Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»

Малева Т.М., Зубаревич Н.В., Лопатина М.В., Ляшок В.Ю.

Российский рынок труда: воздействие кризисов

Москва 2018

Аннотация. В работе основной фокус исследования направлен на анализ влияния именно кризисов на рынок труда, а не подъемов, потому что динамика рынка труда во время кризиса и подъема существенно различается. Спад в экономике обычно более резкий и быстрый и приводит к снижению спроса на рабочую силу и через это и на другие характеристики рынка труда. Во время экономического подъема динамика основных характеристик рынка труда определяется общими структурными изменениями и спроса, и предложения труда.

Малева Т.М., директор ИНСАП Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ

Зубаревич Н.В. главный научный сотрудник лаборатории исследований демографии и миграции ИНСАП Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ

Лопатина М.В. младший научный сотрудник лаборатории исследований рынков труда и пенсионных систем ИНСАП Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ

Ляшок В.Ю. научный сотрудник лаборатории исследований рынков труда и пенсионных систем ИНСАП Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ

Данная работа подготовлена на основе материалов научно-исследовательской работы, выполненной в соответствии с Государственным заданием РАНХиГС при Президенте Российской Федерации на 2017 год

Оглавление

Введение 4
1 Обзор исследований, посвященных российской модели рынка труда 6
2 Анализ динамики основных характеристик рынка труда в России в целом 12
3 Типология регионов по влиянию кризисов на региональные рынки труда 46
4 Политика в области занятости: возможные меры 56
Заключение 68
Список использованных источников 72
Приложение 76

Введение

С конца 2014 года в России наблюдался экономический спад, сменившийся с 2016 года медленным ростом. Изменения в экономике в целом отразились, в том числе, на рынке труда. Как показывает статистика Росстата, ситуация ухудшилась практически по всем показателям. В 2015 г. на 9,0% снизились реальные заработные платы, уровень безработицы по методологии МОТ вырос с 5,2 % до 5,6%, наблюдались негативные изменения и по другим показателям: продолжился рост занятости в неформальном секторе, возросла численность работников, переведенных на неполный рабочий день или отправленных в административные отпуска. Ухудшилась ситуация с задержками заработной платы. В 2016 году существенных изменений не произошло, на рынке труда наблюдалась стагнация, но с 2017 года появились первые признаки улучшения. В этой связи представляется важным оценить механизмы адаптации рынка труда в России в условиях экономического кризиса.

Основной фокус исследования направлен на анализ влияния именно кризисов на рынок труда, а не подъемов, потому что динамика рынка труда во время кризиса и подъема существенно различается. Спад в экономике обычно более резкий и быстрый и приводит к снижению спроса на рабочую силу и через это и на другие характеристики рынка труда. Во время экономического подъема динамика основных характеристик рынка труда определяется общими структурными изменениями как спроса, так и предложения труда. Поэтому в исследовании не рассматриваются такие показатели, отражающие структуру рынка труда, как профессиональная и отраслевая сегрегация занятости, неравенство по заработной плате, положение отдельных демографических групп на рынке труда в разные годы (мужчин и женщин, молодых и возрастных лиц) и другие показатели.

Препринт состоит из введения, четырех основных разделов, заключения и приложения, содержащего таблицы по динамике основных характеристик российского рынка труда. Первый раздел содержит обзор российских и зарубежных исследований, посвященных влиянию экономических циклов на рынок труда в России. Второй раздел содержит анализ динамики основных характеристик рынка труда в России, в нем исследуются общие и отличительные особенности подстройки рынка труда к различным экономическим спадам в России. Третий раздел посвящен типологии регионов по влиянию на их рынки труда кризисов. В четвертом разделе

разрабатываются предложения по реализации мероприятий, направленных на улучшение ситуации на рынке труда в России.

1 Обзор исследований, посвященных российской модели рынка труда

Уже на первых этапах переходного периода российская экономика представляла огромный интерес для зарубежных исследователей. Не удивительно, что достаточно быстро появилось множество исследований, посвященных различным аспектам экономики, в том числе и по рынку труда. И, как и во многих других сферах, российский рынок труда демонстрировал весьма неожиданную динамику, противоречащую ожиданиям многих исследователей.

Прогнозы зарубежных исследователей были неутешительны: уровень безработицы мог вырасти до 9-12% в первые годы реформ [1]. Еще более пугающие оценки высказывались российскими политикам: министр труда А. Шохин в ноябре 1991 года прогнозировал, что 30 млн. человек потеряют работу в России, из них половина окажется в ситуации долговременной безработицы [2]. В действительности основным поставщиком пугающих предсказаний обычно были и до сих пор являются не исследователи, а различные политики, как будто соревнующиеся в размерах надвигающегося апокалипсиса (смотрите книгу «Российский рынок труда: адаптация без реструктуризации», где приведен внушительный перечень предсказаний политиков из начала 1990-ых годов [3, С. 8]).

В реальности, однако, резких скачков в уровне безработицы не наблюдалось, численность безработных, оцениваемых согласно методологии МОТ, нарастала постепенно на протяжении всего первоначального этапа перехода, достигнув максимума в 1999 году (9,4 млн. человек или 13% от всей рабочей силы). Плавное нарастание безработицы и относительно низкий ее уровень при серьезном снижении ВВП отличало российский рынок труда от рынков в других стран Центральной и Восточной Европы, также переживавших трансформационный период. В результате среди как зарубежных, так и российских исследователей начали говорить об особом российском механизме подстройки рынка труда к кризису [4] и позднее о российской модели рынка труда [5].

В настоящее время существует определенный консенсус относительно причин низкой безработицы. В обзорной работе В. Гимпельсона и Р. Капелюшникова в Оксфордском справочнике по экономике России указываются на несколько основных особенностей российского рынка труда [5]:

1. Стабильность числа занятых и низкая безработица;

2. Высокая межфирменная мобильность. При этом большинство увольнений регистрируются как добровольные, по желанию работников, а не работодателей.

3. Относительная гибкость рабочего времени по сравнению со странами Центральной и Восточной Европы, где фонд рабочего времени на одного работника практически не менялся в течение всего переходного периода.

4. Гибкая заработная плата. Такая гибкость достигалась несколькими механизмами: высокой инфляцией; большой долей премий и бонусов, чей размер не фиксируется в трудовых договорах и зависит от положения фирмы; задержками выплат; высокой долей скрытой заработной платы.

5. Особые институты рынка труда, создающие и поддерживающие перечисленные выше особенности: жесткое трудовое законодательство, но слабый контроль за его исполнением (инфорсмент); низкий уровень минимальных заработных плат и пособий по безработице; низкая эффективность профсоюзов и отсюда слабая переговорная сила работников. В целом рынок труда характеризуется высокой степенью неформальности, различных пограничных и нестандартных форм занятости, высокой долей неформальных заработных плат.

Тем не менее, различные авторы давали практически противоположные объяснения причин «странного» поведения рынка труда. К концу 1990-ых годов сложились три основных концепции [2, 3]. Интересно, что эти подходы во многом создавались и поддерживались коллективами из различных международных организаций.

Так, С. Коммандер с коллегами из Всемирного Банка указывали, что основная причина низкого уровня безработицы – желание работодателей крупных предприятий, функционирующих с советского периода, придерживать работников на рабочих местах. Для этого активно использовались такие дополнительные услуги, представлявшиеся работникам, как детские сады или медицинское обслуживание [6,7]. Согласно этой концепции в результате приватизации трудовые коллективы стали основными владельцами предприятий и придерживались стратегии сохранения работников. С другой стороны, избыточная занятость возникала из-за мягких бюджетных ограничений, в которых существовали такие предприятия.

Однако известно, что результаты приватизации оказались совершенно другими, владельцами предприятия стали бывшие менеджеры, а не рабочие коллективы [8], а

коэффициенты выбытия работников в России в наиболее активный период трансформации были не ниже, чем в других странах с переходной экономикой.

Другая концепция была предложена Г. Стэндингом и позднее была расширена экспертами МОТ [9,10]. Предполагалась, что реальный уровень безработицы был существенно выше статистических показателей. Согласно этому подходу в России очень высок уровень скрытой безработицы. К числу попавших в нее исследователь относил находящихся в отпуске по уходу за ребенком, занятых на неполный рабочий день, ушедших с рынка труда. Скорректированный показатель составлял по расчетам автора около 20-25%.

Интересно отметить, как трансформировалась эта концепция к настоящему моменту среди исследователей и политиков. Идея о размытости понятия занятости в России теперь создало концепцию об огромных размерах российского неформального сектора, в котором трудится не менее 30% занятых [11], и огромных размерах так называемой гаражной экономики, которая современная статистика оценить в принципе не может. Более того, по оценкам отдельных авторов «по крайней мере, треть всех семей в провинции живёт за счёт отхожих промыслов и аналогичной экономической активности, не учитываемой вовсе официальной статистикой» [12].

Третья концепция была предложена Р. Лэйнардом и А. Рихтер, и вместе с ними экспертами Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР). Авторы, первые отметившие уникальность особого пути развития российского рынка труда [3], показали, что из-за невероятно высокой гибкости рынка, ожидавшаяся реаллокация рабочей силы не привела к резкому росту безработицы. Вместо одномоментного увольнения существенной части занятых в самом начале реформ, как во многих странах ЦВЕ, в России переток работников был в большей степени добровольным и более плавным [13].

Более того, до сих пор не до конца понятно, как оценивать повышенную гибкость российского рынка труда, рассматривать ее как скорее положительное или отрицательное явление и, соответственно, какую экономическую политику строить. Концепция С. Коммандера относится к ней явно отрицательно: благодаря различным институтам рынка труда, крупные предприятия имели возможность удерживать рабочую силу и ограничивали активное перераспределение трудовых ресурсов, удлиняя переходный период в России. Подход Г. Стэндинга скорее показывает, что ситуация в России была близка к ситуации в других странах с переходной экономикой. Согласно этому автору рынок труда более размыт и ему присуща

высокая доля различных форм нестандартной занятости. Наконец, концепция Лэйнарда и Рихтер рассматривает ситуацию скорее в положительном свете: рынок труда оказывается намного более эффективным, позволяя при сохранении высоких темпов реструктурицзации экономики удерживать рынок труда от высокого уровня безработицы.

Текущая оценка особенностей функционирования рынка труда в России кажется более сложной и не столь однозначной, как это изначально представлялось указанным выше авторам. С одной стороны, гибкость рынка труда действительно позволила сгладить переходный период для населения, снизить экономические и социальные издержки, вызванные высокой безработицей. С другой стороны, в отличие от концепции Лэйнарда и Рихтер, как указывает Р. Капелюшников «на практике интенсивный оборот рабочей силы далеко не всегда способствует формированию новой, более эффективной структуры занятости. Именно такой парадоксальный случай представляет собой переходная экономика России» [3]. В результате экономически неэффективные фирмы, используя различные неформальные институты, снизили издержки на труд и пережили наиболее тяжелый переходный период. Движение рабочих мест в России не столь значительно, как движение рабочей силы. Низкие темпы ликвидации рабочих мест замедляют и создание новых рабочих мест, что приводит к замедлению реструктуризации экономики [14]. В итоге, в долгосрочной перспективе российская модель рынка труда оказывается менее эффективной для экономики.

Исследование российскими и зарубежными экспертами динамики российского рынка труда в 1990-ых привел, в том числе к спору между макроэкономистами о важности институтов рынка труда. Согласно концепциям, доминирующим до 1990-ых годов, существовал чуть ли ни общий для всех стран закон Оукена, определяющий связь между безработицей и ВВП. Однако динамика российского рынка труда показала, что основной причиной разных коэффициентов Оукена являются различные институты, определяющие, как рынок труда будет подстраиваться к подъемам и спадам экономики.

Работ, оценивающих цикличность безработицы в России и рассчитывающих коэффициент Оукена для России, относительно немного. Пионерной в этой области является статья Ахундовой, в которой автор оценивал модель, где в качестве зависимой переменной выступало изменение реального выпуска. Однако на данных за 1994-2004 год статистически значимых результатов получить не удалось [15].

В работе Е. Вакуленко и Е. Гурвича «Взаимосвязь ВВП, безработицы и занятости: углубленный анализ закона Оукена для России», в которой было получено подтверждение закона Оукена для России [16]. Кроме этого, авторы пришли к выводу, что значение коэффициента Оукена в России выше, чем в развитых странах, но сопоставимо с размером показателя для развивающихся стран. По данным за 1995-2013 год, авторы оценили модель в разностях (difference version), где изменение уровня безработицы выступало в качестве зависимой переменной. Авторы оценивали модель в первых разностях (для достижения стационарности рядов). По результатам оценивания за весь временной промежуток коэффициент Оукена оказался равным -0,103, что означает, что в ответ на увеличение темпа роста экономики на 1 п.п. рынок отвечает изменением уровня безработицы на -0,1 п.п. В данной же работе авторы приводят межстрановое сравнение, в которое вошли только те исследования, которые используют ту же спецификацию модели и те же эконометрические методы оценивания (таблица 1).

Таблица 1 – Значение коэффициента Оукена в различных странах

Страна	Коэффициент Оукена	Источник оценки	Период наблюдения
Испания	-0,4	Jardin, Gaetan, 2012	1984–2009
США	-0,29	Ball et al., 2013	1948Q2–2011Q4
Великобритания	-0,24	Jardin, Gaetan, 2012	1984–2009
Франция	-0,22	Jardin, Gaetan, 2012	1984–2009
Чехия	-0,21	D'Apice, 2014	1994–2013
Германия	-0,17	D'Apice, 2014	1994–2013
Германия	-0,13	Jardin, Gaetan, 2012	1984–2009
Венгрия	-0,15	D'Apice, 2014	1994–2013
Швейцария	-0,14	Jardin, Gaetan, 2012	1984–2009
Бразилия	-0,12	Tombolo, 2014	1980Q1– 2013Q3
Россия	-0,1	Вакуленко, Гурвич, 2015	1995Q1–2013Q3
Нидерланды	-0,1	Jardin, Gaetan, 2012	1984–2009
Италия	-0,06	Jardin, Gaetan, 2012	1984–2009

Источник. [16]

За весь расчетный период коэффициент Оукена по модулю изменялся от 0,07 до 0,15. Авторы приводят следующие данные для сравнения: в Америке с 1990 по 2010 год данный показатель по модулю варьировался от 0,18 до 0,4. Данные показатели для России свидетельствуют о том, что в период кризиса падение безработицы будет не таким существенным, как в развитых странах. При этом стоит отметить, что коэффициент Оукена в абсолютном значении до 2008 года уверенно снижался, в кризисный 2008 год в 4 квартале заметно вырос до 0,15 (в сравнении 0,03 в предыдущем в квартале) и с тех пор практически не менялся [16].

Е. Вакуленко и Е. Гурвич также исследовали эластичность заработной платы в России по уровню безработицы [17]. Используя квартальные общестрановые показатели заработной платы и безработицы за период с 1-го квартала 1999 года по 1-ый квартал 2014 года, авторы показали, что гибкость заработных плат в России выше, чем в развитых странах Европы и США, и близка к оценкам по Венгрии. Выводы подтверждались и при использовании региональных данных. К подобным выводам приходит в своей работе С. Плеханов [18]. Более того, автор показывает задержки в заработных платах, которые были свойственны российской модели рынка труда, не являются основной причиной цикличности заработных плат. Тем не менее, заработные платы рабочих, которым задерживали заработную плату, более гибкими.

Отметим, что авторы этих исследований интерпретируют полученные выводы как скорее позитивные, в отличие от скорее негативной оценки «российской модели рынка труда», сложившейся у многих российских экспертов. Хотя, по сути, выводы Гурвича и Вакуленко подтверждают существование особенностей российского рынка труда, отличающих его от рынков труда стран Европы (в том числе, восточной), эти различия трактуются скорее в позитивном ключе. По мнению авторов, рынок труда в России менее зарегулирован, а его институты позволяют работодателям в кризисные годы использовать механизмы снижения заработной платы, не увольняя персонал.

2 Анализ динамики основных характеристик рынка труда в России в целом

Рынок труда в России на протяжении всего современного периода истории пережил ряд трансформаций. Вслед за изменениями экономической ситуации в целом, рынок труда испытывал периоды падений и роста. Российская экономика пережила процесс перехода из плановой в рыночную экономику, что серьезным образом сказалось на рынке труда. В итоге, с начала 1990-ых годов рынок труда в России кардинально изменился.

Можно выделить три периода в современной истории России, отличающихся по характеру экономических изменений, сопровождавшимися структурными изменениями на рынке труда.

Первый период связан с наиболее активной внутренней трансформацией экономики страны. Эти изменения, а также кризис 1998 года, имевший внешние причины, привели к серьезному спаду в экономике, и в итоге ВВП снизился к 1998 году до 60% от уровня 1991 года.

Наследство плановой экономики было обширным: большинство населения было занято в крупных государственных предприятиях. Структура занятости была смещена в сторону промышленности, многие предприятия которой, как оказалось в дальнейшем, были не способны конкурировать в эффективности с нарождавшимися предприятиями в других сферах экономики. К концу 1990-ых годов структура рынка труда существенно изменилась. Последовавшая приватизация и массовое открытие новых частных фирм снизили долю государственного сектора в экономике. Вместе с тем увеличивалась доля сектора услуг при снижении доли промышленности и сельского хозяйства.

Следующий период связан с восстановительным ростом экономики России, начавшимся в 1999 году и сопровождавшимся ростом цен на нефть и газ на мировых рынках, что также подстегивало экономику страны. Трансформационные процессы на рынке труда продолжаются. Спрос на рабочую силу все больше сдвигается с первичного и вторичного секторов (за исключением добычи природных ископаемых) к третичному сектору. Начинает снижаться безработица, растущая весь прошлый период. Также наблюдается существенный рост заработных плат. Переток из крупных

и средних в малые предприятия и неформальный сектор продолжается, но также меняется внутренняя структура неформального сектора.

После непродолжительного кризиса, длившегося с последнего квартала 2008 года по первый квартал 2009 года, экономический рост замедляется. Вместе с ним наблюдается замедление процессов на рынке труда. Хотя основные тенденции, оформившиеся в первой половине 2000-ых годов, практически не меняются, ряд признаков позволяет отделить этот период от предыдущего. В отличие от предыдущего этапа, характеризовавшегося притоком на рынок труда внутренней рабочей силы, с 2011 года численность экономически активного населения практически перестает расти. С другой стороны, все большую роль на рынке труда, особенно в наиболее крупных городах, начинают играть внешние мигранты из стран Средней Азии и Украины.

Рассмотрим более внимательно динамику основных показателей рынка труда за последние 25 лет по стране в целом. Основным источником данных для анализа является статистика, представляемая Росстатом. К сожалению, данная задача имеет ряд ограничений, вызванный особенностями официальной статистики. Росстат совершенствовал статистический инструментарий на протяжении всего исследуемого периода, вводил новые источники данных, показатели, а также менял методологию оценки тех или иных показателей в соответствии с международными статистическими нормами.

Исторически основным источником данных по трудовым ресурсам еще с советского периода была статистическая отчетность предприятий по среднесписочной численности работников, фонде оплаты труда и ряду других показателей. В условиях, когда каждый человек трудоспособного возраста обязан был трудиться, а безработица официально отсутствовала как явление, такого источника данных было вполне достаточно для анализа трудовых ресурсов. Однако с появлением рынка труда вновь возникает безработица, а занятость уходит из крупных предприятий и размывается. Появляется и разрастается неформальная занятость. В таких условиях меняется и статистический аппарат, позволяющий более точно оценить различные аспекты занятости.

С 1992 года Росстат вводит ряд выборочных обследований, позволяющих оценивать состояние рабочей силы в рыночных условиях. Основным источником по занятости, безработице и многим другим показателям рынка труда становится Обследование населения по проблемам занятости (ОНПЗ; с 2016 года – Обследование

рабочей силы, ОРС). С 1992 по 1998 год обследование проводилось раз в год, в октябре (за исключением 1995 года, когда было проведено два опроса в течение года), с 1999 года – поквартально, с сентября 2009 года – помесячно. Размер обследования серьезно менялся из года в год: в 1992-1994 годы опрашиваемая выборка составляла 600 тыс. человек ежегодно, в 1995-1999 годы – 160-170 тыс. человек, с 1999 по 2009 год – около 260 тыс. человек, с 2009 года – около 800 тыс. человек [19].

Для определения уровня заработных плат на средних и крупных предприятиях не только на уровне средних величин, но и по отдельным категориям занятых, создается Обследование заработных плат предприятий (ОЗПП), приводящееся раз в два года с 2005 года. Наконец, с 2015 года после появления дополнительных данных по малым и микропредприятиям, начинает рассчитываться средняя заработная плата в экономике не только для отдельных категорий занятых в средних и крупных предприятиях, но практически для всех занятых, в том числе работающих в неформальном секторе. Данные по заработной плате в этом секторе рассчитываются на основании Выборочного наблюдения доходов населения и участия в социальных программах.

В результате лишь по отдельным группам показателей можно построить длинные сопоставимые ряды. Другой проблемой анализа являются частые изменения в методологии учета тех или иных показателей.

Основная цель анализа динамики основных характеристик рынка труда в России за последние 25 лет заключается в выделении общих паттернов и отдельных особенностей подстройки российского рынка труда к кризисам.

Так как основной фокус исследования направлен на анализ влияние кризисов на рынок труда, в работе не рассматриваются его долгосрочные изменения, которые происходили на протяжении всего исследуемого периода с момента формирования рынка труда, практически не существовавшего в советскую эпоху. Прослеживая динамику, отмечаются изменения, на которые повлиял тот или иной кризис, в то время как другие тенденции, связанные с трансформацией современной экономики России и вслед за этим изменений на рынке труда, оставлены за скобками. Поэтому нами не рассматриваются такие показатели, как профессиональная и отраслевая структура занятости, неравенство по заработной плате, положение отдельных демографических групп на рынке труда в разные годы (мужчин и женщин, молодых и пожилых лиц) и другие показатели, которые в большей степени отражают влияние долгосрочных тенденций в демографии и экономике страны.

Мы выделяем три периода, когда в России наблюдались экономические спады:

Первый имел место, начиная с 1992 по 1998 год. Собственно, этот период можно разделить на две отдельные части, первая продолжалась до 1997 года и связана с процессом перехода из плановой в рыночную экономику. В 1997 году происходит небольшой рост экономики, но уже в следующем году экономика опять упала. Спад был вызван скорее внешними причинами: кризис в Юго-Восточной Азии и снижение цен на энергоносители, что вновь ввергло еще не полностью стабилизировавшуюся экономику в состояние кризиса. В результате продолжительного периода спада ВВП в России к 1998 году опустился до 60% от уровня 1991 года (Рисунок 1).

Внешними факторами можно объяснить и второй кризис, являющийся, по сути, частью общемирового спада, так называемой Великой Рецессии. Сам по себе спад выпуска был достаточно краткосрочным и продолжался с четвертого квартала 2008 года по первый квартал 2009 года. Несмотря на краткосрочный характер, падение было значительным: в первом квартале 2009 года ВВП снизился на 9,5% относительно соответствующего квартала 2008 года.

Третий кризис начался в 2014 году и продолжался как минимум до 2016 года, последнего рассматриваемого нами года. В отличие от предыдущего он вызван сочетанием внешних (снижение цен на энергоносители, экономические санкции) и внутренних причин [20] и характеризуется гораздо более медленными процессами протекания. Замедление роста уровня ВВП началось еще в 2013 году, а полномасштабная рецессия началась в следующем году, в итоге ВВП сократился в 2015 году на 2,8% и практически стабилизировался в 2016 году.

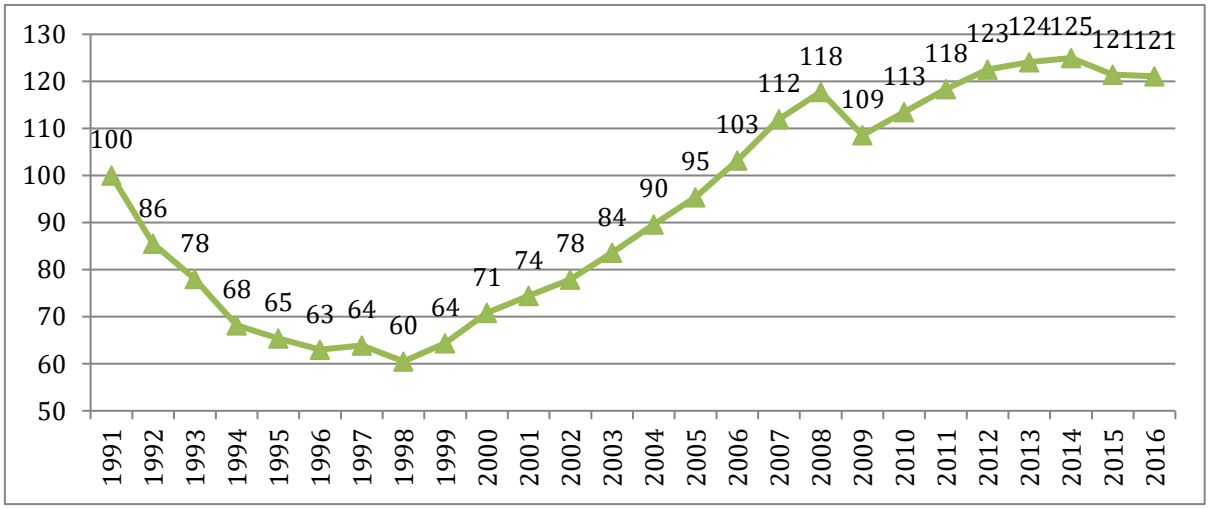


Рисунок 1 –Динамика реального ВВП в период 1991-2016 годов, в % к уровню 1991 года

Рассмотрим, как рынок труда реагировал на эти кризисы. Дальнейший анализ строится по следующей схеме. Сначала выделяются основные характеристики рынка труда, дается краткое описание, как они оцениваются Росстатом, далее проводится их анализ, затем выделяются общие особенности влияния кризисов на рынок труда в России, основываясь на анализе российской и зарубежной литературы, описанном ранее.

