

Конец российской модели рынка труда?

Темой очередного научного семинара под руководством Евгения Ясина стало будущее российской модели рынка труда. С основным докладом выступил заместитель директора Центра трудовых исследований ГУ-ВШЭ Ростислав Капелюшников. В дискуссии приняли участие ведущий научный сотрудник ЦЭФИР, старший научный сотрудник ЦЭМИ РАН, профессор РЭШ Ирина Денисова, президент фонда «Центр стратегических разработок», доктор экономических наук Михаил Дмитриев, заведующий сектором исследований личности Института социологии РАН, кандидат психологических наук Владимир Магун, исполнительный вице-президент РСПП, управляющий директор Управления трудовых отношений и социальной политики Федор Прокопов.

Евгений Ясин:

Дорогие друзья! Разрешите начать семинар. Мы открываем новый учебный год семинаром, на котором выступит Ростислав Исаакович Капелюшников. Это всегда большое удовольствие. Кто ходит на наш семинар, тот знает. Тема очень интересная. Если помните, несколько лет назад здесь выступал Ростислав Исаакович вместе с Владимиром Ефимовичем Гимпельсоном, они рассказывали о российском рынке труда. И книжка выпущена, по-моему, не одна.

Вопрос, который ставит Капелюшников, – изменилась ли модель российского рынка труда, по крайней мере, в связи с очередным испытанием, кризисом. Оппоненты – Ирина Анатольевна Денисова, Владимир Самуилович Магун. Может быть, появится Михаил Эгонович Дмитриев, которые обещал, но, как всегда, он где-то на орбите, вращается в кругах Министерства юстиции. И Федор Тимофеевич Прокопов.

Ростислав Капелюшников:

Мне хотелось бы начать со слов благодарности Евгению Григорьевичу и фонду «Либеральная миссия» за поддержку, которую была оказана мне при издании этой брошюры. Большое-большое спасибо. Должен сказать, что, публикуя этот текст, я шел на определенный риск, причем, двоякого рода. Первый риск – это риск скуки: мне пришлось подробно обсуждать цифры, относящиеся к самым первым месяцам кризиса, а кому охота копаться в этом старье? Всех интересует только то, что происходит сегодня, а еще больше – что станет происходить завтра. Второй риск – это риск попадания пальцем в небо: в избранном мною жанре очень трудно удержаться от высказываний типа «скорее всего, события будут развиваться так» или «маловероятно, что события будут развиваться этак». А в условиях «густой» неопределенности, которая характерна для кризиса, очень легко промахнуться, причем не один раз. Тем не менее, я пренебрег этими рисками, потому что был крайне озадачен тем, какой оборот с первых же месяцев кризиса приняло обсуждение темы безработицы. Как только стало ясно, что российская экономика входит в глубокую

рецессию, со всех сторон посыпались заявления о том, что в сфере занятости нас ждет нечто ужасающее и что нужно готовиться к небывалому взлету безработицы. Удивительным было то, что эти заявления делались так, как если бы у российского рынка труда не было почти двадцатилетней истории и как если бы мы до сих пор ничего не знали о его особенностях. Так что свою главную задачу я видел в том, чтобы попытаться вписать текущую кризисную ситуацию в предшествующий опыт функционирования российского рынка труда. А анализ, который отталкивается от прошлого опыта, неизбежно превращается в обсуждение судьбы российской модели рынка труда.

Что понимается под термином «модель рынка труда», предьявлено на этом слайде. Говоря по-простому, это то, как участники рынка труда взаимодействуют друг с другом, и то, как они реагируют на разные шоки – положительные и отрицательные, номинальные и реальные, на стороне спроса и на стороне предложения, локальные и глобальные. Нужно сказать, что поведение российского рынка труда было весьма специфическим не только в переходный период; в значительной мере оно оставалось таким и на последующем этапе бурного экономического роста.

В чем же состоит суть российской модели рынка труда? В сжатом виде она отражена на этом слайде. На нем представлены кривые изменения ВВП (красная линия), изменения занятости (синяя линия) и изменения реальной заработной платы (фиолетовая линия). В кризисный период ВВП в России сократился более чем на 40%, занятость примерно на 15%, а реальная заработная плата – почти в три раза. В посткризисный период все эти тенденции как бы перевернулись на 180 градусов: ВВП вырос примерно на 85%, занятость – на 7-8%, а реальная заработная плата – более чем в три раза. Что сразу же бросается здесь в глаза, так это слабая связь между динамикой выпуска и динамикой занятости. Так, в период переходного кризиса каждый процентный пункт падения ВВП сопровождался падением численности занятых всего лишь на треть процентного пункта. Другими словами, эластичность занятости по выпуску была очень низкой. Эту слабую чувствительность изменений в занятости к изменениям в ВВП можно рассматривать как главную функциональную особенность российской модели рынка труда. Но при относительно стабильной занятости естественно ожидать, что и безработица также будет не слишком большой. В российском случае так оно и было. Несмотря на глубокий и затяжной кризис, общая безработица в России лишь на короткое время превысила отметку 10%. С началом подъема она быстро пошла вниз и, скажем, в середине прошлого года колебалась в пределах 5-6%. Что касается регистрируемой безработицы, то она всегда была феноменально низкой. Вы видите на этом слайде огромный разрыв, который постоянно существовал между общей и зарегистрированной безработицей. Но интереснее

другое, а именно то, что показатели общей и регистрируемой безработицы перемещались по несовпадающим траекториям. Пик регистрируемой безработицы был достигнут в 1996-м году, а общей безработицы – в 1998-м году. Уже в период подъема было несколько случаев, когда регистрируемая безработица начинала идти вверх, хотя общая безработица продолжала снижаться. Это указывает на одну очень важную особенность российской регистрируемой безработицы: заключается она в том, что в российских условиях регистрируемая безработица была и остается в значительной мере рукотворным феноменом. Ее динамика зависит не только и не столько от общей ситуации на рынке труда, сколько от организационных и финансовых возможностей Государственной службы занятости, которая отвечает за поддержку безработных. Когда эти возможности улучшаются, регистрируемая безработица идет вверх, что бы в это время ни происходило в экономике. И наоборот: когда эти возможности сужаются, регистрируемая безработица идет вниз, опять-таки, что бы в это время ни происходило в экономике.

Но как же в условиях глубочайшего кризиса удавалось поддерживать относительно стабильную занятость и относительно невысокую безработицу? Это достигалось за счет двух основных механизмов. Первый – это гибкое рабочее время. В условиях переходного кризиса сокращение рабочего времени осуществлялось в двух основных формах: перевода работников на неполное рабочее время и отправки их в вынужденные отпуска. В худшие годы эти формы недозанятости могли охватывать в течение года по 7-8 млн. человек каждая. Еще более важным приспособительным механизмом была гибкая цена труда. Гибкость заработной платы в российских условиях достигалась, во-первых, за счет инфляционного обесценения заработков в периоды высоких темпов роста цен; во-вторых, за счет манипулирования так называемой переменной частью заработков, которая в российских условиях традиционно является очень значительной (имеются в виду премии и аналогичные выплаты, величина которых зависит от финансового положения предприятия); в-третьих, за счет широкого распространения задержек заработной платы; в-четвертых, за счет активного использования разного рода неофициальных «конвертных» выплат, которыми легко манипулировать как в сторону увеличения, так и в сторону понижения, поскольку никаких формальных обязательств по поводу их предоставления у работодателей нет. Понятно, что если при плохой экономической ситуации у предприятий есть возможность снижать продолжительность рабочего времени или сокращать заработную плату, то необходимость в избавлении от лишних работников ослабевает. И наоборот: если при наступлении хорошей экономической ситуации предприятия могут увеличивать продолжительность рабочего времени или начинают быстро повышать заработную плату, потребность в привлечении дополнительных работников становится

гораздо менее острой. В результате можно сказать, что реакция российского рынка труда на шоки различного происхождения чаще всего принимала форму не количественной подстройки (за счет изменений в численности работников), а подстройки либо временной (за счет изменений в продолжительности рабочего времени), либо ценовой (за счет изменений в реальной заработной плате).

Но такие «нестандартные» механизмы ценовой и временной подстройки могли существовать и действовать только в условиях деформализованных трудовых отношений, когда и работники, и предприниматели не оглядывались ни на то, что записано в трудовом законодательстве, ни на то, что зафиксировано в трудовых контрактах, а действовали по обстановке – так, как им было предпочтительнее в каждый конкретный момент. А это, в свою очередь, можно считать наглядным свидетельством очень низкого качества, очень низкой эффективности механизмов инфорсmenta, призванных обеспечивать соблюдение формальных «правил игры» на рынке труда. Косвенным непредвиденным результатом формирования подобной модели рынка труда стало то, что, несмотря на глубочайший экономический кризис, в 90-е годы в сфере трудовых отношений сохранялся поразительно низкий уровень конфликтности. Метафорически выражаясь, можно было бы сказать, что такая специфическая конструкция рынка труда переводила негативную социальную энергию в «диффузное» состояние, блокируя тем самым возможность возникновения крупномасштабных социальных конфликтов. Она – что редко осознается – выступала как социальный буфер, как социальный амортизатор.

Но вот наступил кризис, и отовсюду стали раздаваться уверенные голоса, что теперь все будет иначе, все будет не так. Что значит – «не так»? «Не так» – это значит, по более или менее хрестоматийному сценарию: глубокое падение производства, огромное сокращение занятости, скачок безработицы и, если этот скачок будет очень сильным, резкое обострение социальной и политической обстановки в стране. Нельзя, конечно, исключать, что такого рода ожидания справедливы. Но с чем трудно согласиться, так это с тем, что они преподносятся как нечто само собой разумеющееся, как нечто, с чем и спорить-то нельзя. По существу, моя работа как раз и представляет собой попытку проверить, в какой мере оправдан катастрофический прогноз развития событий на российском рынке труда. Нетрудно убедиться, что фактически он исходит из неявного предположения, что прежней модели российского рынка труда наступил конец, что ее больше не существует. Возникает вопрос: можно ли проверить, так ли это, или нет так, и если да, то каким образом?

В своей работе я предлагаю два возможных теста, условно – «экономический» и «социальный». Экономический тест: если окажется, что в условиях нынешнего кризиса

эластичность занятости по выпуску опять будет очень низкой, это будет означать, что прежняя модель действует; если же окажется, что эластичность занятости по выпуску будет равна единице или выше нее, это будет означать, что прежняя модель подверглась эрозии и больше не работает. Социальный тест состоит в следующем: если окажется, что рост напряженности на рынке труда приведет к волне массовых социальных конфликтов, это будет означать, что о прежней модели можно говорить уже только в прошедшем времени; если же ничего этого не случится, это будет означать, что прежняя модель сохраняет свою жизнеспособность. Сразу хочу предупредить, что из-за недостатка времени я смогу рассказать только о результатах первого, экономического теста. При его проведении мы можем двигаться несколькими путями. Во-первых, мы можем поинтересоваться, что говорят нам альтернативные прогнозы и как они выглядят в свете прошлого опыта. Во-вторых, мы можем проанализировать первоначальную реакцию рынка труда на шоки, которые обрушились на российскую экономику во второй половине прошлого года. В-третьих, и это, возможно, самое главное, мы можем задать вопрос: а произошли ли какие-либо принципиальные изменения в общих условиях функционирования российского рынка труда? Ведь, в конечном счете, именно от этого зависит, сохранился, или не сохранился прежний алгоритм его функционирования.

