своим сотрудникам в зависимости от бюджетных ограничений и имеющейся численности, но без привязки к ставкам оплаты на внешнем рынке труда. Это позволяет поддерживать численность занятых, но за счет более низкой оплаты труда. Правительством РФ неоднократно предпринимались различные меры, направленные на сокращение различий в оплате труда работников бюджетного и небюджетного секторов. Среди них – повышения МРОТ, введение новой системы оплаты труда (НСОТ<sup>38</sup>) работников бюджетного сектора, и, наконец, Указ Президента № 597 (2012 г.)<sup>39</sup>. Настоящий указ зафиксировал целевые показатели заработных плат для основных профессиональных групп (врачей, учителей, научных сотрудников и т. д.), основанные на соотношениях с региональной средней заработной платой. При этом он не предусматривал целевые показатели оплаты низкоквалифицированного вспомогательного и обслуживающего персонала бюджетного сектора.

---

**Институты формирования заработной платы в России устроены так, что организации бюджетного сектора устанавливают уровни вознаграждения своим сотрудникам в зависимости от бюджетных ограничений и имеющейся численности, но без привязки к ставкам оплаты на внешнем рынке труда.**

Поставленные Указом задачи предполагают резкое увеличение относительной заработной платы работников бюджетного сектора. Однако такое повышение заработных плат автоматически сдвигает вверх среднюю региональную заработную плату. Таким образом данный механизм потенциально вводит циклическую гонку заработных плат: повышение оплаты труда в бюджетном секторе до среднего регионального уровня повышает и сам этот уровень, и подталкивает вверх альтернативную заработную плату. Согласно Таблице 10.1, эта система начала эффективно функционировать в 2013 году, а уже в 2015 г. наблюдался средний прирост заработных плат выделенных категорий персонала почти на 25%. Стоит отметить, что данные повышения заработных плат работникам бюджетного сектора происходили наряду с введением строгого административного контроля за ходом выполнения указа и выделением дополнительного финансирования из консолидированного бюджета РФ.

---

<sup>38</sup> Постановление правительства РФ №583 «О введении новых систем оплаты труда...» от 05 августа 2008 г.

<sup>39</sup> Указ Президента РФ № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» от 07.05.2012 г.

Таблица 10.1 Отношение заработных плат категорий персонала бюджетного сектора к средним региональным показателям, 2013 – 2015 гг., РФ

Категория персонала	Цель (в % к средней зарплате в регионе)	I кв. 2013	2013	2014	2015
Врачи	<b>200%</b>	<b>126,2%</b>	<b>141,0%</b>	<b>141,8%</b>	<b>156,0%</b>
Младший медицинский персонал	<b>100%</b>	<b>43,2%</b>	<b>47,8%</b>	<b>49,5%</b>	<b>54,8%</b>
Средний медицинский персонал	<b>100%</b>	<b>74,2%</b>	<b>80,4%</b>	<b>80,7%</b>	<b>88,0%</b>
Педагоги дошкольных образовательных учреждений	<b>100%</b>	<b>91,8%</b>	<b>94,9%</b>	<b>94,3%</b>	<b>94,4%</b>
Педагоги общего образования	<b>100%</b>	<b>93,9%</b>	<b>96,9%</b>	<b>96,7%</b>	<b>106,3%</b>
Преподаватели и мастера СПО и НПО	<b>100%</b>	<b>77,1%</b>	<b>83,9%</b>	<b>84,9%</b>	<b>93,5%</b>
Преподаватели учреждений высшего профессионального образования	<b>200%</b>	<b>112,1%</b>	<b>134,9%</b>	<b>144,4%</b>	<b>165,2%</b>

Источник: Федеральное статистическое наблюдение в сфере оплаты труда отдельных категорий работников социальной сферы и науки, Росстат, 2013–2015 гг.

Соблюдение принципа равной оплаты за равный труд предполагает, что сравниваются работники с одинаковыми производительными характеристиками, но занятые в различных секторах. Это означает сравнение идентичных (по характеристикам) представителей бюджетного и небюджетного секторов. Эмпирические оценки величины межсекторного разрыва заработных плат работников на российском рынке труда при контроле на основные наблюдаемые характеристики индивидов, рабочих мест и регионов, показывают, что заработная плата работников бюджетного сектора остается значительно ниже заработной платы работников небюджетного сектора.

Согласно Рисунку 10.3, в течение 2000–2014 гг. разрыв заработных плат составлял в среднем около 27% в пользу небюджетников. Введение НСОТ в бюджетном секторе в 2011 году не оказало значимого влияния на величину межсекторного разрыва заработных плат. В то же время введение Указа Президента №597 сократило разрыв почти на 20% (т. е. на 4–5 п. п.). Приведенный выше анализ показывает, что в России на протяжении последнего десятилетия наблюдается значимый и устойчивый во времени отрицательный межсекторный разрыв. Относительная недоплата работникам бюджетного сектора по отношению к сопоставимым (с аналогичными наблюдаемыми характеристиками) работникам небюджетного сектора составляла в среднем около 30%.

Рисунок 10.3 Оценки межсекторного разрыва в оплате труда<sup>40</sup>, %

Источники: Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ, 2000–2014 гг.

К сожалению, из-за отсутствия информации ряд факторов, которые могут выступать в роли неденежной компенсации (например, в бюджетном секторе низкий уровень травматизма и профессиональных заболеваний, длиннее отпуск, полнее соблюдается трудовое законодательство и т. п.) остается неучтенным. Возможно, их более полный учет сократил бы межсекторный разрыв. Из-за сложности измерения остаются также неучтенными неформальные платежи, которые существуют в медицинских и образовательных учреждениях. Однако вряд ли даже совокупное влияние всех этих факторов может объяснить 30%-й «штраф».

Сокращение разрывов в 2013–2014 гг. является прямым следствием реализации Указа, в результате реализации которого заработная плата высоко- и среднеквалифицированного персонала оказалась «привязанной» к региональным средним значениям заработных плат.

Повышение благосостояния бюджетников – одно из важных направлений социальной политики. Политика зарплатообразования на рынке труда в бюджетном секторе влияет не только на него, но и на небюджетный сектор, и на весь рынок труда. Для ликвидации проблемы недоплаты работникам бюджетного сектора по отношению к небюджетникам необходимы такие институциональные преобразования в механизмах зарплатообразования (наряду с возможным увеличением финансирования образования и здравоохранения), которые позволяли бы автоматически поддерживать межсекторный паритет в оплате труда сопоставимых работников.

<sup>40</sup> Отрицательное значение оценки разрыва объясняется тем, что базовой категорией для сравнения являются работники небюджетного сектора.

## Неравенство заработных плат

Дифференциация заработных плат устойчиво снижается, начиная с начала 2000-х годов. Этот процесс шел быстрее в период экономического роста и замедлился после кризиса 2008–2009 гг. Несмотря на снижение, Россия продолжает оставаться страной с высоким уровнем неравенства заработных плат. Основным источником выравнивания явились изменения, происходившие в нижней части распределения. Причины сокращения дифференциации включают снижение межрегионального неравенства, сокращение отдачи от образования на фоне роста доли высокообразованных работников, перераспределение занятости между отраслями и повышение минимального размера оплаты труда.

**Динамика неравенства.** Вопреки распространенному мнению, еще до начала переходного периода уровень дифференциации заработков в России был выше, чем в большинстве европейских стран. В конце 1980-х годов децильный коэффициент для заработных плат (отношение 9-го дециля к 1-му децилю) в России составлял около 3,3, что было сопоставимо с тогдашним уровнем неравенства в европейских странах с либеральной экономической моделью<sup>41</sup>. Самый большой скачок неравенства произошел в 1992–1993 гг.: коэффициент Джини для заработных плат вырос с 0,22 в начале 1990-х до 0,5 в середине 1990-х гг.; децильный коэффициент увеличился до 10<sup>42</sup>. При этом стремительный рост неравенства наблюдался по всей шкале распределения: как в верхней, так и в нижней части.

Заметим, что все оценки для первой половины 1990-х годов сделаны на агрегированных данных и являются приблизительными. Более точные оценки дифференциации заработков на основе микро-данных становятся доступны только с середины 1990 гг. С 1994 г. основными источниками данных становятся выборочные обследования о распределении работников организаций по размерам начисленной заработной платы и РМЭЗ-ВШЭ. Обследования Росстата охватывают только работников крупных и средних предприятий, которые к настоящему времени составляют менее половины всех занятых. РМЭЗ-ВШЭ дает более широкий срез рынка труда, включая работников малых предприятий и неформального сектора, но выборка этого обследования смещена в сторону низкодоходных групп.

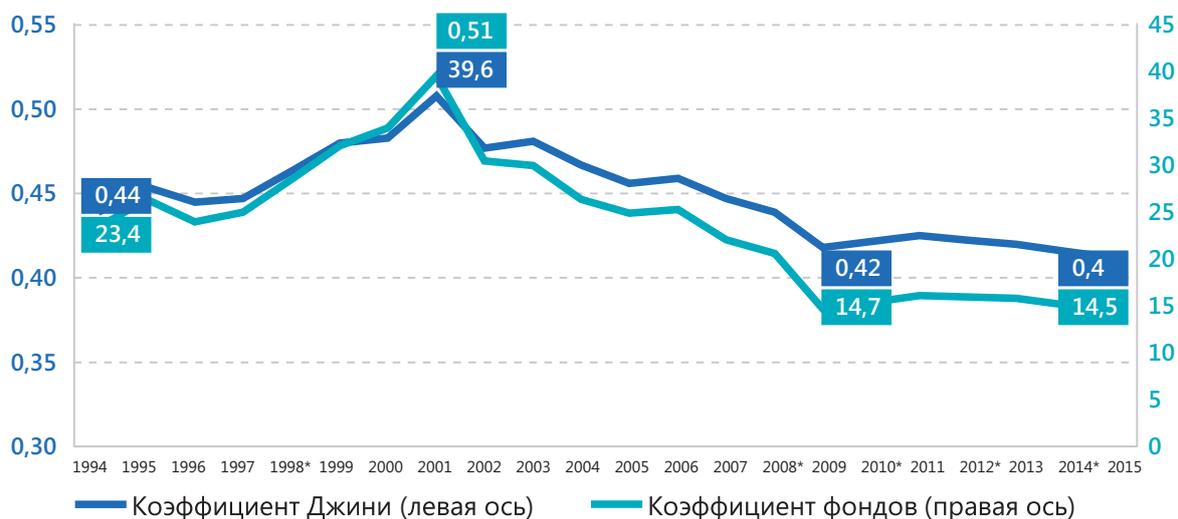
<sup>41</sup> Atkinson A., Micklewright J. (1992). *Economic Transformation in Eastern Europe and the Distribution of Income*. Cambridge: Cambridge Univ. Press.

<sup>42</sup> Flemming J., Micklewright J. (1999). *Income Distribution, Economic Systems and Transition*. In: «Handbook of Income Distribution» Atkinson A., Bourguignon F. (eds.). Elsevier Science BV.

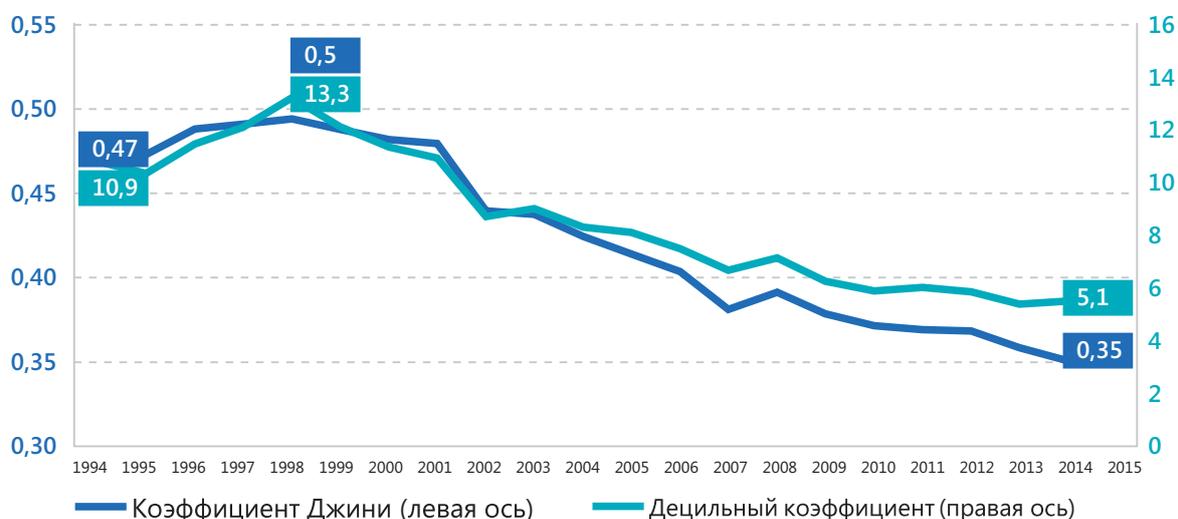
Несмотря на различия в методологии, оба источника указывают на схожие тренды в неравенстве заработков в период после 1994 г. (Рисунок 11.1). Во второй половине 1990-х рост дифференциации замедлился, но не прекратился. Устойчивое снижение начинается с 2002 г. К 2015 г. коэффициент Джини сократился до 0,35 по данным РМЭЗ-ВШЭ (–30% по сравнению с прежним максимумом) и до 0,41 по данным Росстата (–20%). На сокращение дифференциации указывают и другие стандартные индексы неравенства.