Рабочая сила. Численность рабочей силы (экономически активного населения) является одной из основных характеристик рынка труда, определяющих его размеры. Этот показатель определяет предложение на рынке труда, сколько человек в определенный момент времени либо работают, либо активно ищут работу. Формально он определяется как численность всех занятых в экономике и безработных (в соответствии с методологией МОТ) в возрасте 15-72 лет. Численность экономически активных представлена на рисунке 2, а уровень экономической активности на рисунке 3.

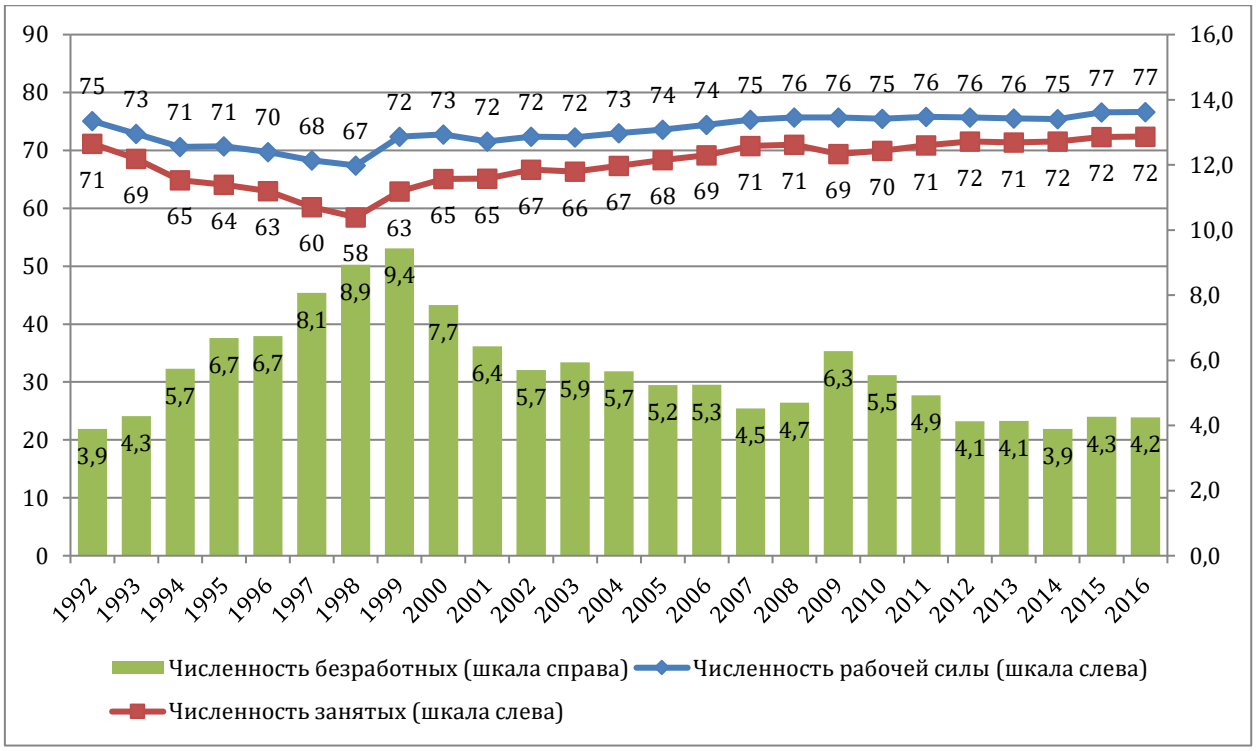


Рисунок 2 –Численность рабочей силы, занятых и безработных в России в период 1992-2016 годов, млн. чел.

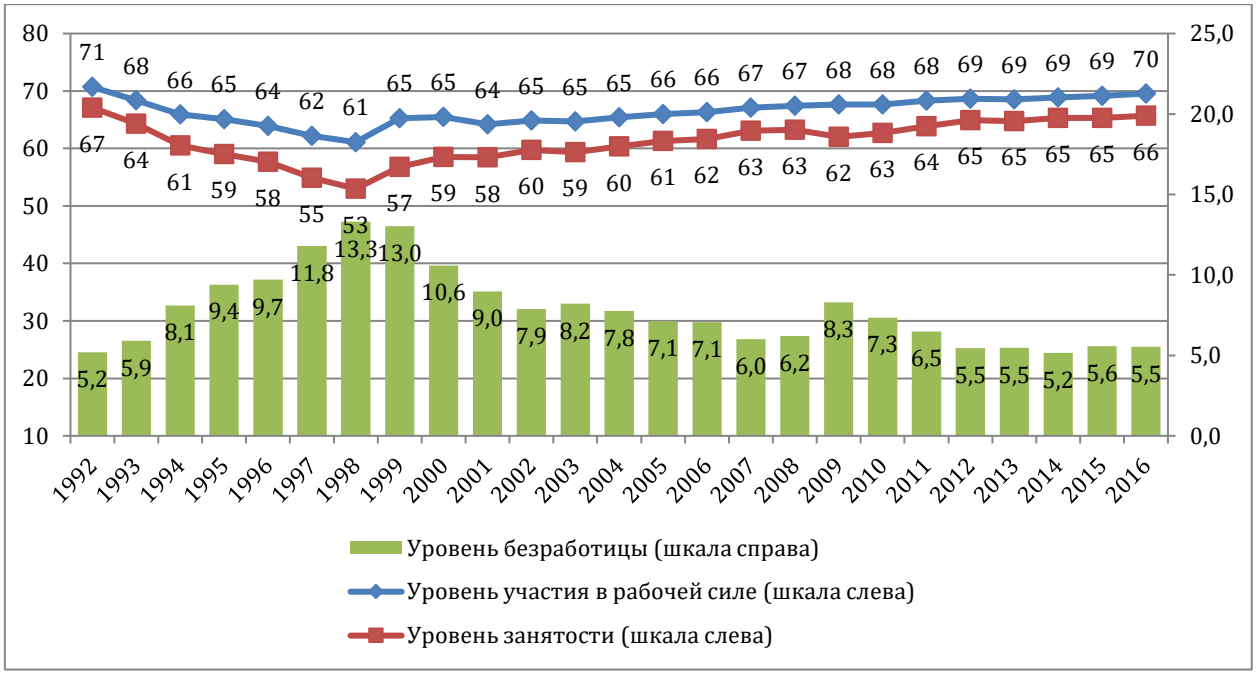


Рисунок 3 –Уровни участия в рабочей силе, занятости и безработицы в России в период 1992-2016 годов, %

За период 1992-2016 годов ряд не является полностью сопоставимым. Во-первых, в 1999 году впервые была отдельно выделена группа занятых, чьим основным занятием было домашнее производство товаров и услуг для реализации. В 1999-2000 годы они рассматривались как не участвующие в рабочей силе, с 2001 года – как занятые (в представленных выше рисунках эта группа рассматривалась по пересмотренной с 2001 года методологии, то есть включалась в численность занятых с 1999 года). Как показано в исследовании В. Гимпельсона [19], исключение этой группы из численности рабочей силы снижает показатель уровень участия на 2 п.п. (существенно выше у более старших возрастных групп и ниже у более молодых групп) и в целом не существенно изменяет общую динамику. Во-вторых, с 2015 года в статистику по рынку труда включается Крым, что увеличило численность рабочей силы более чем на 1 млн. человек, но практически не отразилось на относительных показателях. Наконец с 2017 года Росстат вместе с представленными выше показателями начал считать численность занятых, безработных и рабочей силы в целом по всему населению старше 15 лет, то есть убрал верхнюю возрастную границу [21]. Можно ожидать, что постепенно официальная статистика полностью перейдет на данные показатели.

Анализируя изменения абсолютных и относительных показателей рабочей силы, занятости и безработицы за период с 1992 по 2016 год, легко заметить, что

динамика хорошо вписывается в предложенную схему деления потсоветского периода на три этапа. На первом этапе наблюдалось снижение численности занятых и рабочей силы при активном росте безработицы. В итоге к 1998 году численность занятых упала на 18% по сравнению с уровнем 1992 года, численность рабочей силы – на 10%. Хотя численность безработных достигла своего максимума в 1999 году (9,4 млн. человек, что 2,4 раза выше численности в 1992 году), максимальный уровень безработицы наблюдался в 1998 году.

Как показано в исследовании В. Гимпельсона падение уровня экономической активности населения в 1990-ые годы вызывалось большим количеством причин [19]. В первую очередь эти причины связаны с общим переходом из плановой системы в рыночную, что привело к отказу от идеологии принудительной и обязательной занятости, росту доходов от собственности, отказу от распределения социальных благ через предприятия, что выталкивало население с рынка труда. Увеличение доли младших и старших возрастных групп в населении также привело к уменьшению общей экономической активности. Общие трансформационные процессы в экономике и обществе (увеличение отдачи на образование, снижение рождаемости, распространение личных подсобных хозяйств) также могли повлиять на падение численности рабочей силы. Таким образом, автор показывает, что экономический спад практически не оказал влияние на динамику уровня экономической активности населения в 1990-ые годы.[1]

На втором этапе начался постепенный рост численности рабочей силы в России, начавшийся с 2001 года (рост в 1999 год связан в первую очередь с изменением методологии расчета). Однако к 2008 году рост численности остановился и оставался практически неизменным до 2016 года. Без учета республики Крым и Севастополя рабочая сила в России составляла 75,4-75,7 млн. человек. Включение этих регионов дало дополнительно 1,1-1,2 млн. человек.

Нет оснований предполагать, что спад экономики в 2008-2009 и 2014-2016 годах отразился на динамике рабочей силы. Стабилизация этого показателя после 2008 года вызвана, с одной стороны, снижением численности населения в трудоспособном возрасте, а с другой стороны, увеличением экономической активности. В целом, показатель рабочей силы в России является ацикличным и

[1] Исключение составляет население старших возрастов, спрос на которых значительно сократился, что выталкивало пожилых из состава рабочей силы, как показано в исследовании С. Рощина [22]

зависит от факторов, лишь косвенно связанных с состоянием экономики: социо-демографической ситуацией, системой образования, пенсионной системой и другими.

Занятость. Официальная статистика предлагает два варианта оценок численности занятых.

Первый метод предполагает расчет занятых на основании выборочных опросов населения и экстраполяции полученных результатов на всю совокупность населения в заданном возрасте (15-72 года до 2017 года, от 15 лет после). Занятыми в таком опросе являются респонденты, которые в обследуемую неделю:

«- Выполняли работу (хотя бы один час в неделю) по найму за вознаграждение деньгами или натурой, а также не по найму для получения прибыли или семейного дохода независимо от сроков получения вознаграждения или дохода за свою деятельность;

- временно отсутствовали на работе из-за болезни или травмы, ухода за больными, ежегодного отпуска или выходных дней, компенсационного отпуска или отгулов, возмещения сверхурочных работ или работ в праздничные (выходные) дни, работы по специальному графику, нахождения в резерве, отпуска по беременности и родам, по уходу за ребенком в возрасте до 1,5 лет, обучения, переподготовки вне своего рабочего места, учебного отпуска, отпуска с сохранением содержания по инициативе администрации, отпуска без сохранения содержания по инициативе администрации длительностью менее 6 месяцев, забастовки, других подобных причин;

- работали в качестве помогающих на предприятии, принадлежащем члену домашнего хозяйства или родственнику.» [23]

Периодичность появления данных зависит от периодичности проведения опросов: до 1999 года они проводились ежегодно, до 2009 года – ежеквартально, в настоящее время – ежемесячно. Используемое в статистике Росстата с 2001 года определение занятых основано на рекомендациях МОТ и, таким образом, является сопоставимым со статистикой по многим другим странам, также следующим методологии МОТ.

Второй метод предполагает дополнительный учет помимо опросов населения также статистических данных, полученных от предприятий. На основании расчета баланса трудовых ресурсов Росстат получает данные по среднегодовой численности занятых. В отличие от первого метода оценка производится на основании большой

группы различных источников: отчетности крупных и средних предприятий и организаций, малых предприятий, обследований населения и дооценок самого Росстата. Баланс трудовых ресурсов (БТР), на основании которого рассчитывается численность занятых в экономике, уходит корнями еще в советскую статистику, когда каждый работник был приписан к определенному предприятию. В современных рыночных условиях, когда большая доля населения работает в той или иной мере неформально, такое понимание занятых является устаревшим. В результате полученные оценки обладают рядом недостатков и критикуются многими экспертами по рынку труда в России [24]. К тому же оценки занятых, полученные с помощью баланса трудовых ресурсов, не являются сопоставимыми с оценками других стран из-за разницы в методологии.

Сравнения показывают, что оценки по данным ОНПЗ оказываются гораздо более волатильными (Рисунок 4). В 1992 году разница между двумя оценками минимальна, данные БТР показывают чуть большую занятость населения, однако к 1998 году расхождения увеличились до 5 млн. человек. После переоценки, согласно новым данным ОНПЗ оценки по двум методикам опять сблизились (хотя в БТР к занятым не относятся включенные с 1999 года в ОНПЗ работники в ЛПХ, создающие продукцию для реализации). После 2000 года начались расхождения в обратную сторону, данные БТР были систематически ниже данных ОНПЗ.

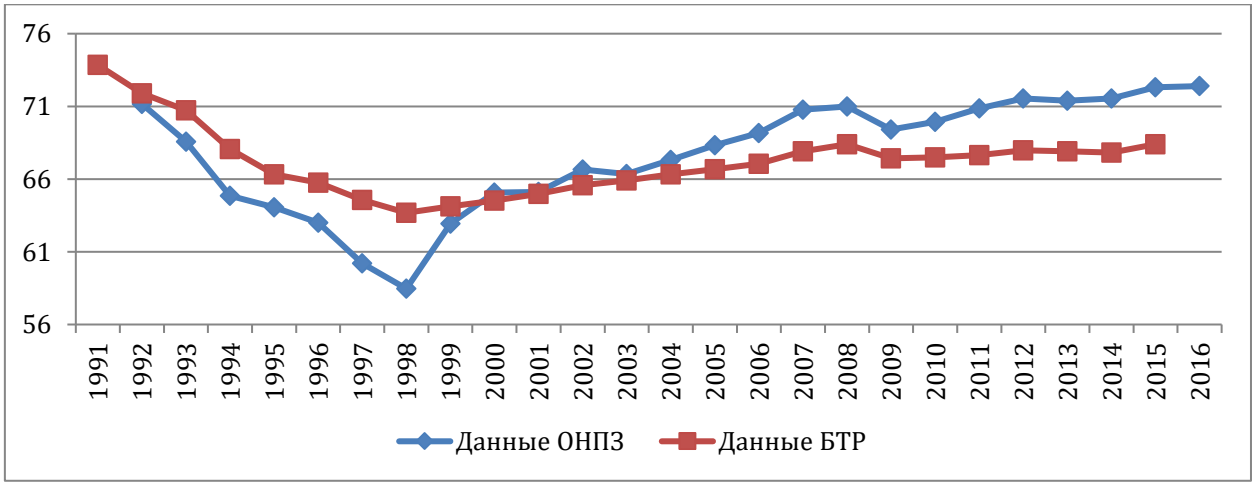


Рисунок 4 – Сравнение оценок численности занятых согласно ОНПЗ и БТР, млн. чел.

В данном исследовании для оценки занятости мы используем данные, полученные из ОНПЗ (ОРЗ), если это не оговорено иначе.

Хотя динамика занятости в целом повторяет динамику численности экономически активного населения, они вызываются различными причинами. Рабочая сила характеризует предложение труда в стране и зависит в первую очередь

от изменений действующих на население факторов, вынуждающих их входить или выходить с рынка труда. Занятость определяет спрос на труд и зависит от факторов, действующих на работодателей. Тем не менее, предложение и спрос на труд взаимосвязаны, а связующим звеном является заработная плата. В результате снижения спроса на произведенную продукцию и услуги, фирмы в рыночных условиях начинают снижать трудовые издержки через уменьшение численности работников либо снижение заработных плат. При этом снижение заработных плат двояко действует на население: через эффект дохода уменьшение заработных плат увеличивает предложение труда, через эффект замещения – снижает.

Обычным результатом экономических кризисов является снижение спроса на рабочую силу у предприятий. В соответствии с этим стандартной реакцией на кризис является снижение численности занятых в экономике. Таким образом, эластичность занятости по выпуску в странах практически всегда положительна, то есть показатель численности работающих является процикличным. Однако в различных странах и различные временные промежутки величина эластичности оказывалась также различной.

По данным годовой динамики ВВП и занятости в России с 1991 года, оценка эластичности составляет 0,17 (по данным БТР) и 0,33 (по данным ОНПЗ), то есть снижение выпуска на 1% снижает численность занятых на 0,17-0,33%. Если рассматривать отдельно кризисы, сравнивая предкризисный уровень с уровнем наибольшего спада, то оценки для кризисов по данным оценкам занятости по БТР и ОНПЗ будут следующими: 0,35 и 0,61 для 1991-1998 гг., 0,18 и 0,29 для 2008-2009 гг., -0,39[2] для 2014-2016 гг. Хотя полученные оценки серьезно различаются, можно увидеть одну основную тенденцию: каждый следующий кризис оказывает все меньшее влияние на динамику численности занятых. На этапе 1990-ых годов, когда страна переживала основные процессы структурных изменений, эластичность хоть и была велика относительно следующих периодов, была существенно ниже, чем в других странах с переходной экономикой. В странах Центральной и Восточной Европы, также переживающих подобные переходные процессы, этот показатель был близок к 1 [5]. В итоге во время последнего экономического спада численность занятых продолжала расти, что является достаточно парадоксальным явлением, ведь основная реакция работодателей на спад – это снижение спроса на рабочую силу. В

[2] Данные ОНПЗ без учета республики Крым и города Севастополя

следующей главе будет рассматриваться, как соотносятся полученные оценки по России с результатами оценок по другим странам.

На вопрос каким образом происходило снижение занятости во время кризисов – через увеличение числа увольнений или снижение числа наймов, позволяет ответить рисунок 5. На рисунке представлены коэффициенты найма и выбытия по данным средних и крупных предприятий и организаций. Российская экономика характеризуется высоким уровнем оборота рабочей силы, рассчитываемый как сумма коэффициентов найма и выбытия. Ежегодно, начиная с 2001 года средние и крупные предприятия теряют около 30-35% своих работников, принимая на работу 25-30% новых. Наибольшая текучесть наблюдалась после окончания активного трансформационного периода в 2000-ые годы, после кризиса 2009 года оборот рабочей силы несколько замедлился.

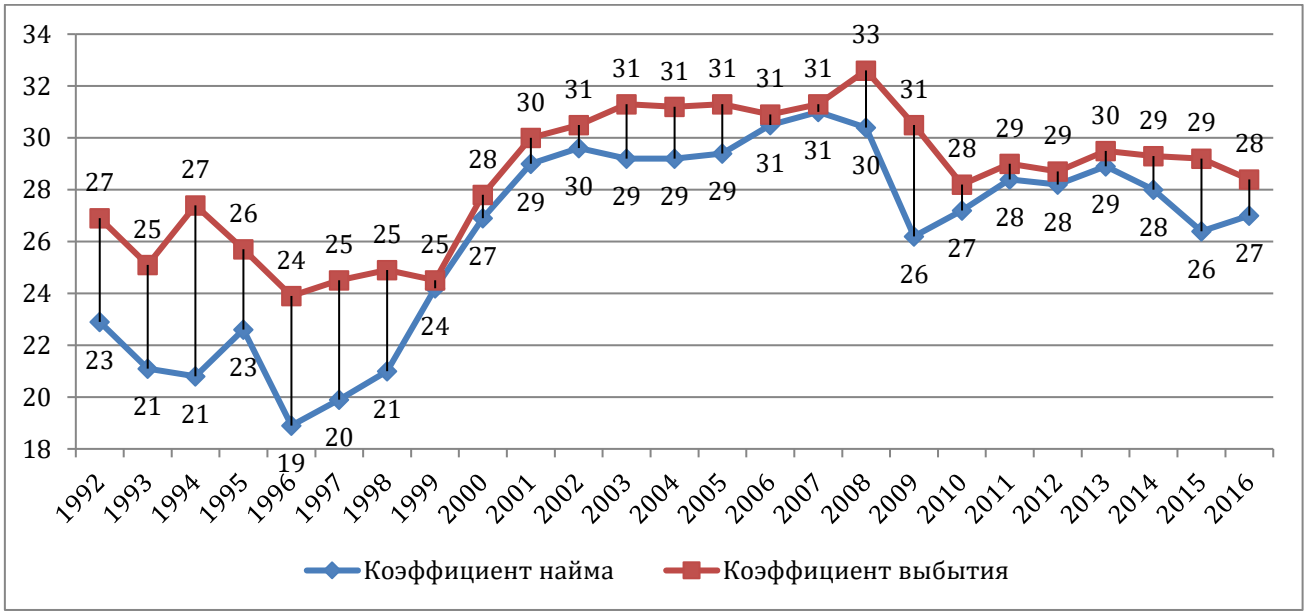


Рисунок 5 – Динамика оборота рабочей силы на средних и крупных предприятиях, в % от среднегодовой численности занятых

Начиная с 1992 года наблюдается превышение численности выбывших работников над численностью нанятых при том, что численность общей занятости в этот период росла. Наибольший разрыв между наймом и выбытием наблюдался в 1990-ые годы, когда он составлял от 3% до 6%, но с 2000-ых годов он снизился до 1-2%. В результате численность работников крупных и средних предприятий и организаций с каждым годом продолжает снижаться, а доля занятых в малых предприятиях и неформальном секторе – расти.

Оборот рабочей силы, рассчитываемый Росстатом. Во-первых, работники в малых предприятиях и в неформальном секторе обычно характеризуются более интенсивной мобильностью, чем в средних и крупных предприятиях. На это указывают как опыт зарубежных стран, так и оценки Росстата по отдельным периодам [24, 25]. Во-вторых, оценки основаны на мобильности работников списочного состава. Таким образом Росстат недоучитывает занятость совместителей, работников по гражданско-правовым договорам, неформально занятых на крупных и средних предприятиях. С учетом обоих факторов оборот рабочей силы в России может оказаться еще на 5-10 п.п. выше.

Основная реакция на спад в экономике у средних и крупных предприятий оказалась одинаковой и в 2008-2009 годах и в 2014-2016 года. В оба периода снижение найма превосходило рост увольнений. Так в результате первого из этих кризисов коэффициент найма упал на 5 п.п. – с 31% в 2007 году до 26% в 2009 году, коэффициент выбытия вырос в 2008 году на 2 п.п., затем вернулся на докризисный уровень. В 2014-2016 годах роста числа увольнений не наблюдалось, хотя темпы найма действительно упали. Таким образом, основная политика крупных и средних предприятий во время спада экономики заключается не в увольнении работников, а в сокращении найма. Это может быть результатом высоких издержек на увольнение, как формальных (высокий уровень увольнительных выплат), так и неформальных (государственная власть вынуждает крупные предприятия сохранять свою рабочую силу во время экономических спадов).

Безработица. Также, как и занятость, Росстат считает безработицу по двум различным методикам. Первая соответствует определению МОТ и основывает данные на опросе ОНПЗ. Согласно методологии Росстата, к безработным относятся те респонденты, которые одновременно:

- не имели работы (доходного занятия);

- занимались поиском работы - обращались в государственную или коммерческую службы занятости, использовали или помещали объявления в средствах массовой информации, непосредственно обращались к администрации предприятия или работодателю, использовали личные связи и т.д. или предпринимали шаги к организации собственного дела;

- были готовы приступить к работе в течение определенного периода времени [26].

