

***Р.И.Капелюшников,
кандидат экономических наук.
Институт мировой экономики
и международных отношений РАН***

Российская модель рынка труда

По прошествии десяти лет экономических реформ можно говорить о формировании специфической "российской модели" рынка труда. К сожалению, ее ключевые особенности не до конца осознаны даже экспертами, не говоря уже о политиках или общественном мнении. За обсуждением многочисленных парадоксов и "нестандартных" механизмов приспособления обычно теряется общая картина. Российский рынок труда воспринимается скорее как нагромождение аномалий, чем как

© Р.И.Капелюшников 2002

целостная и по-своему внутренне стройная система. Опыт, однако, свидетельствует, что он не ведет себя хаотически, а подчиняется вполне определенной логике, вытекающей из особенностей сложившейся модели.

В зарубежных транзитологических исследованиях тезис о существовании двух альтернативных моделей "переходного" рынка труда можно считать общепринятым. Ареал распространения первой — страны Центральной и Восточной Европы (ЦВЕ), ареал распространения второй — Россия и другие республики бывшего СССР (страны Балтии обычно рассматриваются в качестве особого промежуточного случая). К сожалению, отечественные исследователи, как правило, проходят мимо этого вывода. В результате даже такая проблема, как реформирование трудового законодательства, обсуждается обычно в отрыве от реального функционирования российского рынка труда, без увязки с отличительными особенностями той модели, которая сформировалась в "шоковые" 90-е годы.

"Портрет" первый — фактический

Первоначально ничто не предвещало, что развитие российского рынка труда пойдет по иному сценарию, чем в странах ЦВЕ. Не удивительно, что, исходя из большей глубины трансформационного кризиса, многие наблюдатели предрекали скорую катастрофу, которая, по их мнению, неминуемо должна была разразиться в сфере занятости российской экономики.

Однако этим катастрофическим прогнозам не суждено было сбыться. Как же в действительности повел себя российский рынок труда в условиях переходного кризиса?

1. Занятость в российской экономике оказалась на удивление устойчивой и не слишком чувствительной к шокам переходного процесса. За весь пореформенный период наблюдалось ее падение в пределах от 12 до 4%, что было явно непропорционально масштабам сокращения ВВП, которое, по официальным оценкам, достигало 40% (в нижней точке кризиса). В большинстве стран ЦВЕ картина была иной: между темпами сокращения занятости и темпами экономического спада поддерживался примерный паритет. Численность занятых уменьшилась в них на 20~25% при сравнимой или даже меньшей величине падения ВВП.

2. Поскольку по масштабам трансформационного спада Россия превосходила страны ЦВЕ, естественно было бы ожидать, что и по масштабам незанятости она также окажется в числе "лидеров", но поведение российского рынка труда было в этом отношении весьма нетипичным: а) траектория изменения безработицы была сравнительно плавной, без резких скачков, вызванных разовыми выбросами на рынок труда больших масс безработных; б) ее уровень никогда не достигал пиковых значений, характерных для большей

части других постсоциалистических стран; в) с началом выхода из трансформационного кризиса сокращение безработицы происходило намного быстрее, чем в остальных переходных экономиках; г) и, наконец, если судить о текущей ситуации на рынке труда по более высокому из двух показателей — уровню либо общей, либо регистрируемой безработицы, то окажется, что Россия с ее 8%-ным контингентом безработных входит сейчас вместе с Венгрией и Чехией в тройку наиболее благополучных экономик переходного типа.

3. Необычная черта российского рынка труда — резкое сокращение продолжительности рабочего времени. На протяжении первой половины 90-х годов среднее число рабочих дней в году, отработанных рабочими в промышленности, сократилось почти на **полный месяц**. Не менее важно, что в показателях рабочего времени прослеживалась сильная дифференциация. Так, около 15% всех занятых трудились дольше стандартных 40 часов в неделю.

4. По официальным данным, снижение реальной оплаты труда в России за 1991—2000 гг. составило около 60%, т.е. до 40% исходного уровня. Хотя по многим причинам эта оценка представляется завышенной, сам факт драматического падения заработной платы не подлежит сомнению. Для других переходных экономик оно было менее значительным (как правило, в пределах 30-35%).