Рисунок 11.1 Дифференциация заработных плат, месячные заработные платы

А. Росстат



Б. РМЭЗ-ВШЭ

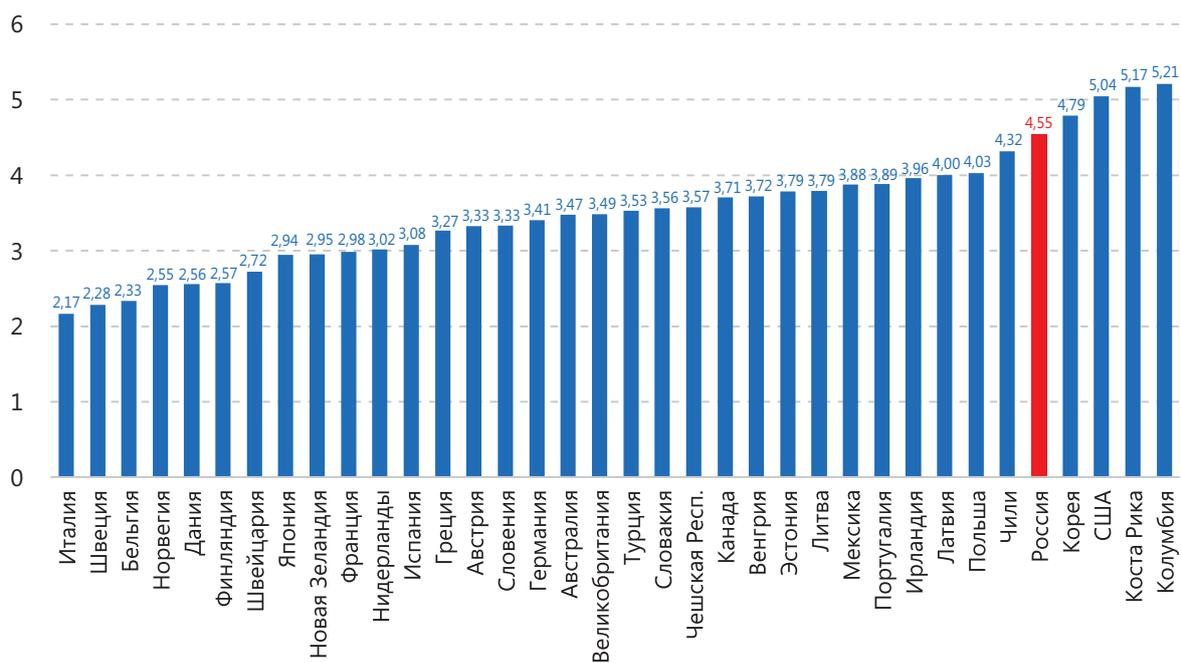


Источник: Верхняя панель на основе выборочного обследования о распределении работников организаций по размерам начисленной заработной платы. Нижняя панель – по данным РМЭЗ-ВШЭ о заработной плате, выплаченной по основному месту работы за последние 30 дней.

Примечание: звездочкой отмечены годы, в которые обследования не проводились. На Рис.1 А: 1998 и 2008 гг. – оценки Росстата; 2010, 2012, 2014 гг. – интерполяция. На Рис. 1Б: 1997 и 1999 г. – интерполяция.

Россия продолжает оставаться страной с очень высоким уровнем неравенства заработных плат (Рисунок 11.2). Схожий уровень наблюдается в США и странах Южной Америки. Большинство европейских стран имеют более низкие показатели дифференциации заработков (для всех стран кроме России оценки приведены по данным до налогообложения, учет налогов ведет к дальнейшему снижению неравенства). Впрочем, из-за использования плоской шкалы подоходного налога в России, в отличие от других стран, различия в неравенстве до и после налогообложения невелики.

Рисунок 11.2 Рейтинг стран по величине децильного коэффициента ( $D9/D1$ ), заработные платы

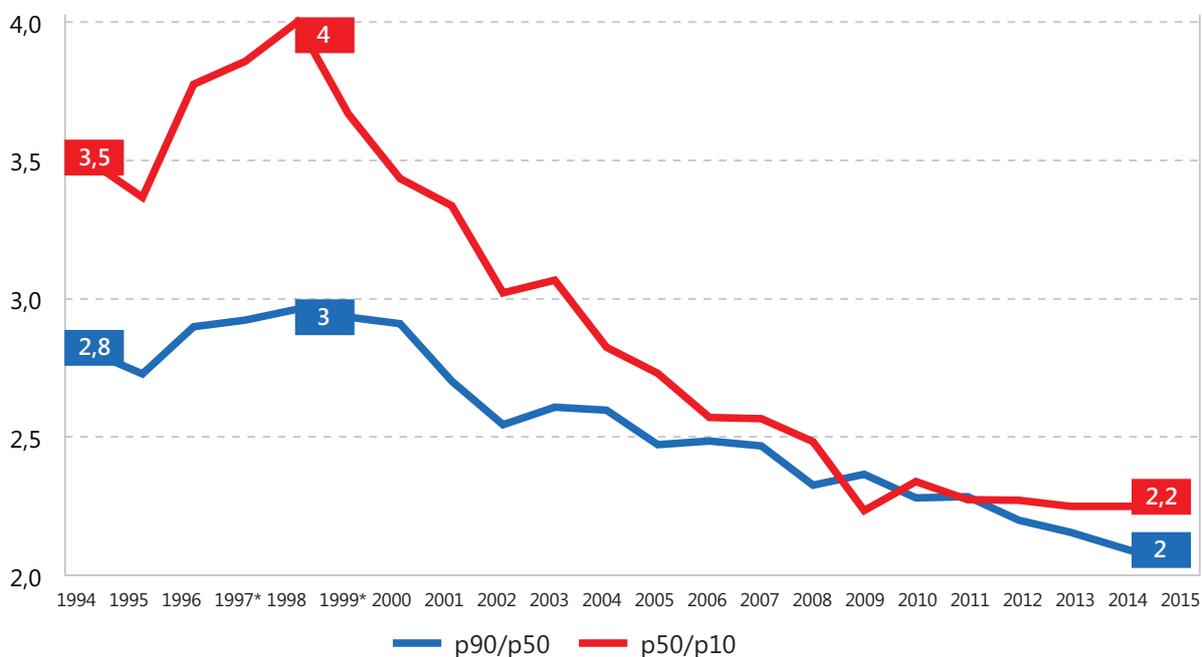


Источник: Все кроме России – OECD.Stat (самое позднее значение для каждой страны за 2012–2015 гг., для большинства стран – 2014 г.; рассчитано по валовым заработным платам работников, отработавших полное рабочее время). Россия – РМЭЗ-ВШЭ (2015 г.; рассчитано по чистым заработным платам работников, отработавших не менее 140 часов за последний месяц).

Основным источником снижения дифференциации заработков после 2002 г. были изменения, происходившие в нижней части распределения. Они отражают опережающий рост заработков низкооплачиваемых работников по сравнению с высокооплачиваемыми. Между 1998 и 2015 гг. децильный коэффициент для нижней части распределения (отношение 5-го дециля к 1-му) сократился на 44% (Рисунок 11.3). Выравнивание заработных плат наблюдалось и среди высокооплачиваемых работников, но более медленными темпами – децильный коэффициент для верхней части распределения снизился на 31%. Результатом неравномерного сокращения неравенства стало снижение концентрации трудовых доходов в руках высокооплачиваемых работников и заметное перераспределение общей суммы трудовых доходов в пользу низкооплачиваемых работников. Так, по данным Росстата, доля суммарных заработков 20% работников с самыми низкими заработными платами выросла с 2001 по 2015 гг. почти вдвое – с 3 до

5,7%, а доля 20% наиболее высокооплачиваемых работников сократилась с 56 до 48%. Об относительном улучшении положения низкооплачиваемых работников свидетельствует и снижение доли работников с заработной платой ниже 2/3 от медианной заработной платы. Доля таковых упала с 33% в середине 1990-х гг. до 25% в 2015 г.

Рисунок 11.3 Динамика децильных коэффициентов для разных частей распределения



Источник: РМЭЗ-ВШЭ. По часовой заработной плате, выплаченной по основному месту работы за последние 30 дней; для работников 18-60 лет, отработавших не менее 140 часов за последний месяц.

Вместе с тем, снижение неравенства в нижней части распределения происходило лишь в период бурного экономического роста. Кризис 2008–2009 гг. и последующая стагнация привели к прекращению выравнивания зарплаток в нижней части распределения, отношение 5-го дециля к 1-му практически не менялось с 2009 г. Снижение неравенства в верхней части распределения было более медленным в период экономического роста, однако оказалось более устойчивым — оно продолжилось и после 2009 г.

**Почему менялось неравенство?** Потенциальные причины изменения уровня неравенства можно разделить на две большие группы. Первую группу составляют факторы, связанные с воздействием рыночных сил — с изменениями в спросе и предложении на рынке труда. Эти процессы ведут к трансформации структуры рабочей силы с точки зрения ее демографического, образовательного, профессионально-квалификационного состава и к изменению относительных заработных плат отдельных групп работников. На стороне спроса на труд основную роль играют технологические инновации, глобализация производства и развитие международной торговли. В переходных экономиках к этому списку следует добавить структурные изменения, вызванные развитием частного сектора и становлением рыночных институтов. На стороне предложения труда ключевое воздействие на неравенство оказывают тенденции в сфере образования — расширение

охвата высшим образованием и изменение отдачи от образования. Кроме того, значительный вклад могут вносить демографические факторы, такие как миграция и старение населения. Вторая группа факторов, определяющих динамику неравенства, связана с функционированием институтов рынка труда: деградацией роли профсоюзов, политикой минимальной заработной платы, налогообложением заработной платы, эволюцией регулирования в области защиты занятости и антидискриминационного законодательства, а также ослаблением социальных норм, регулирующих отношение к неравенству.

---

### На всем протяжении переходного периода межрегиональные различия давали наибольший вклад в объяснение неравенства из всех наблюдаемых факторов.

Сокращение неравенства заработков в 2000–2010 гг. не было инициировано каким-то одним фактором, а стало следствием ряда причин<sup>43</sup>. Важнейшие из них связаны со снижением межрегионального неравенства (подробнее о межрегиональной дифференциации заработков см. раздел 14), сокращением отдачи от образования на фоне роста доли высокообразованных работников, перераспределением занятости в отрасли с более высокой производительностью и повышением минимального размера оплаты труда. При этом изменения в структуре рабочей силы имели слабое влияние на динамику неравенства либо были скомпенсированы изменениями в отдалах от характеристик<sup>44</sup>.

---

### Трудовая мобильность остается на низком уровне из-за неразвитости рынков жилья и высоких издержек поиска работы и переезда. Это поддерживает устойчивые межрегиональные разрывы в реальных заработных платах.

На всем протяжении переходного периода межрегиональные различия давали наибольший вклад в объяснение неравенства из всех наблюдаемых факторов. Неравенство между регионами усилилось на раннем этапе рыночных реформ на фоне неравномерного роста цен и формирования «ловушек бедности», препятствовавших мобильности работников<sup>45</sup>. В 2000-е годы различия в средних заработках между регионами сокращались, снизилась роль финансовых ограничений на мобильность<sup>46</sup>. Тем не менее, трудовая

---

<sup>43</sup> Лукьянова А.Л. Дифференциация заработных плат в России (1991–2008 гг.): факты и объяснения // Журнал НЭА, № 12, 2011, с.124-148; Calvo P., Lopez-Calva L., Posadas J. (2015). A Decade of Declining Earnings Inequality in the Russian Federation. Policy Research Working Paper WPS 7392, Washington, DC: World Bank

<sup>44</sup> Calvo et al., 2015

<sup>45</sup> Andrienko Y., Guriev S. (2003). Determinants of Interregional Mobility in Russia, *Economics of Transition* 12(1): 1–27

<sup>46</sup> Guriev S., Vakulenko E. (2015). Breaking out of Poverty Traps: Internal Migration and Interregional Convergence in Russia, *Journal of Comparative Economics* 43(3): 633–49.

мобильность остается на низком уровне из-за неразвитости рынков жилья и высоких издержек поиска работы и переезда. Это поддерживает устойчивые межрегиональные разрывы в реальных заработных платах, величина которых превышает экономически оправданные компенсационные различия.

Свой вклад в выравнивание заработков внесло снижение отдачи от образования, особенно в верхней части распределения заработных плат, что было в значительной степени связано с сокращением премии за высшее образование<sup>47</sup>. Последнее обусловлено увеличением доступности высшего образования и взрывным ростом количества обладателей вузовских дипломов, усилением дифференциации по качеству образования (в том числе ростом сегмента псевдо-образования) и расширением доли образованных работников, занимающих рабочие места, не требующие столь высокого уровня квалификации. Кроме того, на начальном этапе переходного периода высшее образование могло давать дополнительные адаптационные преимущества, благодаря более высокой способности образованных людей справляться с кризисами и находить новые возможности в неравновесных ситуациях. С течением времени роль этого фактора постепенно сходит на нет.

По сравнению с началом 2000-х годов наблюдалось заметное сокращение отраслевой поляризации. В структуре занятости сокращалась доля отраслей, имеющих самые высокие и самые низкие заработные платы, тем самым сжимая распределение заработных плат с обеих сторон<sup>48</sup>. Уровни оплаты в отраслях-лидерах и отраслях-аутсайдерах приближались к средним по всей экономике. Внутри отраслей также наблюдалось улучшение: доля самых «плохих» рабочих мест быстро уменьшалась, доля самых «хороших» быстро увеличивалась. Однако процесс внутриотраслевого апгрейдинга затронул все крупные отрасли, и потому не имел решающего влияния на общие показатели неравенства.

---

**Значительная часть неравенства заработков не зависит от наблюдаемых факторов: неравенство остается значительным даже внутри узких групп работников, обладающих одинаковыми производительными характеристиками и проживающими в одних и тех же регионах и населенных пунктах.**

Значительное влияние на дифференциацию оказывали институциональные факторы. Масштабные повышения МРОТ в 2007 и 2009 гг. сыграли определяющую роль в повышении заработных плат низкооплачиваемых работников и снижении неравенства в нижней части распределения<sup>49</sup>.