Другая методика расчета основывается на данных, представляемых Росстату региональными центрами занятости о лицах, зарегистрировавшихся как безработные. Именно поэтому таких безработных в российской статистике относят к зарегистрированным безработным. При этом не все обращающиеся в службы занятости квалифицируются как безработные. К последним относят только лица трудоспособного возраста, не проходящие обучение или переобучение и выполнившие ряд формальных требований. Не всем безработным также назначено пособие по безработице, численность получающих пособие указывается отдельно. В настоящее время данные по регистрируемой безработице обновляются раз в неделю.

На протяжении всего исследуемого периода доля зарегистрированных из всех безработных варьировалась от 13% до 37% (Рисунок 6). То есть лишь немногие ищущие работу обращаются в службы занятости, большинство используют другие способы найти работу. На самом деле ситуация сложнее, так как регистрируемых безработных можно отнести и к безработным по определению МОТ не всегда совпадает. Как показано в исследовании С. Коммандер и Р. Емцова, каждый третий-четвертый зарегистрированный безработный на самом деле имеет работу, которую скрывает от центров занятости [27]. Хотя исследование основывалось на данных 1993-1994 годов, нет оснований считать, что подобное поведение было характерно только в этот период.

Помимо расхождений в численности безработных, в определенные периоды динамика этих показателей также различна. Так, численность безработных по методологии МОТ росла до 1999 года, тогда как численность зарегистрированных безработных достигла максимума уже в 1996 года. Зарегистрированная безработица является более регулируемым со стороны государства показателем, в отличие от безработицы по методологии МОТ. С одной стороны, численность обращающихся в центры занятости зависит от работы таких центров, качества предлагаемых ими услуг, а также размеров пособий по безработице. С другой стороны, региональным центрам занятости могут сверху спускаться требуемые показатели численности зарегистрированных безработных.

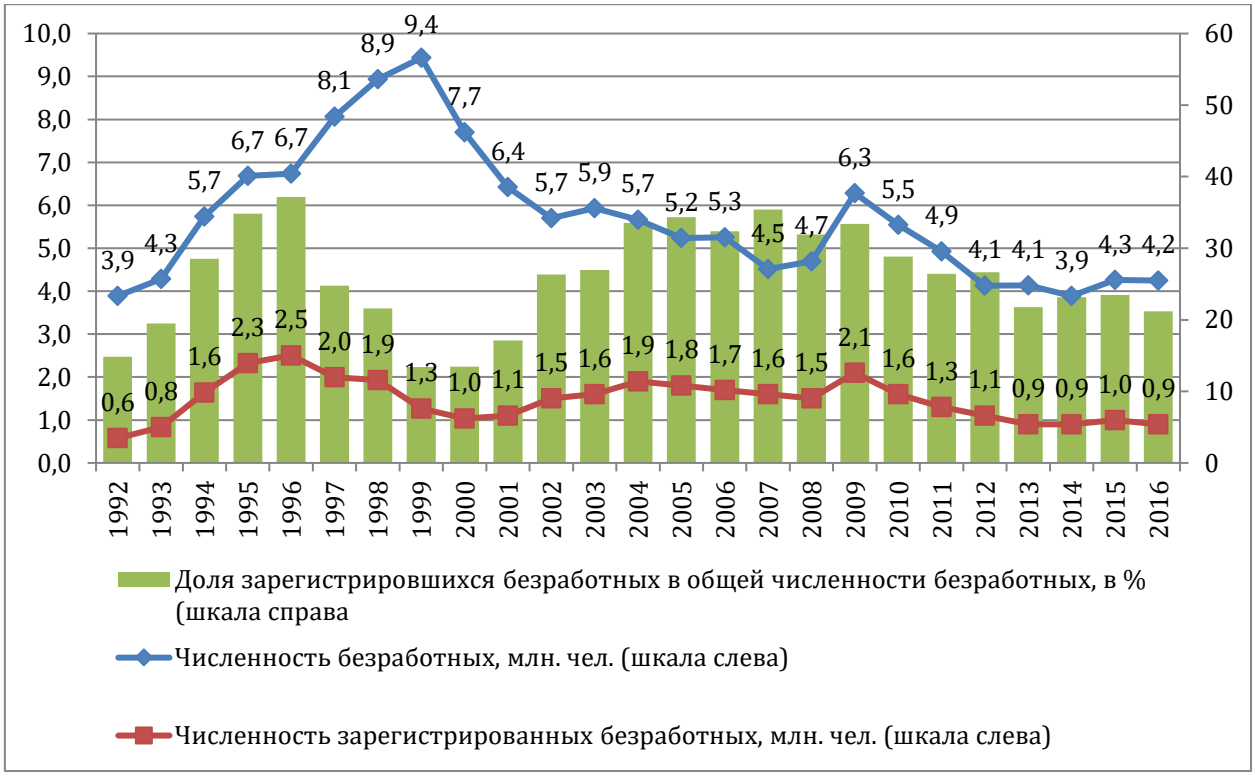


Рисунок 6 – Численность безработных по различным методикам оценок

В дальнейшем анализе будут использоваться оценки, основанные на методике МОТ, которые являются основными и для официальных оценок Росстата.

Как было показано ранее, снижение спроса на труд в 1990-ые годы было более существенным, что спад предложения, что в свою очередь породило рост безработицы среди населения. При дальнейших кризисах снижение спроса совмещалось с ростом предложения труда, что в итоге также приводило к повышению безработицы. Это означает, что закон Оукена, то есть отрицательная взаимозависимость между темпами роста ВВП и безработицы, применим и для России, хотя рост безработицы и спад занятости в России был не так высок, как можно было ожидать. Тем не менее безработица в России, как и во всем мире, является контрциклическим показателем.

Так, наибольший уровень безработицы наблюдался в 1998 году, когда она достигла 13,3%. Изменение методологии учета занятых по данным с 1999 года привело к интересному результату – хотя за последние 25 лет численность безработных была максимальной в 1999 году, уровень безработицы был чуть ниже уровня 1998 года. Это связано с пониженной численностью занятых и, следовательно, всей рабочей силы в 1998 год, до изменения методологии, что увеличивало долю безработных ко всем экономически активным. Таким образом, использование единой

методологии показывает, что максимальный уровень безработицы был достигнут также в 1999 году [24].

Во многих странах с переходной экономикой[3] в период активной трансформации уровень безработицы был существенно выше, чем в России, хотя падение выпуска было ниже [24, 28]. Отличия были и в динамике: во многих странах безработица выросла резко в первые годы реформ, тогда как в России рост был плавным и максимум был достигнут в период, когда во многих других странах этот показатель начал снижаться.

Гораздо более существенным был рост безработицы в 2009 году, как отклик на экономический кризис 2008-2009 годов. При снижении ВВП на 7,8%, уровень безработицы за год возрос с 6,2% до 8,3%. В 2015-2016 годах, всплеска безработицы не произошло. Уровень безработицы возрос всего на 0,4 п.п., после чего упал на 0,1 п.п.

Однако сама по себе безработица не является негативным явлением. В реальном мире для большинства населения требуется время для того, чтобы найти новую работу. В зависимости от востребованности на рынке труда этот процесс может занять как относительно небольшое время, так и длительный срок. Для одних людей это означает просто поиск работы с помощью различных каналов и выбор наиболее подходящей. Другим может потребоваться дополнительное переобучение, если их текущая квалификация не востребована на рынке труда, что ухудшает их положение на рынке труда. Но наиболее опасной является ситуация застойной безработицы, то есть поиск работы длительный срок, более одного года. У человека, который на протяжении такого длительного периода не может найти работу, снижается человеческий капитал и существенно увеличивается вероятность покинуть рынок труда и оказаться за чертой бедности.

Как показано на рисунке 7, продолжительность поиска работы и доля застойной безработицы зависят от ситуации на рынке труда, и в целом в экономике. Однако влияние спада в экономике зависит от продолжительности спада. Длительный кризис 1990-ых привел к росту ухудшению положения безработных[4]. Средняя

[3] В первую очередь, стран Центральной и Восточной Европы, так как сопоставимых данных по странам Средней Азии за этот период практически нет.

[4] Этот показатель рассчитывается как среднее время поиска работы всеми безработными и поэтому является характеристикой незавершенной безработицы. В идеале для расчета средней продолжительности поиска требуется знать сколько времени искали работу те, кто ее в итоге нашли или не найдя, вышли с рынка труда. Однако оценить такой показатель проблематично.

продолжительность поиска работы безработными увеличилась с 4,4 месяцев в 1992 году до 9,7 месяцев в 1999 году, а доля застойной безработицы возросла с 12% до 47%. В 2001-2007 годах эти показатели оставались относительно стабильными. В 2008-2009 годах в результате кризиса численность новых безработных начала расти, что привело к снижению доли застойной безработицы и средней продолжительности поиска работы. Похожая ситуация наблюдалась в 2014-2015 годах. Таким образом, динамика данных показателей показывает, что в начале кризиса наблюдается приток новых безработных, что приводит к снижению среднего времени поиска работы и уменьшению застойной безработицы. Однако в случае, если кризис оказывается долгосрочным (как это было в 1990-ые годы), оба показателя начинают резко расти.

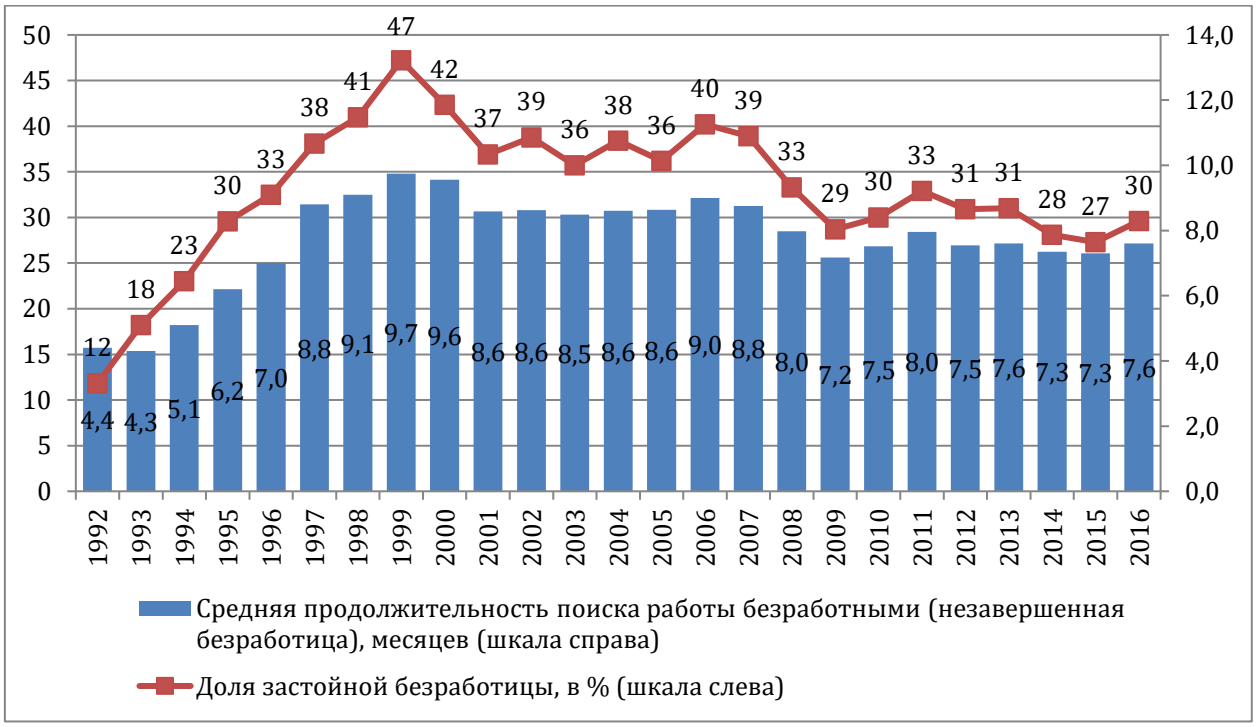


Рисунок 7 – Динамика средней продолжительность поиска работы и доли застойной безработицы в России

С 2015 года Росстат также начал рассчитывать показатель потенциальной рабочей силы, а ретроспективно – с 2010 года. Согласно Росстату к таким относятся «незанятые лица, которые выражают заинтересованность в занятости, однако сложившиеся условия ограничивают их активные поиски работы и/или готовность приступить к работе». Чтобы попасть в эту группу респонденты либо не ищут работу, но готовы приступить к ней, либо ищут работу, но не готовы приступить. Размеры этой группы позволяют судить об отчаявшихся безработных, то есть тех, кто в

результате отсутствия спроса со стороны работодателей, вынужден был покинуть рынок труда. Численность этой группы убывает с 2010 года, уменьшившись за шесть лет на 30% (Рисунок 8). В целом динамика этого показателя близка к динамике уровня безработицы, также серьезно уменьшившийся за это время, однако в отличие от последней в 2015 году численность потенциальной рабочей силы оставалась стабильной. В итоге в 2017 году совокупный показатель безработицы и потенциальной рабочей силы, рассчитываемый относительно всей рабочей силы (в том числе потенциальной), составил 7,0%.

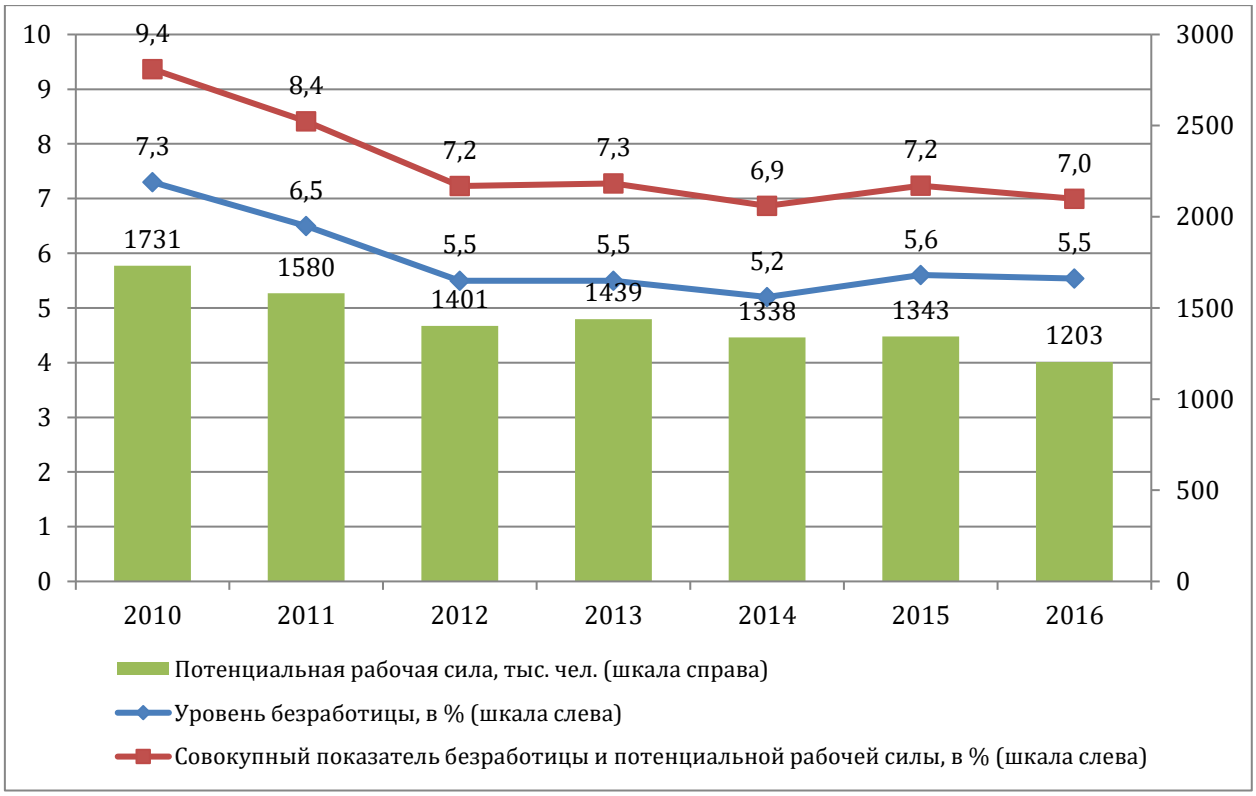


Рисунок 8 – Потенциальная рабочая сила

Заработные платы. Существует несколько показателей Росстата, позволяющих оценить заработные платы работников в экономике.

Наиболее «популярным» среди исследователей является показатель среднемесячной заработной платы, который рассчитывается ежемесячно на основании отчетности юридических лиц, представляемой Росстату. Показатель рассчитывается как отношение общего фонда оплаты труда на среднесписочную численность работников учтенных организаций. Таким образом, в показателе учитываются данные только по открытой и известной Росстату оплате труда.

Заработная плата, полученная работниками в неформальном секторе или в скрытой форме в формальном секторе, остается за рамками данного показателя.

Как указывают исследователи, в результате изменения методологии расчетов уровень среднемесячных заработных плат до 1996 года и после не совсем сопоставим [29, С. 28], однако различия в методологии относительно не велики. В том же исследовании подчеркивается, что в результате отсутствия точных данных по потребительским ценам до 1995 года, расчет реального уровня заработных плат также является недостаточно достоверным. В зависимости от используемых оценок инфляции уровень заработные платы в 1989 году мог находится в широком коридоре от 200% до 350% от уровня 1999 года – минимального за всю историю постсоветской России [29, С. 29]. В то же время рост заработных плат после 2000-го года может быть завышен, так как не учитывает рост занятости в неформальном секторе (смотрите ниже), где заработные платы ниже.

В результате этот показатель оказывается достаточно спорным. Тем не менее его «популярность», с одной стороны, и отсутствие альтернативных показателей, позволяющих оценить заработные платы на таком длительном периоде, делает этот показатель основным для нашего анализа несмотря на все его минусы.

Как показывает статистика, на протяжении всего современного периода истории России уровень заработных плат характеризовался невероятно высокой волатильностью (Рисунок 9). Падение заработных плат в 1990-ые годы было существенно сильнее, чем снижение численности занятых, но и в целом уровня выпуска. Подобная гибкость заработных плат, не характерная для развитых экономик, где заработные платы обычно стабильны, и породила среди исследователей идею об особой российской модели рынка труда. С другой стороны, в 2009 году падение заработных плат было не столь существенным (-3,5%), если сравнивать его с падением ВВП (-7,8%). В 2015 году ситуация во многом напомнила 1990-ые: при относительно небольшом падении ВВП (-2,8%), заработные платы сократились до уровня 2011-2012 годов (падение на -9,0%).

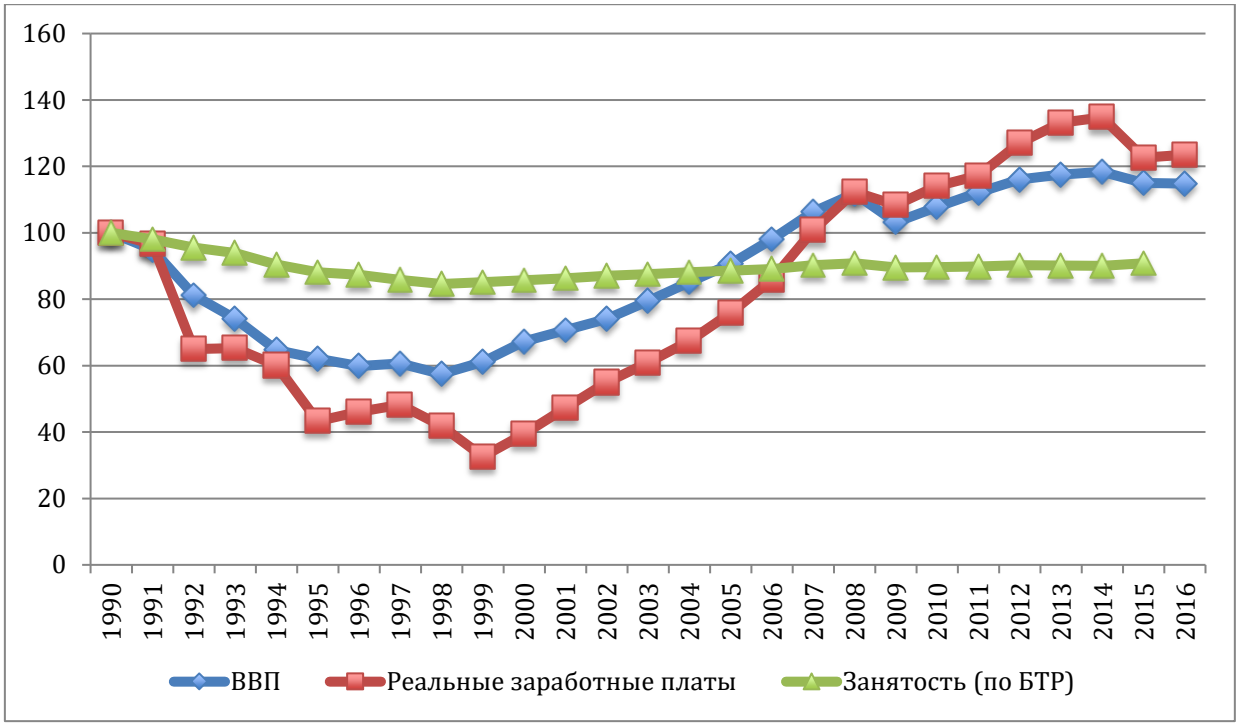


Рисунок 9 – Динамика занятости, заработных плат и ВВП, в % от уровня 1990 года

Помимо ежемесячного расчета средних заработных плат, с 2005 года Росстат также проводит выборочные обследования заработных плат организаций (ОЗПП). Основная цель таких статистических проверок – изучение дифференциации заработных плат по отдельным социо-демографическим характеристикам, профессиональным группам и другим признакам. ОЗПП является основным инструментом для оценки неравенства по заработным платам, однако для оценки влияния бизнес-циклов на экономику он не подходит, так как интервал между обследованиями составляет два года. Другая проблема – в обследовании принимают участия организации не из всех отраслей: полностью исключается первичный сектор экономики.

Другой способ расчета заработных плат, используемый Росстатом, основан на методологии системы национальных счетов (СНС). Такой способ оценки существенно различается от оценки среднемесячных заработных плат. Заработные платы, согласно методологии СНС, включает многие дополнительные компоненты (страховые взносы, суточные по командировкам, вознаграждения за открытия, изобретения и рационализаторские предложения). К тому же в заработную плату включается заработная плата военнослужащим и работниками общественных организаций, которые не включаются в расчет среднемесячного показателя, а также

компонент «скрытых» доходов. Последние оцениваются как разница между расходами домохозяйств (включая прирост финансовых активов) и полученными формальными доходами. Последние определяют официальный фонд оплаты труда в формальном секторе, без «зарплат в конвертах» по полному кругу организаций. Понятно, что в скрытую компоненту помимо скрытых заработных плат попадают и другие формы дохода, однако косвенно она позволяет судить о доле скрытых заработных плат в экономике страны.

В России доля заработных плат в ВВП обычно колебалась в коридоре 40-50% (Рисунок 10). Наиболее непредсказуемым образом она вела себя в период 1991-1996 годов, то падая, то вырастая без каких-либо причин. Подобные изменения можно списать на серьезные изменения в структуре экономике.

В дальнейшем этот показатель также подвергался частым краткосрочным колебаниям. В результате кризиса 1998 года, оплата труда снизилась до своего минимального уровня. Рост в 2000-ых годах связан с восстановлением после резкого уменьшения. Снижение в 2004-2005 гг. можно объяснить ростом мировых цен на энергоносители и снижением ставок страховых взносов с 2005 года. Во время кризисов 2008-2009 годов и в меньшей степени во время текущего спада, доля оплаты труда в ВВП росла как за счет наблюдаемой, так и ненаблюдаемой компоненты. Падение показателя с 2011 года вызвано пересмотром методологии Росстата от СНС-1993 к СНС-2008. Переход на новую методологию снизил долю оплаты труда примерно на 5 п.п. [30].

Как показано на рисунке и в таблице ниже, начиная с 2000 года наблюдается рост доли оплаты труда в ВВП, что отличает его от ситуации в развитых стран, где с 1980-ых годов наблюдается падение этого показателя [31]. Тем не менее, как показывают исследования, частично это можно объяснить восстановлением после падения доли оплаты труда в 1998 году. Если сравнивать с уровнем 1997 года, оказывается, что этот показатель оставался достаточно постоянным. В то же время доля затрат труда в торгуемых отраслях (добыча полезных ископаемых, обрабатывающей промышленности, производство и распределение электроэнергии, газа и воды) серьезно уменьшилась с 1997 года, что сходно с динамикой по развитым странам [32].

Таким образом, оплата труда в экономике в последние 15 лет оказывается менее волатильным показателем по сравнению с чистой прибылью. Тем не менее, сложность расчета заработных плат в ВВП, использование большого количества

разнородных источников, серьезно ухудшает качество показателя и возможности для анализа.

