

ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ВЫСШАЯ ШКОЛА ЭКОНОМИКИ

В. Гимпельсон, Р. Капелюшников

**НЕСТАНДАРТНАЯ ЗАНЯТОСТЬ
И РОССИЙСКИЙ РЫНОК ТРУДА**

Препринт WP3/2005/05

Серия WP3

Проблемы рынка труда

Москва
ГУ ВШЭ
2005

УДК 331.5
ББК 65.240
Г 48

Г 48 **Гимпельсон В., Капелюшников Р.** Нестандартная занятость и российский рынок труда. Препринт WP3/2005/05. — М.: ГУ ВШЭ, 2005. — 36 с.

Работа посвящена проблеме диверсификации и «дестандартизации» форм занятости в российской экономике. Авторы обсуждают объективные предпосылки этого процесса, но отмечают очевидную российскую специфику. Последняя связана как с переходом к рыночной экономике, так и со слабым и избирательным исполнением жесткого трудового законодательства. Это определило широкое распространение занятости в ЛПХ, недозанятости, сверхзанятости, работы по устной договоренности, но слабое использование контрактной неполной или контрактной срочной занятости. Используя представительные статистические данные, авторы показывают тенденции развития всех основных форм нестандартной занятости в 1992—2004 гг.

УДК 331.5
ББК 65.240

Препринты ГУ ВШЭ размещаются на сайте: <http://www.hse.ru/science/preprint>

© В. Гимпельсон, 2005
© Р. Капелюшников, 2005
© Оформление. ГУ ВШЭ, 2005

Экономическая основа трудовых отношений в нашей стране сильно трансформировалась за последние полтора десятилетия. Изменились и сами трудовые отношения. Одним из проявлений этого стало возращение роли таких форм занятости, которые ранее либо запрещались, либо играли третьестепенное значение. Хотя мы и называем эти формы нестандартными, они являются весьма массовыми. В этом смысле российский рынок труда стал приобретать многие черты, с которыми развитые индустриальные экономики давно знакомы. Что касается конкретной конфигурации и особенностей распространения «нестандартных» форм занятости в России, то мы в чем-то приближаемся к западным прообразам, а в чем-то сохраняем свою трудно повторимую специфику. Эта специфика многоаспектна и лишь некоторые из ее измерений мы рассмотрим в настоящей работе¹.

Данная работа состоит из пяти разделов. В первом разделе мы определяем понятия «стандартная» и «нестандартная» занятость. Во втором разделе рассматриваются принципиальные черты эволюции российского рынка труда в период с 1992 г. и по сегодняшний день, а в третьем — особенности его институционального устройства, которые во многом объясняют неповторимый характер этой эволюции. В четвертом разделе обсуждается российская специфика механизмов инфорсmenta, ведущая к деформализации трудовых отношений. И, наконец, в пятом разделе мы приводим количественные оценки масштаба, динамики и структуры нестандартной занятости в российской экономике в пореформенный период.

1. «Стандартная» и «нестандартная» занятость

Понятия «стандартной» и «нестандартной» занятости не являются общепринятыми, но все чаще используются исследователями и политиками.

«Стандартной» обычно считается занятость по найму в режиме полного рабочего дня на основе бессрочного трудового договора на предприятии или в организации, под непосредственным руководством работодателя или назначенных им менеджеров. В большинстве развитых стран такой «стандарт» так или иначе закреплен законодательно.

¹ Настоящая работа подготовлена на основе материалов Гл. 1 и Заключения монографии «Нестандартная занятость в России» / Под ред. В.Е. Гимпельсона, Р.И. Капелюшникова. М.: ГУ ВШЭ, 2006.

Наоборот, все формы занятости, отклоняющиеся от описанного стандарта, включая самозанятость, могут рассматриваться как «нестандартные»². Сравнительные характеристики некоторых из них представлены в табл. 1.

То, что сегодня мы называем «стандартной занятостью», не всегда было социальной и правовой нормой. Скорее наоборот. Подобные условия стали быстро распространяться лишь в конце 19 в. в связи с набиравшей темп индустриализацией. В итоге они доминировали во всех индустриальных экономиках в течение большей части 20 столетия. Развитие массового промышленного производства и конвейерных технологий в сочетании с фордистско-тэйлористскими подходами к организации труда требовали именно такой формы труда и занятости. На этой экономической базе возникли и укрепились профсоюзы и партии марксистской ориентации как профессиональные и политические выразители общих интересов таких «стандартных» работников. Профессиональные союзы оставались многочисленными и политически влиятельными, пока «стандартные» работники доминировали в составе совокупной рабочей силы количественно и качественно. (То же самое верно и по отношению к левым партиям марксистского толка.) Применительно к таким — «стандартным» — условиям занятости создавались и развивались действующие в развитых странах процедуры коллективных договоров и социального партнерства, трудовое законодательство и система социальной защиты. Именно в этом сегменте рабочих мест работодатели прежде всего осуществляли инвестиции в человеческий капитал, считая, что здесь подобные затраты защищены высокими издержками оборота рабочей силы.

Однако даже в середине 20 столетия, когда стандартная занятость в индустриально развитых странах абсолютно преобладала, составляя ядро рынка труда, она не была единственной формой занятости. Такая неоднородность нашла отражение в различных теориях дуализма рынка труда под названиями «вторичного рынка труда» (primary vs secondary labor market), «периферийных рабочих мест» (core vs peripheral jobs) и т.п. Кроме того, удельный вес стандартных работни-

² В англоязычной литературе для обозначения нестандартных отношений занятости могут использоваться и другие термины: «atypical», «precarious», «contingent», «peripheral», «marginal», «flexible» и т.п. Литература, посвященная проблемам нестандартной занятости, поистине огромна. Хороший обзор работ представлен в Kalleberg A. Nonstandard Employment Relations: Part-time, Temporary and Contract Work. Annu. Rev. Sociol. 2000. 26:341—65.

Таблица 1. Сравнительная характеристика стандартной и отдельных видов нестандартной занятости

Вид занятости	Работодатель	Работа по найму	Продолжительность рабочего дня	Тип трудового контракта	Контроль за процессом труда
Стандартная	Организация	Да	Нормальная	Бессрочный контракт	Работодатель
Нестандартная: Непостоянная	Организация либо частное лицо	Да либо самозанятость	По обстоятельствам	На определенный срок либо определенный объем работы	Работодатель
Неполная	Организация либо частное лицо	Да	Контракт на рабочее время меньше нормального	Может быть любой	Работодатель или сам работник
Недозанятость	Организация, частное лицо либо отсутствует	Да либо самозанятость	Фактическая производительность меньше обычной (контрактной)	Может быть любой	Работодатель или сам работник
Сверхзанятость	Организация, частное лицо либо отсутствует	Да либо самозанятость	Дольше установленной и общепринятой	Может быть любой	Работодатель или сам работник
Вторичная	Организация, частное лицо либо отсутствует	Да либо самозанятость	По обстоятельствам, но за пределами нормальной производительности	По обстоятельствам	По обстоятельствам
Самозанятость Неформальная	Отсутствует	Нет	По обстоятельствам	Отсутствует	Сам работник
Занятость в домашних хозяйствах населения	Организация, частное лицо либо отсутствует	Да либо самозанятость	По обстоятельствам	Как правило, контракт отсутствует	Как правило, клиент или сам работник
	Отсутствует	Нет	По обстоятельствам	Отсутствует	Сам работник

ков в экономике развитых стран колебался циклически, сокращаясь в периоды рецессий (например, за счет роста доли работающих неполное время) и возрастая в периоды подъема.

К середине 70-х гг. прошлого столетия комплекс условий, при которых стандартная занятость могла доминировать, начал разрушаться. Движение в сторону постиндустриальной и более гибкой экономики стало общепризнанным фактом³. Соответственно, сегмент рабочих мест, предполагающих отношения занятости, отличные от стандартных, заметно вырос.

Насколько разнообразны формы нестандартной занятости, настолько многообразны факторы и обстоятельства, вызывающие размывание и сужение масштабов стандартной занятости. Некоторые из них лежат на стороне спроса на труд, другие — на стороне предложения.

Структурные изменения в экономике развитых стран вели к сокращению доли традиционной крупной промышленности, которая была основным «потребителем» «стандартных» работников. Быстро растущему сектору услуг требовались иные работники: работающие в гибком временном режиме, а по продолжительности либо меньше, либо дольше предусмотренных законодательством норм; более мобильные и в случае необходимости доступные для быстрой реаллокации, а потому имеющие лишь временный трудовой контракт; сочетающие исполнительские и предпринимательские функции, и т. д. Сходный характер имеет и спрос на труд со стороны малых предприятий, роль которых в современной экономике постоянно растет.