Начнем с обсуждения альтернативных прогнозов. Следует признать, что в первые месяцы кризиса никто не предвидел, что он окажется настолько глубоким. Правительство ожидало, что спад в 2009-м году составит 2-3%, а экспертный консенсус-прогноз сходил на цифре 5%. Давая такую оценку ожидаемого падения ВВП, многие аналитики одновременно утверждали, что безработица в 2009-м году вырастет до 15%. Что же означал такой «парный» прогноз? Рост безработицы до 15% предполагает, что по сравнению с прошлым 2008-м годом она увеличится на 10 процентных пунктов. Рост безработицы на 10 процентных пунктов, в свою очередь, предполагает, что занятость должна уменьшиться пунктов, так, на 15 (потому что многие из тех, кто теряет работу, не будут становиться безработными, а вообще уйдут с рынка труда, станут экономически неактивными). Таким образом, сознательно или бессознательно, эти аналитики исходили из предположения, что эластичность занятости по выпуску окажется равной примерно 3-м: каждый процентный пункт сокращения выпуска будет сопровождаться падением занятости на 3 процентных пункта. Подобное соотношение выглядит как абсолютно невообразимое, и его эмоциональную оценку вы видите в нижней части этого слайда: там сказано, что такого в природе просто не бывает! На мой взгляд, уже одного этого достаточно, чтобы с известным сомнением отнести к устрашающим прогнозам относительно роста безработицы, которые в массовом порядке стали делаться с началом

кризиса. Хочу специально подчеркнуть: я вовсе не утверждаю, что рост безработицы в России до 15% невозможен; я всего лишь полагаю, что для этого потребовался бы гораздо более глубокий спад, чем «жалкие» 5%.

Но, на самом деле, мы можем поступить еще проще, не входя в обсуждение того, насколько правдоподобны или неправдоподобны те или иные прогнозы. Мы можем произвести механический перебор различных возможных вариантов роста безработицы, каждый раз спрашивая себя, что бы это значило в свете прошлого опыта. Результаты такого перебора представлены на этом слайде. Рост общей безработицы до 7-8% означал бы откат к ситуации 2005-2006-го годов; до 8-9% – к ситуации 2002-2004-го годов; до 10-12% – к ситуации 2000-2001-го годов; до 13-14% – к ситуации 1998-1999-го годов, ну, а рост до 15% и выше вообще стал бы историческим максимумом, потому что такого на российском рынке труда пока еще ни разу не наблюдалось. Аналогичные оценки по регистрируемой безработицы вы можете видеть в нижней части этого же слайда. А теперь давайте спросим – что, в 2005-2006-м годах газетные заголовки пестрели словом «безработица», проблема безработицы постоянно обсуждалась в телеэфире, общественность была ею страшно встревожена, правительство было ею как-то особенно озабочено? Ответ – нет. А в 2002-2004-м годах? Ответ тот же. А в 2000-2001-м годах? То же самое. Разве что, в 1998-1999-м годах было некое слабое шевеление, ощущался слабый дискомфорт по этому поводу. Отсюда следует простой, но достаточно важный вывод: все существующие более или менее реалистические прогнозы роста безработицы не сулят ничего такого, через что российский рынок труда уже не проходил бы и с чем бы ему не удавалось справляться с не слишком большими трениями.

Теперь – о первоначальной реакции различных индикаторов рынка труда на кризисные шоки. *Занятость* в первом квартале нынешнего года уменьшилась по сравнению с последним кварталом предыдущего года на 3 млн. человек, что по российским меркам очень большая величина. Это один из самых сильных краткосрочных сбросов занятости, который вообще когда-либо наблюдался в российской экономике. Тем не менее, нельзя сказать, что это абсолютный рекорд (в 1994-м году было еще хуже). Кроме того, во втором квартале 2009-го года занятость (в условиях кризиса!) выросла почти на 2 млн. человек, а в третьем квартале еще на несколько миллионов человек. И получается, что сейчас численность занятых находится примерно на том же уровне, на котором она находилась в абсолютно благополучном 2007-м году. Эти резкие колебания ясно показывают, насколько сильна сезонная составляющая во всех индикаторах, относящихся к рынку труда. То же самое можно сказать про *безработицу*: общая безработица в первом квартале этого года увеличилась на 2,5%, достигнув отметки 9,5%, –

это очень сильный скачок, прежде такого быстрого подъема никогда не наблюдалось. Но затем, во втором квартале, она сократилась на целый процентный пункт, а в третьем квартале еще на 0,7 процентного пункта. В итоге, по состоянию на август 2009-го года, уровень общей безработицы находился где-то в зоне 2005-го года, когда, напомним, никаких особых тревожений по ее поводу не было. Казалось бы, совершенно другая история случилась с *регистрируемой безработицей*. Она выросла по сравнению с докризисным уровнем процентов на 70-80%. Но, несмотря на это, как видно из этого слайда, она все еще далека от пиковых значений, которые отмечались в 90-е годы. А, начиная с апреля нынешнего года, рост регистрируемой безработицы прекратился, и затем она пошла вниз. Еще важнее, что в нынешних условиях показатель регистрируемой безработицы оказывается крайне зашумленным, мало что говорящим о реальных процессах на рынке труда. Дело в том, что, начиная с января 2009-го года, года была резко расширена материальная поддержка безработных: во-первых, максимальный размер пособий был заметно увеличен и, во-вторых, безработные, увольняющиеся по собственному желанию (а это основная масса безработных), получили доступ к более высоким пособиям. Ясно, что одного этого было достаточно, чтобы резко активизировать приток в регистрируемую безработицу. В результате, разграничить, каков здесь вклад собственно кризиса, а каков вклад изменений в условиях поддержки зарегистрированных безработных, оказывается практически невозможно. Но где действительно произошел настоящий взрыв – так это в показателях *неполной занятости*. По моим оценкам, вынужденная неполная занятость в последнем квартале 2008-го года выросла в 10 раз по сравнению с последним кварталом 2007-го года, а условно-добровольная неполная занятость (когда работники, якобы, сами просят, чтобы их отправили в отпуск) в 2 раза. Возможно, более информативными являются данные о неполной занятости, которые относятся к семи основным секторам российской экономики. Соответствующая таблица представлена на этом слайде. Из нее следует, что в «ядре» российской экономики уровень неполной занятости на протяжении всех кризисных месяцев колебался вокруг отметки 15%. А если посмотреть на обрабатывающую промышленность, то там в некоторые месяцы доходило аж до 25% (сейчас 20%). Другими словами, каждый четвертый (!) работник обрабатывающих отраслей находился в той или иной форме неполной занятости. Можно себе представить, что произошло бы, если бы весь этот огромный навес недозанятости обрушился, и вся эта масса людей выплеснулась на рынок труда. Что касается *ценовой* реакции, то она, конечно, оказалась гораздо более умеренной, чем в предыдущих шоковых эпизодах. В 90-е годы экономические шоки всякий раз вызывали падение реальной заработной платы на 25-30%, а сейчас она сократилась всего лишь на

5%. Впрочем, возможно, это недооценка, поскольку приведенный показатель относится ко всей экономике, а известно, что с конца прошлого года началось 30%-ое повышение заработной платы работникам бюджетного сектора. Так что, если взять частный сектор, там снижение реальных заработков было сильнее.

На этом слайде дается общая оценка первоначальной реакции рынка труда на кризис. Во-первых, мы убедились, что адаптация пошла по всем азимутам – сразу же началась и количественная, и временная, и ценовая подстройка, и это само по себе является весомым аргументом в пользу того, что прежняя модель продолжает действовать. Во-вторых, количественная реакция в форме сокращения занятости оказалась не слишком сильной (особенно – с учетом сезонности). Динамика регистрируемой безработицы выступала как отчасти ложный сигнал, так как в значительной мере определялась произошедшими изменениями в условиях материальной поддержки безработных. В-третьих, главным механизмом приспособления стало резкое сжатие рабочего времени. В-четвертых, достаточно слабой оказалась ценовая реакция. По большинству показателей произошел откат к ситуации 2004-2005-го годов, когда положение на рынке труда оценивалось как достаточно благополучное (более глубокий откат, примерно к ситуации середины 90-х годов, произошел лишь по показателям неполной занятости).

Перехожу, пожалуй, к главной части своего сообщения – изменениям в базовых параметрах функционирования российского рынка труда. Можно выделить две группы таких изменений – если одни вели к тому, чтобы прежняя модель обрушилась и перестала работать, то другие, наоборот, способствовали ее сохранению. Начну с первых. Возможно, наиболее принципиальное отличие нынешней ситуации от ситуации 90-х годов состоит в том, что кризис сейчас протекает в условиях относительно невысокой инфляции. Одно дело – заниматься инфляционным обесценением реальных заработков в условиях, когда цены растут на 10-15% в месяц, и совсем другое, когда они растут на 10-15% в год. В результате этого главный механизм кризисного приспособления, который использовался в 90-е годы, а именно – инфляционное обесценение заработков, оказался почти полностью заблокирован. Во-вторых, нынешний кризис является циклическим, тогда как переходный кризис точнее всего было бы охарактеризовать как структурно-институциональный. Это имеет очень важные следствия для обсуждаемой проблемы. Дело в том, что в 90-е годы, несмотря на глубокий общий спад производства, отдельные сектора, которые были недоразвиты при плановой экономике, начали быстро расширяться, втягивая в себя все большие и большие массы рабочей силы. Грубо говоря, люди, которые уходили из промышленности и строительства, имели возможность перемещаться в торговлю и финансы (достаточно вспомнить бурный расцвет

«челночества»). Сейчас ситуация принципиально иная. Нынешний кризис нанес удар по всем основным секторам российской экономики, так что возможности для реаллокации рабочей силы из одних отраслей в другие резко сузились. Следствием этого может стать осязаемое падение занятости и сильный рост безработицы. В-третьих, в 2000-е годы начался очень активный, хотя и не всегда последовательный, процесс формализации трудовых отношений. Государство все сильнее ужесточало контроль над соблюдением норм трудового законодательства и условий трудовых контрактов. Это привело к тому, что многие излюбленные и испытанные механизмы приспособления в нынешней ситуации практически не работают, потому что их использование чревато для предприятий серьезными санкциями. К числу таких механизмов, утративших былую популярность, можно отнести и задержку заработной платы, и отправку работников в вынужденные отпуска с нулевой компенсацией, и отношение к коллективным трудовым договорам как к пустой бумажке. Пожалуй, самый яркий пример дают задержки заработной платы. В периоды невысокой инфляции обычно именно они выходили на первый план, но сейчас их почти не видно. Этот слайд иллюстрирует, что с началом кризиса стало происходить с задержками заработной платы. Сначала число работников с невыплатами увеличилось с докризисных трехсот тысяч примерно до полумиллиона. В течение нескольких последующих месяцев количество работников с задолженностью по заработной плате оставалось на этом уровне, но в июле их насчитывалось уже 400 тыс., а в августе 300 тыс. Таким образом, охват невыплатами вернулся на докризисный уровень. Если даже допустить, что официальные оценки преуменьшают масштаб проблемы раза в 3-4, то и тогда охват работников невыплатами составит 2-3%, что не идет ни в какое сравнение с ситуацией конца 90-х годов, когда он составлял порядка 60-70%. Очевидно, что в нынешних условиях действие этого приспособительного механизма оказалось практически полностью заблокировано. В-четвертых, как я уже упоминал, возросла щедрость государства при оказании материальной поддержки безработным. Это должно способствовать и росту безработицы, и увеличению ее продолжительности. Наконец, есть еще один фактор, которому многие исследователи придают очень большое значение, – это смена поколений в руководстве российских компаний. Утверждается, что «красные директора» были сплошь патерналистами: они жалели работников, не хотели их увольнять и поэтому поддерживали избыточную занятость в течение многих и многих лет. Но теперь им на смену пришли технократически ориентированные менеджеры, которые заботятся только о снижении издержек и получении максимальной прибыли. Увидев, что появились лишние работники, они сразу же начинают их безжалостно сокращать, так что

сейчас реакция занятости на кризис должна быть совершенно иной. Лично я не придаю этому фактору такого уж большого значения, но упоминаю его для полноты картины.