Вопреки прогнозам, развитие частного сектора не отразилось заметным образом на динамике неравенства — вклад этого фактора в общую вариацию заработков не превы-

---

<sup>47</sup> Calvo et al., 2015

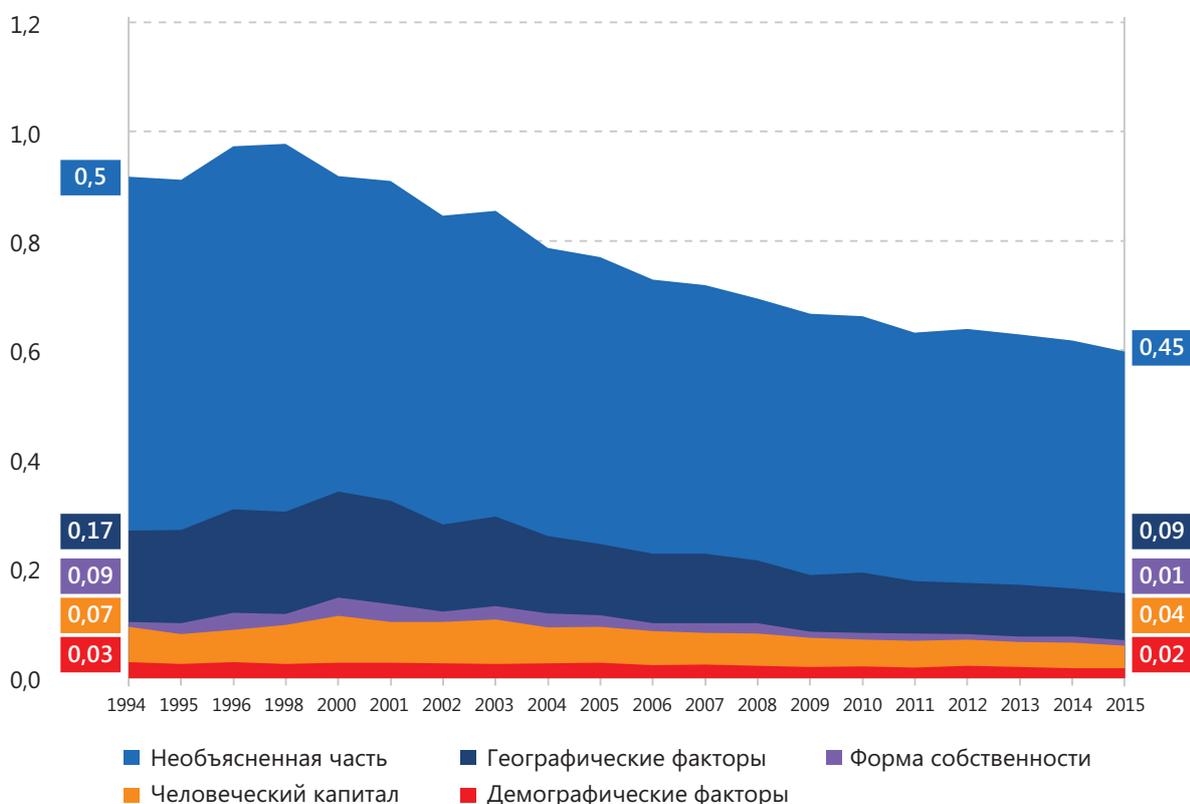
<sup>48</sup> Гимпельсон В.Е. Отраслевые сдвиги и межотраслевое неравенство // Журнал НЭА, № 3(31), 2016, с.124-148

<sup>49</sup> Calvo et al., 2015; Lukiyanova A. Effects of Minimum Wages on the Russian Wage Distribution / NRU Higher School of Economics. Series EC «Economics». 2011. No. 09.

шал 3,5% (Рисунок 11.4): неравномерность в распределении заработков оказалась схожей внутри частного и государственного секторов; увеличение занятости в частном секторе сопровождалось снижением «премии» за работу в этом секторе.

Отметим, что наблюдаемые факторы на протяжении всего рассматриваемого периода объясняли не более 40% от общей вариации заработков (Рисунок 11.4). Значительная часть неравенства заработков не зависит от наблюдаемых факторов: неравенство остается значительным даже внутри узких групп работников, обладающих одинаковыми производительными характеристиками и проживающими в одних и тех же регионах и населенных пунктах. Это остаточное неравенство также сокращалось с течением временем, но заметно медленнее, чем объясненная часть неравенства.

Рисунок 11.4 Детерминанты неравенства, показатель — стандартное отклонение логарифмов.



Источник: РМЭЗ-ВШЭ.

Примечание: Декомпозиция по методу Филдса. Демографические факторы: пол и возраст. Человеческий капитал — образование и профессия. Географические факторы — регион и тип населенного пункта.

Мы не можем в точности сказать, какие факторы могут стоять за остаточным неравенством. Однако имеющиеся исследования позволяют исключить некоторые причины и сформулировать гипотезы. Так, остаточное неравенство слабо связано

с характеристиками рабочих мест. Расширение неформальной занятости вряд ли является значимой причиной неравенства – большинство неформально занятых (за исключением занятых на нерегулярной основе) имеет заработные платы, сопоставимые с заработками в формальном секторе<sup>50</sup>. Работодатели неформального сектора экономят не на заработной плате, а на льготах, условиях труда, взносах во внебюджетные фонды, налогах и выплатах при увольнении сотрудников. Увеличение занятости на малых предприятиях также не привело к росту дифференциации, поскольку параллельно шел процесс сокращения отдачи от размера предприятия: заработки работников малого бизнеса «подтягивались» к заработным платам на более крупных предприятиях<sup>51</sup>.

Причиной поддержания высокого уровня остаточного неравенства, скорее всего, являются различия в заработных платах между предприятиями, связанные с гибкостью заработной платы и низким уровнем конкуренции на товарных рынках. Важнейшим механизмом гибкости является использование переменной (премиально-бонусной) составляющей в оплате труда, которая распределена менее равномерно, чем постоянная (тарифная) часть заработка. Еще одним важным источником остаточного неравенства могут служить факторы, относящиеся к области неравенства возможностей (такие как образование и социальное положение родителей, место рождения, этничность), которые индивид не может изменить собственными усилиями. Эти факторы оказывают косвенное влияние на неравенство через доступ к качественному образованию и производительной занятости<sup>52</sup>.

---

<sup>50</sup> Lukiyanova, A. (2015). Earnings Inequality and Informal Employment in Russia, *Economics of Transition* 23(2): 469-515

<sup>51</sup> Calvo et al., 2015

<sup>52</sup> EBRD (2016). *Transition for All: Equal Opportunities in an Unequal World*. Transition Report 2016-17. London: European Bank for Reconstruction and Development

# 12.

## Профессиональное переобучение

Профессиональная переподготовка и переобучение являются важными источниками пополнения человеческого капитала. Страны, находящиеся вблизи технологической границы, тратят на эти цели значительные средства и ежегодно охватывают обучением до половины всех работников. В России доля занятых, вовлеченных в процесс переобучения, составляет около 13%, а в частном секторе она еще ниже. Расходы предприятий на эти цели составляют около 0,3% от общих затрат на рабочую силу. Обучение является сильно селективным: оно в большей мере ориентировано на квалифицированных работников, занятых на крупных предприятиях, обладателей высшего образования и молодежь. Те, кто в наибольшей степени нуждается в переобучении, оказываются вне доступа к нему. Низкий технологический уровень производства, слабая конкуренция и высокая мобильность работников снижают стимулы к инвестированию в переобучение. В итоге, общий уровень человеческого капитала оказывается ниже оптимального.

Важным источником пополнения и воспроизводства человеческого капитала является дополнительное профессиональное обучение – обучение и переобучение взрослых на рабочем месте, которое может идти с отрывом или без отрыва от производства. Оно обеспечивает предложение необходимых профессиональных навыков и является фактором роста производительности труда<sup>53</sup>. Исследования по России приходят к выводу, что дополнительное профессиональное обучение увеличивает заработную плату работника примерно на 8%<sup>54</sup>. Это объясняет, почему данная проблема находится в фокусе политики на рынке труда во многих странах.

На Рисунке 12.1 представлено распределение ряда европейских стран (как развитых, так и с переходной экономикой) по показателям охвата дополнительным профессиональным

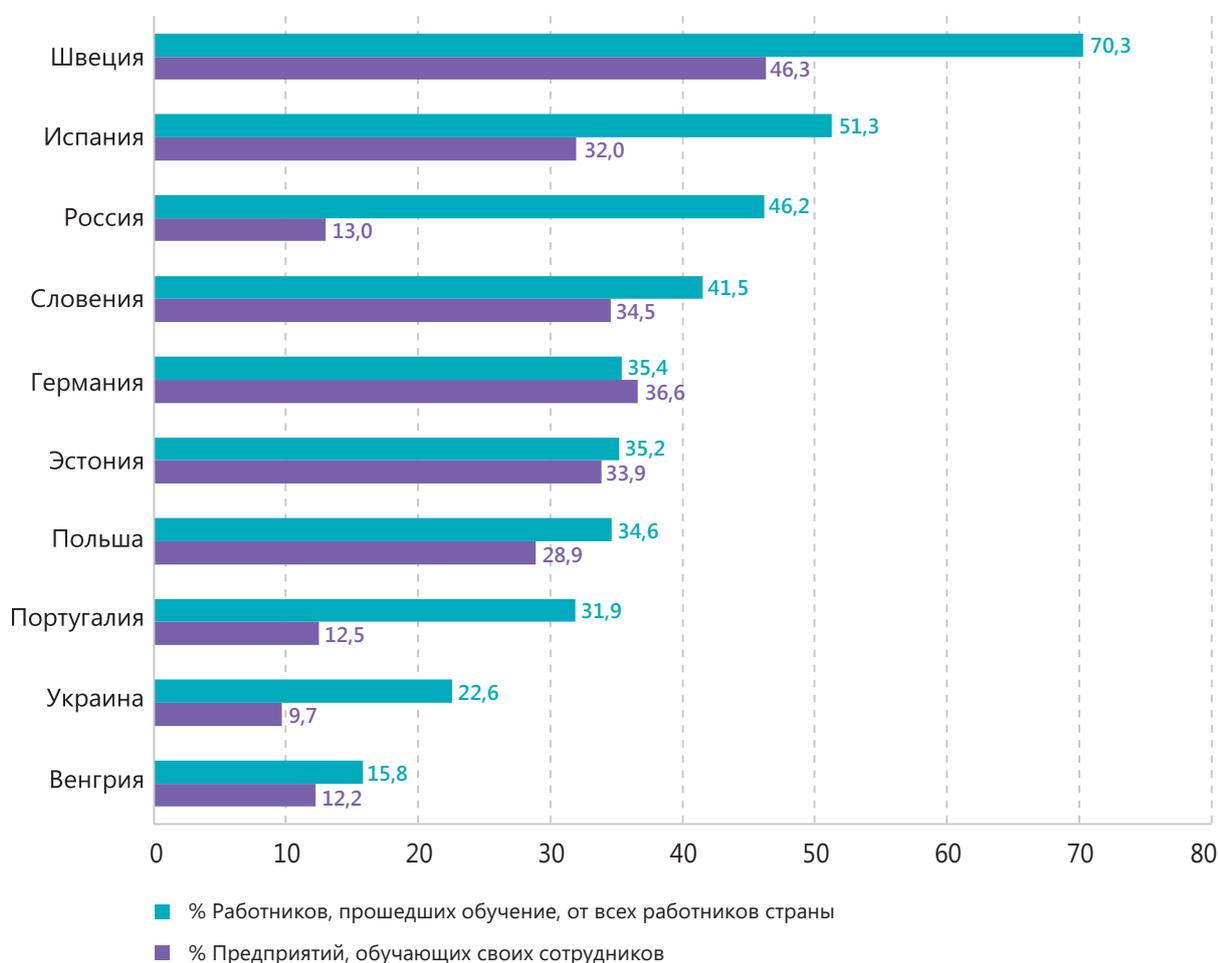
---

<sup>53</sup> Bassanini, A., Booth, A., Brunello, G., De Paola, M., Leuven, E. Workplace Training in Europe. In: Brunello, G., Garibaldi, P., Wasmer, E. (Eds.), Education and Training in Europe. Oxford University Press, Oxford. 2007. Tan H., Lukyanova A., Savchenko E., Kapeliushnikov R., Gimpelson V. E. Skills Shortages and Training in Russian Enterprises / IZA. Series «IZA Discussion Paper». 2007. No. 2751.

<sup>54</sup> Travkin P., Sharunina A. The returns to training in Russia: a difference-in-differences analysis // International Journal of Training and Development. 2016. Vol. 20. No. 4. P. 262–279

обучением. Представленные страны сильно варьируют и как по охвату предприятий (от 70% в Швеции до 16% в Венгрии), так и по охвату работников (от примерно 50% в Швеции до 10% в Украине). Если по первому показателю Россия относится к лидерам, то по второму к аутсайдерам. Этот факт подтверждается рядом исследований<sup>55</sup>.