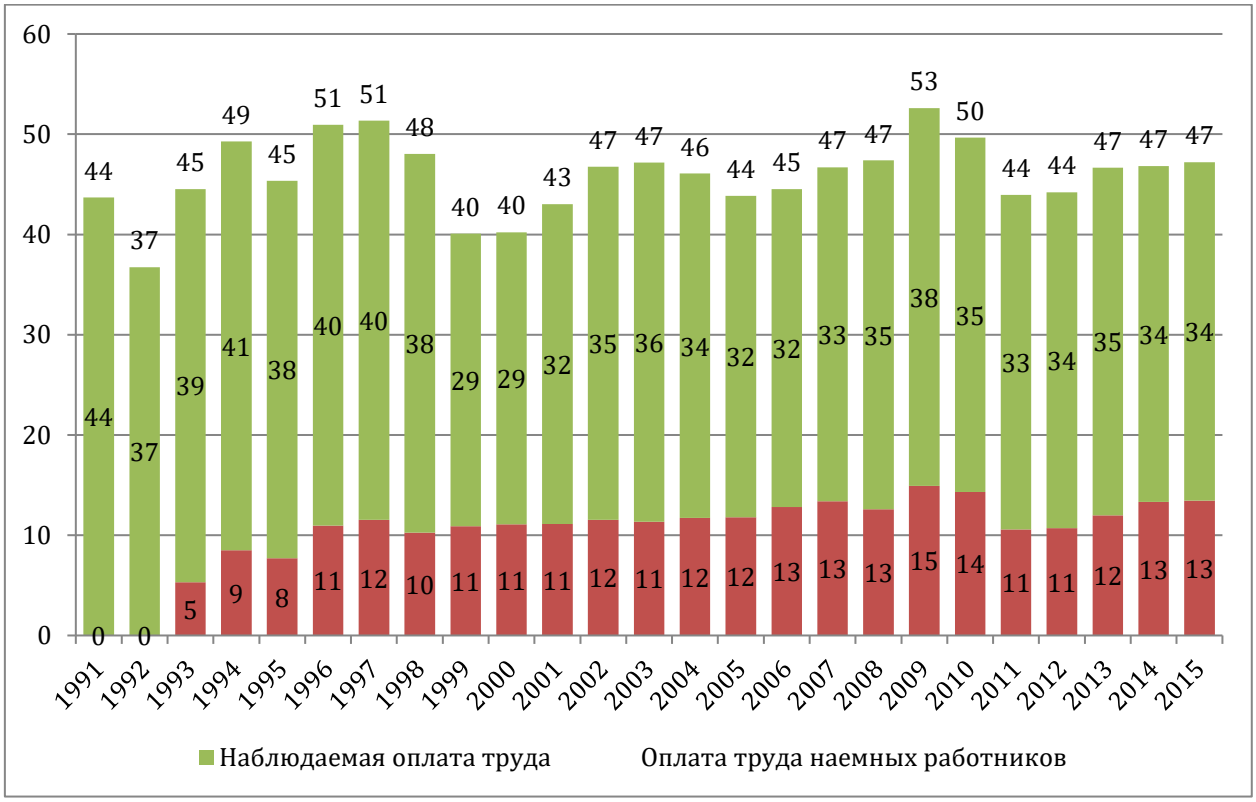


Рисунок 10 – Доля заработных плат, наблюдаемых и скрытой компоненты, в ВВП, в %

Занятость и заработные платы являются двумя основными характеристиками, определяющими состояние рынка труда. Занятость и связанный с нею уровень безработицы определяет количество рабочей силы на рынке труда, заработные платы – ту цену, за которую работодатель оплачивает использование рабочей силы. Как было показано, и занятость, и заработные платы являются проциклическими параметрами, растущими во время экономического роста, и падающими во время спада экономики. При постоянном уровне экономической активности населения снижение спроса на рабочую силу, толкает работодателей к снижению издержек на рабочую силу, выражающееся и в росте безработицы, и в снижении заработных плат. При этом уровень заработных плат в России обычно более чувствителен к спаду в экономике, чем занятость.

Одновременно существует еще ряд параметров, которые позволяют в результате кризиса снизить издержки работодателей на рабочую силу, не снижая ни средний уровень заработных плат, ни численность занятых, рассчитываемых Росстатом.

Дополнительная занятость. Численность занятых в экономике на нескольких рабочих местах осуществляется на основании опросов ОНПЗ. Наличие двух или более работ не влияет на численность занятых в экономике, так как респондент считается просто занятым.

Спад в экономике, в результате которого заработные платы серьезно снижаются, должен приводить к увеличению численности занятых, ищущих дополнительное рабочее место. С другой стороны, работодатели снижают спрос на рабочую силу, что усложняет сложность поиска дополнительного рабочего места. Таким образом, чистый эффект теоретически является неопределенным.

На рисунке 11 представлены доли имеющих две и более работ, а также ищущих дополнительную занятость от всех занятых. Отдельно рассматривается период до 1999 года и после. Это связано с включением в категорию занятых работающих в домохозяйстве и реализующих свои продукты на продажу, что увеличило долю работающих на двух и более работах более чем в шесть раз. Из-за различия в методологии данные по ищущим работу до 2001 и после также серьезно различаются, поэтому на графике представлены данные по текущей методологии учета.

Рисунок 11 – Доля имеющих две и более работ, а также ищущих дополнительную занятость, в % от всех занятых

В целом доля занятых, имеющих несколько работ в России, невелико: в 2016 году их было всего 3,8% от всех занятых. В то же время ищущих дополнительную занятость гораздо больше: 8,8% от всех занятых. Как подсказывает логика, снижение в кризис заработных плат увеличивает долю людей, ищущих возможность

дополнительной занятости. Так, в 2008-2009 годах этот показатель возрос почти в полтора раза. В 2015 году рост был не столь драматичным. Помимо ищущих работу во время экономического спада увеличивается и численность тех, кто имеет две и больше работ, хотя рост существенно ниже: с 4,1% в 2008 году до 4,5% в 2009 году, с 3,2% в 2014-2015 гг. до 3,8% в 2016 году.

Таким образом, дополнительная занятость является не столь распространенным инструментом адаптации занятых к кризису в России. Дополнительный источник как дохода, так и продуктов питания в виде ЛПХ, активно использующийся населением во время длительного кризиса 1990-ых годов [33] оказался далее практически невостребованным. После периода экономического подъема в 2000-ые годы, шоки заработной платы для большинства населения были не столь существенными, чтобы вынудить людей вернуться к полунатуральному хозяйству, как это было в 1990-ые годы.

Работа неполное рабочее время. Основной способ снижения занятости и заработных плат, позволяющий одновременно сохранить рабочую силу в организации – это перевод занятых на неполный рабочий день, отправление их в простой или вынужденные отпуска. В результате работодатели снижают свои издержки на рабочую силу, при этом сохраняя ее «под рукой». Особенно эффективным этот метод становится, если издержки увольнения, а также поиска и найма новых сотрудников оказывается для работодателей дорогостоящим. В таком случае последние стремятся сохранить рабочую силу в попытке переждать спад в экономике.

Для работников подобная ситуация является менее выгодной – они частично или полностью теряют свой заработок, формально оставаясь занятыми. С другой стороны, неполная занятость может быть желательна для работников: по семейным обстоятельствам или в случае проблем со здоровьем или по другим причинам, не позволяющим эффективно работать полный рабочий день или неделю. Такая форма неполной занятости является добровольной, в отличие от вынужденной, навязанной работнику работодателем. Однако, добровольная неполная занятость в меньшей степени зависит от экономических циклов, в отличие от вынужденной. Отдельно можно выделить явление недозанятости, когда человек вынужден работать неполный рабочий день, так как не может найти работу, требующую полного рабочего дня.

Адаптация издержек на рабочую силу не через изменения в численности занятых, а в изменении часов работы является достаточно распространенным в мире явлением. Так в Японии гибкость рынка труда достигается не за счет динамики числа

занятых и безработных, а за счет увеличения или уменьшения рабочих часов среди практически фиксированного числа занятых. Таким образом, Япония формирует свой особый механизм подстройки рынка труда к кризисам, отличный от стран Европы и особенно США [34]. Причем адаптация происходит в обе стороны: в случае спада экономики среднее количество часов работы у японцев снижается, в случае роста экономики – все большее количество работников начинают перерабатывать.

Уровень неполной занятости можно рассчитать либо на основании фактически отработанных часов, либо выделяя из всех работников (или всей рабочей силы) тех, кто занят неполное рабочее время на добровольной и вынужденной основе. В статистике Росстата используется оба метода.

На основании опросов ОНПЗ можно разделить всех работников по фактическому количеству часов работы в неделю. На рисунке 12 представлена структура занятости согласно полученным данным. Проблема оценки с помощью такого метода заключается в возможных ошибках измерения своего рабочего времени респондентами. Зачастую респондентам может быть достаточно сложно оценить сколько рабочего времени они отработали на прошлой неделе, и они могут давать приблизительные оценки, стремящиеся к нормальному для данного рода деятельности количеству часов работы. С другой стороны, в анализ попадают как наемные работники, так и занятые в неформальном секторе.

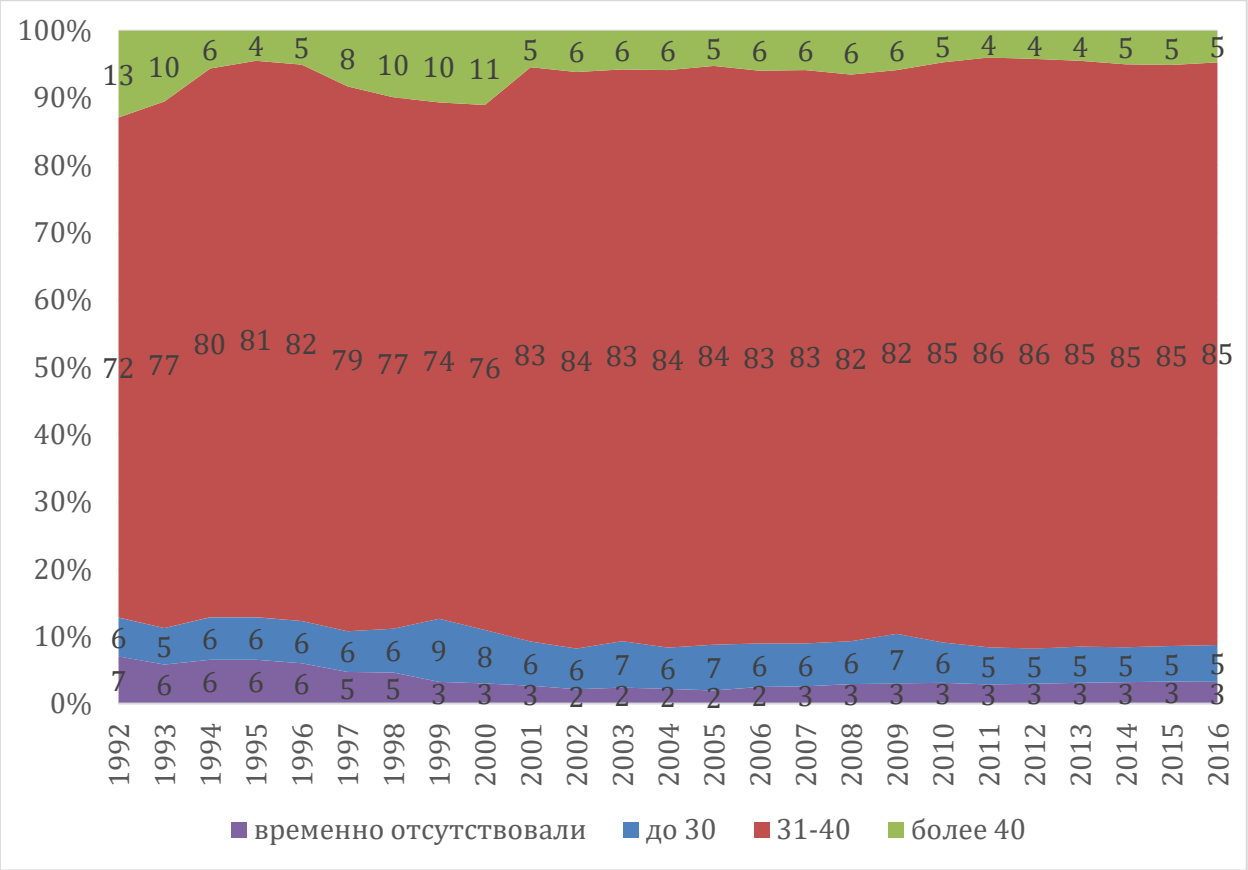


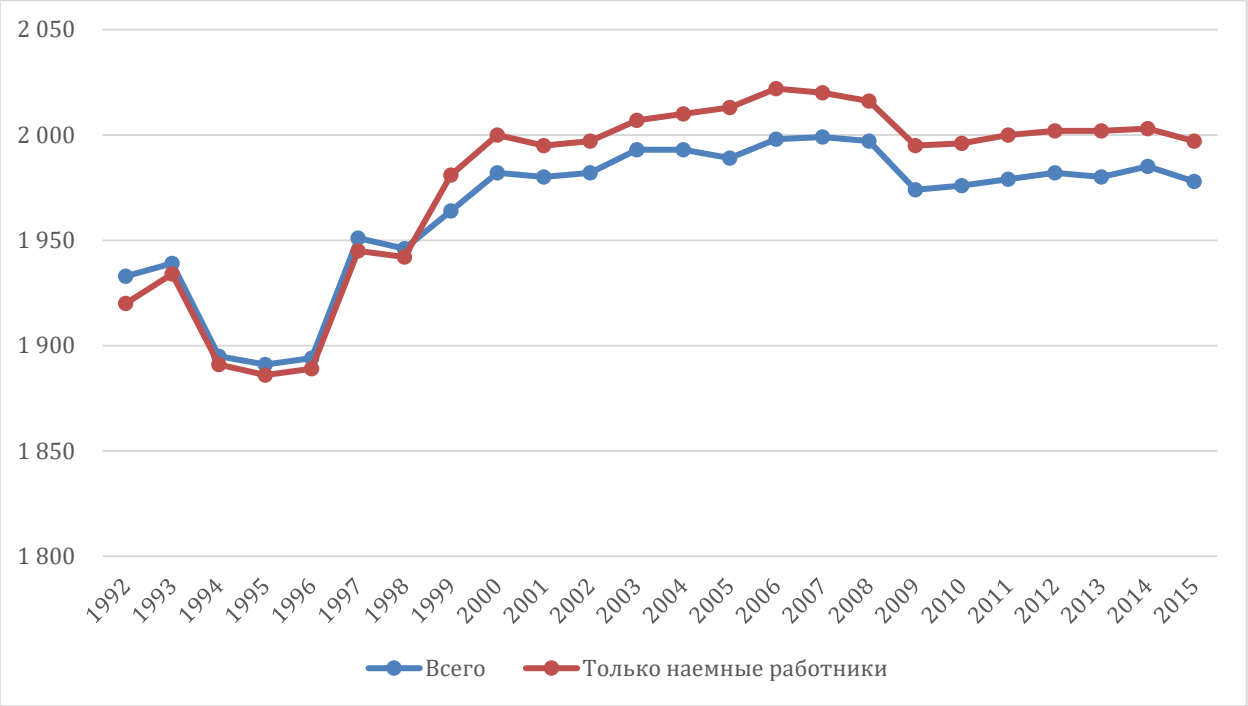
Рисунок 12 – Занятое население по фактическому количеству рабочих часов в неделю на основной работе, в %

Как показывают оценки на основании опросов ОНПЗ, показатель фактического количества часов работы был достаточно волатилен в 1990-ые, но после 2001-го года стал относительно стабилен. С 1992 по 2000 год рынок труда характеризовался как большой долей занятых более 40 часов в неделю, так и временно отсутствующих на рабочем меньше. Последняя группа постепенно сокращалась от года к году пока не достигла 2-3% занятых, что можно считать естественным уровнем. По-видимому, изначально в нее включались лица, отправленные работодателем в вынужденные отпуска, однако постепенно доля таких работников становилась все меньше и меньше и оставались только те работники, которые добровольно отсутствовали на предприятии, например, отправленные в отпуск по беременности и родам.

Согласно данным ОНПЗ доля занятых, работавших менее 30 часов в неделю (включая временно отсутствующих) составляла 11-13% в 1990-ые годы, далее снизилось до 8-9% с 2002 года. Кризис 2008-2009 года вызвал лишь незначительное увеличение доли занятых неполный рабочий день, экономический спад 2015-2016 года не отразилось на этом показателе. В целом доля работающих неполный рабочий день в России не слишком велика, если сравнивать с другими странами Западной

Европы, но близка к уровню стран Восточной Европы, например, Чехии, Польши и Венгрии [35].

На данных ОНПЗ эксперты ОЭСР также оценивают среднее ежегодное число часов работы на одного работника (рисунок 13). Данные показывают, что среднее количество часов работы снижалось во время кризисов.



Источник: OESD-Stat

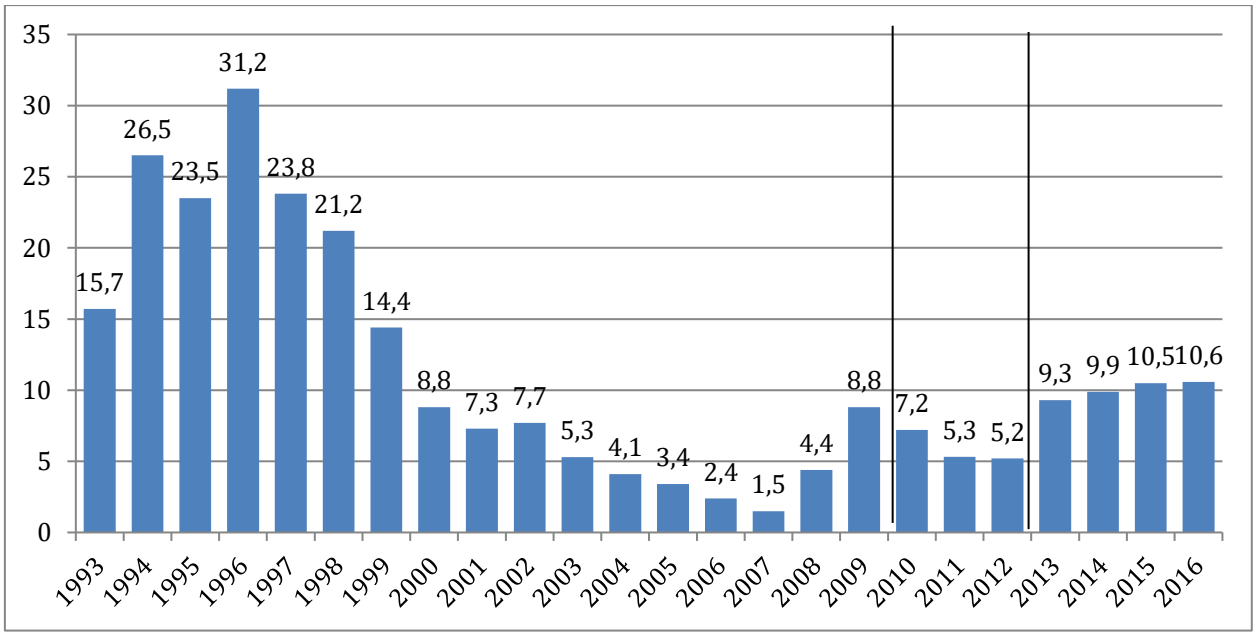
Рисунок 13 – Среднее количество часов работы в год на одного работника

Второй метод основан на определении доли занятых, работающих неполное рабочее время на основании статистических данных крупных и средних предприятий, представляемых в Росстат. К сожалению, Росстат неоднократно пересматривал методологию по этим показателям, что усложняет возможности для межвременных сравнений. До 2010 года предприятия отчитывались по численности работников, работавших неполный рабочий день (неделю) по инициативе администрации, и работников, которым были предоставлены отпуска по инициативе администрации. Круг отраслей неоднократно менялся, поэтому данные до 1998 года основаны на оценках авторов монографии «Занятость в России. Выпуск 1 (1991-2000 гг.)», производившихся на основе данных ОНПЗ [24]. С 2010 года форма отчетности изменилась, и предприятия предоставляли информацию по следующим показателям:

- Численность работников, работавших неполное время по инициативе работодателя.

- Численность работников, работавших неполное время по соглашению между работником и работодателем.
- Численность работников, находившихся в простое по вине работодателя и по причинам, не зависящим от работодателя и работника.
- Численность работников, которым были предоставлены отпуска без сохранения заработной платы по заявлению работника.

Изначально опрос охватывал только отрасли промышленности и некоторых услуг (торговля, транспорт и связь, финансовая деятельность), но с 2013 года включил и все остальные отрасли экономики. Таким образом, данные с 2013 года включают не только вынужденную, но также и добровольную неполную занятость. На рисунке ниже представлены доли занятых неполный рабочий день в общей структуре занятых в России с 1993 года.



Источники: Росстат, занятость в России

Рисунок 14 – Общая доля занятых, работавших неполное рабочее время в течение года, в % к среднесписочной численности по БТР

Наиболее активно неполная занятость была распространена в 1990-ые годы, так в 1996 году до трети работников сталкивались с вынужденными отпусками или снижением часов работы. Этот инструмент подстройки использовался и в кризис 2008-2009 годов, доля занятых неполное рабочее время выросло с 1,5% в 2007 году до

8,8% в 2009 году. Наконец в 2013-2016 годах численность таких занятых изменилась относительно несущественно.

Альтернативный способ оценки использования рабочей силы предприятиями дают данные Российского экономического барометра (РЭБ). На основании опросов промышленных предприятий ежемесячно рассчитывается показатель «Загрузка наличной рабочей силы». На основании его можно оценить, как интенсивно используется рабочая сила предприятия, в том числе косвенно динамику часов работы. На рисунке 15 представлена помесячная динамика этого показателя с января 1994 года. Показатель является нормированным, где 100 означает нормальный месячный уровень. Как показывают данные, во времена спада в экономике промышленные предприятия серьезно снижают загрузку рабочей силы. Хотя точно понять каким образом они это делали невозможно, можно предположить, что как минимум одним из инструментов было снижение рабочих часов и перевод работников в неоплачиваемые отпуска. Так, в 1994-1999 году этот показатель достиг минимального уровня 70-80, но с началом экономического роста резко поднялся до уровня 85 и выше. Резкое падение ВВП в конце 2008 – начале 2009 года привело к мгновенному, но краткосрочному снижению. С 2013 года опять началось падение показателя загрузки, отражающее постепенное снижение темпов экономического роста. По-видимому, можно предположить, что уровень 70-75 является минимальным пределом, после чего работодатели начинают уменьшать численность занятой на предприятии рабочей силы.

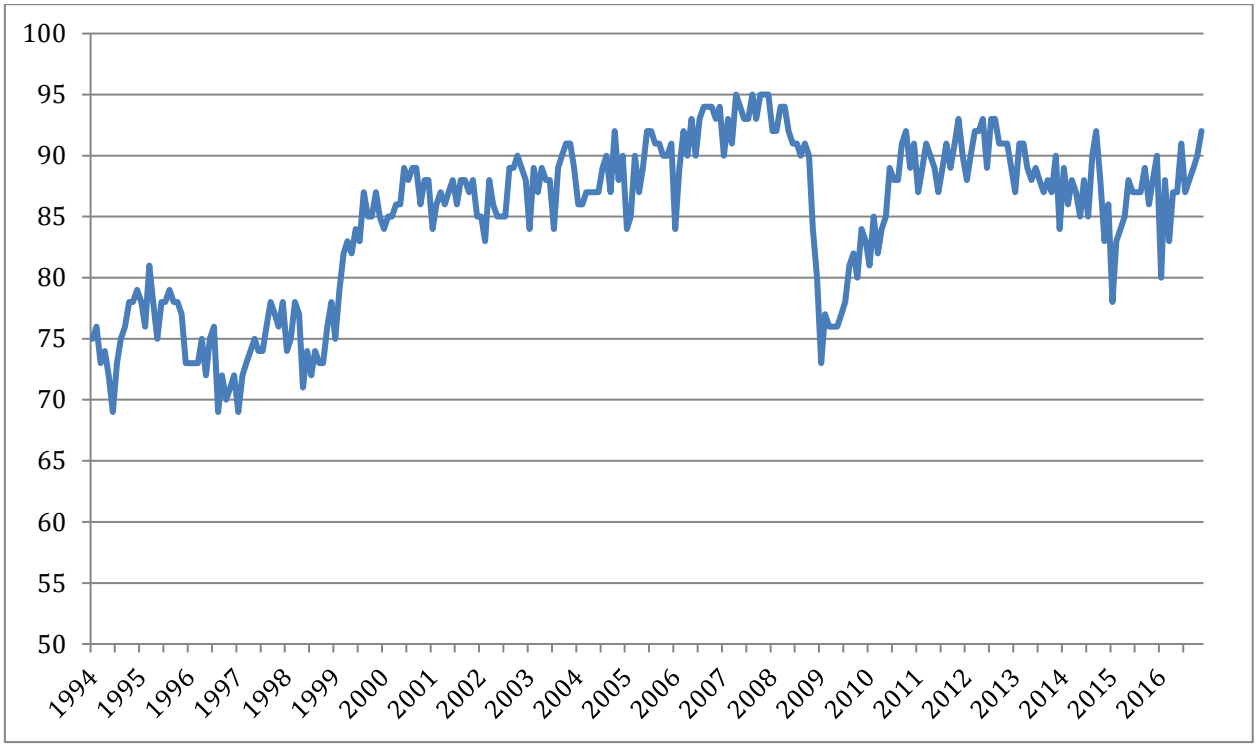


Рисунок 15 – Загрузка наличной рабочей силы, промышленность (нормальный месячный уровень = 100)

Невыплата заработной платы. Особое явление на российском рынке труда – это невыплата заработных плат. Российская статистика позволяет достаточно глубоко и с разных сторон рассмотреть это явление. Росстат собирает данные по численности предприятий, имеющих просроченную задолженность по заработной плате, количество работников с недополученными заработками, объем задолженности. К сожалению, данные собираются только по средним и крупным предприятиям, что говорит о серьезной недооценки этого явления в российской статистике. Также не все данные доступны за период с 1992 по 2016 год. Например, количество предприятий не показывалось федеральным статистическим органом с 2007 по 2013 год, а количество работников указывается только с 1998 года. Однако общая статистика позволяет обрисовать общую картину невыплат для работников средних и крупных предприятий.