Обратимся теперь к факторам, которые должны действовать в противоположном направлении. Во-первых, на этот раз вхождение российской экономики в кризис осуществлялось не из состояния избытка, а из состояния дефицита рабочей силы. На этом графике представлена динамика вакансий по отчетности предприятий. Из него видно, что сейчас уровень вакансий находится практически на той же отметке, что и в 2007-м году, а по меркам российского рынка труда это очень высокий показатель. В определенном смысле это обнадеживающий симптом. Он свидетельствует, что даже в условиях кризиса какая-то часть российских предприятий активно ищет работников и готова их нанимать. Во-вторых, важное отличие нынешней ситуации от ситуации 90-х годов состоит в произошедшем структурном реформировании российской занятости. Благодаря этому, занятость стала циклически менее уязвимой, чем раньше. За прошедшие десятилетия доля занятых в циклически самых «подударных» секторах (промышленности и строительстве) сократилась на 15 процентных пунктов, а доля занятых в сфере услуг, которая циклически гораздо менее уязвима, примерно на те же 15 процентных пунктов увеличилась. В-третьих, у структурных сдвигов в занятости было еще одно очень важное измерение. Дело в том, что на протяжении двух последних десятилетий доля занятых в формальном (корпоративном) секторе российской экономики непрерывно снижалась, тогда как доля занятых в неформальном (некорпоративном) секторе непрерывно росла. Важно отметить, что даже в условиях быстрого подъема предприятия корпоративного сектора продолжали терять рабочие места. Если в начале 90-х годов в некорпоративном секторе было занято 7 млн. человек, и это составляло примерно 10% от всех занятых, то сейчас там сосредоточено 19 млн. человек, и это составляет примерно 30% от всех занятых. А если добавить сюда тех, кто трудится на малых предприятиях, то цифра дойдет до 40%. Почему это важно? Потому что предприятия неформального сектора в значительной степени свободны от государственного контроля, они могут гораздо гибче приспосабливаться к меняющейся ситуации, игнорируя формальные ограничения, которые зафиксированы в трудовом законодательстве или закреплены в трудовых контрактах. Благодаря этому неформальный сектор оказывается способен поглощать рабочую силу, которая высвобождается из формального сектора. В какой степени это будет происходить в условиях нынешнего кризиса – вопрос открытый, однако на протяжении дух предыдущих десятилетий неформальный сектор с этой задачей достаточно успешно справлялся. Последний момент касается ценовой, «зарплатной» подстройки. Как я уже отмечал, в условиях нынешнего кризиса возможности для

инфляционного обесценения заработков оказались резко ограничены. Но инфляционное обесценение – не единственный путь снижения реальной заработной платы, по которому могут идти предприятия. Так, за годы экономического подъема доля премий в общей сумме заработков увеличилась с 25% до 35%; 10 процентных пунктов – это тот резерв, который предприятия могут использовать, чтобы достаточно безболезненно снижать реальную цену труда. Далее, согласно оценкам Росстата, неофициальная заработная плата, как и раньше, составляет примерно половину от официальной. Но неофициальными «конвертными» выплатами можно манипулировать очень легко, оперативно меняя их величину в зависимости от меняющейся экономической обстановки. Ну и, наконец, переговорные силы работников и работодателей в России всегда были и остаются очень и очень неравными. В критической ситуации работодатели вполне могут решаться даже на прямое сокращение основной ставки заработной платы, хотя понятно, что они этого очень не любят, так как это хлопотно и чревато конфликтами с работниками. Но, тем не менее, непреодолимых препятствий здесь не существует и, судя по всему, с началом кризиса значительная часть предприятий начала не просто срезать премии – она начала снижать и базовые ставки заработной платы.

Возникает вопрос: как соотносятся эти две группы факторов, на чьей стороне перевес? Ответить на него можно, взглянув на показатель эластичности занятости по выпуску за тот период кризиса, который уже пройден российской экономикой. Из имеющихся оценок следует, что за первое полугодие 2009-го года ВВП сократился почти на 11%, тогда как общая занятость – лишь на 2,5-2,7%. Если говорить о промышленности, то при падении выпуска примерно на 15%, занятость сократилась менее чем на 7%. Эти соотношения не выходят за границы значений, которые были характерны для 90-х годов. Отсюда можно сделать вывод, что почти за целый год кризиса никакого перехода к принципиально другой модели – по крайней мере, пока – на российском рынке труда все-таки не произошло.

Заключая свой рассказ, я хотел бы сказать, что, по всей очевидности, в условиях нынешнего кризиса на российском рынке труда будет реализован промежуточный сценарий, при котором эластичность занятости по выпуску не будет такой низкой, как в 90-е годы, но, вместе с тем, она не будет такой угрожающе высокой, как это де-факто предвещают большинство прогнозов, идущих от российских исследователей. Более того, я подозреваю, что российский рынок труда так же, как и в 90-е годы, будет продолжать играть роль социального буфера, снижая опасность возникновения крупномасштабных социальных конфликтов. Если мой вывод справедлив, это будет означать, что

специфическая российская модель рынка труда не исчезнет, а продолжит свое существование, хотя и в заметно изменившемся виде.

Евгений Ясин:

Хотелось бы заметить, что в Пикалево народ поддерживал температуру до приезда Владимира Владимировича. Вы поняли?

Ростислав Капелюшников:

Я не понял вопроса, хотя про Пикалево мне тоже есть что сказать.

Виталий Цымбал:

Вы ничего не сказали о факторе снижения количества людей, вступающих в трудоспособный возраст, который срabатывает именно в этом году, и дальше будет работать. В 1991-м году рождаемость упала практически вдвое и в течение 15-ти лет была ниже. И сейчас происходит снижение количества людей, вступающих в трудоспособный возраст. Второе – количество людей, окончивших школу, которым исполнилось 18 лет, практически приблизилось к количеству мест в вузах и специальных средних учебных заведениях. Этот фактор надо учитывать, или нет? И второе – может быть, он демпфировал тот фактор, что раньше подходили молодые люди, которых можно было набирать, а сейчас они не пришли, и предприятия поэтому не выгоняли своих старых работников?

Ростислав Капелюшников:

Существует ошибочная точка зрения, которую вы озвучили. Согласно ей, начиная с нынешнего года, экономически активное население России начнет быстро сокращаться, и это окажет демпфирующее влияние на ситуацию с занятостью. Здесь происходит смешение двух разных понятий – численности населения в трудоспособном возрасте и численности экономически активного населения. Я не буду входить в детали, достаточно сказать, что это совсем не одно и то же. На этом графике вы можете видеть, что, хотя численность трудоспособного населения, начиная с этого года, действительно начнет резко идти вниз, численность экономически активного населения в течение примерно еще пяти лет будет удерживаться на одном уровне. Дело в том, что динамика экономически активного населения запаздывает по отношению к динамике населения в трудоспособном возрасте примерно на пять лет, так что никакого облегчения с этой стороны в нынешнем году ждать не приходится. Что касается активного притока молодежи в высшие и средние

специальные учебные заведения, то я хотел бы заметить, что бум спроса на третичное образование начался не вчера. И если сейчас очень большое число молодых людей поступают в ССУЗы и ВУЗы, то одновременно очень большое количество молодых людей из них выпускается. Поэтому, на мой взгляд, это также нельзя считать демпфирующим фактором, ведущим к значительному сокращению предложения рабочей силы и тем самым облегчающим ситуацию на рынке труда.

Ксения Юдаева:

У меня очень похожий вопрос. Мигранты работают в наиболее циклических отраслях, прежде всего, в строительстве. Даже если они никуда не уехали, насколько они учитываются в показателях безработицы – для меня большой вопрос. Может ли это оказать какое-либо влияние на общую статистику безработицы, что целый сектор вообще вылетел из показателей?

Ростислав Капелюшников:

На статистику занятости и безработицы это никакого влияния оказать не могло, потому что трудовые мигранты не охватываются обследованиями рабочей силы. Но на реальную ситуацию – конечно же, могло, хотя насколько – это относится к области догадок и предположений. Исходя из общих представлений, я полагаю, что подавляющее большинство мигрантов, когда теряют работу, не остаются в стране-реципиенте, а уезжают на родину. Если в стране-реципиенте возникла по-настоящему тяжелая экономическая ситуация, они предпочитают возвращаться домой и переживать трудные времена дома. В качестве отдаленного аналога можно взглянуть на то, что с началом кризиса стало происходить в Китае. Там, как только наступили плохие времена, 20-30 млн. сельских жителей «ломанулись» из города обратно в деревню. Почему-то большинство из них не стали пытаться оставаться в городах. Я полагаю, что большинство трудовых мигрантов в России должны поступать так же: когда к ним приходит понимание, что работы нет, и не предвидится, они через короткое время начинают возвращаться домой. Происходит своего рода резкспорт безработицы. Известно, что в России основная часть трудовых мигрантов сосредоточена в строительстве и торговле, которые пережили очень сильный спад и в которых имело место резкое сокращение занятости. Нет сомнений, что это сокращение занятости происходило в первую очередь за счет мигрантов. И если бы все они после этого оставались в России, уровень безработицы, естественно, был бы выше. Но если они в массовом порядке начинают уезжать домой, это, конечно же, облегчает ситуацию на российском рынке труда.

Андрей Яковлев:

У меня такой вопрос. Все, что говорилось сегодня, это были средние цифры. Мы берем большую страну и приводим некие данные. Именно потому, что Россия – сильно большая страна и сильно разная, причем, не только в контексте регионов, но и в контексте предприятий. Мы все это проходили в проекте с Всемирным банком, когда оказывалось, что у нас в одних и тех же секторах могут существовать совершенно разные фирмы с производительностью, различающейся на порядки. В связи с этим, не наблюдается ли каких-то региональных различий, в том числе, на уровне моделей? Может быть, в каких-то более продвинутых регионах существуют другие модели, отличающиеся от средней, которая, вроде бы, совпадает с 90-ми годами? И в отношении фирм. Может быть, есть какие-то фирмы, которые, на самом деле, ведут себя по-другому, и, будучи в конкретных регионах, могут провоцировать те или иные события? Я могу согласиться с вами в том, что касается страны в целом, средняя картина получается такая. Но уже звучал пример Пикалево, в это не единственный город ...

Ростислав Капелюшников:

Неужели вы меня заставите комментировать историю с Пикалево?! В принципе, я готов. Пока же замечу только, что, на мой взгляд, к обсуждаемой нами теме эта история не имеет прямого отношения.

Андрей Яковлев:

Хорошо, тогда вопрос о региональных различиях и различиях между фирмами.