Специфика российского опыта проступает еще ярче, если перейти от динамики **"потребительской"** (дефлированной по индексу потребительских цен) к динамике **"производственной"** (дефлированной по индексу цен производства) **заработной платы**. Практически во всех странах ЦВЕ реальная "производственная" заработная плата увеличилась по сравнению с дореформенным уровнем, причем в некоторых из них весьма ощутимо — на 20-30%. Постепенное удорожание рабочей силы не могло не подрывать спрос на нее, способствуя консервации устойчиво высокой безработицы.

В то же время в российской экономике на протяжении большей части 90-х годов цены производства росли быстрее потребительских цен и, следовательно, с точки зрения работодателей, падение реальной заработной платы было даже глубже, чем с точки зрения работников. В противоположность странам ЦВЕ в России сокращение цены труда для производителей имело устойчивый характер. Прогрессирующее удешевление рабочей силы позволяло поддерживать спрос на нее на более высокой отметке, предотвращая всплеск открытой безработицы.

5. Во всех бывших социалистических странах смена экономического режима была сопряжена с усилением неравенства в распределении трудовых доходов. Однако в странах ЦВЕ оно так и осталось достаточно умеренным. В России же углубление дифференциации в заработках было исключительно резким: если в 1991 г. значение коэффициента Джини равнялось 0,32, то к концу 90-х годов — уже 0,45. В настоящее время по этому показателю Россия

в полтора-два раза "опережает" страны ЦВЕ. Отсюда следует, что в российской экономике не только средний уровень оплаты труда, но и структура относительных ставок заработной платы была чрезвычайно подвижной и гибкой.

6. По темпам движения рабочей силы Россия заметно превосходила подавляющее большинство стран ЦВЕ. Коэффициент валового оборота, определяемый как сумма коэффициентов найма и выбытия, достигал 43-55% для всей экономики и 45-60% для промышленности, что свидетельствует о ежегодном крупномасштабном "перетряхивании" занятого персонала. Интересно, что достигалось это за счет не только и не столько большей активности выбытий, сколько большей активности приемов на работу. Применительно к условиям глубокого экономического кризиса это выглядит весьма неожиданно и предполагает, что, нанимая новых работников, предприятия не слишком опасались, что потом не смогут от них избавиться.

Другая, не менее парадоксальная черта — доминирование добровольных увольнений. Высвобожденные работники составляли не более 1-2,5% от среднесписочной численности персонала, или 4-10% от общего числа выбывших. Преобладали увольнения по собственному желанию, достигавшие 16-20% от среднесписочной численности, или 65-74% от общего числа выбывших. Даже с учетом возможной маскировки части вынужденных увольнений под добровольные трудно усомниться, что подавляющую долю покидавших предприятия работников составляли те, кто делали это по собственной инициативе.

7. "Визитной карточкой" российского рынка труда стали разнообразные "нестандартные" способы адаптации — работа в режиме неполного рабочего времени и вынужденные административные отпуска, вторичная занятость и занятость в неформальном секторе, задержки заработной платы и теневая оплата труда. "Нестандартность" в данном случае не означает, что такие приспособительные механизмы следует считать абсолютно уникальными. Конечно же, в тех или иных сочетаниях они встречались и в других переходных экономиках. Однако нигде их размах и разнообразие не были столь значительными, как концентрация столь плотной, а укорененность столь глубокой, как в России.

Все эти "нестандартные" механизмы объединяла одна важная общая черта — неформальный или полупоформальный характер. Обычно они действовали либо в обход законов и других формальных ограничений, либо вопреки им. Несвоевременная и скрытая оплата труда, неполная и вторичная занятость вели к персонификации отношений между работниками и работодателями, вследствие чего явные трудовые контракты уступали место неявным.

Таким образом, реальное функционирование российского рынка труда характеризовалось относительно небольшими потерями

ми в занятости и умеренной безработицей, гибким рабочим временем и сверхгибкой заработной платой, интенсивным оборотом рабочей силы и повсеместным распространением "нестандартных" форм трудовых отношений. В результате приспособление к многочисленным шокам, которыми сопровождался процесс системной трансформации, осуществлялось прежде всего за счет изменения цены труда и его продолжительности и лишь в весьма ограниченной степени — за счет изменений в уровне занятости.