Как показано на рисунке 16, невыплата заработных плат – это явление, возникшее сразу после распада СССР, достигшее пика во второй половины 1990-ых годов и постепенно исчезнувшее к середине 2000-ых. Количество предприятий-должников постепенно нарастало с 1992 года по 1996 год, начало снижаться в следующем году и далее выросло до максимального уровня в 1998 году, когда 132 тыс. предприятий не выплатили вовремя заработную плату, а число работников,

недополучивших заработную плату, составило 21,7 млн. человек. В этот год общая просроченная задолженность составляла 156,6% от фонда оплаты труда всех предприятий и 374% от фонда оплаты труда предприятий-должников. Причиной невыплат был не только недостаток собственных средств предприятий, но и низкие доходы бюджетов всех уровней, в результате чего 26% от всего объема задолженности составляла задолженность бюджетов перед работниками.

После 1998 года проблема невыплат довольно активно начала сходить на нет. Экономический рост и стабилизация, с одной стороны, ужесточение законодательства и улучшение инфорсмента со стороны государства, с другой стороны, позволили практически полностью искоренить это явление. В результате и кризис 2008-2009 годов и текущий спад в экономике не приводили к значимому увеличению задолженности по заработной плате. Хотя относительный рост задолженности был достаточно высоким: за период с конца 2007 по конец 2008 года объем задолженности вырос в 1,8 раз (с 2,7 трлн. руб. до 4,7 трлн. руб.), такими же темпами возрастала задолженность в 2014-2015 годах (с 2,0 трлн. руб. до 3,6 трлн. руб.), численность затронутых работников оставалась минимальной (323 тыс. человек в конце 2008 года, 66 тыс. человек в конце 2015 года). Отметим, что в анализе используются данные только по средним и крупным предприятиям. Можно предположить, что перед работниками малых предприятий, а также занятых в неформальном секторе экономики задолженность может быть существенно выше.

Рисунок 16 – Характеристики невыплат заработных плат в России (на конец года)

Занятость в неформальном секторе. Неформальная занятость является одним из наиболее важных показателей российского рынка труда, если судить по обращениям к этой теме среди политиков и прессы. Во многом это связано с неправильным пониманием понятия неформального сектора, применяемом в российской статистике. Основным признаком, разделяющим формальный и неформальный сектор, с точки зрения Росстата, является статус работодателя. Если он зарегистрирован как юридическое лицо, то работник работает в формальном секторе. Если индивид работает на физическое лицо или на работодателя, не оформившее юридическое лицо (индивидуального предпринимателя), то он работает по найму в неформальном секторе. Если он сам является индивидуальным предпринимателем, фермером или работает, нигде не зарегистрировавшись (самозанятый), он является занятым в неформальном секторе не по найму. Таким образом, занятость в неформальном секторе близка к занятости в некорпоративном секторе.

Занятость в неформальном секторе может отражать число работающих в экономике России, но при этом не платящих налоги, лишь косвенно. Число не платящих налоги и/или страховые взносы либо работающих без оформления

трудового контракта, как показывают неофициальные статистические оценки существенно меньше официальных оценок по занятым в неформальном секторе – около 10-15%, что близко к уровню развитых стран.

Основной источник данных Росстата по занятости в неформальном секторе – это ОНПЗ, показатель можно рассчитать с 1999 года, после изменения методологии учета занятых. Численность работающих в неформальном секторе в России растет с 2001 года (рисунок 17), что связано, в том числе, с изменением структуры экономики. Так как данные доступны только с 1999 года можно анализировать влияние кризисов только для периодов 2008-2010 гг. и 2014-2016 гг.

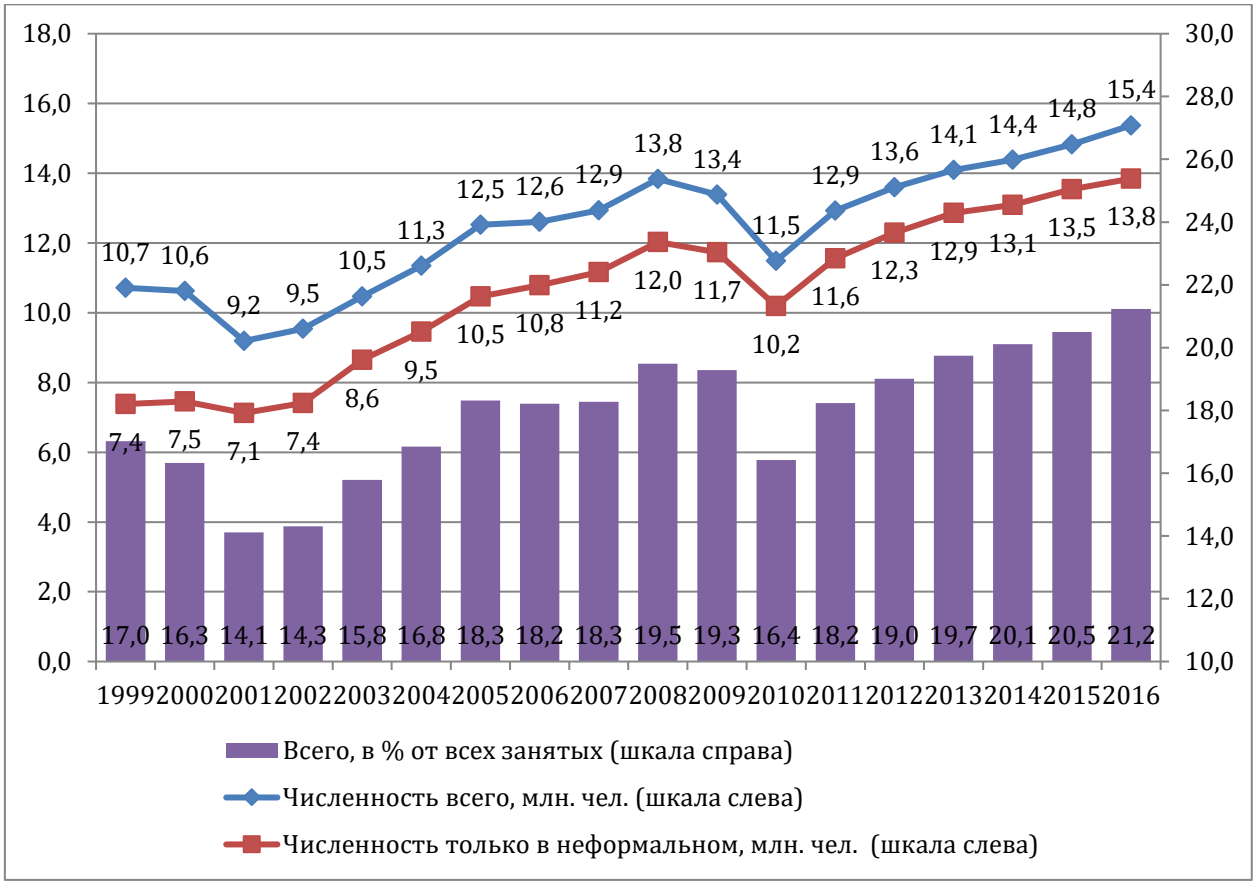


Рисунок 17 – Занятость в неформальном секторе

В 2008-2010 годах наблюдалось существенное снижение занятых в неформальном секторе, в то время как в 2015-2016 годах ничего подобного не наблюдалось. Если разделять всех занятых в неформальном секторе на работающих по найму и не по найму, то оказывается, что занятые по найму больше пострадали от спада экономики. В 2010 году численность первых снизилась на 21% относительно уровня 2008 года, тогда как численность вторых – только на 11% (рисунок 18). В 2014-

2016 годы численность обеих групп росла, причем работающих не по найму даже более быстрыми темпами, чем работающих по найму.

Во многом это отражает разное положение этих групп на рынке труда. Работающие не по найму в неформальном секторе являются группой с достаточно высоким уровнем заработков, и в целом ощущают себя не хуже занятых в формальном секторе. В то же время занятые по найму в неформально секторе – одна из самых бесправных групп на российском рынке труда, многие представители этой группы были вытолкнуты из формального сектора [36]. Во время кризисов их работодатели будут стремиться избавиться от них, что требует существенно меньших издержек, чем увольнение работников формального сектора.

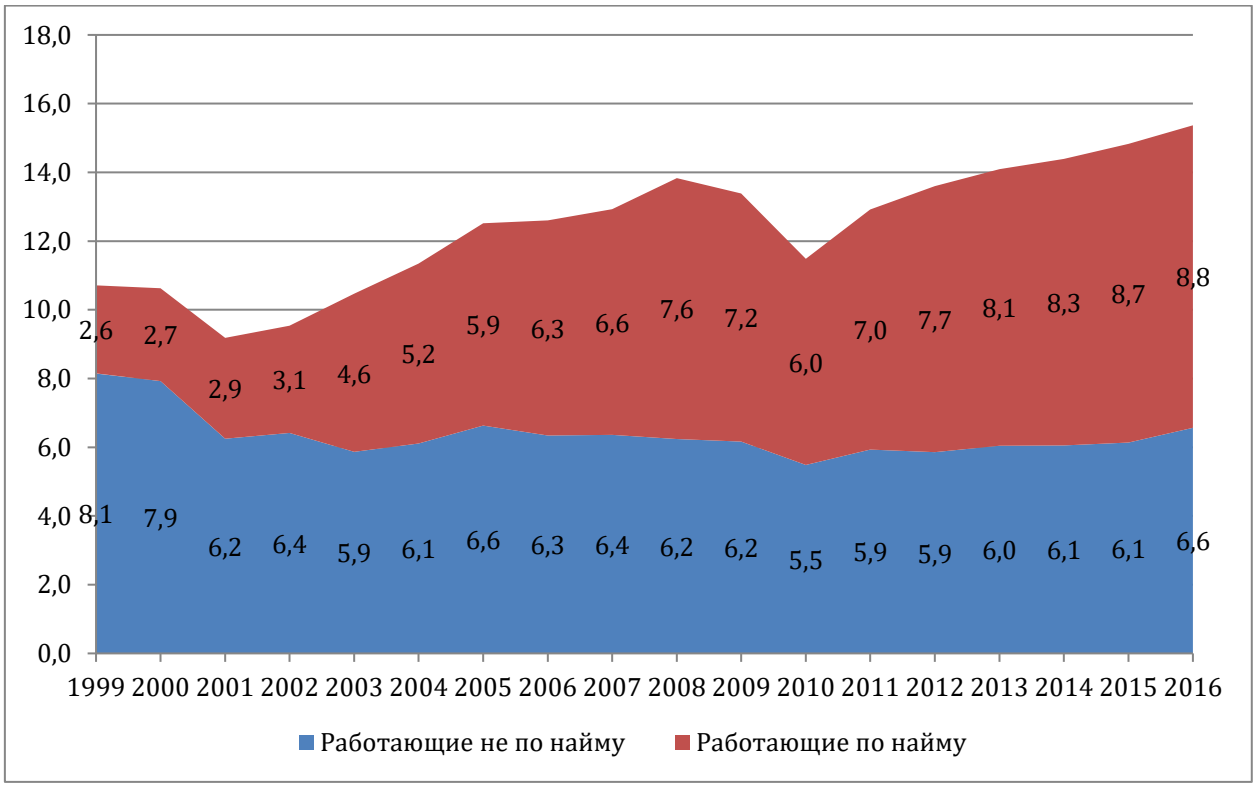


Рисунок 18 – Численность занятых в неформальном секторе по найму и не по найму, в млн. человек

Забастовки. Отдельным фактором, отражающим напряженность на рынке труда, является число забастовок, сколько людей в них участвуют и количество организаций, где они проходят.

Забастовки являются одним из основных способов разрешения конфликтов между работодателями и работниками. История забастовок в современной истории России началась с забастовок шахтеров в 1989 году. С 1990 года работники в России

имеют формальное право отстаивать свои интересы перед работодателем в такой форме. С этого периода начинается активное протестное движение в России.

Как показано на рисунке 19, трудовые конфликты характерны в России для периода 1990-х годов. Основными отраслями, где наблюдалось максимальное число забастовок и вовлекалось наибольшее число занятых, являлись бюджетные отрасли, в меньшей степени – отрасли промышленности. Эксперты объясняют рост забастовок несколькими причинами: первая волна в 1991-1992 годах была вызвана в первую очередь падением реальных заработных плат в результате гиперинфляции в эти годы, вторая волна, начавшаяся в 1995 года и длившаяся до 2000 года, объясняется задержками заработных плат [37]. В итоге в 1997 году является забастовочным пиком, когда 17 тыс. предприятий пережили забастовки, в движении участвовало почти 1,5% от всех занятых. Тем не менее, эти показатели не являются сверхвысокими, если сравнивать с отдельными странами Европы, где масштабные забастовки являются распространенным путем решения трудовых конфликтов.

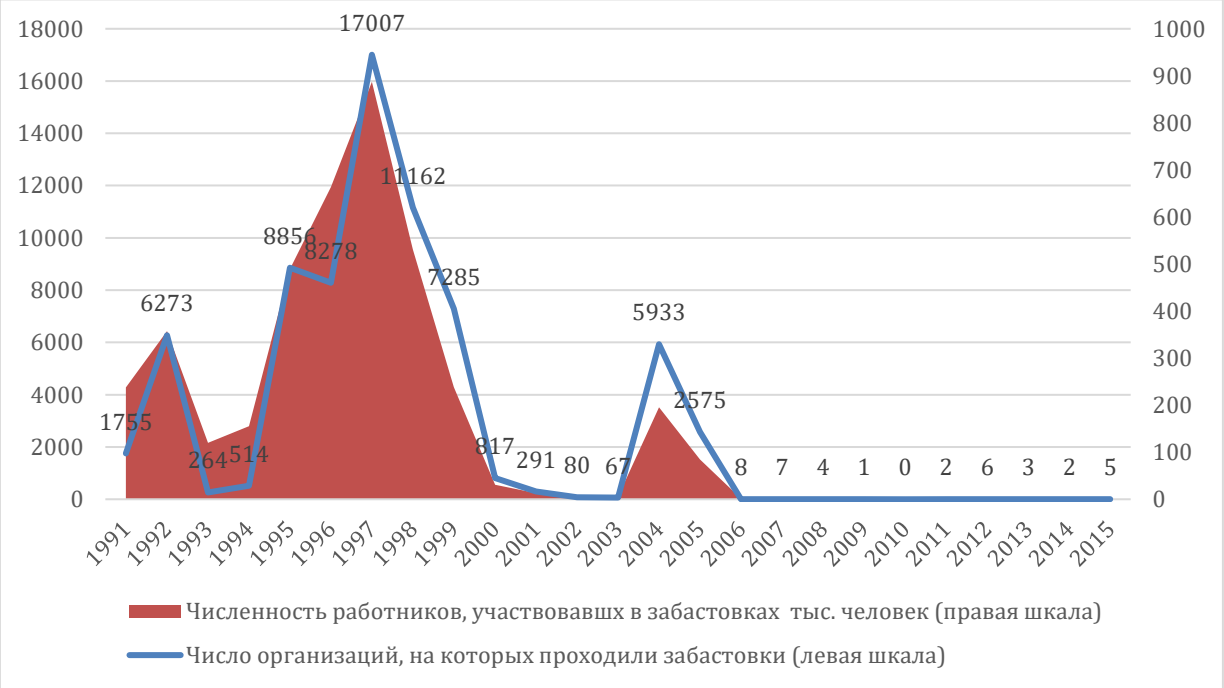


Рисунок 19 – Основные характеристики трудовых конфликтов на рынке труда

С 2000 года число забастовок снижается практически до нуля. В 2002 году вводится новый Трудовой Кодекс, усложняющий организацию забастовок. Тем не менее, в 2004-2005 годах проходит еще одна волна протестного движения, на этот раз связанная с введением закона о «монетизации льгот» и изменениями в бюджетной

сфере [37]. С 2006 года забастовки становятся в России редчайшим явлением, как показывают и официальная и не официальная статистика.

3 Типология регионов по влиянию кризисов на региональные рынки труда

Реакция региональных рынков труда на кризисы проявляется в трех важнейших формах: росте уровня безработицы, снижении реальной заработной платы и росте неформальной занятости из-за перетока высвобождаемых работников в неформальный сектор. Анализ реакции региональных рынков труда на кризисы можно проводить только по данным статистики. Достоверность российской региональной статистики рынка труда, в том числе уровня безработицы по методологии МОТ, неформальной занятости, уровня и динамики заработной платы недостаточно высока в силу многих причин, в том числе значительной неформальной занятости и скрытых форм оплаты труда. Как следствие, велики и не всегда объяснимы погодовые колебания показателей уровня и динамики основных индикаторов рынка труда. Разработка типологии на основе такой статистики является сложной задачей.

При разработке типологии за основу взяты показатели уровня безработицы по методологии МОТ за четыре кризисных периода. Это 1995 г. ("дно" системного кризиса первой половины 1990-х), 1998 г. (финансовый кризис) и 2001 г. (начальный период экономического роста), 2008 г. (последний год периода быстрого экономического роста) и 2009 г. (кризис), а также последние данные за 2016 г. Динамику уровня безработицы в период кризиса 2014-2016 гг. не имеет смысла рассматривать отдельно, т.к. уровень безработицы почти не изменялся в подавляющем большинстве регионов (рисунок 20).

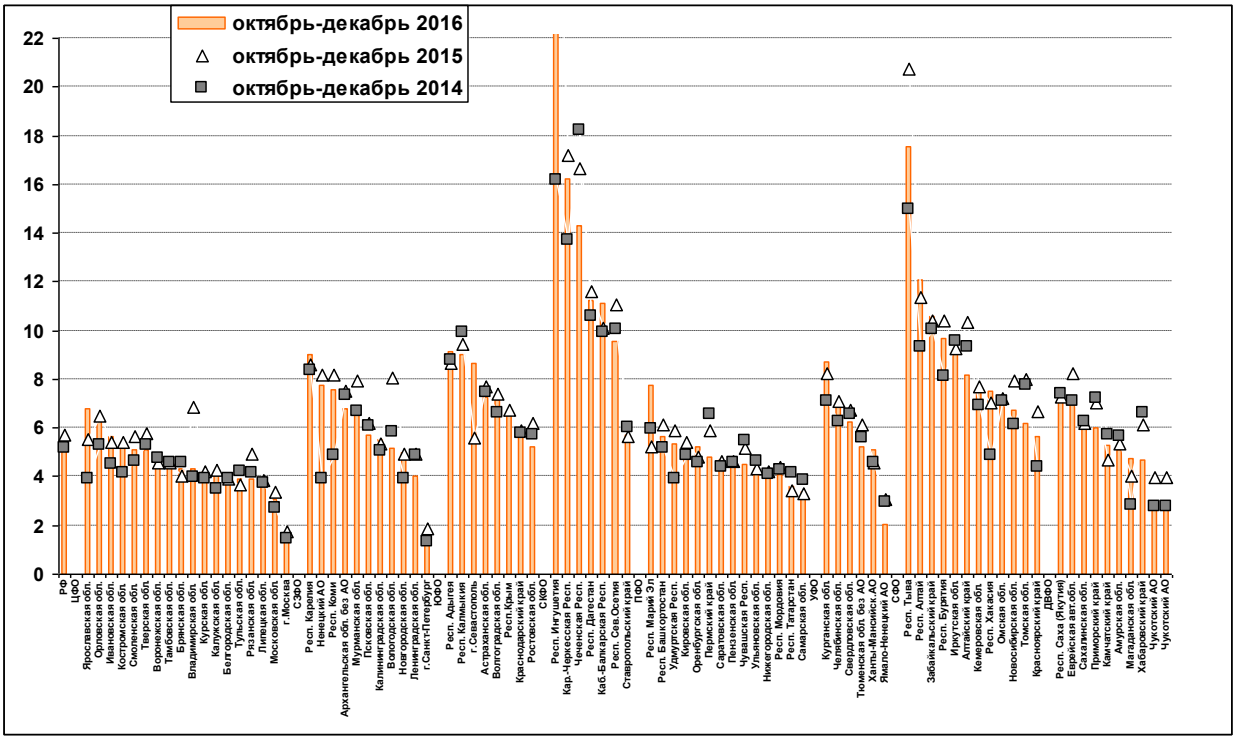


Рисунок 20 – Уровень безработицы по методологии МОТ, % (ранжировано по уровню безработицы в октябре-декабре 2016 г. в регионах каждого федерального округа)

Помимо проблем достоверности региональных данных, предварительный их анализ по трем группам индикаторов показал, что они неконсистентны. Это проявлялось и в кризисные периоды 1990-х, и, особенно, в кризисы 2000-2010-х годов. Во-первых, на региональном уровне не вполне подтверждается гипотеза, что при значительном росте уровня безработицы менее сильно падает заработная плата, и наоборот. Базовые различия кризисов 2009 и 2015 г. в динамике безработицы и заработной платы хорошо видны – более значительный рост уровня безработицы в 2009 г. сочетался с менее существенным спадом заработной платы, а минимальный рост безработицы в 2015 г. – с более сильным спадом заработной платы. Однако региональная динамика заработной платы в период двух последних кризисов намного более разнородная и нередко труднообъяснимая (рисунок 21).

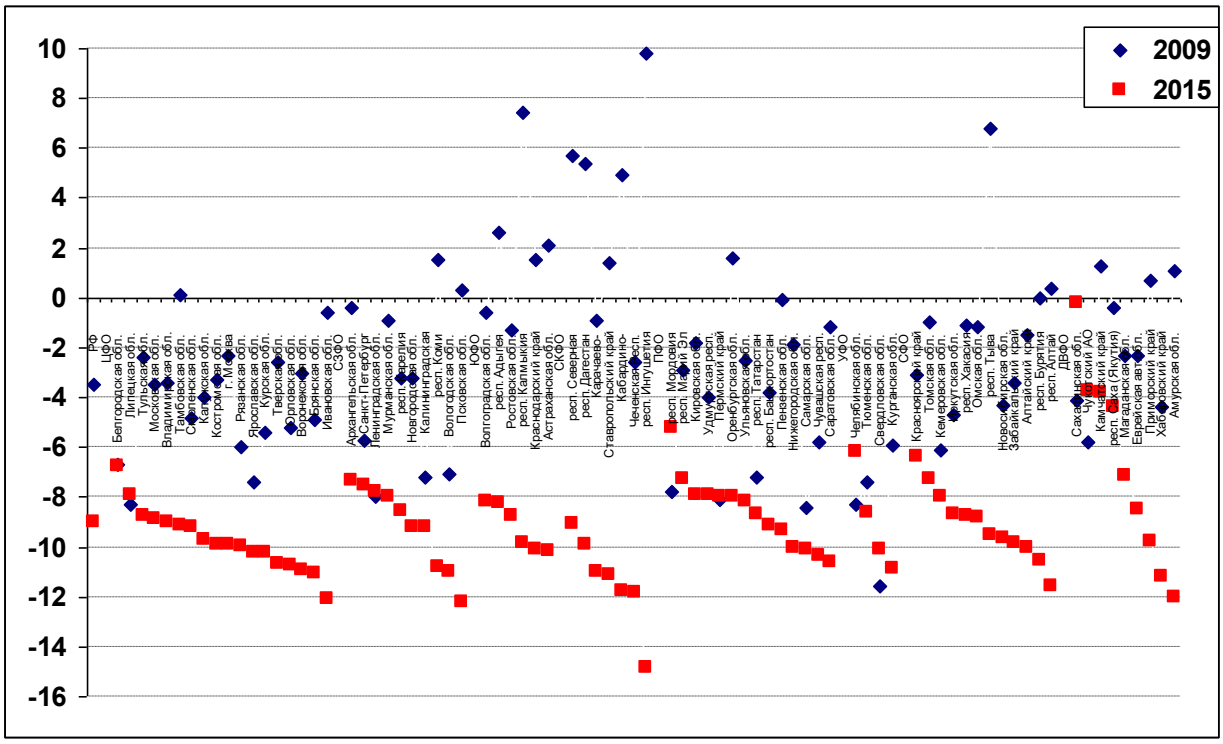


Рисунок 21 – Динамика реальной заработной платы в регионах, % к предыдущему году (ранжировано по темпам падения заработной платы в 2015 г. в регионах каждого федерального округа)

Во-вторых, в целом по стране более заметна связь между динамикой безработицы и неформальной занятости (статистика по неформальной занятости имеется только с 2000-х годов): рост уровня безработицы сопровождался ростом неформальной занятости. На региональном уровне эта связь практически отсутствует из-за невысокой точности учета неформальной занятости в регионах.