Ростислав Капелюшников:

Конечно же, региональные различия существуют, и они, конечно же, очень большие. Но, на мой взгляд, они связаны не столько с тем, что в одних регионах преобладают предприятия одного типа, возглавляемые продвинутыми менеджерами, а в других – предприятия другого типа, возглавляемые заскорузлыми «советскими» директорами, сколько с различиями в отраслевой структуре региональных экономик. Из-за этого шоки, обрушившиеся на разные регионы, оказались неодинаковыми по силе. В индустриальных регионах, где шоки оказались сильнее, все индикаторы рынка труда выглядят хуже. В неиндустриальных регионах, где шоки оказались слабее, все сохраняется на почти докризисном уровне. Грубо говоря, в Челябинской области можно ожидать очень

больших неприятностей на рынке труда, а в Чечне, скорей всего, как было, так все примерно и останется.

Ирина Денисова:

Прежде всего, я хочу сказать, что, поскольку я не являюсь и почти никогда не бываю концептуальным оппонентом основного докладчика, то моя презентация будет посвящена обсуждению темы, для которой, как мне кажется, настает момент. Хотя есть одно принципиальное несогласие, терминологическое, с тем, что я услышала в тексте доклада, но об этом я скажу чуть позже. Я хотела бы обсудить, радоваться ли нам сейчас тому, что российская модель приспособления к шокам устояла, что модель приспособления на рынке труда, которая сложилась в 90-е годы, устояла и сейчас? Хорошо это, или плохо? Хорошо ли, что у нас особая, специфическая модель приспособления? Для того чтобы это понять, нужно вспомнить, какие есть плюсы и минусы у российской модели.

Самый большой плюс, который обсуждается, это отсутствие массовой открытой безработицы, поскольку предполагается, что это сильно снижает социальную напряженность. Так как в случае, если бы была открытая безработица, не скрытая в виде сокращения отработанного времени, неполной рабочей недели и так далее, а процесс прохождения через цивилизованно построенную службу занятости, то это означало бы социальную напряженность. Это не так очевидно, и это как раз то, что я предлагаю для обсуждения. Кроме того, идея о том, что отсутствие массовой открытой безработицы снижает общественные издержки приспособления к шокам, это тоже открытый вопрос. Возможно, социальная напряженность снижается, но при этом идет значительное падение уровня жизни населения за счет снижения реальной заработной платы. Это довольно значительные общественные издержки. Кроме того, если говорить об издержках предприятий, безусловно, они сокращают свои издержки по сравнению с тем, что они не могли бы уволить людей совсем. Но это не означает, что не существует в мире модели, которая позволила бы им не нести и те издержки приспособления, которые они продолжают нести, когда они сокращают рабочую неделю, отправляют людей в частично оплачиваемые отпуска и так далее. Тем более, что есть разного рода давление в направлении того, чтобы предприятия не сокращали занятость, и давление идет не всегда из внутреннего понимания того, что ситуация в регионе очень сложна, а по целому ряду причин. В том числе, есть и стратегическая игра «я всех уволю, если вы мне не поможете». Еще один кажущийся плюс современной модели – это низкие бюджетные издержки за счет того, что у нас нет развитой системы пособий по безработице, которая привлекала бы людей. Но как раз это замедляет структурные изменения в российской

экономике. Одна из ключевых характеристик приспособления российского рынка труда состоит в том, что люди переходят с одного рабочего места на другое, фактически минуя безработицу, или попадая в нее на очень короткий период. В отличие от большинства стран, где тоже есть существенная доля перехода с одного рабочего места на другое, но, тем не менее, особенно в периоды экономического спада, происходит значительный приток людей в безработицу, и только потом, когда они находят адекватную работу, они попадают на новую работу. Модель приспособления, которая сложилась у нас, может быть, и снижает бюджетные издержки. Хоть правительство в последнее время называет «страшнейшие» цифры расходов на систему пособий по безработице, но это вызывает у меня, по крайней мере, не очень адекватную реакцию. Говорить о регистрируемой безработице того размера, который наблюдается у нас, и о том максимальном размере пособия по безработице, который выплачивается, как о существенных бюджетных расходах – это не оправдано и даже смешно. Несмотря на то, что, возможно, снижаются бюджетные издержки по причине очень неразвитой системы поддержки безработных, государство вынуждено в том или ином виде оказывать селективную поддержку предприятиям. И не факт, что совокупная разница между снижением издержек на пособия и ростом издержек, вызванных поддержкой предприятий, а не работников, ведет к совокупному снижению бюджетных издержек.

Если говорить о долгосрочных эффектах (то, что я озвучила, фактически были краткосрочные эффекты), нельзя не отметить, что российская модель означает длительный процесс реструктуризации, отраслевой и внутриотраслевой. Здесь уже упоминали, что внутри отраслей есть очень разные по производительности предприятия. Процесс реструктуризации в России очень затянулся. После начала реформ, даже в период подъема, мы знали, что у нас есть предприятия, фактически еле-еле сводящие концы с концами. Вполне возможно (это еще открытый для исследований вопрос), российская модель приспособления, когда не существует альтернативы тому, чтобы сразу найти новую работу (привлекательного пособия не предлагают), а во многих случаях, учитывая пространственную протяженность и сегментацию региональных рынков труда, нет альтернативы тому, чтобы согласиться на любое, даже плохое рабочее место, замедляет вымывание плохих предприятий с рынка. Безусловно, универсальное лекарство в этом смысле – развитие конкуренции и обеспечение большей свободы входа в отрасли и регионы более эффективных предприятий, которые выдавят плохие предприятия с плохими заработными платами. Кризис в данном случае нужно рассматривать (во всем мире он так и рассматривается) как период, когда происходит массовое очищение экономики от неэффективных предприятий и практик. А модель приспособления рынка

труда, которая сложилась в России, по-видимому, способствует тому, что эффект вымывания замедляется. И это ведет к тому, что мы даже в период экономического роста видим неэффективные предприятия. Сейчас государство с этим столкнулось еще более выпукло. Фактическое отсутствие адекватной системы страхования от потери занятости, с моей точки зрения, и многие эксперты об этом говорят, играет в этом процессе очень важную роль. У нас отсутствует важный институт, который помог бы переходу на другую модель рынка труда. Поскольку при отсутствии некоей базы пособия, которое люди могли бы получать, предприятие фактически до бесконечности может снижать заработную плату, не платить ее, и все равно люди останутся и будут ходить на работу. Кроме того, если говорить о долгосрочных эффектах, то, вообще говоря, это означает, что люди очень боятся окончательно потерять работу. Это влияет и на процесс накопления человеческого капитала, когда люди делают излишний акцент на индивидуальные способы страхования от потери работы в случае экономического кризиса, в том числе, когда они выбирают профессию, по сравнению с теми системами, в которых эти страховые системы существуют.

Я согласна, что текущий экономический кризис – это первый нормальный экономический кризис, хотя все говорили, что он не нормальный и один из самых сильных в этом веке. Тем не менее, он нормальный с точки зрения того, что мы одна из многих стран, которые столкнулись с этим кризисом. И я как преподаватель, который преподает экономику труда и рассказывает о системе пособий по безработице в других странах, сама стала обращать внимание, что мне теперь интереснее, как эта система устроена в других странах. Это всегда интересно, но когда это касается текущей ситуации в стране, начинаешь понимать, почему, возможно, это было сделано так, а не иначе. Действительно, богатая история стран, которые проходили кризисы много раз, не просто так выработала эти достаточно разветвленные системы. И это, в том числе, система снижения издержек практически всех экономических агентов в период прохождения через кризис. Если отвлечься от рынка труда и от страхования занятости и спросить, эффективно ли страхование, то, как правило, да. Если есть те, кто готов взять на себя риски, объединить разнообразные риски, это выгодно. Применительно к системе страхования занятости, логика абсолютно такая же. И, как раз мне кажется, текущий экономический кризис, поскольку он более стандартный, может быть, удачное время, чтобы подумать о том, чтобы по прошествии кризиса начать выстраивать систему, которая выгодна всем. Кризис добавляет понимания важности такой системы для всех агентов нашей экономики. Это не только страхование работника от риска потери работы (он получает пособие), но это и страхование работодателя от излишних издержек по

сокращению штата. Если мы поставим заградительные издержки увольнения, то, вообще говоря, найма практически не будет. Чтобы не нести издержки увольнения, лучше не нанимать лишних работников. В более развитой системе организации страхования занятости обращают внимание на возможность разделить издержки отдельных частных предприятий, жизнеспособных в принципе, на все экономическое сообщество. В том числе, издержки временного сокращения штата, как раз когда людей отправляют на сокращенную рабочую неделю или в неоплачиваемый или частично оплачиваемый отпуск. Вообще, в таких случаях во многих странах законодательно принято, что люди официально признаются безработными. Разница между классическим лэй-оффом (lay-off) (когда людей увольняют, говорят, что предприятие сейчас закрывается, работы не будет, но потом, когда улучшится экономическая конъюнктура, мы вас возьмем), и нашей ситуацией, когда людей отправляют в неоплачиваемый отпуск, состоит в том, кто несет издержки. В первом случае, как это сделано во многих развитых странах, издержки несут все участники этой страховой системы. Они в периоды экономического подъема аккумулировали средства, накапливали, и теперь они (это не селективная политика, есть общие правила) эти средства расходуют. Издержки отдельной компании оказываются застрахованными. В нашем случае такие издержки, как правило, перекладываются на работника и частично на работодателя. Кроме того, страховая система распространяется и на снижение продолжительности работы, неполную рабочую неделю. Во многих странах эта вторая недостающая заработная плата (из-за того, что вы не работаете) доплачивается через систему пособий. Тем самым, это вопрос о том, кто несет издержки приспособления в периоды экономического кризиса.

Цель моего выступления сегодня состоит в том, чтобы обратить внимание на то, что, возможно, модель приспособления, которая сложилась у нас, не лучшая. Возможно, у нас есть шанс привлечь внимание всех основных экономических игроков к тому, что эта модель не оптимальна для нас всех, и надо как-то попытаться ее перестроить после этого кризиса.

Небольшие другие комментарии. Ростислав Исаакович заметил, что регистрируемая безработица – это рукотворный феномен. Но он рукотворный с точки зрения того, что установлены правила, позволяющие рациональным экономическим агентам выбирать, регистрироваться, или нет в тот или иной момент времени. И когда вы говорите, что иногда повышение пособия по безработице происходило из-за того, что снижалась инфляция, и в этот момент происходил прилив людей, то это те люди, кто выбрали зарегистрироваться. То, что динамика регистрируемой безработицы фактически не имеет никакого отношения к тому, как ведет себя ВВП, не означает, что это рукотворный

феномен, просто правила установлены такие, что выгодно регистрироваться только этой доле людей. Причем, определенная часть из них вообще не подходит под понятие «безработный», и это мы тоже знаем. Но никто не заставляет привязывать другие социальные пособия к статусу безработного, чтобы не заставлять людей пытаться другими способами это получить. Это к тому, что если вы хотите навесить разные функции, в том числе, социальные, на службу занятости, то получите тот результат, который получаете.