Усиление глобальной конкуренции, а также связанные с этим неопределенность, обострение соперничества за потребителей и необходимость сокращения издержек, потребовали и от работодателей, и от работников большей гибкости в трудовых отношениях. Стало очевидно, что налоги и прочие косвенные издержки, сопровождающие стандартные рабочие места, оказываются чрезмерными для работодателей даже в богатых европейских государствах. Сокращающаяся доля собственно заработной платы в совокупных издержках на труд подрывала конкурентоспособность на глобализирующемся рынке. Замедление темпов экономического роста и рост безработицы сопровождалось сужением возможностей для создания стандартных — полных и постоянных — рабочих мест для всех нуждающихся в них.

³ См., например, Piore M., Sabel Ch. The Second Industrial Divide: Possibilities for Prosperity. Basic Books, 1986.

Технологический прогресс и, прежде всего, революция в компьютерных и информационных технологиях, создали технические предпосылки для развития небольших гибких производств, специализации и аутсорсинга. В этих условиях стал расти спрос на мобильных работников, способных и готовых работать в часто меняющихся и нестандартных условиях. Наличие компьютера, современные средства связи и высокоскоростной доступ в Интернет позволяют выполнять многие виды работ на территориальном удалении от организации-работодателя или заказчика и в гибком временном режиме. Наоборот, технологическая потребность и экономическая заинтересованность в работниках с полным рабочим днем, пожизненным наймом и доступных менеджменту для постоянного мониторинга стали ослабевать даже на крупных производствах.

Сокращение численности и роли «стандартных» работников в экономике способствовало размыванию социальной базы профсоюзов. Ослабление последних в свою очередь политически облегчало работодателю дальнейшую ликвидацию «дорогих» (социально защищенных и обеспеченных разнообразными льготами) стандартных рабочих мест или перевод их в более «дешевые» нестандартные.

Наконец, демографические сдвиги в структуре рабочей силы, происходившие в развитых странах, также сыграли немаловажную роль. Массовый выход на рынок труда замужних женщин, пенсионеров и студентов расширил предложение «нестандартного» труда, создав тем самым значительный спрос на рабочие места фиксированной длительности, с сокращенным рабочим временем и гибким графиком работы. При этом такая «нестандартная» рабочая сила, будучи заинтересованной в дополнительном доходе, не требовала ни особых законодательных гарантий занятости, ни дополнительных благ, изначально рассматривая свое участие в экономике как второе занятие.

Из сказанного выше следует, что преобладание стандартной занятости было характерно лишь для ограниченного исторического периода и определенной группы стран. История нестандартной занятости гораздо длительнее, а географический ареал ее распространения — существенно шире. К доиндустриальной, неиндустриальной и постиндустриальной экономикам используемое нами понятие «стандартной занятости» оказывается просто неприменимым. Как пишет американский социолог А.Каллеберг, стандартная организация иерархических трудовых отношений скорее является исторической аномалией, тогда как разнообразные формы нестандартной занятости — общим прави-

лом.⁴ По-видимому, тенденции к размыванию стандартной занятости сохраняются и в обозримом будущем, а вполне возможно, что и уско-ряются, поставив тем самым под сомнение многие привычные и «стан-дартные» рецепты в сфере социальной политики.

2. Основные формы нестандартной занятости

Набор нестандартных форм занятости многообразен и может включать:

- *Непостоянную (временную) занятость* (temporary or fixed-term employment). Непостоянно занятыми принято считать работников, имеющих трудовые контракты на определенный срок или выполнение определенного объема работ, а также имеющих сезонную, случайную или разовую работу.

- *Неполную занятость* (part-time employment). Существуют два основных подхода к ее определению — количественный и качественный. В первом случае к неполностью занятым относят работников с обычной продолжительностью рабочего времени меньше определенной «нормальной» величины (обычно это 35 или 30 рабочих часов в неделю; мы будем называть таких работников «малозанятыми»), во втором — работников, которые при ответе на вопрос о режиме занятости сообщают, что имеют трудовые контракты на неполное рабочее время.

- *Недозанятость* (underemployment). Эту категорию образуют работники, которые временно отсутствуют на рабочем месте или трудятся меньше обычного времени по таким не зависящим от них причинам, как отпуска по инициативе работодателей, вынужденные переводы на сокращенный график работы, отсутствие клиентов или заказов, и т. д.

- *Сверхзанятость* (overtime employment). Сверхзанятыми считаются работники с продолжительностью рабочего времени больше определенной пороговой величины (обычно — свыше 40 рабочих часов в неделю).

- *Самостоятельную занятость* (self-employment), которая складывается из работодателей, членов производственных кооперативов и самозанятых в узком смысле (own-account workers).

- *Неформальную занятость* (informal employment). Сюда относятся: а) занятые индивидуальным (некорпорированным) предпринима-

⁴ Kalleberg A. Nonstandard Employment Relations: Part-time, Temporary and Contract Work. P. 342.

тельством; б) занятые по найму у физических лиц; в) занятые в домашних хозяйствах населения; г) занятые в формальном секторе на основе устной договоренности.

- *Занятость в домашних хозяйствах населения* (household employment). Это лица, которые производят товары или услуги в домашних условиях либо для продажи на рынке, либо для собственного потребления. Во многих странах (включая Россию) лица, производящие продукты исключительно для собственного потребления, не рассматриваются как занятые и включаются в состав экономически неактивного населения.

В развитых странах тремя ведущими формами нестандартной занятости являются непостоянная и неполная занятость, а также самозанятость. В странах ОЭСР в среднем на долю каждой из них приходится около 8% от общей численности занятых, но в отдельных странах эти цифры гораздо выше. Например, в Испании срочный контракт имеет каждый четвертый работник, а в Нидерландах неполностью занятым является каждый третий.

Понятно, что некоторые названные виды занятости могут сочетаться друг с другом, образуя разнообразные комбинации и, тем самым, крайне осложняя статистический учет. Атипичные характеристики рабочих мест имеют тенденцию «притягиваться» друг к другу. Одно отклонение от «стандарта», как правило, влечет за собой другие. Например, значительная часть занятых в неформальном секторе не имеют постоянного контракта, работают не по найму, трудятся неполное время и т. д. В результате они попадают одновременно в несколько разных категорий нестандартно занятых. Дополнительная сложность связана с тем, что один и тот же работник может чередовать во времени стандартные и нестандартные формы занятости, а может и совмещать их. Скажем, работающий в организации на вполне стандартных условиях одновременно может быть вовлечен в неформальную деятельность или подрабатывать на другом предприятии в свободное от основной работы время. Наконец, даже те рабочие места, которые по формальным признакам, казалось бы, являются «стандартными», по своему реальному статусу очень часто оказываются неотличимы от «нестандартных». Так, лица с договором на полную рабочую неделю могут периодически перерабатывать или, наоборот, трудиться по сокращенному графику (отсюда — феномен «недозанятости»).

Соответственно «нестандартность» трудовых отношений может рассматриваться с двух точек зрения. Во-первых, речь может идти о

нестандартности трудового договора, т.е. об отклонении формальных условий контракта от принятого стандарта (суженная трактовка). Вторых — о нестандартности фактических условий занятости (расширенная трактовка). В таком более общем смысле к нестандартным работникам могут быть отнесены не только те, кто имеет нестандартный контракт, но и те, кто вообще не имеет контракта (например, самозанятые, занятые у физических лиц и занятые на основе устных договоренностей) или те, кто при наличии стандартного контракта реально трудится в нестандартном режиме. Расхождения между более узкой и более широкой интерпретацией характеризуют степень деформализации экономики, а также эффективность и качество инфорсmenta трудового законодательства и заключенных контрактов. К сожалению, на уровне доступных данных у исследователя далеко не всегда есть возможность их разделить. В нашем эмпирическом анализе мы придерживаемся более широкой трактовки. Это связано не только с особенностями имеющихся данных. Российское трудовое законодательство сильно ограничивает для наемных работников любые отклонения от стандарта, но складывающиеся в реальности тенденции развиваются во многом независимо от предписаний закона.

Объединение всех вышеперечисленных форм под общей «шапкой» «нестандарта» существенно затрудняет оценку нестандартной занятости как социально-экономического явления. В наиболее общем виде ее преимущества и недостатки связаны с тем, что, с одной стороны, она обеспечивает гибкость рынка труда, но, с другой, ослабляет позиции работников. Эта двойственность получила отражение в специальной литературе: тогда как одна часть исследователей делает упор на социальные издержки, порождаемые нестандартной занятостью, другая подчеркивает ее важность как инструмента адаптации фирм и работников к непрерывно происходящим изменениям в условиях экономической и социальной жизни.