"Портрет" второй — официальный

А теперь от "фактического" портрета российского рынка труда обратимся к его "официальному" портрету. Проведем небольшой мысленный эксперимент. Представим, что через 100 лет некоему будущему специалисту по экономической истории предстоит написать исследование на тему "Российский рынок труда в конце XX века". Предположим также, что в силу каких-то причин от интересующего его периода не сохранилось никаких статистических данных или научных публикаций. Вся имеющаяся в его распоряжении информация ограничивается "старым" КЗОТом (действовавшим до начала 2002 г.) и другими законодательными актами типа законов о занятости, о профсоюзах, о коллективных договорах и т.д. И вот по этим единственно доступным ему "официальным" материалам он должен реконструировать, как же в условиях переходной экономики работал российский рынок труда. Скорее всего, его реконструкция имела бы очень мало общего с той реальной картиной, которая была нарисована выше.

Исходя из того, что ему удалось бы узнать из нормативных актов, регулировавших трудовые отношения в этот период, он пришел бы к выводу, что российский рынок труда представлял собой крайне негибкую и малоподвижную конструкцию:

а) прежде всего наш вымышленный историк предположил бы, что российская экономика должна была страдать от устойчиво высокой безработицы, поскольку формально действующая в ней система поддержки безработных является не менее, а в чем-то более щедрой, чем аналогичные системы, принятые в странах ЦВЕ;

б) будущему исследователю не оставалось бы ничего другого, как заключить, что в российских условиях в динамике как реальной, так и номинальной оплаты труда присутствовал сильный элемент инерции. Дело в том, что официально в России действует сложная система переплетающихся коллективных трудовых договоров. Переговорный процесс захватывает не только отдельные предприятия, но также целые отрасли и регионы. Венчает конструкцию Генеральное тарифное соглашение, вырабатываемое и заключаемое в рамках Трехсторонней комиссии. Условия, закладываемые в коллективные соглашения разного уровня, способны

резко ограничивать свободу маневра работодателей. Кроме того, законодательство наделяет профсоюзы настолько обширными прерогативами, что у них, как представлялось, имеется полная возможность диктовать свою волю и проводить любые требования о повышении заработной платы и улучшении условий труда. В подобных условиях, казалось бы, трудно ожидать от заработной платы сколько-нибудь заметной гибкости;

в) российское законодательство предоставляет различным категориям работников множество льгот и гарантий, финансирование которых возлагается на работодателей. Отчасти они являются наследием предшествующего экономического режима, отчасти — результатом популистского законотворчества первой половины 90-х годов. Отсюда наш историк мог бы сделать логичный вывод, что в переходной экономике России были сильны "солидаристские" установки и что дифференциация в оплате и условиях труда была незначительной;

г) он решил бы также, что продолжительность рабочего времени в российской экономике была строго унифицированной. Согласно "старому" КЗОТу, стандартная рабочая неделя не могла превышать 40 часов, а работать сверхурочно разрешалось лишь отдельным категориям работников, причем и они имели право не более чем на 120 дополнительных рабочих часов в год;

д) у него не возникло бы ни малейших сомнений, что российская переходная экономика отличалась низким оборотом рабочей силы из-за весьма серьезных издержек, связанных с регулированием численности персонала предприятий. Так, в случае увольнения работника по сокращению штатов работодатель обязан выплачивать выходное пособие, размеры которого варьируют от одного до трех месячных заработков. Неденежные издержки, сопутствующие вынужденным увольнениям, также достаточно весомы. О предстоящем увольнении работодатель должен сообщить работнику не менее чем за два месяца и не менее чем за два месяца направить информацию о намечаемом высвобождении в государственные органы занятости. Но самое главное, что до недавнего времени сокращения штатов не могли проводиться без согласия профсоюзов. Действовавший закон фактически наделял их правом вето: они могли отказывать работодателю в возможности сокращения численности персонала без объяснения причин и без каких-либо ограничений по срокам (в новой редакции Трудового кодекса это требование было смягчено).

В итоге проанализировав все доступные ему свидетельства, историк пришел бы к заключению, что российский рынок труда мало отличался от рынков труда других постсоциалистических экономик, а если и отличался, то, скорее всего, в сторону большей неповоротливости и инерционности.

Сравнение этих картин — реальной и нормативной — приводит к достаточно очевидному выводу: подвижность российского рынка труда

достигалась не благодаря гибкости существующего трудового законодательства и контрактных отношений, а вопреки их негибкости.