Рисунок 12.1 Охват обучением по странам, %



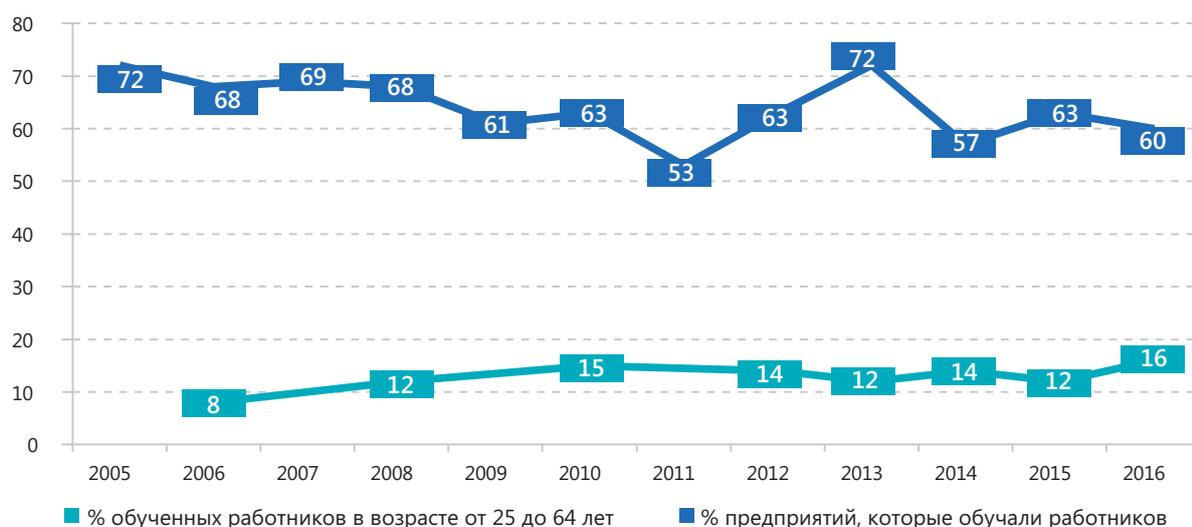
Источники: BEEPS 2012 г, ESS 2012 г.<sup>56</sup>

На протяжении последнего десятилетия охват дополнительным профессиональным обучением оставался примерно на одном уровне. В периоды экономических рецессий 2009–2011 гг. и 2014–2016 доля предприятий, предоставляющих обучение своим сотрудникам, сокращалась, но показатели вовлеченности работников в программы дополнительного обучения практически не менялись (см. Рисунок 12.2).

<sup>55</sup> Российский работник: образование, профессия, квалификация / Под общ. ред.: В. Е. Гимпельсон, Р. И. Капелюшников. М. : Издательский дом НИУ ВШЭ, 2011.(Гл. 7)., Бондаренко Н. В. Вклад компаний в накопление человеческого капитала: межстрановой анализ // Форсайт. 2015. Т. 9. № 2. С. 22-37. Рощин С. Ю., Травкин П. В. Дополнительное профессиональное обучение на российских предприятиях // Журнал новой экономической ассоциации. 2015. № 2(26). С. 150-171.

<sup>56</sup> <http://www.enterprisesurveys.org/Data/ExploreTopics/workforce>; <http://www.europeansocialsurvey.org/about/>

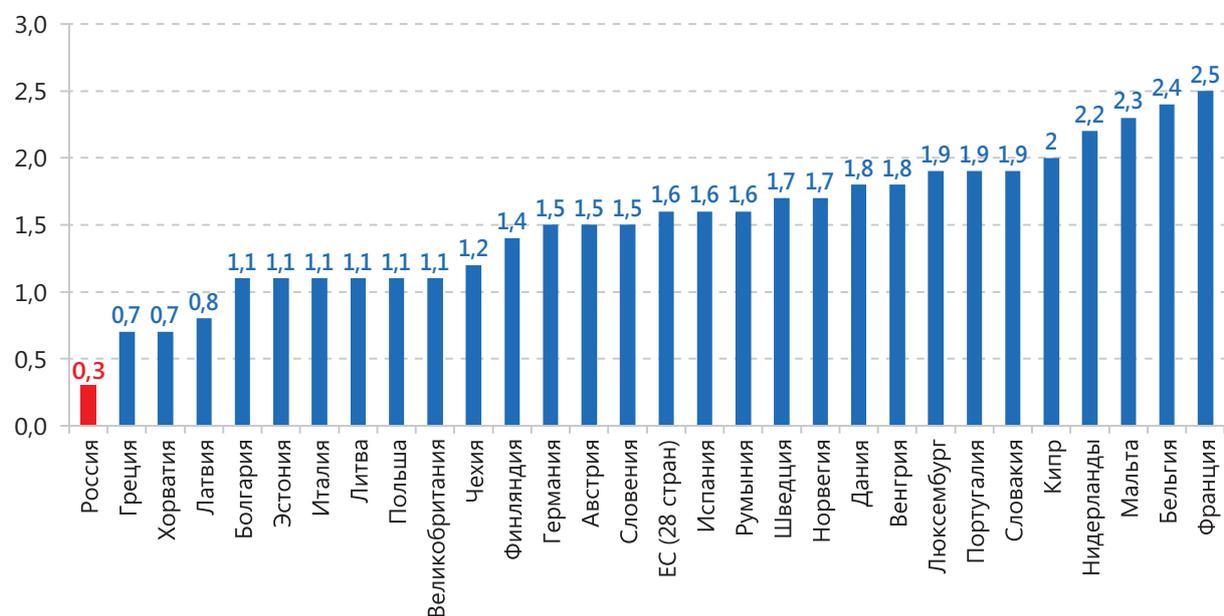
Рисунок 12.2 Удельный вес предприятий, которые обучают своих сотрудников, и доля обученных работников, %



Источник: МЭО<sup>57</sup>, 2005–2016 гг.

Помимо охвата важным показателем являются затраты на обучение. Если в европейских странах предприятия тратят в среднем 1,6% от фонда оплаты труда, а страны лидеры более 2%, то в России данный показатель в 5 раз меньше и составляет 0,3% (Рисунок 12.3)<sup>58</sup>.

Рисунок 12.3 Доля расходов на профессиональное обучение в составе затрат на рабочую силу



Источник: Росстат 2013 г., Евростат 2010 г.

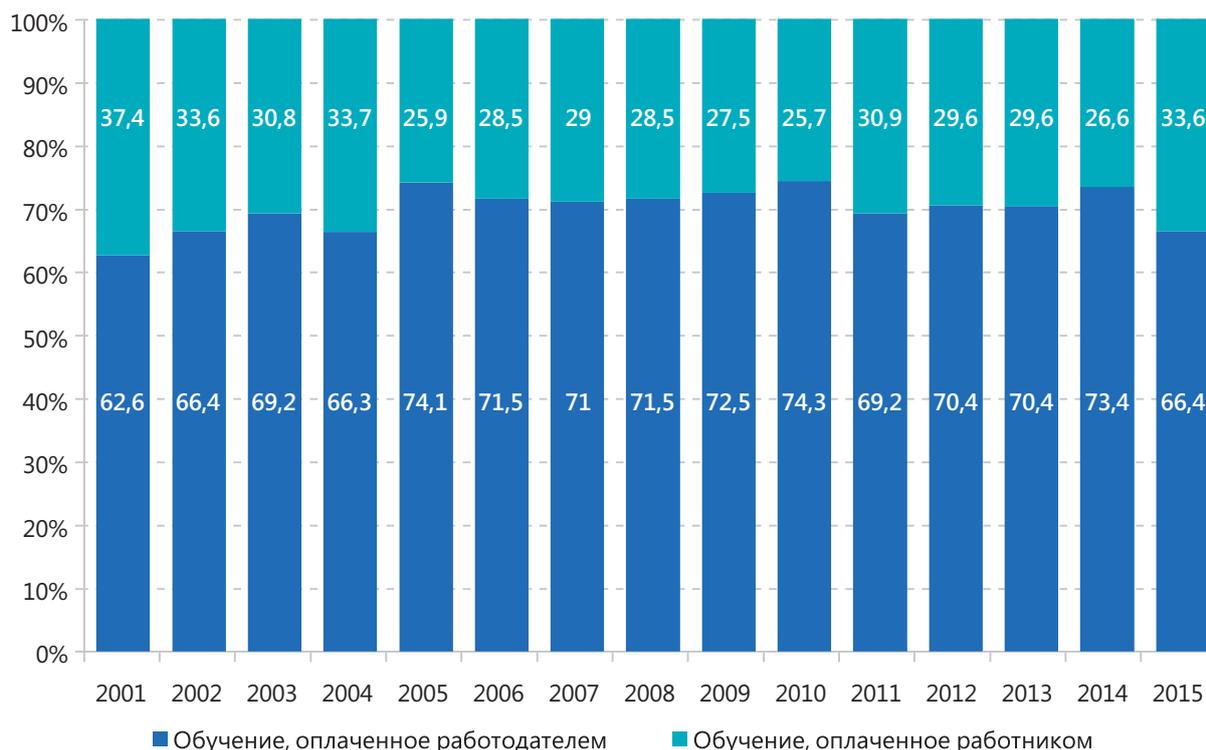
<sup>57</sup> Мониторинг экономики образования (МЭО) <http://memo.hse.ru>

<sup>58</sup> Росстат. Структура затрат организаций на рабочую силу [http://www.gks.ru/free\\_doc/new\\_site/population/bednost/tab1/3-1-2.htm](http://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/bednost/tab1/3-1-2.htm), Eurostat. Cost of continuing vocational training in enterprises <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database>

Помимо фирм в дополнительное профессиональное обучение инвестируют сами работники. И европейские, и российские работодатели обычно оплачивают две трети всех затрат на эти цели<sup>59</sup> (см. Рисунок 12.4). Более 80% программ дополнительного профессионального обучения, оплаченного работодателем, направленно на развитие основной специальности, тогда как 52% программ дополнительного обучения, оплаченного работником, – на приобретение новой специальности.

Рисунок 12.5 представляет распределение видов деятельности с точки зрения охвата работников обучением. В 2013 году доля охваченных работников составляла в среднем около 14% (в 2010 было 16%). Здесь с большим отрывом лидировал добывающий сектор, в котором обучалось более 26% всего персонала. В обрабатывающих отраслях, где производятся торгуемые товары и который наиболее чувствителен к конкурентному давлению, охват составлял менее 18%. Можно было бы ожидать повышенных показателей охвата в бюджетных отраслях, где основные работники обязаны регулярно проходить переобучение и это происходит за государственный счет, однако значения оказываются близкие к средним по всей выборке. Торговля, гостинично-ресторанный бизнес, а также сельское хозяйство наименее активны в этой деятельности.

Рисунок 12.4 Распределение доли обученных работников по источнику финансирования дополнительного обучения, %



Источник: РМЭЗ НИУ ВШЭ, 2001–2015 гг.<sup>60</sup>

<sup>59</sup> Bassanini, A., Booth, A., Brunello, G., De Paola, M., Leuven, E. Workplace Training in Europe. In: Brunello, G., Garibaldi, P., Wasmer, E. (Eds.), Education and Training in Europe. Oxford University Press, Oxford. 2007.

<sup>60</sup> Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ (РМЭЗ НИУ ВШЭ) <http://www.cpc.unc.edu/projects/rfms> и <http://www.hse.ru/rfms>

Рисунок 12.5 Доля обученных работников по видам экономической деятельности, %



Источник: Росстат<sup>61</sup>, 2013 г.

Какие факторы повышают вероятность участия предприятий и организаций в программах обучения? Согласно исследованиям, прибыльные, экспорто-ориентированные, технологически продвинутые с большей вероятностью обучают своих сотрудников и имеют более высокую долю вовлеченных в процесс обучения сотрудников<sup>62</sup>. Оказывает влияние и размер предприятий: доля обучающих работодателей среди крупных работодателей примерно в 1,5 раза выше по сравнению с малым бизнесом (см. Рисунок 12.6). За счет эффекта масштаба крупным фирмам легче организовывать дополнительное обучение своих сотрудников.

Рисунок 12.6 Доля обучающих предприятий в зависимости от размера, %



Источник: ВВВРТ, 2015 г.<sup>63</sup>

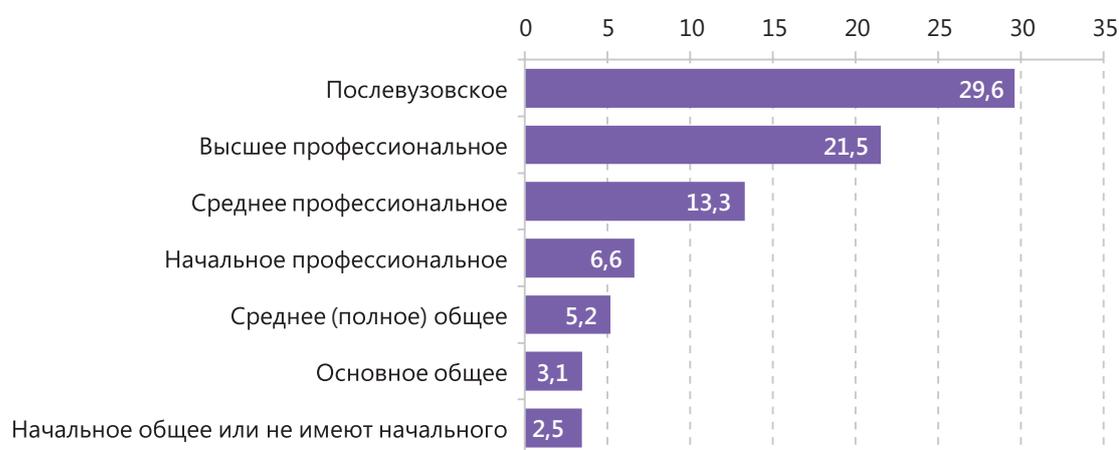
<sup>61</sup> Росстат. Дополнительное профессиональное образование работников в организациях [http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/bbd2da8043f81ba38a78cbd92111eac8](http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/bbd2da8043f81ba38a78cbd92111eac8)

<sup>62</sup> Российский работник: образование, профессия, квалификация / Под общ. ред.: В. Е. Гимпельсон, Р. И. Капелюшников. М. : Издательский дом НИУ ВШЭ, 2011.(Гл.7)., Роцин С. Ю., Травкин П. В. Дополнительное профессиональное обучение на российских предприятиях // Журнал новой экономической ассоциации. 2015. № 2(26). С. 150-171.