Для работодателя гибкость означает расширение спектра возможностей в снижении издержек на труд и повышение конкурентоспособности в кратко- и среднесрочной перспективе. Это позволяет сохранять имеющиеся рабочие места и создавать новые. В то же время чрезмерная гибкость трудовых отношений, достигающаяся посредством либерализации законодательства о защите занятости или его игнорирования (в случае если оно остается чрезмерно жестким), ведет к росту доли работников с коротким специальным стажем. Это, в свою очередь, подрывает стимулы к инвестициям в специфический человеческий капитал и

разрушает трудовую мотивацию работников, что чревато снижением качества выпускаемой продукции и потерей конкурентоспособности.

Для работника гибкость рынка труда, проявляющаяся в возможностях создания временных, неполных или неформальных рабочих мест, ассоциируется, прежде всего, с отсутствием социальной защиты и перспектив вертикальной карьеры, а также с низкой оплатой. При этом она поддерживает более высокий уровень занятости, тем самым снижая риск безработицы и улучшая шансы трудоустройства как для занятых, так и для незанятых. Такие рабочие места зачастую являются наиболее эффективным способом для безработных вернуться в занятость, включая регулярную и стандартную⁵. Поэтому «социально-оптимальная» мера гибкости рынка труда — это тонко выверенный и меняющийся во времени баланс между защитными мерами для работника и либеральными нормами использования труда для работодателя при наличии эффективной системы инфорсmenta⁶.

Многое из сказанного выше о стандартной и нестандартной занятости можно отнести и к России. «Стандартизация» следовала за индустриализацией и хорошо вписалась в рамки социалистического хозяйства, облегчая планирование и мобилизацию трудовых ресурсов, а также политико-идеологический контроль за работниками. До начала реформ 1990-х гг. так работали практически все советские граждане, а «иное», как правило, было запрещено. Возможности отклонения от «стандарта» в плановой экономике были весьма ограниченными, хотя и тогда существовали занятые в неформальном секторе или ЛПХ, занятые временно или случайно, работавшие неполный рабочий день или «вкатывавшие» на многих работах одновременно. Шабашники, частные репетиторы, «мастера» частного извоза, сельские жители, которые де-факто кормились со своего подворья, совместители на нескольких работах, полуставочники и многие другие, не вписывавшиеся в прокрустово ложе социалистического КЗоТа, вместе составляли, по-видимому, значительный отряд советских граждан. Некоторые из них осваивали узкие ниши в рамках советского закона или на грани его нарушения, другие существовали вне действовавших законов.

⁵ См., например, Zijl M., van den Berg G., Heyma A. Stepping Stones for the Unemployed: The Effect of Temporary Jobs on the Duration until Regular Jobs. IZA DP No. 1241, August 2004, IZA, Bonn.

⁶ Необходимость нахождения баланса и недопущения крайностей в этой сфере подчеркивается в последнем обзоре занятости для стран ОЭСР. См.: OECD Employment Outlook, 2004. Chapter 2.

Специфика постсоциалистических стран, включая Россию, была связана с тем, что основной движущей силой диверсификации форм занятости в них явился переход к рыночной экономике.

Системный переход «от плана к рынку» потребовал значительной гибкости трудовых отношений. Во-первых, такая гибкость облегчала процессы масштабной реаллокации рабочих мест и рабочей силы, необходимой и неизбежной в условиях глубоких структурных реформ. Во-вторых, она позволяла экономике легче переносить разнообразные макроэкономические и структурные шоки переходного периода. В-третьих, по мере «взросления» переходной экономики и углубления ее интеграции в мировое хозяйство инструментальные возможности национальной монетарной, бюджетной, торговой, структурной и т.п. политики заметно сужались. При этом гибкость рынка труда становилась одним из немногих реально доступных инструментов адаптации.

Следует также подчеркнуть, что сам по себе переход к рынку еще не перечеркивает «стандарт». Характерные для него условия и сегодня типичны для подавляющего большинства россиян, работающих в промышленности или в государственном секторе. Однако реформы привели в действие такие механизмы, как структурные сдвиги в занятости, стремление фирм к экономии издержек, поиск населением дополнительных источников для заработка, и т.п. Например, удельный вес сектора услуг в общей численности занятых вырос за период с начала 1990-х гг. почти на 20 процентных пунктов. Этот рост во многом объясняется развитием торговли, различных видов бытового обслуживания и финансовых услуг, широко практикующих отклонения от «стандарта» занятости⁷. Кроме того, реформы легализовали и расширили спектр доступных «нестандартных» форм занятости. Ко многим существовавшим и в советское время добавились новые формы, такие, например, как неполная занятость по инициативе администрации (сокращение рабочего времени или административные отпуска).

На этапе спада (1992—1998 гг.) нестандартная занятость (особенно та ее часть, которая относится к неформальному сектору) могла выступать своего рода «подушкой безопасности» или субститутот системы социальной защиты, сдерживая отток рабочей силы в экономическую неактивность или безработицу. На стадии экономического роста (начиная с 1999 г. и по настоящее время) она стала основным сегментом роста численности рабочих мест, корректируя запретительную жесткость трудового законодательства по отношению к стандартным работникам.

⁷ Обзор занятости в России. 1991—2000 гг. Вып. 1. М.: БЭА, ТЕИС, 2002.

Для лучшего понимания динамики нестандартной занятости на российском рынке труда, целесообразно вкратце напомнить его основные функциональные и институциональные характеристики, которые могли повлиять на распространенность и специфику нестандартной занятости.

3. Особенности эволюции российского рынка труда

Траектория развития российского рынка труда⁸ в пореформенный период также была во многом нестандартной и распадается на два четко очерченных этапа. Первый (1991—1998 гг.) стал отражением глубокой трансформационной рецессии, которая растянулась почти на целое десятилетие и стала причиной сокращения занятости, роста открытой безработицы, снижения продолжительности рабочего времени, резкого падения реальной заработной платы. Второй (1999—2005 гг.) связан с энергичным посттрансформационным подъемом, сопровождавшимся положительной динамикой всех основных индикаторов рынка труда.

Следует отметить, что в России становление новых отношений в сфере занятости протекало во многом иначе, чем в странах Центральной и Восточной Европы (ЦВЕ). Это дало основание говорить о существовании двух альтернативных моделей переходного рынка труда⁹.

Однако первоначально ничто не предвещало, что развитие российского рынка труда пойдет по иному сценарию и что его итогом станет формирование специфической модели. С самого начала вслед за другими реформируемыми экономиками Россия «импортировала» стандартный набор институтов, действующих в данной сфере. Было разработано новое законодательство о минимальной заработной плате, создана система страхования по безработице, легализована забастовочная деятельность, сформирована сложная многоступенчатая система коллективных переговоров, установлены налоги на фонд опла-

⁸ Более подробный анализ специфических особенностей российского рынка труда см: Капелюшников Р. Российский рынок труда: адаптация без реструктуризации. М.: ГУ ВШЭ, 2001; Gimpelson V. and Lippoldt D. The Russian Labour Market: Transition and Turmoil, Rowman and Littlefield, 2001.

⁹ Layard R., Richter A. Labour Market Adjustment — the Russian Way // Russian Economic Reform at Risk / A. Aslund (ed.). London: Pinter, 1995; Commander S., Tolstopyatenko A. Unemployment, Restructuring and the Pace of Transition // Lessons from the Economic Transition / Zecchini S. (ed.). Central and Eastern Europe in the 1990s. Dordrecht: Kluwer Academic Publishers, 1997.

ты труда, внедрена политика налогового ограничения доходов, предпринимались попытки индексации заработной платы и т.д.

В этих шагах, подчеркнем, не было ничего «атипичного». Отсюда — вполне закономерные ожидания, что в России рынок труда будет «работать» примерно так же, как в других постсоциалистических странах. Правда, с учетом большей глубины трансформационного кризиса можно было предполагать, что масштаб и острота проблем окажутся иными: «сброс» предприятиями рабочей силы — активнее, безработица — выше, трудовые конфликты — многочисленнее, инфляционное давление со стороны издержек на рабочую силу — сильнее и т.д. К тому же, обретя дополнительные «ребра жесткости» в виде вновь введенных институтов, российский рынок труда сохранил немало число законодательных норм и ограничений, действовавших при прежней системе, которые так и не были отменены. Неудивительно, что первые пореформенные годы прошли под знаком скорой катастрофы, которая, как представлялось большинству наблюдателей, неминуемо должна была разразиться в сфере занятости российской экономики.

Однако этим катастрофическим прогнозам так и не суждено было сбыться. Как же в действительности повел себя российский рынок труда в новых экономических и институциональных условиях? Остановимся на некоторых наиболее существенных характеристиках российской модели с точки зрения развития нестандартной занятости.