Федор Прокопов:

Очень сложно спорить с господином Капелюшниковым, поскольку во многих вещах я с ним принципиально согласен. Ясно, что основные симптомы российской модели рынка труда определены достаточно точно. Реакция на экономические циклы не рабочими местами, то есть, занятостью, а рабочим временем или заработком. Понятно также, что в силу инерции или в силу рукотворной, здесь приемлемо это слово, политики на рынке труда эта модель сохраняется и сейчас. Но хотелось бы обратить внимание на несколько сигналов. Еще в прошлом году мне приходилось говорить о том, что, скорей всего, 2009-й год будет годом возможной смены тренда. Что имелось в виду? По разным причинам, с точки зрения приобретенного экономического опыта, корпоративный сектор будет реагировать на экономическую конъюнктуру не так, как «красные директора» в 90-е годы, а более смело. Когда мы говорим «более смело», это не означает «увольняю, когда хочу, сколько хочу и по любому поводу». Более смело – значит, с меньшей оглядкой на использование традиционных инструментов в виде сокращенного рабочего времени и сокращения заработной платы. Что мы наблюдаем? Все ждали, что корпоративный сектор начнет массовые увольнения.

Ростислав Капелюшников:

Не все ждали. Это я хочу подчеркнуть.

Федор Прокопов:

Спасибо, мы не ждали. И подчеркивали, что вряд ли массовые увольнения произойдут на радость неким предсказателям. По простой причине: первый обычный способ, которым среагировал корпоративный сектор – это сокращение вакансий, то есть, сокращение найма. Второй нормальный способ – переход от массового найма с фильтрацией потенциальных работников через испытательный срок, для погашения

дефицита, к стратегии «-1,+1»: одного увольняю, одного принимаю. Это нормально. Третий сюжет – производственные компании, где численность персонала во многом завязана на производственный цикл. Ты не можешь поддерживать скорость сборочного цеха, если у тебя там не расставлено определенное количество работников, и ты ничего с этим не можешь сделать. Ты не можешь убрать рабочих с аппаратного химического производства, они там обязаны быть. Что стали делать? Появилась легенда о «белых воротничках», об «офисном планктоне» и так далее, то есть, основные профессии не были затронуты. Это было нормальное поведение корпоративного сектора. В нем присутствовали недостаточно аккуратное исполнение в пределах трудового кодекса, силовое давление на работников (все мы это знаем: добровольные увольнения, использование служб безопасности, откуп от работника, предложение двухмесячной заработной платы при немедленном расторжении трудового договора вместо того, чтобы брать на себя издержки более длительного содержания людей, с которыми у тебя уже нет трудовых отношений). Вы знаете эту технику, когда еще два месяца после увольнения висят финансовые обязательства перед уволенным работником. Все это было использовано. Это, на мой взгляд, принципиально новый тренд по сравнению с 90-ми годами. Это касается той части поведения компаний, когда происходит в большей степени ставка на реальную экономию издержек не за счет заработной платы, частично, за счет сокращения рабочего времени, но и активное использование других инструментов управления персоналом. Но существуют, на мой взгляд, еще два типа рынка труда, которые мы сбиваем в кучу, но которые, как мне кажется, нельзя не упомянуть. Второй тип рынка труда – это бюджетники, много или мало, примерно 14 млн. человек. Политика в области заработной платы, политика в области найма и увольнения, продвижения по службе, сокращения и прочее – это совершенно отдельная страна. И громадный растущий сектор, о котором упоминал Ростислав Исаакович, это малые предприятия, индивидуалы и работающие по найму у физических лиц. Мне приходится приводить такую цифру (я ее еще года два, наверное, буду приводить): в крупных компаниях, с которыми мы ассоциируем основную часть трудовых отношений, регулируемых в правовом поле, занято примерно 7 млн. человек, это основные крупнейшие 500 работодателей страны. Глядя на них, мы ожидаем, что точно таким же образом будут вести себя и все остальные, но это не так. Около 14 млн. – это бюджетники, а кто остальные? То, что называется «средний бизнес», 13 млн. человек, индивидуалы, предприниматели без образования юридического лица, примерно 6 млн., и примерно 7 млн. – это физические лица, занятые по найму у физических лиц. Может ли быть модель экономического поведения, модель адаптации к экономическим изменениям на рынке труда одинаковой в первом

корпоративном секторе и в растущем последнем секторе? Ни в коем случае! Добавим еще: мы понимаем, что сегодня многие усилия государства сосредоточены на том, чтобы заставить работодателя вести себя правильно, увольнять с большой оглядкой, в соответствии с трудовым кодексом и прочее. Все это мы знаем. Подключены трудинспекции, подключены прокуратура, налоговые, другие, в том числе, политические структуры, которые надзирают за тем, что происходит. Зажали все правильно. Пресса пишет либо о возможных проблемах, которые происходят в корпорациях, либо об отчетах, в том числе, Роструда, который еженедельно собирает информацию о возможных массовых увольнениях, приводится статистика. Но эти усилия государства не направлены на то, чтобы понять или отрегулировать ситуацию в двух остальных секторах, это бюджетники и тот громадный и мало регулируемый сектор, который можно называть «неформальной занятостью», «полужформальной занятостью», но который сегодня вдвое больше, чем корпоративный сектор, на основании поведения которого мы делаем выводы относительно общей модели рынка труда.

Ростислав Капелюшников:

А это плохо, что государство не пытается отрегулировать этот сектор?

Федор Прокопов:

Нет, слава Богу. Я думаю, что дело в том, что поведение крупной компании более-менее предсказуемо и находится в правовом поле. Но очень часты примеры, которые особенно культивировали в декабре – январе, в начале кризиса, и которые касались, как правило, небольших торговых или строительных фирм, когда закрывались на ключ, когда ультимативно предлагалась в обмен на заявление об увольнении заработная плата за прошлый месяц, примеров много. Вот это подавалось как типичная реакция российского бизнеса или российского работодателя на работника. Поэтому вывод:– возможно, та единая модель рынка труда, которую мы поимели в 90-е годы, потихоньку размывается. По крайней мере, есть симптомы формирования трех подверженных своим собственным законам, писанным или нет, секторов – крупный работодатель, государственный сектор и неформальный сектор. Следующий вывод, который хотелось бы сделать: очень выгодно не обращать внимания на то, каким образом работает или не работает законодательство, трудовое и о занятости, в третьем секторе, о котором я сказал. Достаточно не замечать, просто подключать силы для того, чтобы делать вид об управляемости рынка труда и об управляемых трудовых отношениях, на примере крупных компаний. Но то, о чем говорила Ирина Анатольевна, чревато более высокими издержками при выходе из

кризиса, это однозначно. Это погашение новых возможных точек экономического роста, а с социальной точки зрения – это погашение динамики создания новых рабочих мест.

Владимир Магун:

Я думаю, у нас есть сильный повод для радости, и это радость по поводу того, что у нас, оказывается, есть теория российского рынка труда. Подход, который разработали и документировали в серии книг и статей Ростислав Исаакович Капелюшников и Владимир Ефимович Гимпельсон – это то небольшое, чем мы можем в социально-экономических науках гордиться. Мне кажется, что это действительно очень изящная, красивая и главное – работающая концепция. И этот тот случай, когда, действительно, налицо российское своеобразие. И это своеобразие вполне, оказывается, можно понять и описать как частную форму неких общих закономерностей.

Вот еще что любопытно. Труд, конечно, очень важная, но все же только одна из сфер нашей жизни. Но когда знакомишься с тем, что происходит, кажется, что работа – это замечательное зеркало всей нашей жизни. Взять, хотя бы, написание «добровольных» заявлений на отпуск по «просьбе» службы безопасности или тотальное пренебрежение законами и жизнь «по понятиям»... Поэтому удачное осмысление сферы труда способствует пониманию и более широких процессов, происходящих в российском обществе.

Теперь – что касается доклада и очень интересной брошюры, которую мы сегодня обсуждаем. Мне кажется, что здесь тоже есть больше, чем ее прямой главный смысл или главный фокус. Я бы хотел обратить внимание на то, что кроме российского рынка труда здесь анализируется то, как он регулируется в период кризиса, как лица, принимающие решения, пытаются что-то сделать в этой ситуации. Оказывается, на эту тему имеется достаточно информации, и Ростислав Исаакович очень удачно ее препарировал. Не обо всем он сегодня успел сказать, но в брошюре написано. Там есть замечательная табличка на стр. 30. Основной вывод из нее состоит в том, что большинство мероприятий, которые предпринимались правительством, являются, скорей всего, неэффективными и работают ровно в противоположную сторону. В табличке всюду стоят плюсики. Плюсик значит, что данная мера не снижает безработицу (хотя была на это нацелена), а ведет, наоборот, к ее повышению. Очень демонстративный результат, и он действительно документирован, это не публицистика, не митинги, не радиопередачи, а строгий научный анализ.

Мне бы хотелось обратить внимание и на то, что не только средства и исполнение, но и сами цели выглядят проблематично. И это автор тоже дает нам почувствовать, правда, в тех материалах, которые в доклад не поместились, но описаны в брошюре. Речь

о том, что не безработица является самым страшным злом на рынке труда, хотя именно на борьбу с ней мобилизуются основные ресурсы и основные мероприятия по регулированию этого рынка. Гораздо важнее, например, что уже в течение нескольких лет (когда еще никакого кризиса не было) в России сокращается число хороших рабочих мест, а рост занятости наблюдается только в неформальном секторе, где занято уже 20 млн. человек, а там вообще нет никаких законов, и люди не защищены постоянно, а не только в период кризиса. Правительство же, между тем, переживает только за безработицу!

Из недавнего исследования В.Е.Гимпельсона и Г.А.Монусовой мы знаем, что среди населения нашей страны самый высокий страх безработицы, по сравнению с другими странами. Это абсолютно не связано с реальной безработицей и ее динамикой, на понижательную динамику этот страх вообще не реагирует. Тот же панический страх присущ, оказывается, и лицам, принимающим решения. Говорят, что элиту очень трудно изучать: она не попадает в массовые опросы, с ее представителями нужно проводить специальные глубинные интервью... Но мы видим, что, ничего подобного, элита – это такие же люди, как мы все. Все боятся безработицы, все считают ее самой страшной опасностью, и правящая элита боится точно так же!

Казалось бы, лица, принимающие решения, не должны быть в плену своих спонтанных эмоциональных реакций, они должны действовать рационально, опираться на экспертные мнения, все должно быть серьезно. И вот Ростислав Исаакович прекрасно анализирует эти самые рациональные действия, которые осуществляет регулятор, и пишет, что опасения безработицы, на которых строятся решения регулирующих органов, «внушены экспертами» (я цитирую). И он даже называет этих экспертов по именам. А, комментируя мнения этих экспертов, автор в сердцах восклицает: «Такого в природе не бывает»! То есть, создалась потрясающая ситуация: есть хорошо изученные закономерности российского рынка труда, эти закономерности широко опубликованы, а решения принимаются на каких-то совершенно иных основаниях, и с тем, что «такого в природе не бывает», никто не считается.

Мне кажется, что дело не просто в иррациональности. Вряд ли бы вся эта конструкция работала именно таким образом, если бы у регулирующих структур не было какого-то экономического интереса. Не получается ли так, что под борьбу с безработицей очень легко просить деньги и ассигновать средства, это очень понятный показатель? Соответствующий федеральный орган управления, конечно, не заинтересован в высокой безработице, за это не похвалят, но в то же время он весьма заинтересован в высоких ожиданиях и страхах по поводу безработицы, поскольку на борьбу с этой угрозой нельзя не дать денег. Продавать страх – выгодно! (Это тот же принцип, по которому силовые

структуры любой страны заинтересованы в нагнетании внешней угрозы.) А если ставить альтернативные задачи по совершенствованию рынка труда, то непонятно, кому на это давать бюджетные деньги, кто будет их тратить и кому на этом получать дивиденды. Да и отрицательные последствия, связанные с деградацией структуры рабочих мест, хотя и более опасны, чем безработица, носят более долговременный характер и не сразу видны невооруженным взглядом.