<sup>63</sup> <https://lirt.hse.ru/ielm-data>

Работники также крайне неоднородны с точки зрения участия в дополнительном профессиональном обучении. При невысоком среднем значении мы наблюдаем значительную межгрупповую вариацию в зависимости от образования, профессии и возраста (Рисунок 12.7 и Рисунок 12.8).

Рисунок 12.7 и Рисунок 12.8 Охват работников дополнительным обучением, %



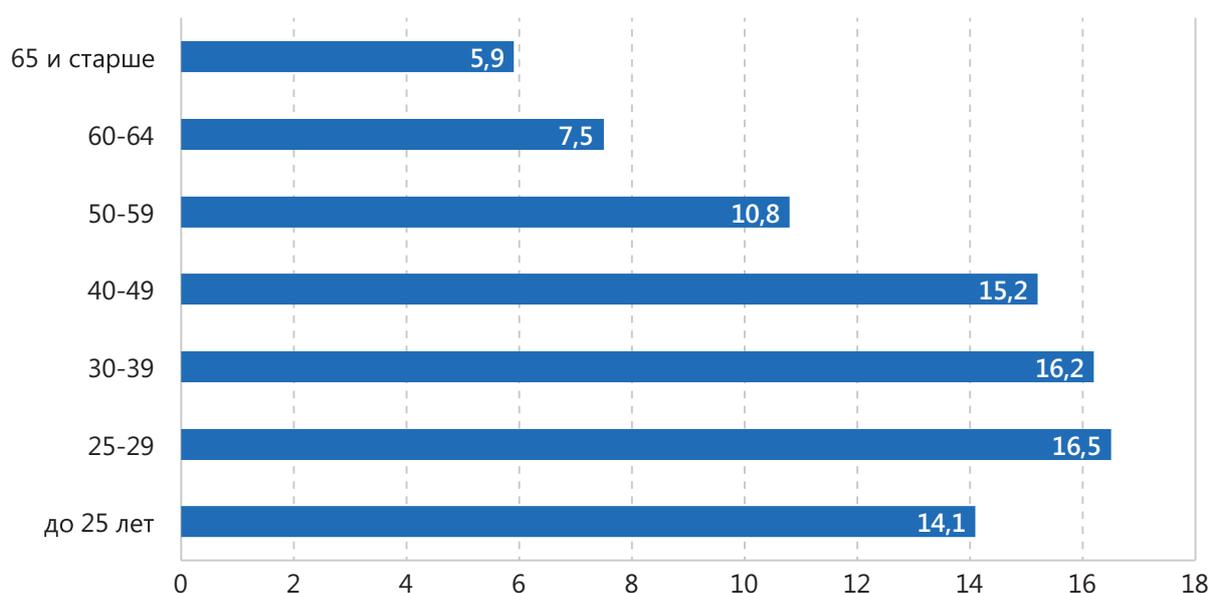
Источник: Росстат<sup>64</sup>, 2015 г.

Чем выше образование и квалификация, тем сильнее вовлеченность в процессы обучения и переобучения. Среди работников с полным средним образованием участие в дополнительном обучении принимает каждый двадцатый, а среди работников с высшим образованием — примерно каждый пятый. Если каждый четвертый специалист ежегодно переобучается, то среди рабочих — лишь каждый двадцатый. Тем самым подтверждается известная закономерность о том, что квалификация рождает квалификацию.

<sup>64</sup> [http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc\\_1140097038766](http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1140097038766)

Шансы на обучение меняются с возрастом. Максимальный охват наблюдается в группе 25–29 лет, он чуть ниже у тридцатилетних и затем быстро снижается (Рисунок 12.9). В старших возрастных группах он минимален. Такой профиль может иметь несколько причин. Поскольку выгода работодателя заключается в присвоении разницы между приростом производительности труда и приростом заработной платы работника после обучения, то работодатели предпочитают инвестировать в обучение наиболее обучаемых. Во-первых, работодатели, инвестируя в переобучение, рассчитывают на более длинный период, в течение которого они могут получать отдачу. Во-вторых, молодые люди более обучаемы, а к тому же в молодых когортах выше уровень общего образования, что облегчает переподготовку.

Рисунок 12.9 Охват работников по возрастным когортам, %



Источник: Росстат<sup>65</sup>, 2013 г.

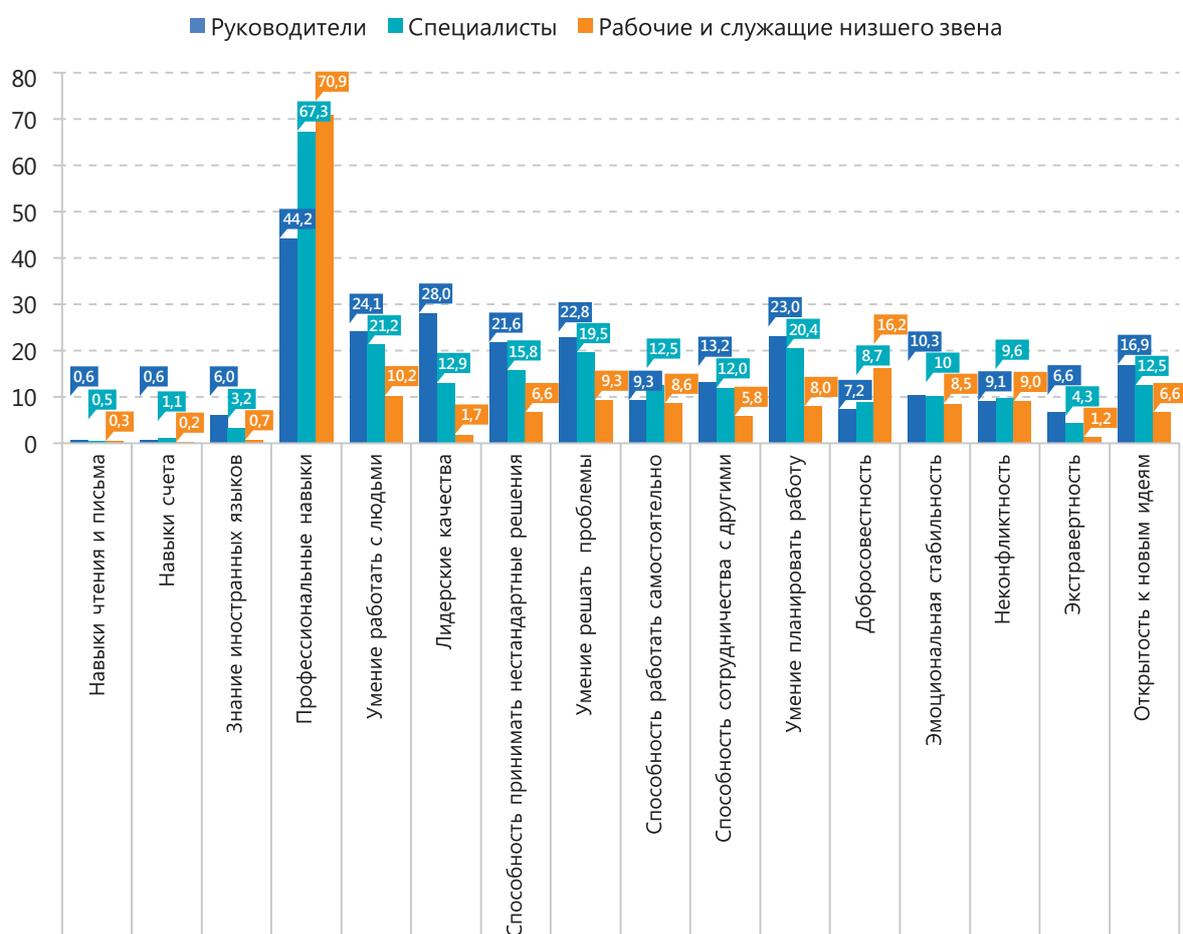
Отбирают в программы дополнительного обучения чаще молодых работников с высшим образованием, которые трудятся на рабочих местах требующих высокой квалификации. Как такой отбор отражается на разных группах работников и экономике в целом? Обучая малое количество сотрудников, работодатель может себе позволить отбирать наиболее способных, обучение которых даст наибольший прирост производительности труда. Стратегия отбора имеет выгоды для работодателя, но имеет отрицательные стороны для работников, которые не попадают под критерии отбора, что ведет к увеличению неравенства, и как следствие несет в себе негативное влияние для экономики в целом. Каким навыкам и компетенциям обучают работников? Согласно докладу Всемирного банка<sup>66</sup>, работодатели отмечают существенную нехватку социальных и поведенческих

<sup>65</sup> Росстат. Дополнительное профессиональное образование работников в организациях [http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/bbd2da8043f81ba38a78cbd92111eac8](http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/bbd2da8043f81ba38a78cbd92111eac8)

<sup>66</sup> Васильев К., Рощин С., Мальцева И., Травкин П., Лукьянова А., Чугунов Д., Шульга И., Рутковски Я., Каху П. М., Неллеманн С. Развитие навыков для инновационного роста в России. М. : Алекс, 2015.

навыков у работников (умение работать с людьми). В том числе отмечается острая нехватка когнитивных навыков высокого порядка – умение решать проблемы, возникающие в ходе работы. При этом преобладающая доля обучения всех категорий персонала приходится именно на развитие профессиональных навыков (см. Рисунок 12.10). При рассмотрении в разрезе квалификационных групп можно отметить, что обучение руководителей разностороннее и направлено, в том числе, на развитие лидерских качеств, умение планировать свою работу и работу подчиненных, а также на развитие умения решать возникающие проблемы. Обучение специалистов направлено на умение работать с людьми и на решение возникающих проблем. Тогда как обучение рабочих направлено на развитие добросовестности.

Рисунок 12.10 Обучение конкретным навыкам на обучающих предприятиях по категориям сотрудников, %



Источник: ВВВРТ, 2015 г.

**Что может ограничивать стимулы компаний инвестировать в обучение работников?** Имеющиеся факты свидетельствуют о том, что охват обучением российских работников не только ограничен по масштабу, но и сильно селективен. Он концентрируется в избранных видах деятельности, профессиях и демографических группах. Это означает, что вне их охват еще ниже, если не отсутствует вовсе. Те группы, которые в наибольшей

степени нуждаются в таком до- или переобучении, оказываются в охваченными им в наименьшей степени.

Поскольку такое обучение и переобучение обычно финансируется работодателем, то возникает вопрос о том, что дестимулирует спрос на переобучение, если оно потенциально повышает производительность? По-видимому, мы имеем набор причин, которые сильно переплетены.

Во-первых, переобучение является дополнением к инвестиционной активности, уровню конкуренции и технологическому обновлению. Их отсутствие или слабая интенсивность делает необязательными дополнительные вложения в человеческий капитал. Во-вторых, высокий уровень межфирменной мобильности может также негативно влиять на склонность работодателей к инвестициям такого рода, а российские предприятия отличаются интенсивным оборотом персонала. В-третьих, высокая доля работников с третичным образованием делает его отчасти необязательным. Оно дает общие навыки, которые облегчают неформальное обучение, ненаблюдаемое в обследованиях и в статистике. Однако учитывая продолжительность трудовой деятельности после получения формального образования, которая составляет в среднем около 40 лет, стремительное развитие технологий не даст формальному образованию полностью вытеснить дополнительное обучение на рабочем месте.

# 13.

## Молодежь, которая не работает и не учится: тенденции и состав

Молодые люди в возрасте 15–24 лет, которые не учатся, не работают и не участвуют в профессиональной подготовке, получили в международной статистике специальное название – NEET – Not in Employment, Education or Training. Представители этой группы оторваны от сферы образования и рынка труда, а вероятность того, что они будут испытывать трудности с дальнейшим трудоустройством и становлением в качестве полноценных членов общества, весьма велика. В 1995–2015 гг. доля данной группы в России значительно уменьшилась, что, в первую очередь, стало результатом активного вовлечения молодежи в обучение, наблюдавшееся на протяжении последних двадцати лет. В структуре российской молодежи NEET стабильно преобладают те, чья связь с рынком труда, оказывается наиболее слабой – экономически неактивные. Наиболее значимыми факторами попадания в данную категорию является несоответствие полученного образования требованиям рынка труда и его низкий уровень, а также дефицит рабочих мест в сельской местности. Если массовизация высшего образования продолжится, то значимой частью NEET-молодежи могут стать и выпускники некачественных ВУЗов, чьи знания не находят применения на рынке труда. Тем самым, меры социальной политики должны быть направлены на привлечение представителей молодежи NEET к повышению квалификации и переобучению в рамках активных программ поиска работы, и создание новых рабочих мест.

При обсуждении проблем положения молодежи на рынке труда обычно в числе самых острых упоминают высокую молодежную безработицу и низкую экономическую активность. Однако применительно к молодежи показатели безработицы и экономической неактивности (пребывания вне рабочей силы) могут давать искаженную картину. Первый рассчитывается относительно численности рабочей силы, удельный вес которой в населении в младших возрастах всегда мал, что завышает реальный масштаб проблемы. Второй игнорирует тот факт, что значительная доля молодых людей продолжает очное обучение, являющееся для них основным и легитимным занятием. Таким образом, реальную проблемную группу молодежи могут составлять отнюдь не безработные и неактивные как таковые, а те, кто находится вне рынка труда и сферы образования. Эта категория молодежи получила название NEET (Not in Employment, Education or Training) и представляет собой молодых людей в возрасте 15–24 лет, которые не работают, не учатся и не проходят профессиональную подготовку – NEET (Not in Employment, Education or Training). Существующие зарубежные исследования показывают, что молодежь NEET представляет собой одну из наиболее уязвимых категорий на рынке труда. Вероятность

попадания в эту категорию оказывается выше среди «неблагополучной» молодежи, т.е. среди тех, кто имеет ограничения по здоровью или инвалидность, был исключен из школы, имеет детей, безработных или малообразованных родителей, проживает в небольших или отдаленных населенных пунктах, имеет плохое жилье, происходит из многодетной семьи. Попадание в группу NEET также имеет долгосрочные последствия для дальнейшего социально-экономического положения молодых людей. Их шансы на дальнейшее стабильное трудоустройство, высокий уровень доходов, хорошее физическое и психическое здоровье, а также законопослушное поведение уменьшаются. Является ли эта категория молодежи группой риска и на российском рынке труда?