С институциональной точки зрения своеобразие российского рынка труда (и шире — российской переходной экономики в целом) заключается именно в том, как работают разнообразие правоприменительные механизмы, призванные осуществлять контроль за исполнением законов и контрактов. В современной России они действуют поразительно неэффективно. Законодательные предписания и контрактные обязательства успешно обходятся или вообще открыто игнорируются участниками рынка без опасений, что за этим последуют серьезные санкции. И дело не только в том, что государство не справляется с функциями гаранта установленных правил и норм. Очень часто оно само выступает их активным нарушителем (не выплачивает заработную плату работникам бюджетного сектора, задерживает выплату пособий по безработице и т.д.). Это резко искажает всю систему стимулов, направляющих поведение на рынке труда.

Попробуем взглянуть на сложившуюся ситуацию через призму относительных выгод и издержек. В российских условиях их баланс резко смещен в пользу того, чтобы действовать поверх формальных "правил игры": а) издержки, связанные с соблюдением существующего законодательства и действующих контрактов, чрезвычайно обременительны (а в некоторых случаях находятся на запретительно высоком уровне); б) издержки, связанные с нарушением существующего законодательства и действующих контрактов, сравнительно невелики. Не удивительно, что при такой конфигурации издержек и выгод подавляющее большинство участников трудовых отношений предпочитают неформальные способы взаимодействия. И в результате оказывается, что действительный институциональный фундамент российского рынка труда составляют не столько законы и контракты, сколько различные неформальные связи и практики.

За и против

Двойственность российской модели рынка труда не позволяет дать ей однозначную нормативную оценку.

Проблеме "избыточной" защиты занятости посвящена обширная теоретическая и эмпирическая литература. В общем случае можно утверждать, что чем больше бремя избыточной защиты занятости, тем ниже спрос на рабочую силу, выше и длительнее безработица, глубже сегментация рынка труда и хуже положение уязвимых социальных групп, массивнее неформальный сектор и медленнее темпы создания новых рабочих мест. Все эти эффекты, несомненно, имели место и на российском рынке труда. Однако их значение было все-таки меньшим, чем можно было бы ожидать исходя из того объема обязательств, которые российское законодательство возлагало на работодателей.

Стандартный анализ исходит из неявного предположения, что, по крайней мере, в формальном секторе система *enforcement*¹ функционирует достаточно эффективно, так что действующие на нем агенты в общем и целом вынуждены соблюдать установленные "правила игры", какими бы обременительными они ни были. Однако по отношению к российской переходной экономике эта предпосылка имеет ограниченную применимость. Во многих случаях российские работодатели (включая само государство) имеют возможность действовать поверх требований закона и условий контрактов, не неся сколько-нибудь значительных издержек. Вследствие неэффективности механизмов *enforcement* граница между формальным и неформальными секторами размывается. Очень часто действия даже ведущих российских компаний на рынке труда почти не отличаются от действий агентов "теневой" экономики.

Слабость механизмов *enforcement* частично нейтрализует жесткость существующего законодательства, смягчая стандартные эффекты, связанные с избыточной защитой занятости (хотя, конечно, не отменяет их полностью). Без такой компенсации ситуация на российском рынке труда, скорее всего, оказалась бы намного более критичной. Буквальное следование всем установленным правилам и нормам могло бы полностью парализовать его работу.

Однако одновременно подобное институциональное устройство порождало множество иных, не менее серьезных проблем:

подрывалось уважение к одному из главных институтов, составляющих фундамент современной сложно организованной экономики, — институту контракта;

без надежно защищенных контрактов делалось невозможным планирование экономической деятельности на длительную перспективу. Происходило резкое сужение временного горизонта принимаемых решений, трудовые отношения приобретали преимущественно краткосрочный характер;

значительно возрастала информационная непрозрачность рынка труда. При найме работник заранее не знал, в какой мере станут соблюдаться условия заключенного с ним трудового контракта, будет ли вовремя выплачиваться официальная заработная плата и будет ли он получать что-либо неофициально сверх нее. Это усиливало общий уровень неопределенности, повышало издержки поиска и замедляло перераспределение рабочей силы из неэффективных секторов экономики в эффективные, многократно увеличивая число проб и ошибок;

отсутствие действенных санкций, ограничивающих оппортунистическое поведение работодателей, открывало широкое поле для злоупотреблений, перекладывания издержек приспособления на работников и даже прямого обогащения за их счет. Усилия ру-

¹ Enforce(англ.) — проводить в жизнь (закон)

ководителей предприятий начинали направляться на задачи, имевшие мало общего с задачами реструктуризации и повышения эффективности производства;

замедлялись темпы создания новых рабочих мест, поскольку, действуя в обход формальных "правил игры" (задерживая заработную плату, отправляя работников в административные отпуска без сохранения содержания и т.п.), предприятия получали возможность сохранять старые, неэффективные рабочие места.