В общем, стоит вспомнить М.Жванецкого и, кроме рынка труда, что-то и «в консерватории подправить».

Михаил Дмитриев:

Я приношу большие извинения за то, что не мог послушать докладчика вживую. Но скажу честно – я очень внимательно прочел этот документ, в том числе и потому, что мы сейчас готовим большую презентацию на сходную тему для совета директоров Всемирного банка и МВФ в Стамбуле. И мне было очень интересно посмотреть на эти свежие взгляды на развитие российских тенденций. Хочу сказать, что с подавляющим большинством выводов я согласен, и особенно возразить мне нечего. Я доволен тем, что это исследование появилось. Оно действительно чрезвычайно хорошо дополняет наши представления о тенденциях российской экономики в условиях кризиса и в послекризисный период. Но у меня есть несколько дополнительных соображений, которые, возможно, позволят дополнить аргументацию авторов, не нарушая самой логики доклада.

Во-первых, как мне кажется, одной из дополнительных тенденций, которые сейчас, в условиях кризиса и в послекризисный период, будут ломать традиционную российскую инерцию, связанную со стремлением предприятий, испытывающих трудности, сохранить занятость и даже не особо уменьшать фонд оплаты труда, будут тенденции демографического характера. Дело в том, что в 90-е годы мы имели немного другую демографическую структуру занятости, в которой была более высокая доля относительно молодых или зрелых возрастов в промышленной рабочей силе большинства предприятий, которые оказались в сложном положении и должны были реструктурироваться. А сейчас, в силу специфики движения демографических волн, в целом по российской федерации мы имеем ситуацию, когда доля в целом нетрудоспособного населения предпенсионных возрастов и пенсионного возраста оказывается выше, чем в 90-е годы. С этим связано то, что количество пенсионеров в ближайшие годы в России будет очень быстро возрастать.

Во-вторых, эта доля пенсионеров непропорционально распределена в пользу наименее конкурентоспособных предприятий. Не случаен пример АвтоВАЗа, где сначала собрались увольнять чуть ли не треть работников, подавляющая часть увольняемых относилась к работникам пенсионного или предпенсионного возраста и, так или иначе, должна была покинуть предприятие даже безо всякой реструктуризации. Таки образом, этот демографический фактор в современной России работает в сторону облегчения процесса высвобождения избыточной рабочей силы и может сыграть критическую роль. Причем не только в общенациональном масштабе, не только в отраслевом разрезе, не только в разрезе неконкурентоспособных предприятий, но и в разрезе неконкурентоспособных территорий. Не секрет, что во многих моногородах, которые переживают длительный период стагнации, проблема состояла в том, что молодежь, более-менее способная, уезжала из этих городов, получала высшее образование и уже не возвращалась обратно, об этом свидетельствуют многочисленные социологические обследования, есть масса эмпирических свидетельств. В этих городах преобладает население средних и пожилых возрастов, в том числе, в структуре рабочей силы. Опять-таки, этот фактор облегчает решение задачи реструктуризации не просто предприятий, но даже целых населенных пунктов, потому что реально речь идет о проблемах трудоустройства относительно небольшого числа молодых работников и работников средних возрастов, которое в такой демографической ситуации может относительно просто решаться путем их перемещения на другие территории.

К этому надо добавить еще один момент, который связан со всей конъюнктурой ситуации. Связан он с тем, что в условиях кризиса в силу политических решений, принятых правительством РФ, произошло просто революционное изменение финансирования пенсионной системы в нашей стране. В результате, пенсии в условиях кризиса росли фантастическими, небывальными в мире темпами по отношению к заработной плате, и коэффициент замещения к 2010 году увеличился в полтора раза, с 29,8% в 2008 году до 36%-38% в 2010 году. Это значит, что высвобождение такого рода работников пенсионного и предпенсионного возраста еще более облегчается, потому что они реально теряют гораздо меньший объем доходов при выходе на пенсию. Соответственно, фактор социальной напряженности как раз в этот момент оказывается гораздо слабее. Это мои соображения, связанные с тем, какие еще тенденции могут повлиять на структурные сдвиги на российском рынке труда.

И еще одно мелкое наблюдение, которое носит эмпирический характер, связанное с тем, почему в российской практике получила такое массовое распространение в этом году, в условиях кризиса, практика выхода в добровольные отпуска, которая не была

распространена в 90-е годы, когда предприятия заключали буквально формальные и неформальные соглашения с работниками о добровольном выходе в неоплачиваемые отпуска. Я сильно подозреваю, что «виновато» в распространении именно этой практики наше налоговое законодательство, которое сейчас требует авансовых выплат налогов на фонд оплаты труда, ЕСН и в будущем – страховых взносов, независимо от того, выплачена ли заработная плата работникам. То есть, как только вы начислили заработную плату, и у вас образовалась задолженность, вы сразу же обязаны сформировать обязательства по выплате ЕСН. Если вы этот налог не перечисляете в установленные законодательством сроки (это приходится делать ежемесячно), у вас возникает задолженность, которую налоговые органы взыскивают, по многим свидетельствам, весьма жестоко. Очень часто в погашение такого рода налоговой задолженности теперь налоговые органы просто изымают перечисления выручки по поставкам продукции предприятиями. То есть, отслеживают контрагентов, как только возникает платеж поставщика за продукцию, этот платеж фактически переводится на счета налоговых органов. Я не разбираюсь в правовых основаниях такого рода решений, но эта практика реально реализуется налоговыми органами повсеместно. И в результате у руководства предприятий возникает вполне простой аргумент работникам: «Посмотрите, у нас ограниченный объем ресурсов из-за резкого падения выручки, у нас есть выбор. Либо мы этот ЕСН потратим на заработную плату, выплатив ее какими-то способами, пускай неформальными (такого рода способы всегда находятся у предприятия), но вы при этом должны написать заявление о добровольном уходе в неоплачиваемый отпуск на этот период. Либо вы не пишете таких заявлений, но вместо того, чтобы выплатить вам малую оставшуюся долю ресурсов в виде заработной платы, мы эту долю отдаем налоговым органам в виде платежа за ЕСН, а заработную плату вам не выплачиваем». Аргумент на практике, по массе свидетельств, работает безотказно. Таким образом, мы можем благодарить наши налоговые практики администрирования за распространение такой практики неформального соглашения на предприятиях.

И последнее, что я хочу сказать. Мне кажется, что об этом говорится в отчете достаточно подробно. ЦМАКП совсем недавно сделал в отраслевом разрезе очень полезные, на мой взгляд, оценки динамики издержек на заработную плату с учетом сохранения численности занятых, в соотношении с падением выручки предприятий по отраслям. По сути, получается, что фактически ни в одной российской отрасли промышленности, за исключением финансового сектора, не наблюдалось ситуации, когда выручка и издержки на финансирование заработной платы падали соразмерно. Во многих отраслях выручка упала на 30-40 и более процентов, а издержки на заработную плату

сократились незначительно из-за невозможности сократить занятость и трудностей, связанных с уменьшением зарплатных выплат. Это означает, что резко снизилась прибыль. Это мы видим в общенациональной статистике. Снижение прибыли невозможно поддерживать долгое время в устойчивом формате. Поэтому, на мой взгляд, авторы закономерно ставят вопрос о том, как долго может продолжаться эта ситуация, если в целом экономическое положение большинства секторов российской промышленности сохранится в неизменном виде хотя бы еще на полгода или год, и выручка не начнет быстро расти. При такой низкой выручке поддерживать такой большой фонд оплаты труда и такую численность занятых становится невозможно. Учитывая то, что, как правильно указывают авторы доклада, большинство предприятий на сегодня находятся в частных руках, они сталкиваются с гораздо более жесткими бюджетными ограничениями. Рано или поздно, возможно, в течение ближайших месяцев, сохранение такой ситуации породит дополнительные увольнения, выталкивание работников и дополнительное давление на предприятия в сторону дальнейшего сокращения зарплатных выплат. Вопрос, сработает ли этот механизм, или нет, остается открытым. Но, как мне кажется, сложившаяся ситуация довольно сильно подталкивает предприятия к дальнейшей волне высвобождения.

Ксения Юдаева:

Я не поддерживаю точку зрения предыдущих оппонентов. Я не согласна с главным выводом этой работы. Я считаю, что модель, конечно, принципиально поменялась. От нее отрубались некоторые хвосты, и они как-то ползают. Некоторые из них называются Пикалево, но в целом мне кажется, что модель поведения на рынке труда, если мы сосредоточимся на корпоративном секторе, принципиально поменялась. Проблема состоит в том, как говорила Ирина Анатольевна, что наше замечательное трудовое регулирование совершенно не успевает за изменением модели рынка труда. И мне кажется, что вопрос нужно ставить о том, чтобы все-таки менять трудовое регулирование, чтобы оно стало более адекватным складывающейся ситуации.

Начнем с того, почему я считаю, что модель серьезно поменялась. Мне кажется, то, что было раньше, особенно если книжку прочитать, напоминает какую-то мало понятную цивилизованному человеку вакханалию, а то, что происходит сейчас, все-таки принимает какие-то цивилизованные, правовым образом оформленные вещи. И мне кажется, что это принципиальное изменение для нашей страны, что оно не вылилось в большой рост эластичности. Как нам только что объяснил Михаил Иванович, безработица обычно логированный фактор, поэтому мы еще можем увидеть много чего в этой ситуации. Если

мы посмотрим на США, то мы увидим, что там как раз так и происходит: безработица еще долго продолжает расти после того, как в каких-то других местах ситуация стабилизировалась. Почему я считаю, что у нас ситуация приблизилась к нормальной? Потому что, если мы посмотрим на статистику по другим странам, там происходит приблизительно то же самое. В США безработица выросла с 6% до 9,7%, примерно как у нас, неполная занятость выросла в последний раз, когда я смотрела (это было несколько месяцев назад), до 13%, я думаю, что сейчас она составляет те же самые 15%. Во-вторых, есть две разные модели поведения рынка труда – европейская и американская. В США мы видим достаточно быстрый рост безработицы и достаточно быстрый рост производительности труда. В Европе безработица, при практически таком же падении ВВП, не изменилась практически совсем. И мы видим на примере руководителей некоторых стран, почему это происходит. Там политики уделяют специальное внимание этому, предпринимают шаги по неувеличению безработицы. Поэтому то, что происходит у нас, на мой взгляд, уже не так сильно отличается от нормы, как то, что происходило раньше. И в этом я вижу фундаментальное изменение в характере российской экономики вообще, изменение в лучшую сторону.