В настоящем разделе мы обсуждаем динамику и структуру категории NEET в 1995–2015 гг.<sup>67</sup> В данный период абсолютная численность возрастной группы 15–19-летних сократилась с 10,7 млн. чел. в 1995 г. до 7 млн. чел. в 2015 г., а численность молодежи в возрасте 20–24 лет к 2015 г. составила 10,1 млн. чел., что, в свою очередь, является результатом низких показателей рождаемости 1990-х гг.

Рисунки 13.1 а) и б) ниже показывают изменение структуры молодежных групп (15–19 лет и 20–24 года, соответственно) с точки зрения их отношения к рынку труда и обучению – двум основным сферам, которые «абсорбируют» представителей молодых когорт. Несмотря на то, что рисунки характеризуют две соседние возрастные группы, особенности положения их представителей на рынке труда значительно отличаются. К примеру, к группе 15–19 лет относятся как учащиеся средней школы, так и студенты ВУЗов и колледжей, многие из которых совмещают учебу с работой. Аналогично, в категории 20–24 летних находятся как недавние абитуриенты ВУЗов, так и выпускники, имеющие опыт работы. Таким образом, анализируя эти молодежные возрастные группы мы, в известной степени, упрощаем и усредняем ситуацию.

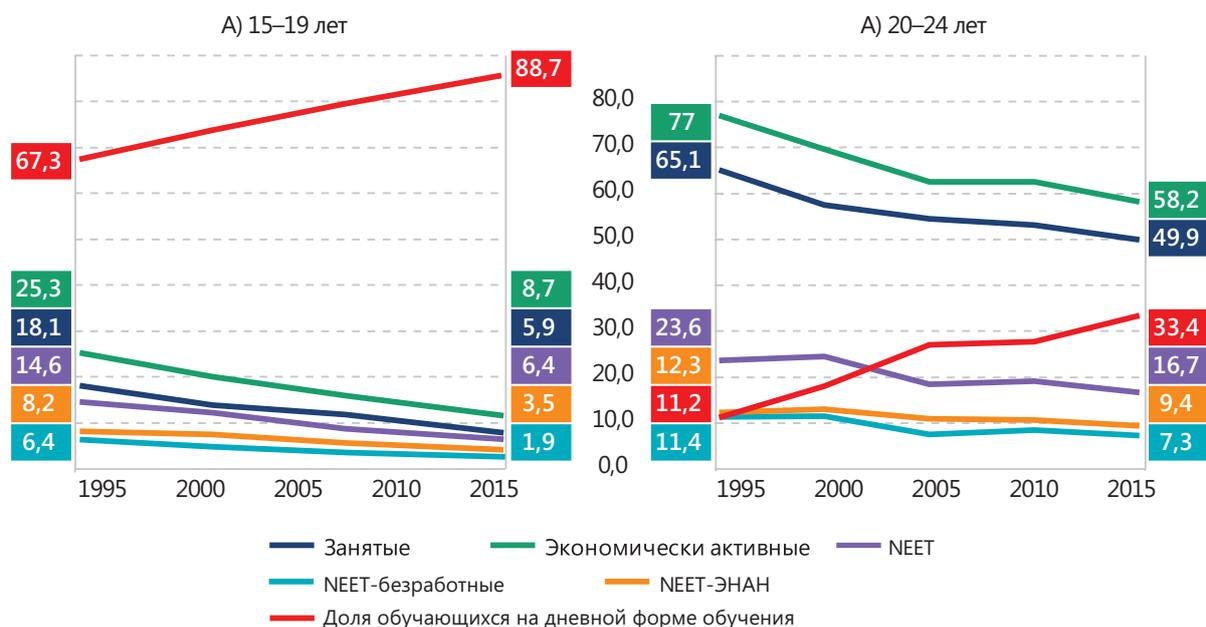
Рисунок 13.1 а) иллюстрирует выраженный рост доли обучающихся дневной формы обучения (с 67% до 89%) в возрасте 15-19 лет, на фоне которого снижались доли как занятой (с 18% до 6%) и экономически активной молодежи (с 25% до 9%), так и молодежи-NEET в целом и отдельных ее составляющих (NEET-безработных и NEET-экономически неактивных<sup>68</sup>). Тем самым, именно обучение стало основным занятием молодежи 15–19 лет в России.

---

<sup>67</sup> За 2012–2014 см также [Блинова Т.В, Вяльшина А.А. (2016) Молодежь вне сферы образования и занятости: оценка сельскогородских различий. Социологические исследования. № 9. С. 40-49; Варшавская Е.Я. (2015) Молодежь, исключенная из сферы занятости и образования, в странах ЕС и России. Вопросы статистики. 2015. № 4. С. 40-47; Варшавская Е.Я. (2016) Российская NEET-молодежь: характеристики и типология. Социологические исследования. № 9. С. 31-39.]

<sup>68</sup> Мы используем стандартное определение безработицы и экономической неактивности Международной организации труда. Безработные – не имеют работу, ищут работу и готовы к ней приступить. Экономически неактивные – не имеют работы и не ищут работу.

Рисунок 13.1 Показатели положения молодежи на российском рынке труда, 1995–2015 гг., в % от численности соответствующей возрастной группы



Источник: ОНПЗ

Доля всей молодежи NEET к 2015 г. составляла чуть больше 5% от численности российской молодежи в возрасте 15–19 лет, в то время как в 1995 г. показатель составлял около 15%. При этом экономическая неактивность на протяжении всего периода являлась доминирующим типом незанятости молодежи NEET. Это, по всей видимости, объясняется постепенным усложнением положения 15–19 летних на рынке труда, из-за которого их возможности получения дополнительных доходов для обеспечения семьи значительно сократились. Одновременно с этим, последовательно улучшилась и ситуация в сфере общего и профессионального образования, которые вновь стали основными каналами приобретения человеческого капитала, что выразилось в увеличении показателей средней ожидаемой продолжительности обучения в течение предстоящей жизни<sup>69</sup>. При этом кризис 2008–2009 гг. и 2015 гг. также не прервал повышательный тренд изменения доли обучающихся.

Динамика показателей положения молодежи 20–24 лет в 1995–2015 гг. свидетельствует о сходных тенденциях (см. Рисунок 13.1-Б). Доля обучающихся в данной возрастной группе значительно возросла — с 11% до 33%, в то время как показатели занятости и экономической активности снижались (с 65% до 50%, и с 77% до 58%, соответственно). Превращение очного обучения в основное занятие могло стать результатом как повышения напряженности на рынке труда, так и возросшего спроса на образование в связи с ожиданием значительной положительной отдачи от него<sup>70</sup>.

<sup>69</sup> По данным [Индикаторы образования: 2016. Статистический сборник / Л.М. Гохберг, И.Ю. Забатурина, Н.В. Ковалева и др. ; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». — М.: НИУ ВШЭ, 2016 ].

<sup>70</sup> Подробнее на эту тему см. [Рощин С.Ю. (2006) Переход «учеба – работа»: омут или брод? Препринт WP3/2006/10. М.: ГУ ВШЭ, 2006].

В свою очередь, для 20–24-летних шансы оказаться в NEET оказываются намного выше, чем для 15–19-летних. В начале рассматриваемого периода почти каждый четвертый в возрасте 20–24 лет был исключены из сферы образования и рынка труда, при этом внутри группы NEET безработные и экономически неактивные были представлены практически поровну. В дальнейшем сам показатель группы NEET среди 20–24-летних снизился и к 2015 г. он составлял около 17%. Разрыв в составе NEET между безработными и экономически неактивными представителями увеличился, и в структуре данной категории стала отчетливо преобладать экономически неактивная молодежь. На протяжении рассматриваемого периода вовлеченность в группу NEET среди молодежи постоянно сокращалась, при этом наиболее стабильной являлась доля экономически неактивных 20–24-летних россиян. Само по себе это может сигнализировать о трудностях при переходе от учебы к работе. Они могут иметь разные причины, лежащие как на стороне спроса, так и предложения. С одной стороны, специализированные навыки, полученные в учреждениях профессионального образования, могут быть недостаточны для эффективного поиска работы. С другой стороны, определенную роль могут сыграть и высокие зарплатные ожидания молодежи, не позволяющие им быстро найти желаемое рабочее место.

Каковы отличительные характеристики молодежи NEET? В Таблице 13.1 ниже представлена динамика социально-демографических характеристик молодежи NEET 15–19 лет в 1995–2015 гг. в зависимости от типа незанятости. В структуре безработных NEET с 1995 г. по 2005 г. отчетливо доминировали девушки, однако в 2010–2015 гг. гендерный состав изменился в пользу юношей. Заметна отчетливая тенденция к увеличению рисков попадания в группу безработных NEET среди жителей сельской местности, в то время как доля жителей городов в период 1995–2015 гг. стремительно сокращалась (с 76% до 47%). По всей видимости, это объясняется уменьшением возможностей занятости в сельских населенных пунктах. Однако главной отличительной чертой этой группы является уровень образования. Почти половину ее составляла молодежь со средним (полным) общим образованием. Доля тех, кто обладает лишь основным общим образованием или вовсе не имеет образования в 1995–2015 гг. сокращалась, но и сейчас составляет четверть от всех безработных.

Таблица 13.1 Социально-демографические характеристики молодежи NEET в возрасте 15–19 лет в зависимости от типа незанятости, 1995–2015 гг.

Характеристики	Безработные					Экономически неактивные				
	1995	2000	2005	2010	2015	1995	2000	2005	2010	2015
<b>Пол (%)</b>										
Мужчины	46,4	48,4	44,2	54,1	50,7	45,9	50,6	48,4	47,8	50,9
Женщины	53,6	51,6	55,8	45,9	49,3	54,1	49,4	51,6	52,2	49,1

Средний возраст (лет)	17,9	18,0	18,1	18,3	18,2	17,5	17,6	17,6	17,7	17,7
<b>Тип поселения (%)</b>										
Город	76,1	66,4	61,6	57,0	47,1	63,8	56,8	55,1	57,6	51,8
Село	23,9	33,6	38,4	43,0	52,9	36,2	43,2	44,9	42,4	48,2
<b>Состояние в браке (%)</b>	10,7	7,0	7,4	6,1	7,8	20,0	13,6	12,7	16,3	12,4
<b>Уровень образования (%)</b>										
Высшее профессиональное (включая неполное высшее)	0,1	1,3	1,8	0,0	0,2	0,3	1,7	1,4	0,0	0,1
Среднее профессиональное	17,5	11,4	13,2	9,9	10,5	8,4	5,6	3,5	4,5	3,5
Начальное профессиональное	–	16,4	15,1	17,6	14,7	–	8,1	8,7	8,0	7,9
Среднее (полное) общее	49,0	40,9	40,9	51,4	51,1	41,1	38,3	37,5	42,0	45,3
Основное общее и ниже	33,5	30,0	29,0	21,1	23,6	50,3	46,3	48,9	45,5	43,2

Источник: ОНПЗ

Экономически неактивная молодежь NEET в возрасте 15-19 лет по своим характеристикам похожа на своих NEET-безработных сверстников. Ключевым фактором вхождения в данную группу также является невысокий уровень образования. Безработная молодежь NEET, которая оказывалась в данной категории в возрасте 20–24 лет – это преимущественно, юноши-жители городов, закончившие среднюю школу или ВУЗ, при этом в 2015 г. почти каждый пятый состоял в браке (см. Таблица 13.2 ниже). Образовательный состав данной группы в 1995–2015 гг. сильно менялся. Если в 1995 г. значительную часть составляли те, кто получил среднее профессиональное образование, то к 2015 г. их место заняли выпускники ВУЗов (их доля за анализируемый период увеличилась с 7% до 28%).

Таблица 13.2 Социально-демографические характеристики молодежи NEET в возрасте 20–24 лет в зависимости от типа незанятости, 1995–2015 гг.