При неконсистентности разных групп индикаторов приходится использовать в качестве базового для типологии показатель уровня безработицы по МОТ в кризисные периоды, за исключением последнего кризиса. Как дополнительные индикаторы рассматриваются уровень неформальной занятости и динамика заработной платы, прежде всего в период последнего кризиса 2015 г., поскольку он не сопровождался заметными изменениями уровня безработицы в регионах.

В типологию не включены автономные округа и Чеченская республика, по которым отсутствует полный ряд статистических данных по рынку труда, а также Чукотский АО из-за низкой достоверности данных по причине малой численности его населения.

Анализ региональных данных за весь рассматриваемый период показал, что наиболее четко выделяются два "полярных" типа: наименее развитые республики и две крупнейшие агломерации страны.

Федеральные города имеют самые развитые рынки труда и минимальный уровень безработицы и неформальной занятости. Кризисная динамика в них заметна, но при росте уровня безработицы он сохраняется в пределах низких значений. При этом снижение уровня заработной платы более ощутимо и близко к среднему по стране. Рынки столиц с 2000-х годов (а Москва – и раньше) расплачиваются за кризис "рублем". С середины 2000-х к этому типу можно отнести и Московскую область благодаря опережающему развитию всей столичной агломерации.

Рынки труда *слаборазвитых регионов* являются самыми проблемными, они имеют высокий уровень безработицы и неформальной занятости и поэтому, в соответствии с теорией, значительно слабее реагируют на кризисы – в этих регионах и так все плохо. Они слабо реагируют и на экономический рост, поскольку в слаборазвитых регионах создается мало новых рабочих мест, а демографическое давление велико. Динамику заработной платы для таких регионов рассматривать бессмысленно, очень велики статистические искажения из-за преобладания теневой экономики. К этому типу можно отнести и Чеченскую республику, несмотря на неполноту статистических данных. Переходным от этого типа к "середине" являются Забайкальский край и республика Адыгея.

Между двумя "полюсами" находится обширная *"середина"*, включающая остальные регионы страны. Разделить их на подтипы намного сложнее, поскольку кризисная динамика безработицы часто была схожей, особенно в 1990-е годы. Но если измерять реакцию на кризисы, взяв за основу динамику и уровень безработицы в 2000-е годы, то можно выделить три группы, хотя и с очень расплывчатыми границами между ними. Подтипы "середины" ранжированы в последовательности от лучших к худшим.

Первая – небольшое число относительно развитых регионов разной специализации со средним или пониженным уровнем безработицы еще до кризиса 2009 г. и менее значительным ростом в кризис, менее распространенной неформальной занятостью. К середине 2010-х все они имели низкий уровень безработицы. В эту группу входит ведущий регион ТЭК – Тюменская область, Ленинградская область как часть агломерации С.-Петербурга, некоторые относительно развитые регионы Центра и Черноземья. Индустриальная Самарская

область – скорее, переходная к следующему подтипу, она избежала заметного роста безработицы в 2009 г. только благодаря значительной поддержке рынка труда мерами федеральной политики (господдержка АвтоВАЗа, масштабное финансирование общественных работ и др.).

Вторая – это именно "середина", самая большая по численности и наиболее трудно разделимая, поскольку регионы кластеризуются по-разному по отдельным индикаторам или же не так сильно различаются между собой. В этой большой группе преобладают индустриальные регионы разных частей страны с выраженной реакцией на кризис 2009 г. Перед кризисом уровень безработицы в большинстве из них был повышенным или средним. Реакция рынка труда оказалась сильной во многом из-за специализации регионов на тех отраслях, которые имели более сильный кризисный спад.

Однако в этой же группе есть регионы с более слабой динамикой. Среди них некоторые регионы с сильно постаревшим населением и сжимающимся предложением рабочей силы, что смягчило кризисный рост безработицы, а также регионы юга со специализацией на отраслях АПК, менее затронутых кризисным спадом. Для части регионов затруднительно объяснить слабую реакцию на кризис 2009 г. и очень низкие современные показатели безработицы.

Для данной группы характерен повышенный уровень неформальной занятости, особенно на юге, исключением являются несколько индустриальных регионов (Свердловская, Челябинская, Ярославская области и республика Коми).

Третья – проблемные рынки труда регионов севера и востока страны с повышенным уровнем безработицы, в том числе до кризиса 2009 г. Как следствие, реакция на кризис была более слабой реакцией в соответствии с теорией. Более сильную реакцию продемонстрировала только Бурятия, что довольно трудно объяснить. К середине 2010-х в двух регионах этого подтипа (Магаданская область и Камчатский край) уровень безработицы снизился до минимальных значений, с большой вероятностью это суммарное следствие продолжающегося миграционного оттока и невысокого качества региональной статистики. Можно также отметить, что в Чукотском АО, который не включен в типологию, уровень безработицы весь постсоветский период не превышал 4-7% по тем же причинам.

Статистика также показывает, что в дальневосточных регионах этой группы кризисный спад заработной платы в 2015 г. был менее сильным, найти этому объяснения также довольно сложно.

Таким образом, наиболее контрастны только крайние типы и, в меньшей степени, последний подтип "середины", представленный северными и восточными регионами. Выделенные типы и подтипы сильно различаются по числу входящих в них регионов (таблица 2). Это отражение объективной ситуации, сложившейся на региональных рынках труда России. Во-первых, реакция на кризисы в регионах обусловлена совокупностью очень разнородных факторов: уровнем экономического развития и специализацией экономики, возрастной структурой населения, миграционной ситуацией, распространенностью неформальной занятости, масштабами поддержки государства и т.д. Во-вторых, эта реакция менялась за постсоветский период, причем с разной скоростью в разных регионах. Помимо объективных факторов, следует учитывать также недостаточную достоверность региональной статистики, что неизбежно в условиях значительной неформальной занятости и распространения скрытых форм оплаты труда.

Таблица 2 – Типология регионов по реакции рынков труда на кризисы*

	Уровень безработицы, %						Неформальная занятость, %		Динамика заработной платы, %	
	1995	1998	2001	2008	2009	2016	2001	2016	2009 к 2008	2015 к 2014
РФ	9,5	13,2	9,1	6,3	8,4	5,5			96,5	91,0
Тип 1 Крупнейшие агломерации с минимальным уровнем безработицы и несущественным ростом в кризисы при значительном спаде заработной платы										
г. Москва	7	4,8	2,1	0,9	2,7	1,8	2,6	4,1	97,7	90,1
г. Санкт-Петербург	10,6	11,3	3,9	2	4,1	1,6	4,5	13,6	94,3	92,5
Московская обл.	7,9	9,9	5,5	2,8	4,9	3,3	9	10,4	96,5	91,1
Тип 2 "Середина": основная и переходные группы										
2а. Переходная к лучшим. Регионы с пониженным уровнем безработицы и более слабой ее реакцией на кризис с 2000-х гг. при значительном снижении заработной платы										
Белгородская обл.	6,1	11,2	6,5	4,1	4,8	4	25,8	19,5	93,3	93,2
Липецкая обл.	6,3	10,9	6,6	4,9	5,6	4	17,4	18,6	91,7	92,1
Самарская обл.	8	8,7	6	4,2	6,1	4,1	10,9	14,6	91,6	89,9
Калужская обл.	8,3	10,2	6	4,8	6,2	4,2	15,4	13,9	96,0	90,3
Тюменская обл.	6,9	14	10,4	6,5	6,8	4,6	12	12,1	92,6	91,4
Ленинградская обл.	10,2	14,9	6,9	6	7,2	4,6	11,4	18,8	92,0	92,2
2б. Основная группа										
респ. Мордовия	11,6	13,7	10,5	2,4	5,4	4,2	12,2	24,2	92,2	94,8
Тульская обл.	6,2	11,6	5,2	3,5	6,1	4,1	12,4	21,5	97,6	91,3
Новгородская обл.	10,2	14,8	6,4	4,9	6,4	4,9	16,9	23,3	96,8	90,8
Краснодарский край	9,3	16,3	10,7	4,8	7,2	5,8	18,7	28,5	101,5	89,9
Нижегородская обл.	8,7	9,2	8,3	5,6	7,4	4,3	15,7	22,1	98,1	90,0
Тверская обл.	8,2	11,3	7,8	5,1	7,7	5,8	17	22,4	97,4	89,3
Смоленская обл.	10,2	16,1	9,9	7,1	7,7	6,1	20,9	21,2	95,2	90,8

Продолжение таблицы 3

	Уровень безработицы, %						Неформальная занятость, %		Динамика заработной платы, %	
	1995	1998	2001	2008	2009	2016	2001	2016	2009 к 2008	2015 к 2014
Вологодская обл.	8,8	12,4	8,9	5,9	7,9	6,6	14,1	26,8	92,9	89,0
Пензенская обл.	13,9	17,3	13,9	7,8	7,9	4,6	31,1	33,6	99,9	90,7
Ярославская обл.	12,1	11,2	7,1	6	8	6,7	15,4	17,3	92,6	89,8
Челябинская обл.	8,2	12,4	8,7	4,4	8	7,1	8,7	19	91,7	93,8
Костромская обл.	9,4	11	6	5,1	8,3	5,5	11,3	27,1	96,7	90,1
Свердловская обл.	8,5	10,5	7,7	4,8	8,3	6,2	10,7	16,6	88,4	89,9
Ростовская обл.	8,5	15,6	12,9	6,6	8,4	5,8	14,6	30,4	98,7	91,3
респ. Татарстан	6,5	11,1	6,3	4,9	8,5	3,8	12,8	23,6	92,8	91,3
Еврейская авт.обл.	17	23,9	9,5	10,1	8,5	8,2	21,9	24,4	97,7	91,5
Воронежская обл.	8,2	9,7	9,6	5,3	8,6	4,5	13,4	21,4	97,0	89,1
Амурская обл.	13,4	16,2	12,2	5,1	8,7	5,9	11,1	18,8	101,1	88,0
Ставропольский край	9,4	16,2	9,8	7,8	8,7	5,7	19,3	29	101,4	88,9
Удмуртская респ.	11,6	12,6	7,5	7,9	8,7	5,2	14,3	25,9	96,0	92,1
Владимирская обл.	13,1	12,1	9,9	5,6	8,8	5,6	13,9	19,9	96,6	91,0
Курская обл.	6,1	10,3	10,4	6,4	8,8	4,3	18,9	19,5	94,6	89,8
Оренбургская обл.	7,5	12,7	8,5	7,1	8,8	4,9	18,7	27,1	101,6	92,0
Саратовская обл.	10,4	15,9	10	7,9	8,8	5,1	20,5	27	98,8	89,4
Ульяновская обл.	8,3	11,1	9	7,3	9	4,6	18	24,1	97,5	91,8
респ. Хакасия	8,7	9,6	8,8	7,3	9	6,3	18,5	28	98,9	91,3
Тамбовская обл.	10,6	12,6	12,4	9,2	9,1	4,5	23,5	25,7	100,1	90,9
Рязанская обл.	6,7	7,3	11,2	5,5	9,2	4,4	16,2	19,8	94,0	90,0
респ. Башкортостан	7,8	13,3	10,7	5,2	9,3	5,8	14,6	28,4	96,2	90,9
Красноярский край	9	16,5	9,7	6,5	9,5	6,1	14,5	22,2	96,9	93,6
Кемеровская обл.	6,6	12,4	10	6,7	9,7	7,9	8,6	16,6	93,9	92,0

Продолжение таблицы

	Уровень безработицы, %						Неформальная занятость, %		Динамика заработной платы, %	
	1995	1998	2001	2008	2009	2016	2001	2016	2009 к 2008	2015 к 2014
Приморский край	10	14,7	8,6	7,5	9,8	6	14,5	29,2	100,7	90,2
Орловская обл.	8	12,6	7,9	6	9,9	6,4	16,3	20,6	94,8	89,3
Астраханская обл.	14,7	15,8	10,5	7,5	10	7,6	19,5	26,5	102,1	89,9
Новосибирская обл.	10,1	13,5	12,4	7,3	10	7,4	13,1	15,5	95,7	90,4
Пермский край	9	12,7	6,9	8,5	10,1	5,8	12,9	22,9	91,9	92,0
Волгоградская обл.	11,5	14,2	9,8	8,1	10,4	6,8	17,8	22,7	99,4	91,8
Хабаровский край	11,4	12,5	10,3	8,7	10,5	5	13,4	9	95,6	88,8
Брянская обл.	9,4	15,6	10	6,5	10,7	4,6	18,1	21,5	95,1	89,0
Ивановская обл.	14,6	18,6	5,6	5,1	10,8	5,6	16,2	26,4	99,4	87,9
Калининградская обл.	9,2	16,8	9,6	8,7	10,9	6	19,1	29,5	92,8	90,8
Кировская обл.	9,2	13,1	7,7	7,3	10,9	5,4	22,6	25,7	98,2	92,1
Псковская обл.	12,2	15,9	10,3	6,8	11	6,7	18,1	20,1	100,3	87,8
Чувашская респ.	10,2	13,6	9,6	8,1	11,5	5,3	18,2	28,7	94,2	89,6
респ. Марий Эл	11,8	13,1	9,4	9,2	11,6	6	17,5	24,5	97,1	92,7
респ. Коми	10,9	17,6	14	7,3	11,8	8,7	9,4	17,2	101,5	89,2
Алтайский край	11,1	16,1	9,9	8,4	12,3	8,6	17,4	26,9	98,5	90,0
Курганская обл.	8,4	12,9	13,3	9,2	13,3	8,4	32,6	27,8	94,1	89,1
2в. Переходная к худшим. Проблемные регионы севера и востока с повышенным уровнем безработицы и слабой ее реакцией на кризисы с 2000-х годов при менее сильном спаде заработной платы только в кризис 2009 г.										
Магаданская обл.	9,7	17,9	11,7	7,3	6,6	4,4	17,7	18,7	97,7	92,8
Архангельская обл.	11	14,6	8,8	7	7,2	7,1	11,7	23,6	99,6	92,7
Мурманская обл.	12,4	21,1	12,8	7	7,6	7,7	11,4	10,1	99,1	92,0
Камчатский край	6,8	17,8	14,5	8,9	7,7	4,1	15,4	18,2	101,3	96,2
Омская обл.	5,4	15,4	10	8	8,5	7,2	19,4	36,2	98,8	91,2

Продолжение таблицы 3

	Уровень безработицы, %						Неформальная занятость, %		Динамика заработной платы, %	
	1995	1998	2001	2008	2009	2016	2001	2016	2009 к 2008	2015 к 2014
респ. Саха (Якутия)	7,1	13,4	8,2	9	8,7	7,2	11,6	18,7	99,6	95,6
Томская обл.	7,9	14,7	9,8	8	8,7	7,2	16	25,1	99,0	92,7
респ. Карелия	13,2	16,6	8,7	8,4	10	9,2	8,2	18	96,8	91,4
Сахалинская обл.	11,3	17,4	12	8,1	10	6,3	12,2	20,4	95,9	99,8
Иркутская обл.	8,9	13,6	10,9	8,7	10,8	8,8	18,6	25,1	95,3	91,3
респ. Бурятия	15,1	22	18,5	11,6	14,1	9,6	21,5	28,7	100,0	89,4
Тип 3. Наиболее проблемные регионы с высоким уровнем безработицы и неформальной занятости, слабой реакцией безработицы на кризисы, более сильным снижением заработной платы только в кризис 2015 г. (достоверность данных относительна)										
респ. Адыгея	12,4	15,6	14,1	7,7	7,9	9	21,1	33	102,6	91,8
респ. Северная Осетия	23,3	26,2	16,7	10,1	10,6	9,9	21,7	34,3	105,7	90,9
Забайкальский край	9,2	19,8	14,4	14,9	12,2	10,8	15	22,4	96,6	90,1
Карачаево-Черкесская респ.	27,4	25,5	18,6	16	12,2	14,4	33,9	32,4	99,1	89,0
респ. Дагестан	25,3	30	28,8	13,4	13,2	10,9	37,9	55,7	105,4	90,1
респ. Алтай	9,9	18	9,7	12,6	13,9	12	15,9	42,9	100,4	88,4
Кабардино-Балкарская респ.	14,3	23,9	16,8	18,3	14,4	10,3	29	50,4	104,9	88,3
респ. Калмыкия	22,2	31,3	19,1	16	16,6	10,6	34,1	37,5	107,4	90,2
респ. Тыва	21,4	19,6	23,9	19,2	21,5	16,6	17	30,7	106,8	90,5
респ. Ингушетия	43,1	50,9	34,9	55	52,9	30,2	20,3	50,1	109,8	85,1

* Ранжирование регионов внутри типов и групп сделано по уровню безработицы по МОТ в 2009 г.

4 Политика в области занятости: возможные меры

Данный раздел посвящен анализу политики в области занятости в России и зарубежных странах в контексте экономической ситуации в этих странах, а также формированию на основании проведенного анализа мер по улучшению ситуации на российском рынке труда.

Сначала кратко опишем, какие меры государственной политики применяются различными государствами для снижения напряженности на рынке труда. Традиционно государственная политика, направленная на поддержание стабильного уровня занятости и поддержку безработных, разделяется на активную и пассивную. Пассивная политика предполагает материальную поддержку безработных, предоставление им дополнительного источника дохода в условиях отсутствия трудовых доходов, в то время как активная направлена на то, чтобы сократить период безработицы, помешать ей стать застойной или перейти в скрытую форму. Пассивная политика позволяет сгладить социальное напряжение на рынке труда, снизить проблемы бедности, но может способствовать более длительному нахождению индивидов в статусе безработных. С другой стороны, активная политика направлена на более эффективный и быстрый поиск работы и улучшение уровня соответствия между новыми работниками и рабочими местами (мэтчинг). К сожалению, ряд исследований показывает довольно слабую эффективность многих программ активной политики [38, 39].

Специалисты ОЭСР для оценки расходов государства на поддержание занятости разделяют все расходы на восемь общих категорий:

1. Содержание государственных служб занятости – включает расходы на основные услуги, предоставленные этими институтами: информационные услуги по открытым вакансиям, консультирование безработных или потенциальных безработных по вопросам трудоустройства, финансирование издержек, связанных с поиском работы индивидами, и другие услуги, а также финансирование прочих расходов.

2. Затраты на обучение – включает услуги по обучению и переобучению в профессиональных образовательных организациях (институциональное обучение) или непосредственно на рабочем месте, а также интегрированное (смешанное) обучение.

3. Стимулирование занятости – различные варианты программ, по которым осуществляются краткосрочные бонусные платежи безработному, если он согласиться выйти на работу. Например, они могут покрыть его расходы на переезд в другой населенный пункт.

4. Поддержка занятости и реабилитация безработных – заключается в субсидировании фирм для принятия на работу индивидов с постоянным или долговременным снижением занятости. С другой стороны, если таким образом государство полностью оплачивает расходы на работника – это считается социальной политикой, а не политикой по поддержанию занятости.

5. Создание рабочих мест – предполагает создание дополнительных работ, обычно в бюджетном или некоммерческом секторе для имеющих длительный стаж безработицы или таких индивидов, которые сталкиваются с трудностями при поиске работы.

6. Стимулирование открытия стартапов – стимулирование безработных к открытию собственного бизнеса.

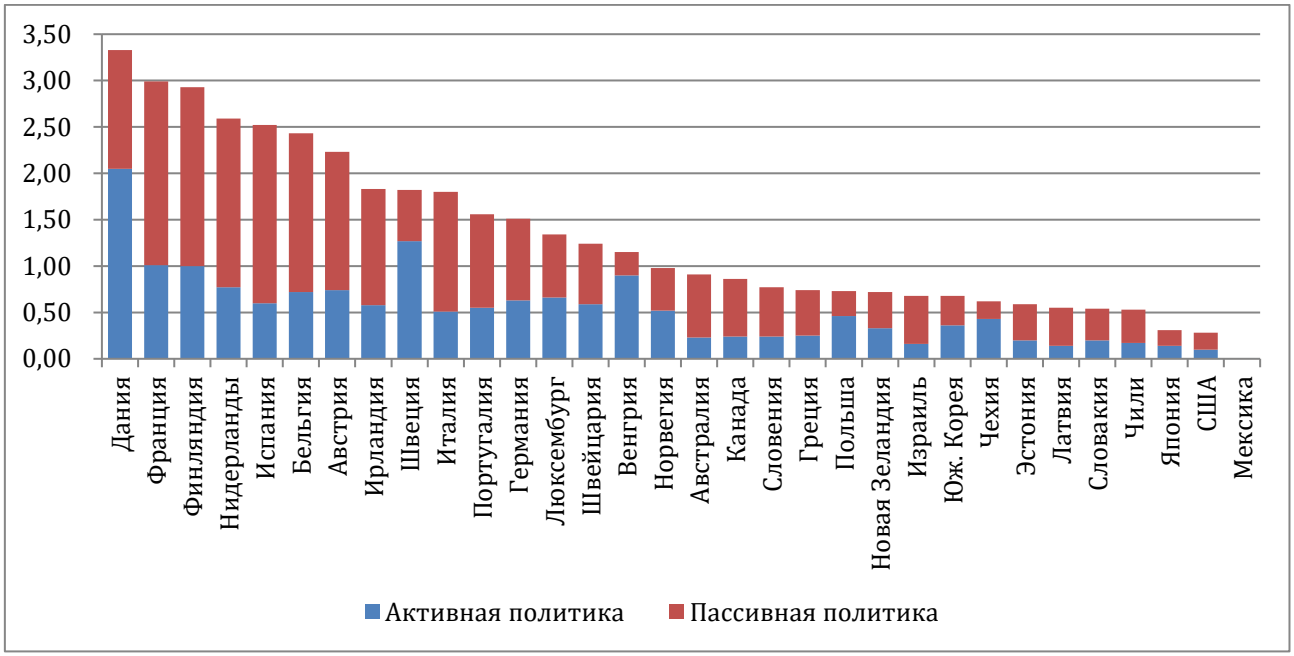
7. Досрочный выход на пенсию – распространенная во многих странах практика выплаты трудовых пенсий до наступления пенсионного возраста, если индивид предпенсионного возраста не может найти работу.

8. Поддержка доходов по безработице – включает пособия по безработице/временной занятости, страхование от нее, компенсации при сокращении штатов или банкротстве и другие выплаты.

Первые шесть категорий относятся к активной политике занятости, последние – к пассивной.

По оценкам специалистов из статистического бюро ОЭСР, в этих странах в среднем расходы государства на политику занятости составляли 1,3% от ВВП (Источник: OECD-Stat

Рисунок 22). Наибольшие расходы государства на «нужды» рынка труда в 2015 году отмечались в Дании (3,3%), Франции (3,0%) и Финляндии (2,9%). Наименьшие – в Мексике (0,01%), США (0,28%), Японии (0,32%).