Теперь – в чем, мне кажется, проблема. Ирина тут рассказывала про лейз-офф. Есть разное регулирование того, какие издержки компании, работник и государство несут при разном виде увольнения. У нас в стране совершенно невозможно человека уволить, и компания никак не экономит издержки в случае увольнения, если она это делает правовым образом. И это фактор, который тормозит ситуацию, особенно если мы говорим о циклических изменениях – сначала уволили, потом приняли. Может быть, стоит в этом месте трудовой кодекс каким-то образом пересмотреть, политику по отношению к безработным тоже пересмотреть. Вообще, мне кажется, что пора на наш трудовой кодекс после кризиса посмотреть очень внимательно, потому что мы можем столкнуться с европейской проблемой, когда из-за того, что человека нельзя уволить, восстановление занятости в формальных секторах будет идти относительно медленным образом, и будет расти неформальная занятость еще более быстрыми темпами, чем росла раньше. Но это лирическое отступление.

Теперь – что касается политики государства и политики компаний во время кризиса. Безусловно, был некоторый страх безработицы. Мониторинг Голиковой был воспринят как сигнал к тому, что государство не разрешает увольнять. Поэтому многие компании уволили еще до того, как вступил в действие этот мониторинг, как мне об этом рассказывали. Но сейчас настроение меняется, и мы видим, что меняется по западной логике. Не банкротили автомобильные компании, а теперь АвтоВАЗ увольняет треть

рабочих, поэтому я считаю, что принципиальные изменения произошли. Но теперь нужно менять регулирование и государственную политику, чтобы они лучше отражали существующую систему рынка труда.

Виталий Цимбал:

Физика, почему медленнее снижается количество людей экономически активных, по сравнению с трудоспособными, объясняется тем, что в экономически активный возраст включаются люди до 72-х лет, а в трудоспособный – в среднем, до 55-ти лет. Соответственно, уменьшение притока людей, вступающих в 18-тилетний возраст, быстрее сказывается на укороченном множестве людей, чем на удлиненном, где есть глубокие пенсионеры.

Второй момент. Очень хорошо, что есть модель, но без анализа секторов экономики она не найдет практического применения. Один пример. Мы сейчас ориентируемся на высокотехнологичные сектора. Но на тех производствах, которые пока относятся в России к высокотехнологичным, станочники, инженерно-технический персонал перешли в средний возраст за 50 лет. Если сейчас не будет быстрого притока, мы получим картину, что у нас в этих, самых нужных отраслях будет нехватка кадров, а в других областях будет избыток.

И последнее – относительно того, вмешиваются ли еще какие-то факторы в картину трудовой занятости. Если добавить к тому, что вы говорили, сведения МВД о том, что резко увеличивается количество карманников, барсеточников, домушников и прочих специалистов – это один фактор, куда уходят люди, причем, молодые и энергичные, которые нужны на производстве. И второй фактор – это армия. Вы сказали, что выпускники ВУЗов вернутся на производство, и ситуация восстановится. В этот весенний призыв уже призваны 37 тысяч выпускников ВУЗов, на осень намечено большее количество. В перспективе из 660 тысяч, которых должны будут призывать в ближайшие годы, ориентировочно 40%-50% предполагается призывать в армию. Как это скажется на показателях занятости – это отдельный вопрос.

Владимир Гимпельсон:

Я являюсь единомышленником Ростислава Исааковича, но в данном случае я не являюсь автором доклада. Я думаю говорить о том, изменилась модель, или нет. Я хотел бы среагировать на слова Ксении Юдаевой. В значительной степени, это, как стакан – наполовину пуст или наполовину полон, можно смотреть и так, и эдак. Как показал Ростислав Исаакович, есть два ключевых механизма гибкости в целом. Первый – это

гибкость заработной платы, у которой большая переменная часть, которая легко проваливается и так далее, но это имеет отношение к корпоративному сектору. И второе – это наличие большого неформального сектора, который гибок во всех направлениях. Что касается второго, неформального сектора как элемента гибкости, это, конечно, не является специфической особенностью России, это рынок труда в любой развивающейся стране. Если мы посмотрим на Латинскую Америку, то это именно так. Причем, интересно, что чем жестче мы регулируем корпоративный сектор, навязывая на него все виды регулирования, тем больше растет неформальный сектор, значит, гибкость вылезает там.

Но я хотел бы дальше говорить не о том, что обсуждалось сегодня, а попытаться экстраполировать какие-то тенденции. Конечно, говорить о том, что эта модель будет существовать вечно, невозможно. В тот момент, когда занятость в корпоративном секторе сравняется с нулем, модель в этой части перестанет существовать. Давайте посмотрим, что происходит. Об этом уже говорилось, я хочу просто заострить внимание на том, что уже обсуждено. Выкинем малые предприятия, которые считаем полуформальным сектором, выкинем неформальный сектор, у нас остается 35 млн. человек, из них 17-18 млн. бюджетников. Весь наш корпоративный сектор, вся наша промышленность, строительный сектор, весь наш крупный транспорт, финансовый сектор и так далее, все, что является юридическими лицами, вся занятость у нас – 17 млн., примерно из 70 млн. человек. Что здесь происходит? Быстрое сокращение и опыт переживания этого кризиса дает всем компаниям сигнал: основной риск – это рабочая сила. А учитывая, что производительность низкая, учитывая, что излишки есть у всех, учитывая, что риски существуют везде вокруг, все для себя делают вывод – раз есть риск, его надо минимизировать, значит, нужно сокращать. Мы видим, что ежемесячно идет сокращение. Но началось это не в кризис, а раньше. И с 2000-го года по докризисный момент этот самый сектор потерял миллионы рабочих мест, и это ничего не изменило. Все продолжается. Если эта тенденция будет продолжаться, мы придем к простой структуре экономики – труба и обслуживание трубы, где будет жестко соблюдаться трудовой кодекс, где будут выплачиваться высокие не снижающиеся заработные платы. Будет бюджетный сектор, в котором будут работать бюджетники, про которых правительство будет вспоминать, особенно перед выборами, а поскольку выборы будут разнесены, оно будет вспоминать чаще, в два раза повышать им. А все остальное превратится в огромный неформальный сектор, абсолютно гибкий. Никаких проблем, никаких споров по поводу того, какая модель, у нас не будет, потому что понятно, какая она.

Еще я хочу сказать, что в контексте всего этого, может быть, вопрос о безработице при таком неформальном секторе вообще не имеет большого значения, потому что

граница между безработностью и неформальностью где-то смывается, хотя и не везде, и не для всех. Но встает вопрос – а что делать дальше? Ведь государственные инвестиции, или какое-то участие государства в создании рабочих мест для этой массы неформалов и тех, кто потерял занятость в корпоративном секторе, не может носить точечный характер, оно должно носить сплошной характер, по всей стране. Рабочие места нужны везде, а для этого должна быть совершенно другая среда. И мне кажется, что это выводит нас на постановку других проблем: при каких условиях – политико-экономических, институциональных – наша экономика начнет генерировать рабочие места приличного качества и достойной производительности? На этот вопрос лично у меня ответа нет.

Елена Гусева:

Я не слышала корреляции с развитием отраслей России, которые будут иметь какую-то конкурентоспособность на мировом рынке. Потому что не только в трубе дело. Дело в том, что оттого, что у нашей продукции нет конъюнктуры, все равно пойдет тренд на снижение доходов, пойдет тренд на снижение рынка услуг. Кстати, сейчас в Москве коренной москвич не может устроиться. Оказывается, работодатели не скрывают, что они на 15 тыс. возьмут трех гастарбайтеров, а не москвичей. Мне на это люди жалуются. То есть, мигранты не уедут, они будут востребованы как дешевая рабочая сила на рынке услуг. И в результате получается, что безработица среди коренного населения России будет прилично увеличиваться. Это, конечно, политическая задача. Речь идет о развитии отраслей – либо трудоемкие, энергоемкие, либо интеллектуалоемкие. Вот интеллектуалоемкие отрасли должны занимать коренное население России.

Ростислав Капелюшников:

Я начал свое выступление со слов благодарности и закончить его хотел бы тем же. Спасибо всем, кто пришел и выслушал мое сообщение. Особенно большое спасибо тем, кто выступил с комментариями по поводу того, что мною было представлено. Естественно, мне очень трудно систематизировать все замечания, которые были высказаны, не говоря уже о том, чтобы на всех них ответить; поэтому я заранее прошу прощения, если что-то упущу.

Ирина Анатольевна говорила о плюсах и минусах сложившейся модели рынка труда. Я не останавливался на этом вопросе не потому, что не считаю его важным, а потому, что рассказать обо всем в отведенное мне время было физически невозможно. На этих слайдах, которые я решил не демонстрировать, приведены аргументы «за» и «против» существующей модели. В основном они совпадают с тем, что говорила Ирина Анатольевна. Вкратце мой общий вывод состоит в том, что если социальные издержки,

сопровождающие функционирование такой модели, достаточно низки, то экономические издержки, напротив, достаточно высоки.

По поводу комментария Ксении Валентиновны относительно того, означают ли произошедшие изменения в общих условиях функционирования российского рынка труда переход к принципиально иной модели, или нет. В значительной мере это вопрос оценочный. Я ведь тоже указываю на растущую формализацию трудовых отношений как на важнейший сдвиг, имевший место в двухтысячные годы. Означает ли этот сдвиг, что сейчас возникла принципиально иная конструкция, отличная от той, что сформировалась в 90-е годы, или же это все-таки скорее серьезная модификация, но в целом конструкция остается той же? Следует признать, что одна из важнейших и достаточно уникальных характеристик российского рынка труда в 90-е годы состояла в том, что граница между формальным и неформальным сектором была сильно размыта, так что поведение агентов формального сектора было почти неотличимо от поведения агентов неформального сектора. В 2000-е годы стена между формальным и неформальным сектором непрерывно росла, так что сейчас уже никак нельзя ставить знак равенства между поведением на рынке труда, скажем, Газпрома или Сбербанка и какого-нибудь крошечного ПБОЮЛа. Безусловно, дистанция между ними значительно возросла. Тем не менее, у меня сохраняются сомнения относительно того, что поведение даже самых крупных российских компаний на рынке труда может адекватно описываться в тех же терминах, в которых описывается поведение крупных компаний стран Запада. Я по-прежнему продолжаю считать, что степень и важность деформализованных трудовых отношений внутри даже самых крупных российских компаний на порядок выше, чем в сопоставимых крупных компаниях на Западе.

Михаил Эгонович упоминал как нечто само собой разумеющееся, что у российских предприятий всегда есть возможности переводить своих работников на оплату наличными. Пришло бы кому-нибудь в голову сказать такое про западные фирмы? Во многих российских компаниях (и даже в целых отраслях) с наступлением кризиса номинальная заработная плата моментально просела на 20-25%. Мыслима ли такая краткосрочная реакция номинальной заработной платы в каких-либо западных фирмах? И в каких это развитых странах видано, чтобы профсоюзы считали своим большим достижением договоренность с государством и работодателями о том, что надтарифная часть заработка не может превышать 50%?! Список такого рода «нестандартностей» было бы легко продолжить. Что же касается не слишком заметного роста безработицы в ряде развитых стран, то напомним, что у большинства из них и падение ВВП также было раза в два-три меньше, чем в России. К этому стоит добавить, что эксперты Всемирного

банка и Международного фонда склонны, скорее, соглашаться с моей точкой зрения. Из общения с ними следует, что они находятся в полном недоумении по поводу того, что в условиях кризиса стало происходить на российском рынке труда, а также причин, по которым он ведет себя совершенно иначе, чем рынки труда стран Восточной Европы.