1. Несмотря на глубокий трансформационный кризис российской экономике удалось избежать масштабного сокращения рабочей силы и занятости, которое наблюдалось во многих странах ЦВЕ (наиболее ярким примером является Венгрия). Первоначальное падение уровня занятости с 67 до 53% сменилось последующим его восстановлением до отметки 60%. Если этот показатель пересчитать для населения в возрасте 15—64 лет (что является стандартным в международных сопоставлениях), то его значение повышается до 65%. Реакция занятости в российской экономике была явно непропорциональна масштабам сокращения ВВП, которое в нижней точке кризиса достигло 40%.

Такая «нечувствительность» занятости была отчасти компенсирована распространением ее нестандартных форм. Резкое расхождение между траекториями изменения ВВП и занятости предопределило глубокий «провал» в показателях производительности труда. В этом отношении ситуация в странах ЦВЕ складывалась намного благоприятнее: после незначительного снижения производительность труда быстро возвращалась в них к докризисным значениям, а затем и превосходила их.

Начало подъема российской экономики дало импульс восстановлению занятости (по различным оценкам, было создано от 3 до 5 млн. дополнительных рабочих мест). Таким образом, Россия избежала так называемого «экономического роста без создания рабочих мест», характерного для многих стран ЦВЕ¹⁰. Но поскольку рост ВВП намного опережал рост занятости, стала быстро расти производительность труда. В настоящее время ее показатели практически вернулись к своим дореформенным значениям.

2. В различных сегментах экономики процесс общего сокращения занятости протекал крайне неравномерно. Как известно, «ядро» российской рабочей силы составляют работники крупных и средних предприятий. Именно здесь сосредоточена основная часть формальной занятости, а нестандартные формы трудовых отношений практикуются лишь в исключительных случаях. На «периферии» находятся работники малых предприятий, ПБОЮЛов, самозанятые и т.д., где активно используются нестандартные трудовые контракты и занятость носит по большей части неформальный характер. В пореформенный период «ядро» и «периферия» демонстрировали совершенно разную динамику.

Занятость на средних и крупных предприятиях сокращалась быстрее, чем в целом во всей экономике. Среднесписочная численность их персонала уменьшилась более чем на треть — с 59 млн. в 1991 г. до менее 39 млн. к концу 2005 г. Если в дореформенный период на их долю приходилось 80% всех занятых, то в настоящее время — менее 60%. Вклад малых предприятий в общую занятость на протяжении всего периода оставался стабильным и составлял около 10%. Отсюда можно заключить, что некорпоративный сектор играл важную демпфирующую роль: если бы он не абсорбировал избыточную рабочую силу, которую «сбрасывали» крупные и средние предприятия, то общее падение занятости в российской экономике было бы намного более масштабным. Вполне вероятно, оно могло бы быть пропорционально сокращению ВВП.

¹⁰ Существует мнение, что вступление российской экономики в фазу подъема сопровождалось активным расширением занятости. Действительно, по данным ОНПЗ Госкомстата России, осенью 1998 г. численность занятых составляла 58,4 млн. человек, тогда как через пять лет их насчитывалось уже 66,5 млн. Казалось бы, налицо внушительная прибавка — свыше 8 млн. человек. Однако почти половина этого приращения представляет собой статистический артефакт, поскольку в 1999 г. Госкомстат России пересмотрел методологию расчета численности занятых. В их состав стали включаться лица, производящие товары и услуги в домашнем хозяйстве для продажи на рынке, а также военнослужащие. Так что реальный прирост занятости составил не более 4,5—5 млн. человек. Другие официальные источники (так называемый «баланс трудовых ресурсов») дают еще более низкие оценки: около 3 млн. Это не так уж много, если вспомнить, что ВВП увеличился в посткризисный период более чем на 40%.

Интересно, что даже в условиях возобновившегося экономического роста «ядро» не только не приступило к наращиванию числа рабочих мест, но продолжало их терять с неизменным темпом. За 1999—2005 гг. суммарные потери здесь превысили 3 млн. занятых. В результате весь прирост общей численности занятых, о котором говорилось выше, пришелся на «периферию», т.е. главным образом на нестандартную занятость. Резкий контраст в поведении «ядра» и «периферии» заставляет предполагать, что при привлечении и использовании рабочей силы им приходится сталкиваться с совершенно разными издержками. По-видимому, из-за чрезмерной зарегулированности трудовых отношений в формальном секторе новые рабочие места продолжали создаваться почти исключительно на неформальной или полужурформальной основе.

3. Кардинальные изменения претерпела отраслевая структура российской занятости. За период реформ доля работающих в сфере услуг выросла примерно на 15 процентных пунктов и достигла 60% от общей численности занятых (один из самых высоких показателей среди всех стран с переходной экономикой)¹¹. Именно сектор услуг, как правило, стоит за генерацией нестандартных рабочих мест. Следует, однако, оговориться, что этот структурный сдвиг был практически полностью достигнут за счет абсолютного сокращения занятости в сфере материального производства (свыше 10 млн. человек), тогда как прирост занятости непосредственно в сфере услуг не слишком значителен (примерно 2—3 млн. человек). Так что масштабы реальной «передислокации» рабочей силы из вторичного сектора в третичный были достаточно ограниченными.

4. Необычная черта российского опыта — резкое сокращение продолжительности рабочего времени в течение пореформенного периода¹². На протяжении первой половины 1990-х гг. среднее количество рабочих дней, отработанных рабочими в промышленности, сократилось почти на *целый месяц*. По масштабам это сопоставимо с переходом с 6-дневной на 5-дневную рабочую неделю, осуществленным в СССР в начале 1960-х гг. Только на этот раз падение было реальным, а не «счетным», как в те годы (тогда продолжительность рабочей неде-

¹¹ Это хотя и ниже среднего значения для всех стран ОЭСР, но уже заметно выше их нижней границы. Например, в 1998 г. доля занятых в услугах составляла 62% в Германии, но менее 60% в таких странах, как Португалия, Греция, Чехия или Венгрия.

¹² Обзор занятости в России (1992—2000 гг.). Вып. 1.

ли, измеренная в часах, не изменилась, поскольку одновременно с переходом с 6-дневной на 5-дневную рабочую неделю 7-часовой рабочий день был заменен 8-часовым).

Сокращение рабочего времени в России происходило под действием как институциональных, так и экономических факторов. На рубеже 1980—1990-х гг. была законодательно сокращена продолжительность стандартной рабочей недели (с 41 до 40 часов), увеличена минимальная продолжительность отпусков (с 18 до 24 рабочих дней), появились общенациональные «каникулы» в начале января и в начале мая, был резко расширен круг работников с льготными режимами рабочего времени. Позднее к этому добавились административные отпуска и вынужденные переводы на неполное рабочее время, к которым стали активно прибегать предприятия, попавшие в тяжелое экономическое положение.

И хотя начиная с середины 1990-х гг. средняя продолжительность труда в российской экономике несколько увеличилась (на 4%), она остается намного более низкой, чем до начала реформ. Это контрастирует с ситуацией в странах Центральной и Восточной Европы, где показатели рабочего времени практически не изменились по сравнению с дореформенным периодом.

5. «Визитной карточкой» российского рынка труда стали разнообразные «атипичные» способы адаптации — работа в режиме неполного рабочего времени и вынужденные административные отпуска, вторичная занятость и занятость в неформальном секторе, задержки заработной платы и теневая оплата труда, натуральная оплата и производство товаров и услуг в домашних хозяйствах населения. Как правило, именно эти приспособительные механизмы принимали на себя первый удар, тогда как адаптация в более устоявшихся формах происходила позднее и благодаря этому приобретала более сглаженный характер.

«Атипичность» в данном случае не означает уникальности таких приспособительных механизмов. Конечно же, в различных модификациях и комбинациях они встречались и в других переходных экономиках. Однако нигде больше их размах и разнообразие не были столь значительными, концентрация столь плотной, а укорененность столь глубокой, как в России.

В результате с определенного момента такие способы адаптации стали восприниматься как повседневная рутина, как общепринятая практика, как норма трудовых отношений. И это не случайно. Ведь в отдельные годы почти четверть персонала российских крупных и сред-

них предприятий переводилась на сокращенное рабочее время или отправлялась в административные отпуска; дополнительные подработки, по данным различных источников, имели 10—15% занятых; неформальной трудовой деятельностью (вне сектора предприятий и организаций) был занят каждый седьмой работник; в пиковые годы задержки заработной платы охватывали три четверти всего работающего населения страны; неофициальная заработная плата, по оценкам Госкомстата России, достигала почти половины от официальной. Уникальной чертой российского рынка труда была и остается занятость в секторе личных подсобных хозяйств, которая в пик аграрного сезона охватывает почти 40% всего взрослого населения страны. И хотя с началом подъема различные «атипичные» формы адаптации стали использоваться менее активно (например, уровень вынужденной неполной занятости упал ниже 1%), они по-прежнему охватывают огромную часть российской рабочей силы.