Характеристики	Безработные					Экономически неактивные				
	1995	2000	2005	2010	2015	1995	2000	2005	2010	2015
<b>Пол (в %)</b>										
Мужчины	54,6	53,5	52,8	55,6	54,6	29,0	28,9	31,3	28,9	26,4

Женщины	<b>45,4</b>	<b>46,5</b>	<b>47,2</b>	<b>44,4</b>	<b>45,4</b>	<b>71,0</b>	<b>71,1</b>	<b>68,7</b>	<b>71,1</b>	<b>73,6</b>
Средний возраст (лет)	<b>21,9</b>	<b>21,9</b>	<b>22,0</b>	<b>22,1</b>	<b>22,1</b>	<b>22,0</b>	<b>22,0</b>	<b>22,1</b>	<b>22,2</b>	<b>22,2</b>
<b>Тип поселения (в %)</b>										
Город	<b>79,0</b>	<b>71,6</b>	<b>61,8</b>	<b>65,3</b>	<b>70,2</b>	<b>71,8</b>	<b>69,6</b>	<b>62,8</b>	<b>64,1</b>	<b>67,4</b>
Село	<b>21,0</b>	<b>28,5</b>	<b>38,2</b>	<b>34,8</b>	<b>29,8</b>	<b>28,2</b>	<b>30,4</b>	<b>37,2</b>	<b>35,9</b>	<b>32,6</b>
<b>Состояние в браке (в %)</b>	<b>32,9</b>	<b>25,2</b>	<b>20,8</b>	<b>18,6</b>	<b>19,4</b>	<b>60,1</b>	<b>50,1</b>	<b>45,7</b>	<b>48,6</b>	<b>52,4</b>
<b>Уровень образования (в %)</b>										
Высшее профессиональное (включая неполное высшее)	<b>7,4</b>	<b>11,4</b>	<b>17,2</b>	<b>18,9</b>	<b>28,2</b>	<b>6,9</b>	<b>12,3</b>	<b>13,8</b>	<b>6,9</b>	<b>16,8</b>
Среднее профессиональное	<b>32,4</b>	<b>23,4</b>	<b>19,1</b>	<b>21,6</b>	<b>22,2</b>	<b>29,3</b>	<b>21,4</b>	<b>17,2</b>	<b>18,1</b>	<b>18,9</b>
Начальное профессиональное	–	<b>15,3</b>	<b>16,9</b>	<b>19,0</b>	<b>15,5</b>	–	<b>10,4</b>	<b>14,6</b>	<b>15,2</b>	<b>13,2</b>
Среднее (полное) общее	<b>45,7</b>	<b>32,9</b>	<b>31,6</b>	<b>30,5</b>	<b>26,7</b>	<b>45,9</b>	<b>33,4</b>	<b>33,0</b>	<b>36,2</b>	<b>35,3</b>
Основное общее и ниже	<b>14,5</b>	<b>17,0</b>	<b>15,2</b>	<b>10,1</b>	<b>7,4</b>	<b>17,8</b>	<b>22,5</b>	<b>21,5</b>	<b>17,8</b>	<b>15,8</b>

Источник: ОНПЗ

Указанные особенности могут объясняться продолжающимся процессом массовизации высшего образования, при котором выпускники некачественных ВУЗов не обладают достаточными компетенциями и навыками для того, чтобы конкурировать за рабочие места, и становятся безработными. При этом некоторую часть данной молодежи NEET (относительно более благополучную) могут составлять и выпускники с высокими зарплатными ожиданиями, которые не могут быстро найти удовлетворяющие их запросам рабочие места.

Как было показано выше, экономически неактивная молодежь NEET является наиболее многочисленной составляющей данной категории, а доля 20–24-летних в ней – наиболее устойчивой. В структуре экономически неактивных NEET 20–24 лет доминируют девушки, состоящие в браке, проживающие в городах и окончившие среднюю школу или учреждения среднего профессионального образования. По всей видимости, данная категория NEET уходит из сферы рынка труда и образования преимущественно из-за изменений семейного статуса. Определенную роль может играть и относительно невысокое качество полученного ими образования, которое не позволяет совмещать работу или учебу с занятостью в домохозяйстве.

Суммируя вышеизложенное, можно заключить, что в настоящий момент присутствие молодежи NEET не представляет собой острой социальной проблемы для рынка труда и общества в целом. На протяжении 1995–2015 гг. доля тех, кто находился за пределами рынка труда и образования, постоянно снижалась, никак не реагируя на кризисные изменения макроэкономической ситуации, в то время как доля обучающихся в учреждениях дневной формы – устойчиво возрастала, и, тем самым, абсорбировалась значительная часть экономически неактивной молодежи. Однако обращает внимание тот факт, что подавляющее большинство молодежи NEET разных возрастов обладают невысокими уровнями образования, что, по всей видимости, и препятствует им в нахождении занятости. В дальнейшем они будут продолжать проигрывать с точки зрения своих перспектив на рынке труда тем, кто получил профессиональное образование. Еще одна негативная тенденция связана с увеличением рисков попадания в данную категорию среди сельской молодежи. Отсутствие достаточного количества рабочих мест в сельской местности и высокие издержки территориальной мобильности могут привести к их замыканию в статусе NEET. Само по себе вовлечение молодежи NEET в систему высшего профессионального образования может не решить проблему полностью, а лишь ненадолго прервать пребывание в статусе NEET из-за значительной неоднородности качества высших учебных заведений. Более того, если процесс массовизации высшего образования продолжится, то в статусе NEET будут все чаще оказываться выпускники некачественных ВУЗов. Стимулирование представителей молодежи NEET к повышению квалификации и переобучению в рамках активных программ поиска работы, которые имели бы четкую связь с требованиями рынка труда, а также создание рабочих мест на селе может привести к сокращению численности данной группы.

# 14.

## Региональные рынки труда и межрегиональная дифференциация

Российский рынок труда представляет собой систему региональных рынков, которые достаточно слабо связаны между собой и сильно различаются по своей «успешности». Одни рынки труда характеризуются высокой занятостью, высоким уровнем вакансий и низкой безработицей и предлагают высокий уровень оплаты, тогда как другие не могут обеспечить рабочими местами большую часть населения и не позволяют иметь достойный уровень заработной платы. Наличие «сильных» и «слабых» рынков труда необходимо принимать во внимание при реализации любой политики, проводимой на федеральном уровне, так как одни и те же меры могут быть благом для одних рынков труда и быть неэффективными или даже вредными для других. Сильные различия в уровне занятости, безработицы или оплаты труда указывают на относительно неэффективное распределение трудовых ресурсов по территории страны, которое потенциально можно улучшить, и в результате общий уровень благосостояния населения мог бы возрасти. Устойчивость этих различий во времени говорит о том, что традиционные рыночные сглаживающие механизмы (миграция, потоки капитала, торговля, диффузия технологий) работают плохо.

Российский рынок труда — совокупность региональных рынков. Анализ рынка труда, основанный на данных общенациональной статистики, неявно предполагает существование единого рынка, в любой географической точке которого взаимодействуют идентичные и не имеющие никаких преград и региональной специфики силы спроса и предложения. Однако в российском случае такое представление в корне неверно. Российский рынок труда существует как система слабо связанных между собой территориальных/локальных рынков. Например, желающие найти или сменить работу москвичи вряд ли будут осуществлять поиск работы и интересоваться вакансиями в Кировской области, а жители республики Дагестан — учитывать при поиске работы структуру спроса на труд в Мурманской области. Подобных примеров практически непересекающихся локальных рынков труда в российских условиях можно привести бесчисленное множество вследствие высоких издержек перемещения и поиска информации.

**Различия между региональными рынками велики и носят комплексный характер.** Различия между региональными рынками труда в России затрагивают не какие-либо один или два показателя, а существуют по всему спектру количественных и ценовых параметров – уровню занятости и безработицы, уровню вакансий и распространенности неформальной занятости, уровню оплаты труда и т. д. При этом во многих случаях различия являются весьма значительными. Например, если в целом по России уровень занятости (ключевой показатель, характеризующий спрос на труд) в 2014 году составлял 65,3% (от общей численности населения в возрасте от 15 до 72 лет), то в Чукотском АО он составлял 81,2%, а в республика Тыва – 48,4%, что в последнем случае означает, что рынок труда в этом регионе не обеспечивал занятостью и половину потенциальной рабочей силы (см. Таблица 14.1). Этот пример иллюстрирует, какую огромную региональную дифференциацию скрывают за собой общестрановые индикаторы рынка труда.

**Различия в номинальной заработной плате транслируются в различия в уровне благосостояния.** Межрегиональные различия в средней номинальной заработной плате в России огромны даже в сравнении с другими большими и территориально разнородными странами и вносят большой вклад в общее неравенство по доходам. С точки зрения процесса формирования заработной платы регион проживания имеет гораздо большее значение, чем человеческий капитал работника (образование, опыт работы и профессия вместе взятые), что подрывает стимулы к накоплению последнего. Традиционными лидерами по уровню номинальной заработной платы являются северные регионы и г. Москва, а аутсайдерами – южные республики и отдельные регионы Сибири и Центральной части России (см. Таблица 14.2). Это указывает на то, что более высокая номинальная заработная плата в северных регионах России является своего рода компенсацией за более высокий уровень цен и худшие условия проживания. Однако, как показывают существующие исследования, такая компенсирующая компонента составляет не больше половины всех различий в номинальных заработных платах<sup>71</sup>. Кроме того, общий рэнкинг регионов меняется очень слабо, если мы от номинальной заработной платы перейдем к ее покупательной способности (см. Таблица 14.2), и при этом корреляция между номинальной заработной платой и ее покупательной способностью чрезвычайно сильна (0,94). Таким образом, хотя компенсирующая компонента может объяснить значительную часть межрегиональных различий в номинальной заработной плате, ее учет не меняет общего ранжирования регионов по уровню оплаты труда и различия в номинальных заработных платах все же транслируются в различия в уровне благосостояния.

---

**Анализ показывает, что состав групп регионов-лидеров и аутсайдеров почти по всем основным показателям рынка труда достаточно слабо менялся во времени.**

**Все различия очень устойчивы.** Различия между региональными рынками труда являются весьма устойчивыми во времени. Даже самый простой описательный анализ показывает, что состав групп регионов-лидеров и аутсайдеров почти по всем основным показателям рынка труда достаточно слабо менялся во времени. За последние 15 лет

---

<sup>71</sup> Oshchepkov (2015) Compensating Wage Differentials Across Russian Regions / Ch.4 in AIEL Series in Labor Economics: Geographical Labor Market Imbalances, Berlin: Springer.

корреляция во времени по любому из показателей не опускалась ниже уровня 0,65. Другими словами, относительное положение регионов практически по всем индикаторам рынка труда достаточно слабо меняется во времени. Характерным примером опять же могут послужить различия в уровне занятости (что, по всей видимости, вызвано взаимодействием долгосрочных структурных факторов и экзогенных географических и климатических особенностей регионов). Как показывает Таблица 14.1, состав групп регионов-лидеров и аутсайдеров по уровню занятости практически не изменился за последние 15 лет. В сравнении с 2000 годом в 2014 году в группе лидеров остались восемь из десяти регионов. Может показаться, что состав группы аутсайдеров поменялся несколько сильнее – в нее пришли четыре новых региона – но на самом деле все эти регионы и в 2000 году занимали относительно невысокие места в нижней части распределения.

**Все «плохое», как и все «хорошее», идет вместе.** Низкая экономическая активность населения обычно идет «рука об руку» с низким уровнем занятости и высоким уровнем общей безработицы, низким уровнем вакансий и низким уровнем заработной платы. При этом «качество» региональных рынков труда тесно связано с уровнем экономического развития региона: в относительно более «богатых» регионах ситуация на рынке труда более благоприятна, чем в относительно более «бедных». Из этой картины «выбивается» лишь показатели регистрируемой безработицы (доля официально признанных безработными в региональных службах по труду и занятости), что подтверждает известное мнение о том, что регистрируемая безработица достаточно «оторвана» от реальной ситуации на рынке труда.

**Регионы кластеризуются.** Можно выделить целые группы регионов, которые являются лидерами или аутсайдерами одновременно по многим рассматриваемым показателям. Одна группа регионов-лидеров, где рынки труда работают относительно хорошо, – это условно «северные» регионы: Чукотский АО, Магаданская область, Ямало-Ненецкий АО, Ханты – Мансийский АО, Мурманская область. Другая группа лидеров – условно центрально – европейские регионы – включает в себя Москву и Санкт-Петербург, а также Московскую и Ярославскую области. Среди регионов-аутсайдеров можно также выделить две группы. Первая – это группа южных республик – Дагестан, Ингушетия, Карачаево-Черкесия и Кабардино-Балкария. К этой группе близки также республики Калмыкия, Северная Осетия и Адыгея. Другую группу аутсайдеров составляют регионы Южной Сибири – республики Тыва, Забайкальский край, Республика Алтай, Алтайский край, к которым по ряду показателей близки Еврейская АО, республики Бурятия и Хакасия, а также Иркутская область. Нетрудно заметить, что эти группы образуют кластеры территориально близких и, во многих случаях, граничащих друг с другом регионов. Такая очевидная пространственная кластеризация указывает на то, что регионы внутри каждой группы имеют весьма схожие структурные и природно-географические характеристики.

**Миграция вряд ли сглаживает различия.** Миграция является одним из важнейших механизмов, которые связывают региональные рынки между собой, превращая их в систему сообщающихся сосудов. С одной стороны, величина миграционного прироста является своего рода «лакмусовой бумажкой» для определения регионов, наиболее привлекательных для жизни и работы. С другой стороны, межрегиональная миграция влияет на региональное неравенство. Теоретически, она может как сглаживать различия между региональными рынками труда, так и усиливать их. Согласно последним оценкам, объем межрегиональной миграции в России составляет около 5-6 млн. чел. в год, из которых 3-3,5 млн. составляет долгосрочная миграция (на срок более 9 мес.), а 2-2,5 млн. – временная трудовая миграция<sup>72</sup>. Как показывают существующие работы, внутренняя миграция в России в целом «правильно» реагирует на различия между региональными рынками труда (например, потоки в регионы с более высокой реальной заработной платой и низкой безработицей больше, чем в регионы с менее высокой заработной платой и высокой безработицей)<sup>73</sup>. Вопрос об эффектах миграции исследован гораздо хуже, и на данный момент четких эмпирических свидетельств как в пользу того, что миграция сглаживает различия, так и в пользу того, что она их усиливает, нет. Тем не менее, схожая направленность основных миграционных потоков в разные периоды времени говорит о том, что миграция вряд ли подрывает привлекательность традиционных центров притяжения (прежде всего, это Москва и Московская область, Санкт-Петербург и Ленинградская область).

**Реакция на кризис разная.** Естественно, что, будучи такими разными, региональные рынки труда очень по-разному реагируют на изменения в макроэкономических условиях. В частности, текущий кризис «ударил» по ним с разной силой. В каких-то регионах ситуация на рынке труда ухудшилась гораздо сильнее, чем по России в целом, а в каких-то она изменилась достаточно слабо. Однако, в целом, можно констатировать, что традиционная модель приспособления российского рынка труда, о которой говорилось в разделе 3, «работает» также и на региональном уровне: в ответ на сокращение выпуска занятость сокращается непропорционально слабо, а (реальная) заработная плата «пикирует» вниз. При этом можно отметить, что ухудшение общей экономической ситуации несколько сократило различия между региональными рынками труда.