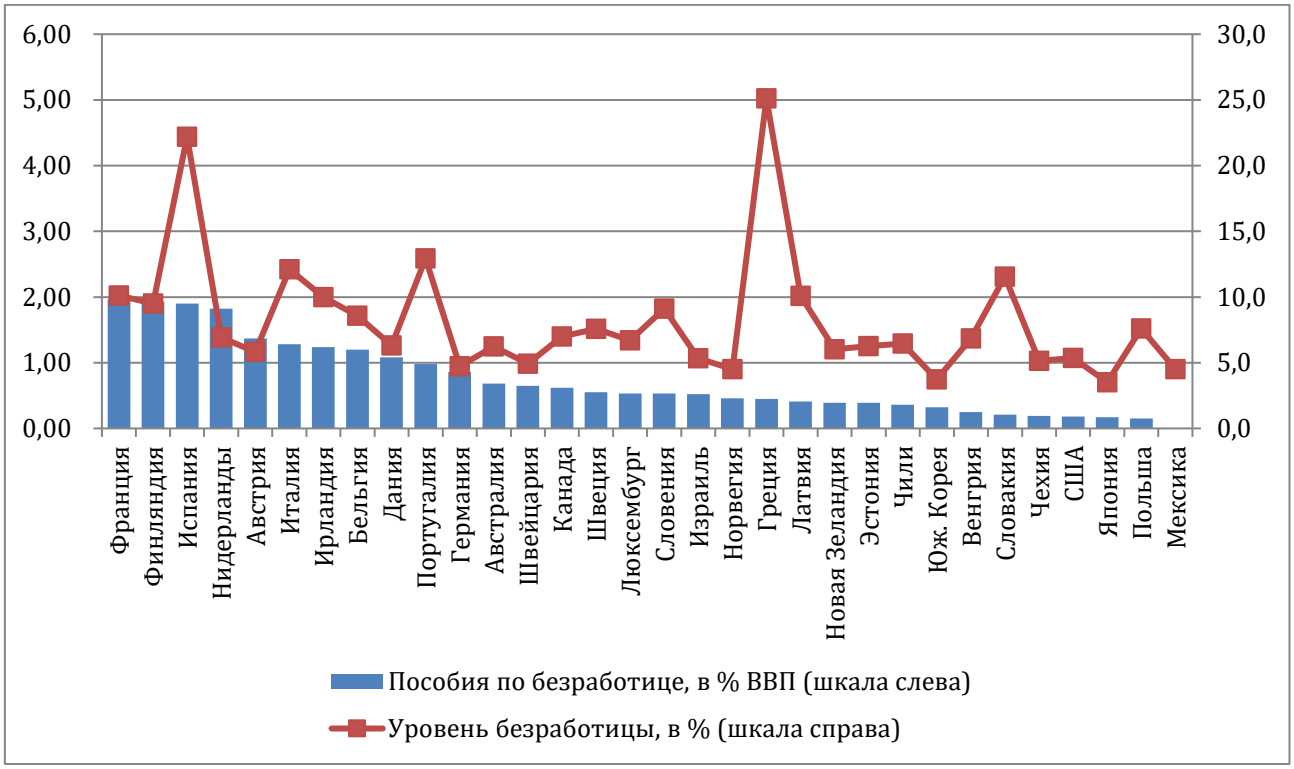
Источник: OECD-Stat

Рисунок 22 – Расходы государства на проведение политике на рынке труда в 2015 году, в % от ВВП

При этом основные расходы большинства государств направлены на пассивную политику, в среднем на нее тратится около 60% всех расходов. Только в Дании, Швеции, Норвегии, Южной Корее, Чехии и Польше более половины всех расходов направлены на активную политику в области занятости.

Если рассматривать расходы на пассивную политику, то лишь в Дании, Бельгии, Австрии, Люксембурге, Польше и Словакии значительные средства (более 0,1% ВВП) тратятся на досрочные пенсии безработным. Таким образом, основным инструментом поддержки безработных в ОЭСР являются различные виды пособий, то есть основная цель политики занятости в этих странах является снижение социального напряжения, а не активная борьба с безработицей. При этом, как показано на рисунке ниже, расходы на пособия довольно слабо коррелируют с уровнем безработицы (по методологии МОТ)[5] и скорее определяются особенностями социальной политики в стране.

[5] Коэффициент корреляции – 0,35.

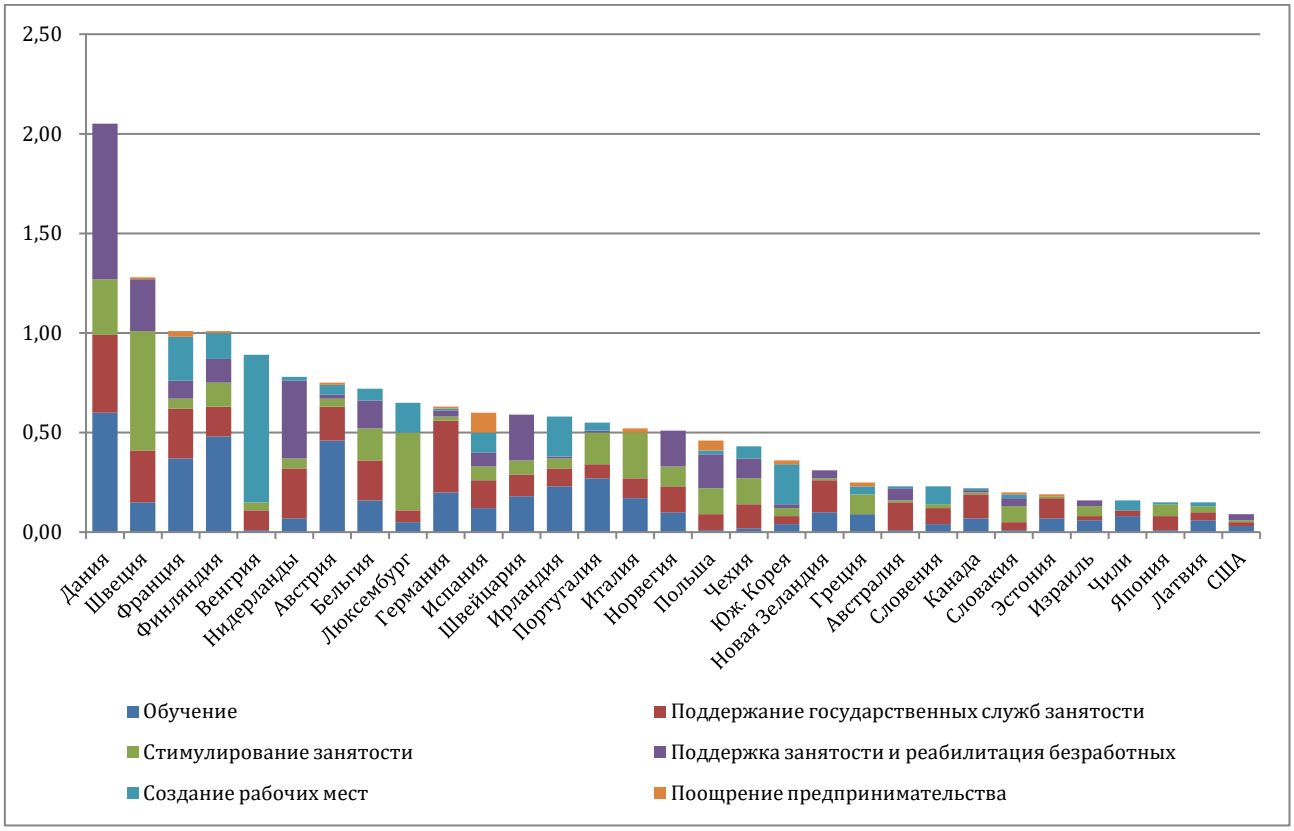


Источник: OECD-Stat

Рисунок 23 – Пособия по безработице и уровень безработицы в 2015 году

Как было показано выше, набор мер активной политики в области занятости обширен. Это связано с тем, что различные меры позволяют помочь различным группам безработных найти работу: для одних требуется переобучение, тогда как для других – компенсация издержек для работодателя (например, при приеме на работу инвалидов).

Представленные ниже график и таблица показывает, что государства ОЭСР используют различные сочетания данных мер активной политики и выделить общий тренд довольно сложно. Наименее популярной мерой является поощрение предпринимательства, тогда как расходы на все остальные в среднем близки. Чуть больше средств тратится на обучение и услуги государственных служб занятости, чуть меньше – на поддержку занятости и реабилитацию, а также на создание дополнительных рабочих мест. В наибольшей степени активную политику в области занятости проводят страны Скандинавии и Центральной Европы, в наименьшей – англосаксонские страны и страны восточной Европы.



Источник: OECD-Stat

Рисунок 24 – Расходы на активную политику в сфере занятости в 2015 году, в % ВВП

Таблица 3 – Расходы на активную политику в сфере занятости в 2015 году, в % ВВП

	Обучение	Поддержание государственных служб занятости	Стимулирование занятости	Поддержка занятости и реабилитация безработных	Создание рабочих мест	Поощрение предпринимательства	Итого
Дания	0,60	0,39	0,28	0,78	0,00	0,00	2,05
Швеция	0,15	0,26	0,60	0,26	0,00	0,01	1,28
Франция	0,37	0,25	0,05	0,09	0,22	0,03	1,01
Финляндия	0,48	0,15	0,12	0,12	0,13	0,01	1,01
Венгрия	0,01	0,10	0,04	0,00	0,74	0,00	0,89
Нидерланды	0,07	0,25	0,05	0,39	0,02	0,00	0,78
Австрия	0,46	0,17	0,04	0,02	0,05	0,01	0,75
Бельгия	0,16	0,20	0,16	0,14	0,06	0,00	0,72
Люксембург	0,05	0,06	0,39	0,00	0,15	0,00	0,65
Германия	0,20	0,36	0,02	0,03	0,01	0,01	0,63
Испания	0,12	0,14	0,07	0,07	0,10	0,10	0,60
Швейцария	0,18	0,11	0,07	0,23	0,00	0,00	0,59
Ирландия	0,23	0,09	0,05	0,01	0,20	0,00	0,58
Португалия	0,27	0,07	0,16	0,01	0,04	0,00	0,55
Италия	0,17	0,10	0,23	0,00	0,00	0,02	0,52
Норвегия	0,10	0,13	0,10	0,18	0,00	0,00	0,51
Польша	0,01	0,08	0,13	0,17	0,02	0,05	0,46
Чехия	0,02	0,12	0,13	0,10	0,06	0,00	0,43
Юж. Корея	0,04	0,04	0,04	0,02	0,20	0,02	0,36
Новая Зеландия	0,10	0,16	0,01	0,04	0,00	0,00	0,31
Греция	0,09	0,00	0,10	0,00	0,04	0,02	0,25
Австралия	0,01	0,14	0,01	0,06	0,01	0,00	0,23
Словения	0,04	0,08	0,02	0,00	0,09	0,00	0,23
Канада	0,07	0,12	0,01	0,01	0,01	0,00	0,22
Словакия	0,01	0,04	0,08	0,04	0,02	0,01	0,20
Эстония	0,07	0,10	0,01	0,00	0,00	0,01	0,19
Израиль	0,06	0,02	0,05	0,03	0,00	0,00	0,16
Чили	0,08	0,03	0,00	0,00	0,05	0,00	0,16
Япония	0,01	0,07	0,06	0,00	0,01	0,00	0,15
Латвия	0,06	0,04	0,03	0,00	0,02	0,00	0,15
США	0,03	0,02	0,01	0,03	0,00	0,00	0,09

Как изменились расходы государства на политику занятости в ОЭСР во время мирового финансового кризиса? В 2008-2009 годах во всех представленных странах отмечался рост расходов государства на функционирование рынка труда. Сильнее всего они увеличились в Ирландии и Эстонии (+1,3 п.п.), Испании (+1,1 п.п.), слабее всего – в Мексике, Польше и Чили. В среднем по странам ОЭСР прирост в 2009 году составил 0,5 п.п. или 158% относительно уровня 2008 года (Рисунок 25). При этом основные средства были направлены на увеличение расходов на пособия по безработице, что связано с резким увеличением численности безработных в этих странах. Таким образом, повышение данных расходов связано в первую очередь с притоком дополнительных безработных (корреляция между ростом безработицы и ростом расходов: 0,68) и соответствующим ростом расходов на пособия для них. Лишь в Японии, Южной Корее и Польше более 50% всего роста расходов было связано с активной политикой.

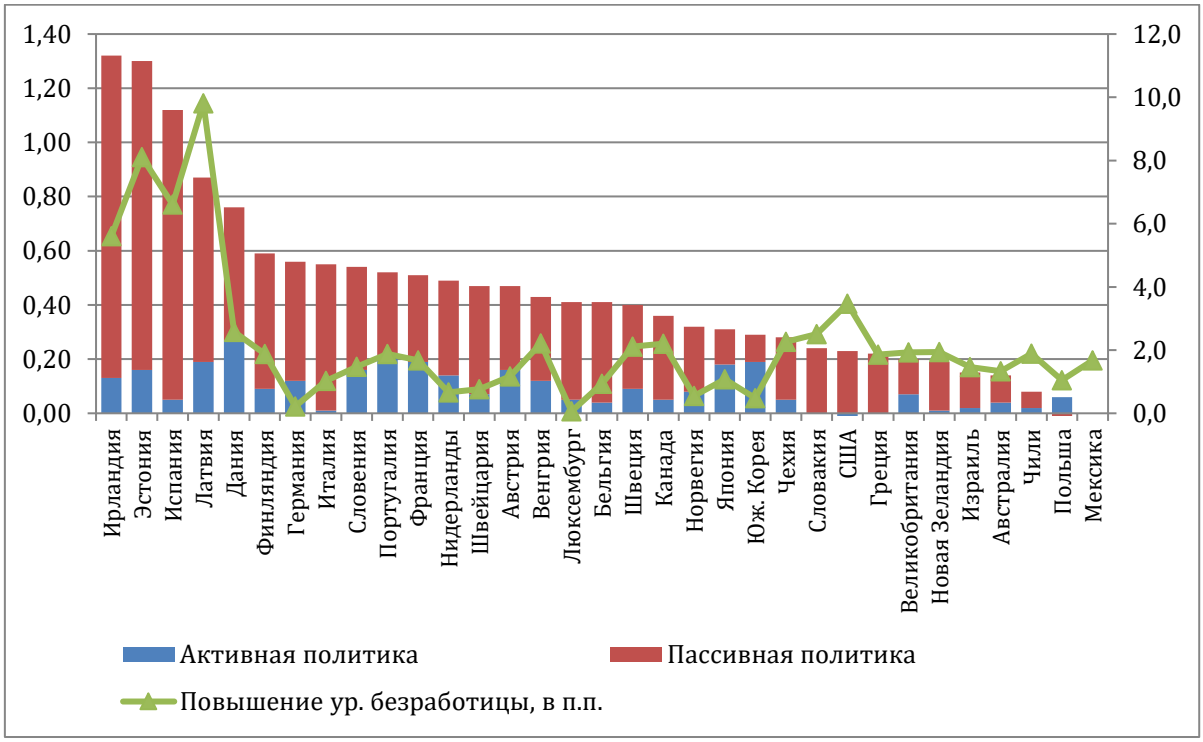


Рисунок 25 – Изменение расходов государства на поддержание рынка труда и повышение уровня безработицы за 2008-2009 года, в п.п.

В России уровень расходов на политику в области занятости существенно ниже, чем в странах ОЭСР. Как показано в исследовании Аналитического Центра при Правительстве Российской Федерации, расходы в данной области относительно ВВП более чем в 11 раз ниже, чем в среднем по странам ОЭСР [40]. Это и не удивительно:

с 2009 года пособия по безработице варьируются в пределах от 850 до 4900 рублей в месяц, что даже при максимальном лимите составляет не более 12,5% от средней заработной платы 2016 года. При этом и активные меры в России также практически не используются: на это тратится только 0,002% от ВВП (в странах ОЭСР – 0,57%). В результате доля зарегистрированных в службе занятости лиц, получающих пособие по безработице, в 4-5 раз меньше, чем численность безработных по методологии МОТ.

С другой стороны, как показывает большой ряд исследований, жесткость законодательства о защите занятости (ЗЗЗ) является одним из наиболее важных факторов, определяющих поведение основных характеристик рынка труда в различные моменты бизнес цикла. Под таким законодательством понимаются нормы, определяющие сложность найма и увольнения сотрудников, а также возможности для работодателей принимать сотрудников на нестандартные формы занятости (неполную занятость, срочные трудовые договора или использовать заемную занятость). Как указывают эксперты ОЭСР: «Слишком жесткое законодательство о защите занятости в отношении стандартных занятых делает рынок труда менее устойчивым» [41]. С другой стороны, высокий уровень жесткости дает более сильные гарантии для работников.

Эксперты ОЭСР используют специальный индекс, который оценивает законодательство на степень жесткости. На рисунке ниже представлены значения индекса для стран ОЭСР и России в 2000 и 2013 годах[6].

[6] Для России данный индекс начал оцениваться только с 2008 года.

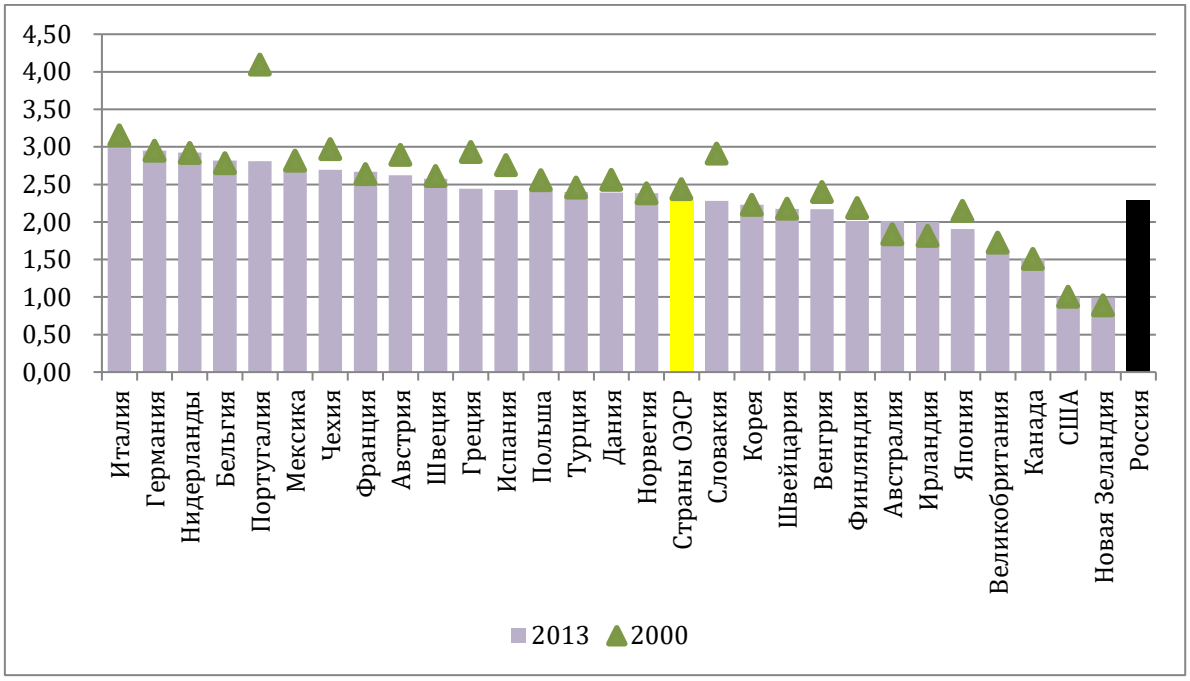


Рисунок 26 – Индекс жесткости законодательства о защите занятости в 2000 и 2013 годах в странах ОЭСР и России

В среднем за 13 лет жесткость законодательства о защите занятости в странах ОЭСР снизилась с 2,44 до 2,29. Наиболее значительное снижение наблюдалось в Португалии, Греции, Словакии и Японии. Лишь в Австралии, Ирландии и Новой Зеландии данный индекс вырос, однако в 2000 году в этих странах он был существенно ниже среднего. В целом, наблюдается процесс унификации законодательства между различными странами, в результате стандартное отклонение по данному индексу между представленными странами сократилось с 0,65 в 2000 году до 0,52 в 2013 году.

Как показывает рисунок ниже, высокая жесткость законодательства о защите занятости действительно коррелирует с ростом безработицы: в странах с более низким индексом рост безработицы в 2008-2009 годах был выше. Однако коэффициент корреляции не столь высок, всего -0,37.

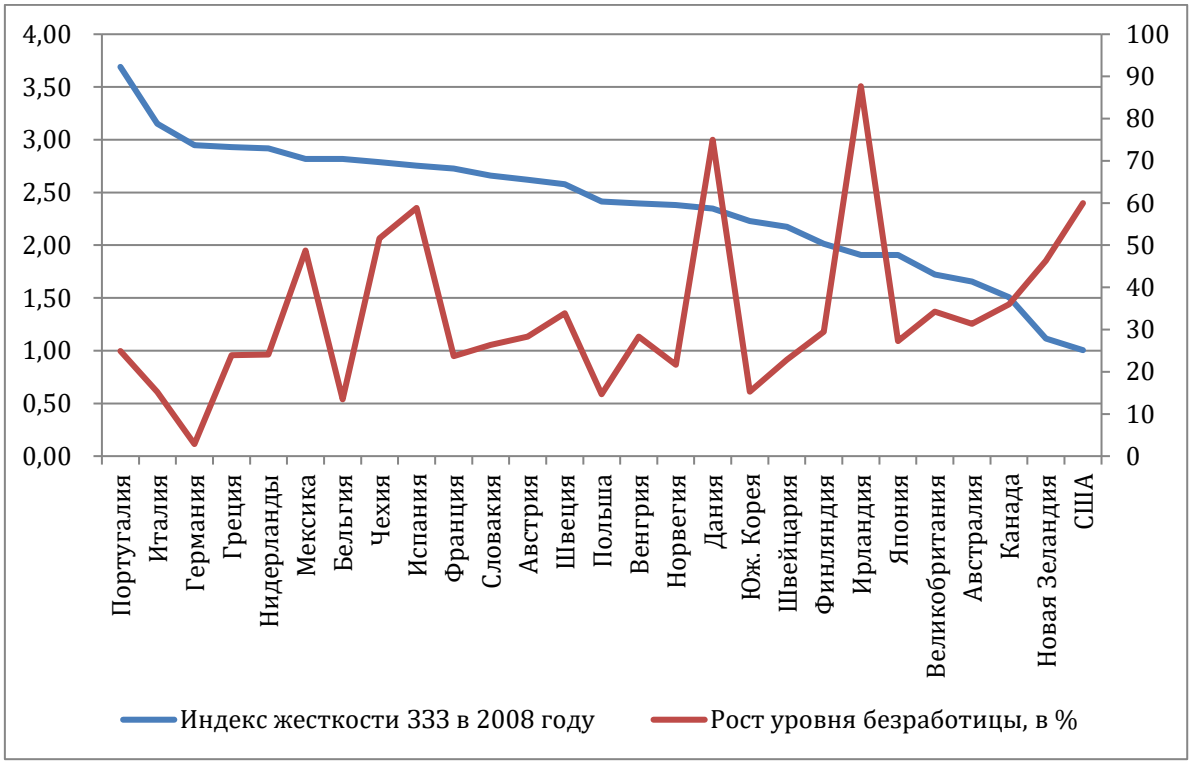


Рисунок 27 – Индекс жесткости ЗЗЗ в 2008 году и рост уровня безработицы в 2008-2009 годах

Таким образом, зарубежный опыт в области политики поддержания занятости и жесткости ЗЗЗ позволяет сделать несколько выводов:

1. Пассивные меры (в первую очередь, выплата пособий по безработице и страхование от нее) в зарубежных странах распространены гораздо больше, чем активные.

2. Исследования показывают, что многие меры активной политики в области занятости оказывается малоэффективными, и поэтому требуют пересмотра.

3. Слишком жесткое законодательство о защите занятости приводит к тому, что рынок труда становится менее устойчивым к кризисам.

4. Рост расходов на государственную политику на рынке труда во время мирового финансового кризиса 2008-2009 годов связан с увеличением численности безработных и соответствующими расходами по поддержанию их доходов, тогда как расходы по активным программам на рынке труда в расчете на одного безработного снизились.

На основании краткого анализа систем поддержки занятости в развитых странах и сравнение их с Россией можно предложить несколько мер, позволяющих

улучшить стабильность на рынке труда на различных этапах бизнес циклов. Как показывает анализ в предыдущих разделах, основная подстройка к кризисам на российском рынке труда происходит через заработные платы, но не через показатели занятости. Хотя это позволяет избежать массовой безработицы, в отсутствии качественной системы поддержки положение безработных оказывается значительно худших условиях, чем в странах ОЭСР. Помимо этого, российская модель рынка труда снижает стимулы для предприятий меняться во время кризиса. Традиционно кризисы позволяют избавиться от неэффективных предприятий и приводят к последующему оздоровлению экономики. В России, однако, эта функция не выполняется. Для изменения данной ситуации нами предлагается:

1. Либерализовать Трудовой кодекс в России, облегчив возможности для работодателей нанимать работников на нестандартные формы занятости (срочный трудовой контракт, временную занятость, заемную занятость), а также снизить издержки на увольнение работников.

2. Одновременно усилить работу государственных служб занятости: во-первых, увеличить размеры пособий по безработице и ввести государственное страхование от безработицы, во-вторых, увеличить расходы на активные программы занятости, расширить список программ, основываясь на зарубежных исследованиях, оценивающих их эффективность. Помимо этого, предлагается применять современные методы оценки эффективности различных программ занятости перед введением этих программ. Для этого необходимо использовать механику рандомизированного эксперимента.