Все эти «атипичные» механизмы объединяет одна важная общая черта — неформальный или полужурформальный характер. Обычно они действуют либо в обход законов и других формальных ограничений, либо вопреки им. Несвоевременная и скрытая оплата труда, неполная и вторичная занятость вели к персонализации отношений между работниками и работодателями, вследствие чего явные трудовые контракты уступали место неявным.

6. На протяжении большей части переходного периода российский рынок труда регулировался законодательством, унаследованным с советских времен. До конца 2001 г. в стране действовал Кодекс законов о труде (КЗоТ), принятый еще в 1971 г. Таким образом, на наиболее тяжелом начальном этапе реформирования экономики сохранялось законодательство, приспособленное к особенностям плановой экономики.

С точки зрения регулирования форм занятости КЗоТ существенно ограничивал выход за границы стандартного трудового договора. Он предусматривал, как правило, бессрочный договор с фиксированной продолжительностью рабочей недели; сверхурочные работы хотя и допускались, но их продолжительность жестко регламентировалась. Кроме того, трудовое законодательство было «перегружено» обязательными льготами и гарантиями, финансируемыми в основном из средств работодателей.

Многочисленные изменения и поправки в КЗоТ, которые вносились на протяжении 1990-х гг., носили достаточно бессистемный характер, усиливая внутреннюю противоречивость этого правового до-

кумента и серьезно затрудняя его практическое применение. В итоге необходимая для рыночной экономики гибкость трудовых отношений стала обеспечиваться в обход действующего законодательства, а сам трудовой договор продолжал оставаться в значительной мере формальностью. Нормы трудового права (в том числе касающиеся режима занятости) оставались на бумаге чрезвычайно жесткими, но фактически «разрегулировались» с помощью разного рода неформальных институтов и инструментов.

Создать условия для эффективного функционирования рынка труда в новой рыночной среде был призван Трудовой кодекс (ТК), принятый в конце 2001 г. (вступил в действие в феврале 2002 г.). Этот правовой документ заменил собой прежний КЗоТ, а также множество сопутствовавших подзаконных актов, принятых на протяжении предшествующих десятилетий. Но можно ли говорить, что в новом Трудовом кодексе были в полной мере реализованы те задачи, которые ставились при его подготовке?

Новое законодательство о труде стало итогом компромисса между различными политическими силами. Поэтому неудивительно, что нормы, соответствующие рыночным реальностям, соседствуют в нем с ограничениями, унаследованными от советского периода. Этот вывод может быть с полным основанием отнесен как к ТК в целом, так и к его положениям, непосредственно регулирующим различные режимы занятости. Его анализ свидетельствует, что российское законодательство по-прежнему накладывает жесткие ограничения на использование многих нестандартных форм трудовых отношений.

Таким образом, можно констатировать, что функционирование российского рынка труда характеризовалось относительно небольшими потерями в занятости; гибким рабочим временем и сверхгибкой заработной платой; повсеместным распространением «атипичных» форм трудовых отношений; наконец, высокой формальной зарегулированностью и низкой эффективностью механизмов инфорсменты. В результате он оказался хорошо приспособлен к тому, чтобы амортизировать многочисленные негативные шоки, сопровождавшие процесс системной трансформации. Адаптация к ним достигалась прежде всего за счет изменения цены труда и его качества и лишь в весьма ограниченной степени — за счет количественных изменений в занятости. Однако вряд ли можно считать эту специфическую модель рынка труда адекватной новым условиям, сложившимся после вступления российской экономики в период посттрансформационного подъема.

4. Российский «нестандарт»: жесткие правила — слабый инфорсмент

Выбор конкретной конфигурации правил, составляющих ядро трудового законодательства, всегда представляет собой политико-экономический компромисс между крайними полюсами: абсолютной гибкостью рынка труда и абсолютной защищенностью наемных работников. Чем сильнее защищены наемные работники, тем жестче законодательство по отношению к работодателям, тем выше издержки, которые вынуждены нести фирмы при необходимости адаптации к колебаниям на рынке. Наоборот, чем более свободны работодатели в использовании рабочей силы и чем слабее защищены работники, тем менее предсказуемы трудовые отношения и тем меньше инвестиции в специфический человеческий капитал.

Анализ действующего российского трудового законодательства и происшедших в нем изменений показывает, что российский рынок труда был и остается чрезвычайно зарегулированным. Этот вывод подтверждают интегральные оценки жесткости/гибкости трудового законодательства, которые разрабатываются и публикуются различными международными организациями (такими как Всемирный банк, ОЭСР, МОТ и др.). Эти оценки строятся на основе различных методик, используют разные шкалы, охватывают разные страны и т.д. Но, похоже, все они указывают на то, что с формально-правовой точки зрения рынок труда, сформировавшийся в России, относится к наиболее зарегулированному и ригидному среди стран с рыночной экономикой, а возможно, и среди всех стран мира вообще.

Так, по интегральной шкале жесткости законодательства о защите занятости, предложенной Всемирным банком, Россия имеет 61 балл против 45 в среднем для стран ОЭСР (чем выше оценка, чем более «зарегулированным» является рынок труда). В области регулирования увольнений разрыв оказывается еще более существенным: соответственно 71 балл против 28¹³. По шкале ОЭСР Россия набирает 3,2 балла против 2,0 баллов в среднем для стран ОЭСР, 2,4 — для стран ЕС и 2,5 — для переходных экономик¹⁴. Эти оценки относятся к 1999 г. и не

¹³ <http://www.worldbank.org/DoingBusiness>.

¹⁴ Cazes S., Nesporova A. Balancing flexibility and security in Central and Eastern Europe. ILO, Geneva, 2003, p. 100. См. также: Обзор занятости в России. Вып. 1 (1991—2000 гг.). Приложение 3.

учитывают изменений в трудовом законодательстве, которые несколько позднее произошли в России, Польше и Словении. Однако если в последних двух странах законодательная защита занятости была существенно смягчена, то в России при новом ТК она, похоже, изменилась очень мало.

Проблеме влияния законодательства о защите занятости на функционирование рынка труда посвящена обширная теоретическая и эмпирическая литература¹⁵. В общем случае можно утверждать, что чем больше бремя избыточной защиты занятости, тем ниже спрос на рабочую силу, выше и длительнее безработица, глубже сегментация рынка труда и хуже положение наиболее уязвимых социальных групп, массивнее неформальный сектор и ниже темпы создания новых рабочих мест. Также можно утверждать, что защита занятых не является универсальным правилом, она всегда избирательна и создает преимущества одним группам за счет дискриминации других. В наибольшей степени от жесткого законодательства о защите занятости страдают молодежь, женщины и работники низкой квалификации¹⁶.

В какой-то мере все эти эффекты имели место и на российском рынке труда. Однако их значение было все-таки меньшим, чем можно было бы ожидать исходя из того объема обязательств, которые российское законодательство возлагало на работодателей. На наш взгляд, «нестандартное» поведение российского рынка труда невозможно объяснить без учета той специфической институциональной модели,

¹⁵ См.: Bertola G. (1990). Job Security, Employment and Wages. *European Economic Review* 34:851-86. Среди множества новых работ на эту тему можно выделить: Heckman J. and Pages C. The Cost of Job Security Regulation: Evidence From Latin American Labor Markets, NBER Working Paper 7773, June 2000; Botero H., Djankov S., La Porta R., Lopez-de-Silanes F. and Shleifer A. The Regulation of Labor, World Bank, May 2003; Boeri T., Ignacio Conde-Ruiz J., Galasso V. Protecting Against Labour Market Risk: Employment Protection or Unemployment Benefits? IZA DP No. 834, July 2003; Besley T. and Burgess R. Can Labor Regulation Hinder Economic Performance? Evidence from India. *QJE*, Vol. 119, No. 1, February 2004; Cazes S., Nesporova A. Balancing flexibility & security in Central and Eastern Europe. ILO, Geneva, 2003.

Очень хороший обзор последних работ представлен в: *Employment Protection Regulation and Labour Market Performance*. OECD Employment Outlook. 2004. OECD, Paris. Chapter 2, pp. 61—126. Предыдущий обзор см. в *Employment Outlook*. June 1998, OECD, Paris, pp. 96—102. На русском языке см.: Вишневецкая Н. Кто выигрывает и кто проигрывает от чрезмерной защиты занятости: парадоксы зарубежного опыта // Какой рынок труда нужен российской экономике? Перспективы реформирования трудовых отношений. Фонд Либеральная миссия — ОГИ, 2003.