Нельзя отрицать, что в пореформенный период российский рынок труда сыграл роль важного амортизатора, существенно смягчив вероятные негативные последствия, связанные с избыточной защитой занятости. Очевидно также, что это стало возможным прежде всего благодаря господству неформальных правил и норм в сфере трудовых отношений.

К сожалению, гораздо хуже российская модель рынка труда оказалась приспособлена к тому, чтобы быть проводником экономического роста. Облегчая краткосрочную адаптацию, она не создавала достаточных предпосылок для долгосрочного реструктурирования экономики. Эта модель явно неадекватна задачам достижения устойчивого экономического роста и на новом этапе развития во многом утрачивает смысл и оправдание.

Каковы же допустимые пути дальнейшей эволюции сложившейся системы трудовых отношений? Может ли она быть переведена в более упорядоченный и "правилосообразный" режим функционирования? Каков наиболее предпочтительный вариант ее реформирования?

Общий вектор необходимых перемен очевиден — это постепенное сближение фактической и нормативной картин функционирования российского рынка труда. Говоря более конкретно, программа реформ должна сочетать шаги по его дерегулированию с мерами по усилению механизмов enforcement. Как и в других звеньях экономической системы, успеха здесь можно добиться, только двигаясь двумя встречными маршрутами — повышая "цену" за отклонения от требований закона и контрактных установлений, но одновременно делая формальные ограничения более "дешевыми", минимизируя их число и упрощая их содержание. Ведь именно непомерное бремя регламентаций чаще всего порождает стимулы к уходу экономической активности в "тень", к уходу из правового поля.

Оптимальный путь трансформации можно проиллюстрировать с помощью следующей условной схемы (предложена В.Гимпельсом), на которой представлена простейшая типология рынков труда в зависимости от двух ключевых характеристик. Во-первых, это жесткость законодательного и административного регулирования и, во-вторых, это эффективность механизмов контроля за исполнением законов и контрактов. Ближайшим аналогом модели 3 (гиб-

кая система регулирования/эффективный контроль за исполнением законов и контрактов) можно считать рынок труда США, тогда как ближайшим аналогом модели 1 (жесткая система защиты занятости/эффективный контроль за исполнением законов и контрактов) — западноевропейские рынки труда. Российскому рынку труда на этой схеме более всего соответствует ячейка 2 — сверхжесткая система нормативного регулирования при крайне неэффективных механизмах enforcement. На наш взгляд, желательная стратегия реформирования должна заключаться в том, чтобы двигаться в направлении модели 3, не жертвуя выработанной способностью к гибкой адаптации, но переводя ее в качественно иное состояние.

Простейшая типология рынков труда

Жесткость законодательного и административного регулирования рынка труда	Эффективность механизмов контроля за исполнением законов и контрактов	
	высокая	низкая
Сильная	1	2
Слабая	3	4

В какой мере усилия, предпринимавшиеся государством в последнее время, соответствуют оптимальной стратегии реформирования рынка труда — вопрос открытый. Нельзя, однако, не отметить существования реальной опасности, что реформы трудового законодательства могут пойти по ложному пути — расширения и усложнения сети запретов и ограничений, безостановочного наращивания и ужесточения административного контроля.

Не в последнюю очередь это связано с тем, что в поле зрения многих участников законодательного процесса попадает только нормативный портрет российского рынка труда, но никак не реальный. Как следствие значительная часть требований и предложений, высказываемых представителями левых партий, профсоюзов да и правительственными экспертами, исходит из наивной установки: главное — чтобы все было хорошо на бумаге, а уж действительность как-нибудь сама о себе позаботится. Дискуссия фактически ведется в безвоздушном пространстве, так что вопрос о возможных реакциях участников трудовых отношений на предлагаемые перемены даже не ставится, как если бы принятие законодательного акта само по себе обеспечивало его выполнение (и это при том, что российский рынок труда переполнен примерами прямо противоположного свойства!).

Проблема уклонения от требований закона и условий контрактов не лечится "сверхзарегулированностью", на самом деле это симптомы одной и той же болезни. Возможность гибкой подстройки должна быть введена в правовое поле, допускаться законом и фиксироваться в трудовых контрактах в явном виде. На смену "гибкости ради выживания" должна прийти "гибкость ради роста".