По поводу селективной поддержки предприятиям, о чем упоминала Ирина Анатольевна. По-моему, этот вопрос вообще не имеет прямого отношения к обсуждаемой теме: ведь селективная поддержка может оказываться в разных экономических системах с очень разными рынками труда. В то же время нельзя не согласиться с тем, что в нынешней ситуации государство явно пытается подтолкнуть предприятия к сохранению рабочих мест. Это, конечно, верно, но, на мой взгляд, все гораздо хуже: если бы государство выбрало наиболее предпочтительную линию поведения, скажем, направленную на сохранение занятости, и затем транслировала ее предприятиям, то это было бы еще полбеда. У меня создается впечатление, что сейчас государство вообще загоняет предприятия в угол, блокируя любые попытки кризисного приспособления с их стороны. Оно готово карать их не только за попытки увольнения работников, но и за попытки снижения заработной платы, и за попытки введения нестандартных режимов работы и т.д. (Я уже не говорю о зарплатных комиссиях, на которых даже в условиях кризиса от предприятий требуют повышения заработной платы до среднеотраслевого уровня!) Не помню, употребил ли я в брошюре термин «полицейский режим», но, с моей точки зрения, он хорошо подходит к тому, что с наступлением кризиса стало пытаться делать государство. Хорошо, если Михаилом Эгонович прав, и худшая часть кризиса уже позади. Потому что если это не так, то тогда парализующий эффект действий государства на рынке труда действительно может обернуться ростом безработицы, но уже не в форме увольнения отдельных групп работников, а в форме закрытия, приостановки деятельности целых предприятий.

Евгений Ясин:

Про налоговую службу мы уже слышали.

Ростислав Капелюшников:

Я, собственно, и веду к тому, что такова оборотная сторона формализации трудовых отношений. В российских условиях они могут формализоваться вот таким контрпродуктивным способом.

Евгений Ясин:

В виде перехода на ручное управление.

Ростислав Капелюшников:

Фактически государство стало требовать от предприятий не только того, что они должны делать по закону, но и гораздо большего. Любое более или менее серьезное решение может быть принято предприятиями только с молчаливого согласия властей. Если властям что-то не понравится, на предприятии появляются представители соответствующих органов и заставляют от этого отказываться.

Что касается перевода российской системы поддержки безработных на страховые принципы – у меня к этому смешанное отношение. Насколько мне известно, реальный режим страхования по безработице существует только в США, в остальных странах это, по существу, система социального вспомоществования. (Сошлюсь в данном случае на авторитет О. Бланшара, который примерно так описывает ситуацию с системами поддержки безработных в мире.). Мне представляется крайне маловероятным, чтобы в российских условиях удалось воспроизвести американский опыт.

О моей характеристике регистрируемой безработицы как «рукотворного феномена». Поясню, что я имел в виду. Естественно, что в разных странах существуют очень разные системы оказания поддержки безработным, и в этом смысле регистрируемая безработица всегда есть производное от правил игры, которые действуют в данной сфере. Но я имел в виду другое. Дело в том, что, в рамках установленных правил, наши службы занятости на местах обладают большой дискреционной властью; у них есть возможность в достаточно широких пределах регулировать как приток в регистрируемую безработицу, так и отток из нее в зависимости от финансового положения, в котором они находятся. Они могут в значительной мере, по своему усмотрению либо ужесточать, либо ослаблять требования к безработным, что естественным образом отражается на динамике регистрируемой безработицы. И именно с этим я склонен связывать расхождения в траекториях движения показателей общей и регистрируемой безработицы.

Насколько я понял из обсуждения, любовь российских экономистов к массовым сокращениям рабочей силы и высокой безработице неизбывна. Все только и ждут, когда же все это, наконец, начнется. По существу, комментарий Михаила Эгоновича сводился именно к этому: подождите, пройдет пара месяцев, и как оно рванет! Не знаю – не знаю, может быть. Во всяком случае, пока у меня сохраняются серьезные сомнения, что события станут развиваться по такому сценарию. И пример АВТОВАЗа, на который ссылался Михаил Эгонович, меня не убеждает; я склонен интерпретировать его совершенно иначе. По-моему, казус АВТОВАЗа ясно показывает, насколько трудно и дорого (как с

политической, так и с экономической точки зрения) проводить в российских условиях массовые сокращения. В моей брошюре приводятся оценки, согласно которым массовые увольнения происходят в России с частотой менее 100 в месяц, охватывая порядка 5-6 тыс. человек. Для сравнения: в США сейчас это 3 тыс. случаев в месяц с охватом порядка 300 тыс. человек. С поправкой на различия в масштабах экономик это означает, что в России массовые увольнения происходят раз в 15-20 реже, чем в США. И пока никаких оснований для их резкой активизации что-то не видно.

И последнее – то, о чем говорила Ирина Анатольевна. Все-таки, хороша или плоха специфическая российская модель рынка труда? Как я уже упоминал, однозначного ответа на этот вопрос нет и быть не может. С этим обычно соглашались, но лишь затем, чтобы тут же начать описывать сформировавшийся в России рынок труда исключительно в негативных терминах: неупорядоченный, нецивилизованный, уродливый и т.д. В общем, как было бы хорошо, если бы он стал цивилизованным – таким, как в «нормальных» странах! Лично я не готов без всяких возражений присоединиться к этому выводу. Существует соображение общего порядка, которое заставляет меня быть здесь осторожным. Я бы сказал, что в известном смысле рынок труда а-ля неоклассика предпочтительнее рынка труда а-ля Кейнс. И, на мой взгляд, наш рынок труда в достаточно большой степени напоминает рынок труда а-ля неоклассика, и я очень боюсь возникновения в российских условиях рынка труда а-ля Кейнс. Спасибо.

Евгений Ясин:

Я должен сказать, что единственный человек, с которым я боюсь спорить – это, как вы догадываетесь, Ростислав Исаакович. Но я с ним и не буду спорить, я просто выскажу под занавес несколько соображений, которые у меня вызывает эта работа. Во-первых, я полностью согласен с тем, что говорилось относительно чрезвычайно опасной практики российского правительства в части осуществления антикризисных мер. И рынок труда в этом отношении, пожалуй, уступает только налоговой сфере. Сама по себе идея посылать на предприятия прокуроров! Вы помните, Путин их обещал послать в качестве докторов. Как я понимаю, решать проблему спасения российской экономики перед наступающим кризисом посредством посылки прокуроров на предприятия с тем, чтобы предупредить увольнения и невыплату вовремя заработной платы, – это разрушительные меры. Не знаю, доходит ли это до нашего руководства. Во всяком случае, какие-то другие нотки звучали вчера или позавчера в выступлении Путина. Но вообще, придумать что-то более сокрушительное для экономики невозможно. Кризис должен приводить к реструктуризации. Реструктуризация все время стоит. Если она и начиналась, то только в

нескольких секторах, где есть более-менее нормальная конкуренция, как раз в корпоративных. А дальше – я даже не могу представить себе, что естественные механизмы, которые должны работать во время кризиса, останавливают для того, чтобы реструктуризация была невозможной. Я не знаю, неоклассический это вариант, или кейнсианский, но я понимаю, что все равно эти процессы должны происходить. Я бы сказал так: исследования Ростислава Исааковича могут иметь довольно интересное приложение. Можно построить некий индекс модернизации экономики. Я не говорю, плохо это, или хорошо, но что-то такое можно было бы построить. Предположим, есть некая модель, некий идеальный образ рынка труда, который, в соответствии с неоклассическими моделями, выполняет свои нормальные функции притом, что нет крупных диспропорций, которые есть у нас, нет нужды в масштабных изменениях и так далее. И мы сравниваем с тем, что имеется сегодня. Можно сказать, что степень модернизации характеризуется продвижением от исходной точки, где мы находились (совок, со всеми нашими подробностями, в которых самое главное – это неформальные отношения, когда закон существует отдельно, кроме трудового кодекса, особенно вновь принятого, там все соблюдается). Но в остальном никто не считается ни с какими законами. Высказался один специалист по нашей экономике. Он сказал так, что различия в подходах, западных и наших, заключаются в том, что если там не платят заработную плату, возникает забастовка, если у нас не платят заработную плату, возникает саботаж. И это реакция посредством саботажа, посредством того, что вы даже и не думаете прибегать к каким-то законным методам, обращаться в суд, и так далее. Вы придумываете свой тайный метод, такой, который навредит всем. К сожалению, это есть. И чем больше мы находимся на ручном управлении, тем дольше государство не подает знаков того, что приходит время считаться с законами. И само оно, и все остальные должны считаться с законами, они имеют такое же авторитет, как правительство, президент и Государственная Дума. Пока этого не будет, ничего не будет происходить. Не важно, есть кризис, или нет. У нас есть кризис, тот еще, советский, мы от него не избавились. Просто в отличие от немцев, у нас нет западных и восточных немцев, чтобы их сравнивать. Мы просто живем, как живем в своих славных местах, и нам кажется, что мы как все, а на самом деле мы не как все. Поэтому я как раз вижу в том, что Ростислав Исаакович сказал о результатах воздействия кризиса на рынок труда, свидетельство того, что процесс модернизации не идет, институциональные изменения, которые жизненно необходимы стране, не происходят. И в значительной степени в этом повинно руководство страны, потому что оно остановило реформы. Я понимаю, там есть проблемы. Кому нужны реформы? Если вы перечислите по пальцам социальные силы, они скажут – нет, никому не нужны. Но для

того избирается правительство, Дума, чтобы думать о будущем, о стране, а не доводить ее до таких кризисов, из которых невозможно выбраться иначе, как только оставляя ключья штанов и проливая кровь на всяких ловушках.

Второй момент. Это продолжение моей мысли. Мы имеем лишнее доказательство того, что мы не выходим из рабства. Что такое особенности российского рынка труда? Вы меня извините, но можно сказать, что это естественное движение, в значительной степени стихийное. Потому что реальные процессы, которые можно контролировать, только в рамках корпоративного сектора, – это не решает проблемы. Ну и, слава Богу, все остальное урегулируется как бы само собой, все уляжется. Ну да, все мы уляжемся, если не будет какого-то поворота. В этом вопросе я, вы знаете, радикален. Я выступал и говорил – пускай Владимир Владимирович возьмет программу Грефа и посмотрит, что надо делать. Он выступал и говорил – давайте начинать новую посткризисную программу. Вот она, пожалуйста, делайте! Я хочу подчеркнуть, что из того, что там написано, кроме монетизации льгот, ничего не сделано, а еще ЕГЭ, и все. Я хочу подчеркнуть мысль, что надо как-то внушить нашим лидерам, что нельзя заниматься таким популизмом. Они же думают, что они поступают примерно так же, как Обама: они такие же умные, они так же накачивают деньги в экономику и так далее, спасли банковский сектор, не допустили паники. На самом деле, ситуация мне кажется весьма опасной. И спасибо Ростиславу Исааковичу. Единственное, что я вам хочу сказать. Что есть такая компания, Вим-Билль-Данн. Эта компания ведет себя примерно так, как западная. В том смысле, что там председатель правления – Тони Майер, который всю жизнь проработал в Кока-Колле. Пятнадцатипроцентное сокращение персонала произошло, но, что интересно, безо всякой связи с кризисом. Просто потому, что когда Тони Майер заступил на свой пост, он посмотрел, как около каждой ямы копает один человек, а пятеро стоит, и решил, что нужно что-то делать. Я подозреваю, что к нему приходили, и не только прокуроры. Работники мне говорили, что ситуация, с точки зрения путешествий за всякого рода выдачами – это самый популярный вид туризма в настоящий момент.