¹⁶ *Employment Protection Regulation and Labour Market Performance*. OECD Employment Outlook. 2004. OECD, Paris. Chapter 2, pp. 61—126.

которая во многом спонтанно сформировалась за период реформ. Английский экономист Ричард Лэйард еще в первой половине 1990-х гг. отчеканил для нее термин: «российский путь адаптации рынка труда». С тех пор многое изменилось, но российский рынок труда с этого «пути» так и не сошел.

Институциональная суть российской модели заключается в тесном переплетении крайне жестких правил, зафиксированных в трудовом законодательстве, с массовой практикой неформальных договоренностей, позволяющих смягчать эти правила или вовсе их обходить. Подобное устройство рынка демпфирует внешние шоки при помощи снижения продолжительности рабочего времени, а также экономии издержек на рабочую силу (включая заработную плату), но при этом сглаживает колебания в уровнях занятости и безработицы. Оно задает гибкость, но не гибкими правилами, а возможностями гибкого ухода от любых законов и правил.

Таким образом, реальное функционирование рынка труда зависит не только от жесткости законодательства, задающего формальные «правила игры», но и от степени «инфорсmenta» этих правил и охвата ими агентов рынка. При расцвете «нестандартных» трудовых отношений и обширном неформальном секторе, полностью выпадающем из сферы законодательного регулирования, значительная гибкость может достигаться даже при наличии сверхжестких ограничений, закрепленных в трудовом праве.

Слабость механизмов инфорсmenta частично нейтрализовала жесткость действующего трудового законодательства, смягчая стандартные эффекты, связанные с избыточной защитой стандартной занятости (хотя, конечно, не отменила их полностью). Без такой компенсации ситуация на российском рынке труда, скорее всего, оказалась бы намного более критичной. Буквальное следование всем установленным правилам и нормам могло бы полностью парализовать его работу и вызвать драматическое сокращение занятости и резкий рост безработицы.

Одновременно подобное институциональное устройство порождало множество иных, не менее серьезных проблем. Обратной стороной неформальной «пластичности» российского рынка труда стали замедленная реструктуризация занятости, недоинвестирование в специфический человеческий капитал, низкий уровень производительности труда. В условиях глубокого экономического кризиса гибкость, достигавшаяся за счет слабости механизмов инфорсmenta, была важным ресурсом адаптации, помогая гасить шоки без ущерба для устой-

чивости всей системы. Но облегчая краткосрочную адаптацию, она не создавала достаточных предпосылок для долгосрочного реструктурирования занятости. В результате сложившаяся модель трудовых отношений оказалась неадекватна задачам достижения устойчивого экономического роста и в долгосрочной перспективе грозит своеобразной институциональной ловушкой.

Как же подобная модель выглядит в межстрановой перспективе с учетом показателей как формальной, так и фактической гибкости?

Сочетание формальной гибкости с фактической характерно, прежде всего, для группы англо-саксонских стран (США, Великобритания, Канада, Австралия, Новая Зеландия). Здесь действует либеральное законодательство, но принятые законы выполняются неукоснительно. На другом полюсе находятся страны Латинской Америки, где трудовое законодательство, как правило, весьма жесткое, но распространяется лишь на относительно небольшой формальный сектор. В его пределах законы исполняются достаточно полно, тогда как в неформальном секторе не действуют вообще. (В этом несходство с российским рынком труда, где граница между формальным и неформальным сектором размыта, так что действия не только крупнейших компаний, но и самого государства подчас оказываются практически неотличимыми от действий агентов «теневой» экономики.)

Для большинства стран Западной Европы характерны достаточно жесткое законодательство, регулирующее рынок труда, и неукоснительная власть закона. Взятые вместе и дополненные многочисленными социальными гарантиями работникам, они существенно «вздувают» издержки работодателя и ограничивают пространство для маневра. Поэтому национальные рынки труда в Западной Европе, как правило, не отличаются реальной гибкостью и характеризуются тем, что получило название «евросклероза». Именно в этом часто усматривают важнейшую причину высокой и хронической безработицы в регионе. Вместе с тем в большинстве западноевропейских стран жесткое в целом трудовое законодательство имеет, как правило, отдельные «окна» повышенной гибкости, которые облегчают рынку труда приспособление к экономическим колебаниям. (Скажем, в Испании разрешена, а потому широко распространена, временная занятость; Нидерланды выделяются высокой долей неполной занятости и т.д.)

Восточноевропейские страны с переходной экономикой заметно различаются между собой с точки зрения институтов рынка труда. Некоторые из них постепенно сближаются со странами ЕС, другие —

движутся, похоже, в «латиноамериканском» направлении. Однако в той или иной мере для них характерно сочетание жесткости формальных институтов на уровне близком к средневропейскому и серьезных проблем с контролем за исполнением действующих законов¹⁷. И все же разрыв между формальной и реальной гибкостью оказывается в них на порядок меньше, чем в России. По жесткости трудового законодательства они заметно «отстают» от нее, тогда как по эффективности механизмов инфорсменты находятся далеко впереди. Это дает основания полагать, что рынки труда в России и странах СНГ, с одной стороны, и в странах ЦВЕ, с другой, действительно представляют собой два типологически разных кластера, два альтернативных способа организации трудовых отношений на пути перехода «от плана к рынку».

Как уже отмечалось, развитие нестандартных форм занятости является одним из главных каналов, обеспечивающих гибкость трудовых отношений. Естественно, границы и возможности их использования прямо зависят от институциональных и функциональных характеристик, присущих той или иной модели рынка труда. Особое значение здесь имеет соотношение между формальной и реальной гибкостью.

Когда формальная гибкость сочетается с реальной (наиболее яркий пример — США), масштабы нестандартной занятости оказываются сравнительно умеренными. С одной стороны, в этих условиях фирмам незачем избегать найма работников на постоянной основе, поскольку при необходимости расторжение трудовых отношений с ними может быть произведено быстро и без особых хлопот. Хотя ограничения на использование труда «нестандартных» работников минимальны или полностью отсутствуют, предпочтение по вполне понятным причинам отдается «стандартным» трудовым контрактам. Только в периоды резкого ухудшения экономической конъюнктуры уровень нестандартной занятости (прежде всего — неполной) заметно повышается. С другой стороны, эффективный инфорсмент подрывает стимулы к тому, чтобы использовать такие отступления от «стандарта», которые выходят за рамки закона. В результате спрос на всевозможные атипичные формы занятости определяется фундаментальными факторами (структурными, технологическими, социальными и т.д.), действующими независимо от институциональных факторов.

¹⁷ См., например: Гимпельсон В., Капелюшников Р. Обзор экономической политики в России за 2003 г. М.: БЭА; ТЕИС, 2004. Гл. 8. Трудовые отношения. Eamets R. and Matso Jaan. Labour Market Regulation and Employment Protection Legislation in the Baltic States, IZA DP 1147, 2004.

При сочетании жесткого трудового законодательства с эффективным контролем за его исполнением (пример — индустриально развитые страны континентальной Европы) ситуация оказывается иной. Чтобы хотя бы отчасти компенсировать высокие издержки, возникающие при использовании «стандартных» трудовых контрактов, работодатели начинают переключаться на наем нестандартных работников — в тех пределах, в каких это допускает закон. (Выше мы упоминали об «окнах» повышенной гибкости, которые обычно содержит любое, даже самое жесткое законодательство.) Работники, которым не удается найти постоянную работу, проявляют встречную заинтересованность в трудоустройстве на нестандартных условиях. В результате такая нестандартная занятость может достигать очень значительных масштабов. Важно, однако, оговориться, что речь идет о разрешенных формах нестандартных трудовых отношений, тогда как различные отклонения от «стандарта», идущие вразрез с предписаниями закона, эффективно пресекаются и потому не имеют сколько-нибудь широкого распространения.

Российский рынок труда представляет особый случай. Его институциональное устройство основано на принципе «жесткие правила — слабый инфорсмент». Можно ожидать, что в рамках подобной модели:

- 1) общий уровень нестандартной занятости будет сравнительно умеренным;
- 2) степень использования нестандартных трудовых контрактов, разрешенных законом, — достаточно ограниченной;
- 3) и, наконец, развитие атипичных форм занятости, отклоняющихся от установленного «стандарта» де-факто, а не де-юре или полностью лежащих вне правового поля, — чрезвычайно бурным и активным.

5. Масштабы и структура нестандартной занятости в России

Схематичный портрет российской занятости, каким он вырисовывается из данных ОНПЗ, регулярно проводимых Росстатом, представлен в табл. 2. В ней мы попытались не только оценить распространенность отдельных видов нестандартной занятости, но также определить общую долю стандартно занятых в российской экономике.