**Следствия для политики.** Сильная гетерогенность и слабая взаимосвязанность региональных рынков труда указывают на то, что одни и те же меры федеральной политики будут оказывать на них разное влияние. Для «сильных» рынков с высоким уровнем оплаты труда и занятости эти меры могут не иметь особого значения, тогда как для «слабых» рынков они могут

---

<sup>72</sup> Мкртчян Н. и Л. Карачурина (2014) Миграция в России: потоки и центры притяжения Демо-скоп Weekly 595-596.

<sup>73</sup> Andrienko Y., Guriev S., (2004) «Determinants of Interregional Mobility in Russia. Evidence from Panel Data», *Economics of Transition* 12(1): 1-27; Вакуленко Е., Н. Мкртчян и К. Фурманов (2011) Моделирование регистрируемых миграционных потоков между регионами Российской Федерации. *Прикладная эконометрика* 1(21): 35-55.

быть даже вредны. Характерным примером может послужить установление единого для всех регионов федерального МРОТ, о котором говорилось в разделе 2. Эта мера малоэффективна в «сильных» регионах, так как доля низкооплачиваемых работников, на помощь которым ориентирована эта мера, там мала. В «слабых» регионах доля работников, на которых эта мера могла бы подействовать, относительно высока, но для многих работодателей она может быть невыполнимой из-за общей низкой производительности труда, и потому спровоцирует рост безработицы и неформальной занятости<sup>74</sup>. По всей видимости, федеральная политика в области рынка труда должна балансировать между сохранением единых «правил игры» и максимально возможным учетом неоднородности регионов. Кроме того, устойчивость и комплексность межрегиональных различий указывает на отсутствие простых и быстрых решений и требует стратегического и комплексного подхода к сглаживанию дифференциации.

---

<sup>74</sup> См. Muravyev A., and A. Oshchepkov (2013) Minimum Wages, Unemployment, and Informality: Evidence from Panel Data on Russian Regions, IZA Discussion Paper No.7878. С сентября 2007 г. регионы имеют право устанавливать собственный уровень минимальной заработной платы (МЗП), что улучшило привязку этого института к ситуации на региональных рынках труда, но, тем не менее, минимально возможный уровень МЗП задается федеральным МРОТ.

## ПРИЛОЖЕНИЕ к разделу 14

Таблица 14.1 Регионы-лидеры и регионы-аутсайдеры по уровню занятости в 2000 и в 2014 гг.

2000			2014		
Место	Регион	Уровень(%)	Место	Регион	Уровень(%)
1	ЯНАО	73,6	1	Чукотский АО	81,2
2	Чукотский АО	68,2	2	ЯНАО	75,1
3	ХМАО	66,2	3	Магаданская обл.	74,4
4	Магаданская обл.	65,6	4	Москва	74,0
5	Кировская обл.	64,4	5	Санкт-Петербург	71,9
6	Московская обл.	64,0	6	ХМАО	71,0
7	Москва	63,9	7	Ярославская обл.	69,5
8	Ярославская обл.	63,6	8	Мурманская обл.	69,3
9	Мурманская обл.	62,5	9	Камчатский край	69,2
10	Вологодская обл.	62,3	10	Московская обл.	69,1
...	.....	...	...	.....	...
38	РФ	58,5	34	РФ	65,3
...	.....	...	...	.....	...
73	Ростовская обл.	52,8	73	Еврейская автономная обл.	59,3
74	Кабардино-Балкарская Респ.	52,8	74	Алтайский край	59,0
75	Забайкальский край	52,0	75	Забайкальский край	59,0
76	Респ. Адыгея	51,7	76	Рязанская обл.	58,9
77	Респ. Калмыкия	51,5	77	Респ. Бурятия	58,4
78	Респ. Сев. Осетия – Алания	47,3	78	Респ. Дагестан	56,7
79	Карачаево-Черкесская Респ.	46,5	79	Карачаево-Черкесская Респ.	56,7
80	Респ. Дагестан	43,8	80	Респ. Адыгея	55,5
81	Респ. Тыва	43,2	81	Респ. Ингушетия	49,4
82	Респ. Ингушетия	32,7	82	Респ. Тыва	48,4

Источник: Росстат

Таблица 14.2 Регионы-лидеры и регионы-аутсайдеры по средней номинальной заработной плате и ее покупательной способности (2014 год)

Номинальная ЗП			Покупательная способность		
Место	Регион	Уровень (рубли)	Место	Регион	Уровень (число наборов)
1	Чукотский АО	<b>76 296</b>	1	ЯНАО	<b>4,64</b>
2	ЯНАО	<b>74 410</b>	2	Тюменская обл.	<b>3,99</b>
3	Магаданская обл.	<b>61 627</b>	3	ХМАО	<b>3,94</b>
4	Москва	<b>61 241</b>	4	Чукотский АО	<b>3,92</b>
5	ХМАО	<b>57 899</b>	5	Москва	<b>3,62</b>
6	Сахалинская обл.	<b>54 575</b>	6	Магаданская обл.	<b>3,52</b>
7	Тюменская обл.	<b>54 461</b>	7	Респ. Саха (Якутия)	<b>3,40</b>
8	Камчатский край	<b>53 040</b>	8	Сахалинская обл.	<b>3,34</b>
9	Респ. Саха (Якутия)	<b>50 716</b>	9	Санкт-Петербург	<b>3,17</b>
10	Мурманская обл.	<b>42 914</b>	10	Респ. Коми	<b>3,00</b>
17	РФ	<b>32 611</b>	17	РФ	<b>2,71</b>
73	Брянская обл.	<b>20 732</b>	73	Владимирская обл.	<b>1,85</b>
74	Ивановская обл.	<b>20 553</b>	74	Смоленская обл.	<b>1,84</b>
75	Республика Марий Эл	<b>20 415</b>	75	Брянская обл.	<b>1,84</b>
76	Респ. Сев. Осетия – Алания	<b>20 269</b>	76	Алтайский край	<b>1,83</b>
77	Респ. Мордовия	<b>20 150</b>	77	Ивановская обл.	<b>1,80</b>
78	Карачаево-Черкесская Респ.	<b>19 812</b>	78	Псковская обл.	<b>1,78</b>
79	Кабардино-Балкарская Респ.	<b>19 758</b>	79	Кабардино-Балкарская Респ.	<b>1,75</b>
80	Алтайский край	<b>19 452</b>	80	Респ. Калмыкия	<b>1,75</b>
81	Респ. Калмыкия	<b>19 387</b>	81	Карачаево-Черкесская Респ.	<b>1,71</b>
82	Респ. Дагестан	<b>19 359</b>	82	Респ. Алтай	<b>1,68</b>

Источник: Росстат

# Заключение

Данный доклад не претендует на абсолютную полноту охвата всех проблем российского рынка труда. Такая задача, по-видимому, не реализуема в принципе. Его цель более скромная — дать краткий обзор тех проблем, которые видятся как основные авторскому коллективу данного доклада и по которым у авторов есть сформировавшаяся и подтверждаемая исследованиями позиция.

Возможно, читатели этого доклада ждали от него структурированного и максимально полного набора политических мер, направленных на решение этих проблем и нейтрализацию вызовов, ими порождаемых. В этом случае — мы это понимаем — читатели остались неудовлетворенными. Причин, по которым, вопросы политики на рынке труда не получили соответствующего рассмотрения, несколько. Во-первых, нет смысла говорить о лечении, пока не договорились о диагнозе. Во-вторых, основные способы лечения лежат вне рынка труда как такового. Их разработка во-многом связана с обращением к сюжетам общего характера: повышению эффективности государственного регулирования в целом, совершенствованию бизнес-климата в целом, защите прав собственности, вопросам правоприменения и инфорсменты, корпоративного управления, демографической и миграционной политики и тд. Многие из рассмотренных проблем рынка труда растут «оттуда», являются экстерналиями сложившейся политико-экономической модели. В этом смысле они не являются порождением самого рынка труда. А потому борьба с ними — если такая задача стоит — должна быть комплексным делом.

Существует, однако, представление о том, что многие проблемы нашей экономики идут от рынка труда — якобы их корень здесь и его «переформатирование» (непонятно какое) позволило бы немедленно вылечить многие «язвы». Мы не разделяем эту точку зрения. Главная задача рынка труда — это аллокация и реаллокация труда как фактора производства для его максимально эффективного использования. Эта задача, хотя и с издержками, все эти годы решалась, что мы и пытались показать в начальных разделах доклада. Переформатирование рынка труда означало бы комплексное изменение всей институциональной конфигурации, которая сложилась. Во-первых, нужна альтернатива — как должна выглядеть другая — «лучшая» — конфигурация? Во-вторых, сколько она будет стоить? В-третьих, чем она будет лучше и каковы будут ее итоги, включая порождаемые экстерналии? И, наконец, в-четвертых, какова политическая экономия такого перехода, включая дистрибутивные последствия? На эти вопросы ответов пока нет.

Комплементарность институтов означает, что они должны реформироваться (если есть в этом необходимость) синхронизированно. Столь комплексная реформа, затрагивающая

все институты сразу, является крайне сложным и рискованным предприятием. Частичные реформы могут отторгаться или не приводить к ожидаемым результатам. При этом любая реформа на рынке труда имеет явные перераспределительные последствия и несет с собой политический риск и сопротивление со стороны потенциально проигрывающих групп. Политические риски во многом зависят от качества подготовки реформ, эффективности разъяснительной работы и комплементарных предложений. Перспективы рынка зависят от эволюции этих институтов, которая всегда является политическим процессом. Проведение реформ облегчается либо в условиях высокой безработицы (легитимизирующей дерегулирование рынка труда как способа борьбы с ней), либо в условиях экономического роста, сочетающегося с растущим дефицитом рабочей силы.

Для успешного реформирования рынка труда государство должно было бы двигаться одновременно по двум встречным маршрутам. С одной стороны, нормы и правила, регулирующие рынок труда, должны становиться более простыми, более прозрачными и менее затратными для ключевых акторов. С другой, инфорсмент законов и контрактов должен быть радикально улучшен. Эти стратегии должны дополнять друг друга как две стороны единой политики. Однако российский опыт заставляет думать, что реформирование сверху работает не слишком хорошо. Вместе с тем, если в Россию придут крупные внутренние и зарубежные инвестиции, направленные на создание новых фирм, которые заняли бы место умирающих предприятий и принесли бы с собой новые технологические и организационные ноу-хау, возможно, рынок труда удалось бы постепенно переформатировать снизу. Шансы на то, что это удастся сделать, крайне невелики. Однако ключевой вопрос заключается в том, есть ли в долгосрочном периоде (до 10 лет) необходимость смены модели? На этот вопрос нет однозначного ответа. Выгоды и потери от такой комплексной реформы сложно оценить и мы считаем, что на данном этапе она не должна стоять в повестке дня.

Означает ли это, что делать вообще ничего не надо? Нет, не означает. Если мы хотим стимулировать создание новых и производительных рабочих мест, снижать степень деформализации, способствовать росту заработной платы, то, прежде всего, необходимо избегать эскалации издержек на труд при ограниченном спросе на него. Но это не только вопросы налоговой политики — это, во многом, и вопросы трудового законодательства, избыточного и непрогнозируемого регулирования, избирательного и часто шизофренического правоприменения. Нам представляется, что в среднесрочной перспективе это должно быть главной мерой политики. Такая политика была бы и дешевле, и эффективнее многих иных реформаторских начинаний.

Мы считаем крайне важной «расчистку» нормативной базы от избыточных и устаревших регулятивных норм, включая создание законодательных условий для более гибкой занятости (особенно для фланговых возрастных групп и матерей с детьми). Это предполагает снятие ограничений для использования нестандартных трудовых договоров для определенных демографических групп. Необходимо продолжить работу по модернизации трудового законодательства, в первую очередь, в части ликвидации образовавшихся пробелов, устранения коллизий, а также отказа от ряда избыточных норм и процедур, препятствующих реализации цели, задач и основных принципов трудового

права. Трудовое право должно обеспечивать баланс интересов сторон социального партнерства: государства, работодателей и работников. Любой дисбаланс в указанном треугольнике несет в себе значительный потенциал роста социальной напряженности.

Еще один блок «частных» вопросов заслуживает рассмотрения в терминах политики. Это последовательная децентрализация и регионализация основных институциональных якорей таких как минимальная заработная плата и пособия по безработице. Это позволило бы более гибко использовать эти инструменты с учетом складывающейся ситуации на региональных рынках труда, избегая при этом негативных экстерналий для других регионов.

Наконец, следует иметь в виду, что низкая безработица и ее прогнозы на будущее являются недостаточным основанием для фактической ликвидации (по сути) системы защиты от безработицы. Нам представляется, что укрепление служб занятости (финансовое, инфраструктурное, кадровое, информационное и т .п.) и последующий переход защиты от безработицы на страховые принципы заслуживают серьезного рассмотрения.

Эти частные меры могут, на наш взгляд, быть эффективными без чрезмерных затрат. Однако они дадут четкие сигналы о том, что государство заинтересовано в рационализации рынка труда в интересах его участников, а не только в политически мотивированной и бюрократически удобной эксплуатации тех институциональных особенностей, что спонтанно сложились в начале рыночного перехода.







ЦЕНТР  
СТРАТЕГИЧЕСКИХ  
РАЗРАБОТОК

125009, Москва, ул. Воздвиженка, дом 10

тел.: (495) 725-78-06, 725-78-50

e-mail: [info@csr.ru](mailto:info@csr.ru)

web: [csr.ru](http://csr.ru)