Переходная российская экономика стартовала с очень низкого уровня *непостоянной занятости*, однако затем количество временных работников быстро росло и сейчас на их долю приходится свыше 10% от общей численности занятых. Резкий скачок, произошедший в 2003—2004 гг., можно связать с принятием нового Трудового кодекса, расширившего возможности использования срочного найма. Уровень

Таблица 2. Уровни нестандартной занятости в российской экономике, 1992—2004 гг., % от общей численности занятых

	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Непостоянная занятость	2,5	2,5	2,5	2,6	2,4	4,8	5,2	5,3	4,8	6,7	6,6	11,1	11,1
Неполная занятость	1,9	2,5	3,1	3,4	3,7	—	—	2,6	1,6	1,8	1,7	1,9	1,9
«Малозанятые» (обычное время)*	3,6	2,8	3,3	3,3	3	3,1	3,5	6,4	6	4,1	2,8	4,2	4,7
«Малозанятые» (фактическое время)*	10,9	9,4	11	11,2	10,6	9,1	9,6	11,3	10,2	9,1	8,6	8,3	8,0
Недозанятость	1,3	1,8	3,3	3,4	4,1	2,6	3,5	1,7	0,8	0,6	0,6	0,6	0,7
Сверхзанятость (обычное время)**	14,5	18	2,8	2	3,1	6,3	8,8	10,1	10,5	1,3	1,1	1,5	1,6
Сверхзанятость (фактическое время)**	9,7	12,2	7,1	8,1	6,1	10,5	11,9	13,7	14	8,0	8,5	9,5	8,7
Вторичная занятость	2,4	1,6	1,4	1,4	1,3	1,2	1,1	6,2	4,8	4,2	4,1	4,0	4,1
Работающие не по найму	8,0	6,5	6,8	6,8	6,3	4,7	4,6	10,8	10,2	8,2	7,8	7,5	7,6
Самозанятые	0,7	1,0	1,5	1,9	2,1	2,9	2,9	8,0	7,7	6,0	5,9	5,7	5,8
Занятость в неформальном секторе (без учета вторично занятых)	—	—	—	—	—	—	—	—	—	11,1	11,2	13,3	14,3
Занятость в ЛПХ (без учета вторично занятых)***	—	—	—	—	—	—	—	14,8	14,1	17	16,1	15,9	9,7
Стандартно занятые-1	34,1	28,1	25,3	24,4	24,9	19,5	23,0	27,7	25,3	17,6	21,3	25,3	25,6
Стандартно занятые-2	34,8	29,8	28,3	27,1	27,0	22,9	25,4	30,8	28,5	23,1	26,4	30,2	29,6

* С продолжительностью рабочего времени менее 30 часов в неделю.

** С продолжительностью рабочего времени более 40 часов в неделю.

*** Общая численность занятых скорректирована с учетом занятости в нерыночном сегменте ЛПХ.

неполной занятости в российской экономике был и остается более чем скромным — менее 2%. Не намного больше насчитывается в ней и «малозанятых» работников (с обычной продолжительностью рабочего времени менее 30 часов в неделю) — 3—4%. Интересно, что с началом подъема и неполная занятость, и «малозанятость» стали быстро сокращаться, что свидетельствует об их преимущественно «вынужденном» характере. Сходная динамика была присуща и *недозанятости*. В разгар переходного кризиса в середине 1990-х гг. ее уровень приближался к 4%, но после возобновления экономического роста он упал до мизерной величины, не достигающей даже 1%. Наиболее масштабной формой нестандартной занятости в российских условиях остается *занятость в ЛПХ*. Примерно 16% всех занятых трудятся в своих домашних хозяйствах на условиях первичной занятости (включая производство для собственного потребления). Наконец, если говорить о *неформальном секторе*, то в нем сосредоточено 14% работников (исключая производство для собственного потребления). В этом плане российская экономика неожиданно дает пример достаточно высокой степени формализованности отношений занятости. Только с добавлением лиц, работающих в ЛПХ для собственного потребления, картина становится несколько иной: в этом случае неформально занятым оказывается каждый четвертый российский работник.

Сверхзанятыми можно считать работников, которые трудятся свыше стандартных 40 часов в неделю. Исходя из данных ОНПЗ о продолжительности обычной рабочей недели можно сделать вывод, что сейчас уровень сверхзанятости в российской экономике является чрезвычайно низким — около 1,5%. Однако данные о продолжительности фактической рабочей недели не подтверждают этого: из них следует, что в настоящее время к сверхзанятым можно отнести примерно каждого десятого российского работника. Статус *ненаемных работников* имеют менее 8% занятых, из них около 6% являются *самозанятыми*. (В результате по уровню самозанятости Россия оказывается на одном из последних мест в мире.) Наконец, *вторичная занятость* имеется всего лишь у 4% российских работников¹⁸.

В совокупности представленные в табл. 2 данные дают возможность выйти на два варианта интегральной оценки доли стандартно занятых в

¹⁸ Правда, большинство исследователей склонны полагать, что по целому ряду методологических причин данные ОНПЗ сильно преуменьшают реальные масштабы распространения вторичной занятости в российской экономике. Альтернативные источники выводят на существенно более высокие оценки доли лиц, работающих одновременно на нескольких работах, — порядка 7—10%.

российской экономике. В первом случае при оценке сверхзанятости мы использовали данные о продолжительности обычной рабочей недели, во втором — данные о продолжительности фактической рабочей недели. Напомним, что различные компоненты «нестандарта» могут сочетаться, так что простое их суммирование неизбежно ведет к двойному счету. Оценки, приводимые в нижних строках табл. 2, очищены от этого двойного счета. Они показывают, что в 2004 г. 25—30% занятых в российской экономике имели нестандартные рабочие места.

Таким образом, наиболее общий и интуитивно не очевидный вывод состоит в том, что «стандартные» формы занятости по-прежнему доминируют на российском рынке труда. Подавляющее большинство работников продолжают трудиться полное рабочее время на условиях постоянной занятости (во всяком случае — формально)¹⁹. Тем не менее границы «стандарта» постепенно размываются и это, по-видимому, неизбежный, объективно обусловленный процесс. В этом смысле показателен опыт посттрансформационного подъема — когда занятость на средних и крупных предприятиях, где сосредоточен костяк российской рабочей силы и где условия труда максимально стандартизованы, продолжала сжиматься, тогда как занятость в остальной части экономики росла ускоренными темпами. Если бы не это, то Россия испытала бы экономический рост без создания каких-либо новых рабочих мест — подобно некоторым другим постсоциалистическим странам, которые без особого успеха уже много лет пытаются выбраться из этой ловушки.

¹⁹ Здесь необходимо сделать одну важную оговорку. Обсуждая проблему нестандартной занятости, мы понимали ее традиционно — как трудовую деятельность, протекающую в нестандартном режиме. Однако нестандартными, вообще говоря, могут быть не только условия занятости, но и условия оплаты. Можно предположить, что здесь существует определенный trade-off: чем шире возможности для введения нестандартных режимов оплаты, тем меньше потребность в нестандартных режимах занятости, и наоборот. Хорошо известно, что в России масштабы использования всевозможных нестандартных форм оплаты труда были беспрецедентно велики — это и задержки заработной платы, и теневые выплаты, и натуральная оплата и многое-многое другое. Естественно полагать, что обеспечиваемая таким образом гибкость заработной платы снижала спрос на гибкие (нестандартные) режимы занятости, делала потребность в них менее острой и настоятельной. Приспособление к колебаниям экономической конъюнктуры осуществлялось преимущественно через корректировку режимов оплаты, а не режимов занятости. Эта гипотеза подтверждается опытом США, где при более гибкой по сравнению со странами Западной Европы заработной плате многие нестандартные формы представлены достаточно слабо. Возможно, этим же объясняется неожиданный вывод, к которому мы пришли в ходе нашего анализа, — что несмотря на все перипетии переходного процесса Россия по-прежнему остается страной с высокой степенью «стандартизованности» отношений занятости.

Кто чаще всего оказывается нестандартно занятым в России? Анализ показывает, что состав нестандартно занятых (вне зависимости от конкретной формы трудового контракта) сильно смещен в пользу определенных социально-демографических групп. Здесь явно преобладают самые молодые и самые старые, малообразованные и без «сильной» профессии, другими словами, работники, отличающиеся низкой конкурентоспособностью на рынке труда. Это означает, что попадание в пул нестандартно занятых статистически не случайно, а селективно. Эта селективность носит двусторонний характер: как со стороны предложения труда, так и со стороны спроса. С одной стороны, малоконкурентоспособные работники выбирают такую занятость как «меньшее зло» по сравнению с незанятостью, лишаящей их какого бы то ни было денежного дохода. С другой, нестандартная занятость в российских условиях связана с наличием значительного массива «плохих» (нестабильных, малооплачиваемых, малоквалифицированных и т.п.) рабочих мест. Такие рабочие места могут заниматься лишь «слабыми» (с точки зрения конкурентоспособности на рынке труда) кандидатами.

Конечно, эту закономерность нельзя считать универсальной. Так, недозанятость в виде переводов на режим сокращенного рабочего времени или административных отпусков чаще всего захватывала «ядро» рабочей силы — работников зрелого возраста, принятых на условиях постоянного найма, занятых на крупных и средних предприятиях, с достаточно высокой квалификацией. Однако чаще всего эта форма нестандартной занятости не перерастала в хроническую, так что большинство недозанятых работников рано или поздно возвращались к работе в нормальном режиме.

Мы уже упоминали, что нестандартная занятость в развитых и переходных экономиках не идентична по причинам, структуре и формам. В постсоциалистических странах, с одной стороны, она вроде бы вызывается теми же причинами, что и в развитых. Но, с другой стороны, в переходных экономиках атипичная занятость зачастую выступает инструментом адаптации к рыночным реформам и связанным с ними шокам. В силу этого такие ее «необычные» формы, как неформальная занятость или недозанятость приобретают значительные масштабы. В то же время «стандартные» для развитых экономик формы нестандартной занятости — такие как неполная или временная — могут использоваться в редких случаях.

Эта особенность хорошо видна на примере России. Анализ показывает, что по показателям неполной занятости или самозанятости

Россия далеко отстает не только от развитых, но и от большинства других постсоциалистических стран. Но это с лихвой компенсируется бурным развитием атипичной занятости в таких специфических формах, которые редко встречаются в зрелых рыночных экономиках или не встречаются в них вообще. Наиболее яркий пример — работа в ЛПХ. Подобная асимметрия в использовании различных видов нестандартной занятости служит показателем и недостаточного уровня экономического развития, и недостаточной институциональной гибкости рынка труда.

Многие формы нестандартной занятости возникают как реакция на негативные макроэкономические шоки и способствуют смягчению связанных с ними издержек. Иными словами, они носят преимущественно циклический характер. Это в равной мере приложимо как к развитым, так и к постсоциалистическим странам. Однако поскольку в России переходный кризис отличался беспрецедентной глубиной и продолжительностью, масштабы и устойчивость некоторых из этих «циклических» форм нестандартной занятости также оказались исключительно велики. Здесь достаточно указать на то, какое широкое развитие в кризисных условиях получили вынужденная неполная занятость и недозанятость. Но стоило российской экономике войти в фазу посттрансформационного подъема, как эти формы нестандартной занятости стали быстро сходить на нет и в настоящее время их присутствие на российском рынке труда едва различимо.

Как мы отмечали, отклонения от стандартных трудовых отношений могут осуществляться двумя путями — формальным (через фиксацию и закрепление нестандартных условий занятости в трудовых контрактах) и неформальным (через отход от стандартных условий по факту — независимо от того, что записано в трудовых контрактах). В России дестандартизация отношений занятости шла преимущественно по второму пути. Отсюда — широкое распространение занятости в ЛПХ, недозанятости, сверхзанятости, работы по устной договоренности и т.д. Напротив, контрактная неполная занятость или контрактная срочная занятость (до самого последнего времени) не пользовались особой популярностью. Это — еще одна наглядная иллюстрация, как сильно развитие нестандартной занятости зависит от институциональных характеристик рынка труда — не только от того, что записано в законах и других нормативных актах, но также и от того, насколько эффективно работают механизмы инфорсменты. То обстоятельство, что в российских условиях использование многих форм атипичной занятости

осуществлялось в «институциональных пустотах» (т. е. поверх формальных законодательных установлений или вопреки им), еще больше ослабляло позиции работников, занятых на нестандартных условиях, и еще сильнее ухудшало их экономическое положение.

И имеющаяся экономическая теория, и эмпирические наблюдения убедительно говорят о том, что распространение нестандартной занятости тесно связано с характером трудового законодательства. Чем жестче регулирование «ядра» занятости, тем выше риск для групп работников с пониженной конкурентоспособностью оказаться в пуле нестандартно занятых. Жесткое законодательство о защите занятости значительно повышает трудовые издержки и тем самым делает стандартного работника «дороже», сокращая спрос на его услуги. Поэтому формальные правила, надежно защищающие постоянных работников от увольнений и ограничивающие гибкость занятости и рабочего времени, способствуют сжатию стандартной занятости, выталкивая из нее прежде всего женщин, молодежь, пожилых, малообразованных и неквалифицированных. Результатом функционирования такого законодательства оказывается резкое увеличение доли нестандартно занятых. Чрезмерная защита «стандартных» работников — это перераспределительная мера, от которой выигрывают сильные инсайдеры, составляющие в обществе меньшинство, а проигрывают все остальные.

Очень часто ответной реакцией политиков на подобное развитие событий становится сильное стремление к ужесточению норм, регулирующих нестандартную занятость. Однако это только загоняет болезнь еще дальше внутрь: из-за избыточной зарегулированности трудовых отношений начинает сокращаться общая занятость, растет безработица, усиливается отток в неактивность, все больше работников устремляется в теневой сектор. Здесь можно сформулировать такой обобщающий принцип: чем жестче законодательное регулирование «ядра» рабочей силы, тем шире разрастается «периферия»; чем жестче регулирование и «ядра», и «периферии», тем сильнее общие потери в занятости и тем больше формальные трудовые отношения уступают место неформальным. Но как в первом, так и во втором случае сильнее всего страдают самые слабые.

* * *

Какие выводы можно предложить по итогам нашего исследования? Прежде всего встает вопрос — нужно ли бороться с нестандартной занятостью путем запретов или ограничений? Ведь это «плохие»

Оглавление

1. «Стандартная» и «нестандартная» занятость	3
2. Основные формы нестандартной занятости	8
3. Особенности эволюции российского рынка труда	13
4. Российский «нестандарт»: жесткие правила — слабый инфорсмент	20
5. Масштабы и структура нестандартной занятости в России	25

рабочие места, на которых работают в основном представители социально уязвимых групп. По нашему убеждению, запреты и ограничения здесь бессмысленны и бесполезны. Такие рабочие места в российской экономике появляются и «размножаются», несмотря на имеющиеся ограничения и даже прямые запреты. Ясно, что диверсификация будет продолжаться и нарастать, российская экономика уже стала составной частью мировой и спрятаться от этих универсальных тенденций ей все равно не удастся. И чем раньше это осознают политики, тем лучше.

Не будем забывать и о том, что в глобализующемся мире диверсификация отношений занятости превращается в важное конкурентное преимущество. От нее во многом зависит способность рынка труда успешно приспосабливаться к непрерывно происходящим изменениям в экономической, социальной и институциональной среде. Но диверсификация отношений занятости, как мы пытались показать, отрицательно связана с жесткостью трудового законодательства. И чем настойчивее пытается государство загнать трудовые отношения в прокрустово ложе стандартной занятости, тем ниже при прочих равных условиях оказывается конкурентоспособность рабочей силы.

В российской экономике диверсифицированность отношений занятости остается пока что явно недостаточной. Об этом свидетельствуют не только полученные нами интегральные оценки, но и тот факт, что нашей экономике практически неизвестны новейшие формы атипичной занятости, которые в развитых странах переживают сейчас настоящий бум, — лизинг рабочей силы, работа по вызову и т. д. Можно ожидать, что рано или поздно они начнут появляться и распространяться и на российском рынке труда. Но для этого сама институциональная среда должна стать более «дружественной» по отношению к инновационным типам трудовых контрактов. Разнообразие — условие существования и источник силы рыночной экономики, это в полной мере относится также и к отношениям занятости, формирующимся на рынке труда.

Препринт WP3/2005/05
Серия WP3
Проблемы рынка труда

Редактор серии *В.Е. Гимпельсон*

Гимпельсон Владимир Ефимович,
Капелюшников Ростислав Исаакович

Нестандартная занятость и российский рынок труда

Публикуется в авторской редакции

Зав. редакцией *А.В. Заиченко*
Технический редактор *Н.Е. Пузанова*

ЛР № 020832 от 15 октября 1993 г. продлена до 14 октября 2003 г.
Формат 60×84 ¹/₁₆. Бумага офсетная. Печать трафаретная.
Тираж 150 экз. Уч.-изд. л. 1,96. Усл. печ. л. 2,1. Заказ № . Изд. № 601

ГУ ВШЭ. 125319, Москва, Кочновский проезд, 3
Тел.: (095) 134-16-41; 134-08-77
Факс: (095) 134-08-31
Типография ГУ ВШЭ. 125319, Москва, Кочновский проезд, 3