3. Анализ особенностей российского рынка труда на региональном уровне, проделанный в предыдущих разделах, показывает существенные различия в гибкости рынков труда регионов. Значительная дифференциация должна поддерживаться децентрализацией политики на рынке труда. Не только минимальная заработная плата, но и размеры пособий по безработице, а также программы по содействию занятости должны приниматься на региональном уровне.

4. Наконец, важной проблемой остается неполнота статистических данных по рынку труда. Многие характеристики рынка труда доступны только для работников средних и крупных предприятий, которые составляют около половины всех занятых в России. Данные про особенности занятости в неформальном секторе, где занято около 20% рабочей силы, скудны: раз в год рассчитывается средняя заработная плата,

учитывающая занятость в этом секторе, доступны отдельные социально-демографические характеристики занятых в нем. Данные обследования рабочей силы открыты только за период 2010-2015 годов, хотя само обследование проводится ежегодно с 1992 года. Таким образом, необходимо улучшать качество данных по рынку труда в России.

Заключение

Анализ динамики основных характеристик рынка труда в ответ на экономические кризисы в стране показывает, что существуют как общие паттерны, так и отличительные особенности влияния кризисов на других рынках на рынок труда. Основное отличие заключается в самих экономических спадах, их глубине и продолжительности. Чем сильнее было снижение и дольше был период падения, тем серьезнее реагировал рынок труда на подобные изменения. В этом плане современная экономическая история России представляет возможность рассматривать каждый кризис как уникальное явление. Экономический спад 1990-ых годов был наиболее затяжным и отличался невероятный глубиной, поэтому и рынок труда затронул сильнее всего. Только к 2006 году ВВП удалось вернуть к уровню 1991 года. Кризис 2008-2009 годов, хоть и был достаточно сильным, продолжался всего два квартала, поэтому и падение было относительно меньшим, и восстановительный период закончился в 2012 году. Наконец экономический спад, начавшийся в четвертом квартале 2014 года, наоборот оказался относительно небольшим по глубине, но более продолжительным. Лишь в четвертом квартале 2016 года Росстат показывает повышение уровня ВВП относительно соответствующего периода 2015 года.

Основной подстройкой российского рынка труда в ответ на падение экономической активности является, с одной стороны, снижение занятости (и соответствующий рост безработицы), с другой стороны, уменьшение заработных плат. Хотя подобные механизмы подстройки являются стандартными практически для всех стран мира, обычно один из них является ведущим, тогда как второй может оказаться практически не задействованным. В США основным механизмом исторически был рост безработицы, при этом реальные заработные платы оставались слабо проциклическими [42]. Однако в России динамика заработных плат намного превосходит изменения в занятости и безработице. Это характерно для ситуации 1990-ых годов, когда при росте уровня безработицы с 5,2% до 13,3%, реальные заработные платы снизились до 33% от уровня 1991 года. В 2015 году перекос оказался еще более значимым: безработица выросла с 5,2% до 5,6%, тогда как заработные платы снизились на 9,0%. Несколько нетипичной для российского рынка труда оказалась ситуация 2008-2009 годов: безработица выросла с 6,2% до 8,3%, тогда как заработные платы сократились только на 3,6%.

Помимо роста безработицы экономический спад провоцирует снижение часов работы и перевод части сотрудников на неполный рабочий день. Особенно активно работодатели переводили работников на неполный рабочий день в период 1990-ых годов. Однако этот механизм не является основным для российского рынка труда с начала 2000-ых годов.

По-настоящему напряженная ситуация на рынке труда наблюдалась в 1990-ые годы, как показывает статистика по забастовкам. С 2006 года и по настоящий момент забастовки являются единичным явлением, не характерным для российского рынка труда. Во многом это связано с практически полным исчезновением явления задержек по заработной плате, более высоким уровнем заработных плат, меньшим страхом потерять работу, чем в 1990-ые годы.

Анализ региональных данных за весь рассматриваемый период показал, что наиболее четко выделяются два "полярных" типа: наименее развитые республики и две крупнейшие агломерации страны.

- *Федеральные города* имеют самые развитые рынки труда и минимальный уровень безработицы и неформальной занятости. Кризисная динамика в них заметна, но при росте уровня безработицы он сохраняется в пределах низких значений. При этом снижение уровня заработной платы более ощутимо и близко к среднему по стране. К этому типу относятся Москва, Санкт-Петербург и Московская область.

- Рынки труда *слаборазвитых регионов* являются самыми проблемными, они имеют высокий уровень безработицы и неформальной занятости и поэтому, в соответствии с теорией, значительно слабее реагируют на кризисы – в этих регионах и так все плохо. Они слабо реагируют и на экономический рост, поскольку в слаборазвитых регионах создается мало новых рабочих мест, а демографическое давление велико. К этому типу относят многие республики Северного Кавказа, Забайкальский край, республики Сибири: Алтай, Тыву.

- Между двумя "полюсами" находится обширная *"середина"*, включающая остальные регионы страны, которые можно условно разделить на три категории:

  - *Первая* – небольшое число относительно развитых регионов разной специализации со средним или пониженным уровнем безработицы еще до кризиса 2009 г. и менее значительным ростом в кризис, менее распространенной неформальной занятостью. К середине 2010-х все они имели низкий уровень

безработицы. В эту группу входит ведущий регион ТЭК – Тюменская область, Ленинградская область, некоторые относительно развитые регионы Центра и Черноземья.

- *Вторая* – это именно "середина", самая большая по численности и наиболее трудно разделимая. В этой большой группе преобладают индустриальные регионы разных частей страны с выраженной реакцией на кризис 2009 г. Перед кризисом уровень безработицы в большинстве из них был повышенным или средним. Реакция рынка труда оказалась сильной во многом из-за специализации регионов на тех отраслях, которые имели более сильный кризисный спад.

- *Третья* – проблемные рынки труда регионов севера и востока страны с повышенным уровнем безработицы, в том числе до кризиса 2009 г. Как следствие, реакция на кризис была более слабой реакцией в соответствии с теорией.

На основании проведенного анализа предлагается реализовать следующие меры, направленные на улучшение ситуации на российском рынке труда:

1. Либерализовать Трудовой кодекс в России, облегчив возможности для работодателей нанимать работников на нестандартные формы занятости (срочный трудовой контракт, временную занятость, заемную занятость), а также снизить издержки на увольнение работников.

2. Одновременно усилить работу государственных служб занятости: во-первых, увеличить размеры пособий по безработице и ввести государственное страхование от безработицы, во-вторых, увеличить расходы на активные программы занятости, расширить список программ, основываясь на современных методах оценки их эффективности.

3. Значительная региональная дифференциация рынков труда в России должна поддерживаться децентрализацией политики на рынке труда. Не только минимальная заработная плата, но и размеры пособий по безработице, а также программы по содействию занятости должны приниматься на региональном уровне.

4. Важной проблемой остается неполнота статистических данных по рынку труда. Многие характеристики рынка труда доступны только для работников средних

и крупных предприятий. Данные про особенности занятости в неформальном секторе скудны, микроданные обследования рабочей силы открыты только за период 2010-2015 годов, хотя само обследование проводится ежегодно с 1992 года. Таким образом, необходимо улучшать качество данных по рынку труда в России.

Список использованных источников

1. IMF (International Monetary Fund), World Bank, OECD, and EBRD. 1991. A Study of the Soviet Economy, vol. 2. Washington, DC: IMF.
2. Clarke S. (ed.). Structural adjustment without mass unemployment?: lessons from Russia. – Cheltenham : E. Elgar, 1998.
3. Капелюшников Р.И. Российский рынок труда: адаптация без реструктуризации. / М.: ГУ ВШЭ, 2001.- 309 с.
4. Layard, Richard, and Andrea Richter. 1995a. “Labour Market Adjustment—The Russian Way.” In Russian Economic Reform at Risk, Ed. Anders Aslund. London: Pinter, 119–48.
5. Gimpelson V. E., Kapeliushnikov R. Labor Market Adjustment: Is Russia Different?, in: The Oxford Handbook of the Russian Economy / Ed. by S. Weber, M. V. Alexeev. Oxford : Oxford University Press, 2013.
6. Commander S., Schankerman M. Enterprise restructuring and social benefits //Economics of Transition. – 1997. – Т. 5. – №. 1. – С. 1-24.
7. Commander S., Tolstopiatenko A. Unemployment, restructuring and the pace of transition //Lessons from the Economic Transition. – Springer Netherlands, 1997. – С. 331-350.
8. Паппэ Я. Ш., Галухина Я. С. Российский крупный бизнес: первые 15 лет экономические хроники, 1993-2008. – Высшая школа экономики, 2009.
9. Standing G. The Disappearing Men: Myths and Distortions of Russian Unemployment and Women's Employment //Geneva: International Labour Organisation, January. – 1998.
10. Соболева И. Скрытые формы безработицы в России //М., Институт экономики РАН, Центр исследований рынка труда. – 1997.
11. Мартьянов В. С. Социальная стратификация современных обществ: от экономических классов к рентным группам? //Социологические исследования. – 2016. – Т. 10. – №. 10. – С. 139-148.
12. Отходники : [монография] / Плюснин Ю. М. [и др.]. –М. : Новый Хронограф, 2013. –364 с. –ISBN 978-5-94881-239-7
13. Layard R., Richter A. How much unemployment is needed for restructing: the Russian experience //Economics of transition. – 1995. – Т. 3. – №. 1. – С. 39-58.

14. Brown J. D., Earle J. S. Gross job flows in Russian industry before and after reforms: Has destruction become more creative? //Journal of Comparative Economics. – 2002. – Т. 30. – №. 1. – С. 96-133.

15. Ахундова О. В., Коровкин А. Г., Королев И. Б. Взаимосвязь динамики ВВП и безработицы: теоретический и практический анализ //Научные труды: Институт народнохозяйственного прогнозирования РАН. – 2005. – №. 3.

16. Вакуленко Е. С., Гурвич Е. Т. Взаимосвязь ВВП, безработицы и занятости: углубленный анализ закона Оукена для России //Вопросы экономики. – 2015. – №. 3. – С. 5-27.

17. Вакуленко Е. С., Гурвич Е. Т. Гибкость реальной заработной платы в России: сравнительный анализ // Журнал Новой экономической ассоциации – №3(31). - 2016. – С. 67-92.

18. Plekhanov S. Real Wage Cyclicality in Russia. Evidence from RLMS. Draft. // School of Economics. - The University of Edinburgh – 2013.

19. Гимпельсон В. Е. Экономическая активность населения России в 1990-е годы //М.: ГУ ВШЭ Препринт WP3/2002/01. Серия WP3. Проблемы рынка труда http://new. hse. ru/sites/infospace/podrazd/uvp/id/preprints/DocLib/WP3_2002_01. pdf. – 2001.

20. Ицхоки О. Валютный кризис 2014-2015 годов // Ведомости. https://www.vedomosti.ru/opinion/articles/2015/01/12/valyutnyj-krizis-20142015-gg. – 2015

21. Официальная статистическая методология формирования системы показателей трудовой деятельности, занятости и недоиспользования рабочей силы, рекомендованных 19-ой Международной конференцией статистиков труда, утвержденая приказом Росстата от 31.12.2015г. №680

22. Рощин С.Ю. Экономическая активность населения старшего возраста. М. 1999

23. Методологические положения по статистике. Вып. 4./ Госкомстат России. – М., 2003. – 248 с.

24. Обзор занятости в России. Выпуск 1 (1991-2000 гг.). М.: ТЕИС. 2002.

25. Konings J., Lehmann H., Schaffer M. E. Job creation and job destruction in a transition economy: Ownership, firm size, and gross job flows in Polish manufacturing 1988–1991 //Labour Economics. – 1996. – Т. 3. – №. 3. – С. 299-317.

26. Методологические положения по статистике. Вып. 3./ Госкомстат России. – М., 2000.

27. Коммандер С., Емцов Р. Характеристики безработных // Бедность в России / Под. ред. Дж. Клугман. Вашингтон: Всемирный банк, 1998.
28. Lehmann H., Muravyev Alexander. How Important Are Labor Market Institutions for Labor Market Performance in Transition Countries? // Economics of Transition. 2012. Vol. 20. No. 2. P. 235-269.
29. Гимпельсон В. Е., Капелюшников Р. И. Российская модель рынка труда: ценовое измерение // В кн.: Заработная плата в России: эволюция и дифференциация / Под общ. ред.: А. В. Полетаев. Издание 2. М. : Издательский дом ГУ-ВШЭ, 2008. Гл. 1. С. 18-96.
30. Российский рынок труда: тенденции, институты, структурные изменения / Под. ред.: В. Гимпельсон, Р. Капелюшников, С. Рощин. – 2017. URL: https://www.hse.ru/data/2017/03/22/1170077643/Doklad_trud.pdf
31. Механизмы российского рынка труда / Под. ред. Е.Т. Гурвича, Е.С. Вакуленко. – М.:Издательский дом «Дело» РАНХиГС, 2016. – 560 с.
32. Капелюшников Р. И. Производительность и оплата труда: немного простой арифметики //Вопросы экономики. – 2014. – №. 3. – С. 36-61.
33. Clarke S., Varshavskaya L., Alasheev S., & Karelina M. The Myth of the Urban Peasant //Work, Employment & Society. – 2000. – Т. 14. – №. 3. – С. 481-499.
34. Tachibanaki T. Labour market flexibility in Japan in comparison with Europe and the US //European Economic Review. – 1987. – Т. 31. – №. 3. – С. 647-678.
35. OECD (2016), OECD Employment Outlook 2016, OECD Publishing, Paris. DOI: http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2016-en
36. В тени регулирования: неформальность на российском рынке труда/ под ред. В.Е. Гимпельсона, Р.И. Капелюшникова; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2014. – 535 с.
37. Козина И. М. Забастовки в современной России // Социологические исследования. 2009. № 9. С. 13-24.
38. Kluve, J., The effectiveness of European active labor market policy. // IZA WP 2018, IZA, Bonn. - 2006.
39. Van den Berg G. J., Van der Klaauw B. Counseling and monitoring of unemployed workers: Theory and evidence from a controlled social experiment //International economic review. – 2006. – Т. 47. – №. 3. – С. 895-936.

40. Безработица в России и зарубежных странах в условиях кризиса: социальный бюллетень // Аналитический центр при Правительстве РФ. – Март 2015. – 24 с.
41. OECD (2017), OECD Employment Outlook 2017, OECD Publishing, Paris. DOI: http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2017-en
42. Solon G., Barsky R., Parker J. A. Measuring the cyclicality of real wages: how important is composition bias? //The quarterly journal of economics. – 1994. – Т. 109. – №. 1. – С. 1-25.

Приложение

Таблица П-1 – Динамика реального ВВП в период 1991-2016 годов, в % к уровню 1991 года

Год	ВВП	Год	ВВП
1991	100,0	2004	89,6
1992	85,5	2005	95,4
1993	78,1	2006	103,2
1994	68,1	2007	111,9
1995	65,4	2008	117,8
1996	63,0	2009	108,6
1997	63,9	2010	113,5
1998	60,5	2011	118,0
1999	64,4	2012	122,1
2000	70,8	2013	123,7
2001	74,4	2014	124,6
2002	77,9	2015	121,1
2003	83,6	2016	120,9

Таблица П-2 – Численность рабочей силы, занятых и безработных в России в период 1992-2016 годов, тыс. чел.

Год	Численность рабочей силы, тыс. чел.	Численность занятых, тыс. чел.	Численность безработных, тыс. чел.
1992	74 946	71 068	3 877
1993	72 947	68 642	4 305
1994	70 488	64 785	5 702
1995	70 861	64 149	6 712
1996	69 660	62 928	6 732
1997	68 079	60 021	8 058
1998	67 339	58 437	8 902
1999	71 798	62 475	9 323
2000	72 770	65 070	7 700
2001	71 547	65 223	6 424
2002	72 357	66 751	5 698
2003	72 391	66 527	5 959
2004	72 950	67 319	5 675
2005	73 581	68 339	5 242
2006	74 167	69 169	5 312
2007	75 159	70 770	4 589
2008	75 757	71 003	4 791

Продолжение таблицы П-2

Год	Численность рабочей силы, тыс. чел.	Численность занятых, тыс. чел.	Численность безработных, тыс. чел.
2009	75 658	69 411	6 373
2010	75 478	69 934	5 544
2011	75 779	70 857	4 922
2012	75 676	71 545	4 131
2013	75 529	71 392	4 137
2014	75 428	71 539	3 889
2015	76 588	72 324	4 264
2016	76 636	72 393	4 243

Таблица П-3 – Уровни участия в рабочей силе, занятости и безработицы в России в период 1992-2016 годов, %

Год	Уровень участия в рабочей силе, %	Уровень занятости, %	Уровень безработицы, %
1992	70,3	66,7	5,2
1993	66,3	62,9	5,9
1994	64,7	59,2	8,1
1995	64,8	58,6	9,4
1996	63,7	57,1	9,7
1997	62,3	54,4	11,8
1998	61,1	52,3	13,2
1999	65,1	56,1	13,0
2000	65,1	58,5	10,6
2001	64,2	58,4	9,1
2002	65,0	59,8	8,0
2003	64,8	59,4	8,2
2004	65,3	60,3	7,8
2005	66,0	61,3	7,1
2006	66,1	61,7	7,2
2007	67,1	63,1	6,1
2008	67,7	63,2	6,3
2009	67,8	62,0	8,4
2010	67,7	62,7	7,3
2011	68,3	63,9	6,5
2012	68,7	64,9	5,5
2013	68,5	64,8	5,5
2014	68,9	65,3	5,2
2015	69,1	65,3	5,6
2016	69,5	65,7	5,5

Таблица П-4 – Сравнение оценок численности занятых согласно ОНПЗ и БТР, тыс. чел.

Год	Занятость (по БТР)	Занятость (по ОНПЗ)	Год	Занятость (по БТР)	Занятость (по ОНПЗ)
1990	75286		2004	66331	67319
1991	73848		2005	66683	68339
1992	71905	71171	2006	67047	69169
1993	70720	68565	2007	67922	70770
1994	68070	64858	2008	68397	71003
1995	66330	64055	2009	67418	69410
1996	65748	63000	2010	67493	69934
1997	64574	60208	2011	67644	70857
1998	63683	58464	2012	67968	71545
1999	64114	62945	2013	67901	71391
2000	64517	65070	2014	67813	71539
2001	64980	65123	2015	68389	71246
2002	65574	66659	2016		71372
2003	65905	66339			

Таблица П-5 – Динамика оборота рабочей силы на средних и крупных предприятиях, в % от среднегодовой численности занятых

Год	Коэффициент найма	Коэффициент выбытия	Год	Коэффициент найма	Коэффициент выбытия
2000	26,9	27,8	2009	26,2	30,5
2001	29	30	2010	27,2	28,2
2002	29,6	30,5	2011	28,4	29
2003	29,2	31,3	2012	28,2	28,7
2004	29,2	31,2	2013	28,9	29,5
2005	29,4	31,3	2014	28	29,3
2006	30,5	30,9	2015	26,4	29,2
2007	31	31,3	2016	27	28,4
2008	30,4	32,6			

Таблица П-6 – Численность безработных по различным методикам оценок

	Численность безработных по методологии МОТ, млн. чел.	Численность зарегистрированных безработных, млн. чел.	Доля зарегистрировшихся безработных в общей численности безработных, в %
1992	3,9	0,6	14,8
1993	4,3	0,8	19,5

Продолжение таблицы П-6

	Численность безработных по методологии МОТ, млн. чел.	Численность зарегистрированных безработных, млн. чел.	Доля зарегистрировшихся безработных в общей численности безработных, в %
1994	5,7	1,6	28,5
1995	6,7	2,3	34,8
1996	6,7	2,5	37,2
1997	8,1	2,0	24,8
1998	8,9	1,9	21,6
1999	9,4	1,3	13,4
2000	7,7	1,0	13,5
2001	6,4	1,1	17,1
2002	5,7	1,5	26,3
2003	5,9	1,6	27,0
2004	5,7	1,9	33,5
2005	5,2	1,8	34,3
2006	5,3	1,7	32,4
2007	4,5	1,6	35,4
2008	4,7	1,5	31,9
2009	6,3	2,1	33,4
2010	5,5	1,6	28,9
2011	4,9	1,3	26,4
2012	4,1	1,1	26,6
2013	4,1	0,9	21,8
2014	3,9	0,9	23,1
2015	4,3	1,0	23,5
2016	4,2	0,9	21,2

Таблица П-7 – Динамика средней продолжительность поиска работы и доли застойной безработицы в России

Год	Средняя продолжительность поиска работы безработными (незавершенная безработица), месяцев	Доля застойной безработицы, в %
1992	4,4	12
1993	4,3	18
1994	5,1	23
1995	6,2	30
1996	7,0	33
1997	8,8	38
1998	9,1	41
1999	9,7	47
2000	9,6	42

Продолжение таблицы П-7

Год	Средняя продолжительность поиска работы безработными (незавершенная безработица), месяцев	Доля застойной безработицы, в %
2001	8,6	37
2002	8,6	39
2003	8,5	36
2004	8,6	38
2005	8,6	36
2006	9,0	40
2007	8,8	39
2008	8,0	33
2009	7,2	29
2010	7,5	30
2011	8,0	33
2012	7,5	31
2013	7,6	31
2014	7,3	28
2015	7,3	27
2016	7,6	30

Таблица П-8 – Потенциальная рабочая сила

Год	Потенциальная рабочая сила, тыс. чел.	Уровень безработицы, в %	Совокупный показатель безработицы и потенциальной рабочей силы, в %
2010	1731	7,3	9,4
2011	1580	6,5	8,4
2012	1401	5,5	7,2
2013	1439	5,5	7,3
2014	1338	5,2	6,9
2015	1343	5,6	7,2
2016	1203	5,5	7,0

Таблица П-9 – Динамика занятости, заработных плат и ВВП, в % от уровня 1990 года

Год	ВВП	Реальные заработные платы	Занятость (по БТР)
1990	100,0	100,0	100,0
1991	95,0	96,6	98,1
1992	81,2	65,0	95,5
1993	74,2	65,3	93,9
1994	64,7	60,1	90,4
1995	62,1	43,3	88,1
1996	59,9	46,1	87,3
1997	60,7	48,2	85,8

Продолжение таблицы П-9

Год	ВВП	Реальные заработные платы	Занятость (по БТР)
1998	57,5	41,8	84,6
1999	61,2	32,6	85,2
2000	67,3	39,4	85,7
2001	70,7	47,3	86,3
2002	74,0	54,9	87,1
2003	79,4	60,9	87,5
2004	85,1	67,4	88,1
2005	90,6	75,9	88,6
2006	98,0	85,9	89,1
2007	106,3	100,7	90,2
2008	111,9	112,3	90,8
2009	103,2	108,4	89,5
2010	107,8	114,0	89,6
2011	112,1	117,2	89,8
2012	116,0	127,1	90,3
2013	117,5	133,2	90,2
2014	118,4	134,8	90,1
2015	115,0	122,6	90,8
2016	114,8	123,5	

Таблица П-10 – Доля заработных плат, наблюдаемых и скрытой компоненты, в ВВП, в %

Год	Оплата труда наемных работников	Оплата труда и смешанные доходы, не наблюдаемые прямыми статистическими методами	Наблюдаемая оплата труда
1991	43,7	0,0	43,7
1992	36,7	0,0	36,7
1993	44,5	5,3	39,2
1994	49,3	8,5	40,8
1995	45,4	7,7	37,7
1996	50,9	11,0	40,0
1997	51,4	11,5	39,8
1998	48,0	10,3	37,8
1999	40,1	10,9	29,2
2000	40,2	11,1	29,1
2001	43,0	11,1	31,9
2002	46,8	11,5	35,2
2003	47,2	11,3	35,8
2004	46,1	11,7	34,4
2005	43,8	11,8	32,0
2006	44,5	12,8	31,7
2007	46,7	13,4	33,3

Продолжение таблицы П-10

Год	Оплата труда наемных работников	Оплата труда и смешанные доходы, не наблюдаемые прямыми статистическими методами	Наблюдаемая оплата труда
2008	47,4	12,6	34,8
2009	52,6	14,9	37,7
2010	49,7	14,3	35,3
2011	43,9	10,6	33,4
2012	44,2	10,7	33,5
2013	46,7	12,0	34,7
2014	46,8	13,3	33,5
2015	47,2	13,4	33,8

Таблица П-11 – Доля имеющих две и более работ, а также ищущих дополнительную занятость, в % от всех занятых

Год	Имеют две и более работ	Ищут дополнительную занятость	Год	Имеют две и более работ	Ищут дополнительную занятость
1996	1,3		2007	4,1	10,4
1997	1,1		2008	4,5	14,0
1998	1,0		2009	4,2	14,6
1999	6,5		2010	3,3	11,3
2000	5,8		2011	3,3	9,6
2001	3,9	13,7	2012	3,1	8,9
2002	3,8	13,8	2013	3,0	9,2
2003	4,1	13,3	2014	3,2	8,8
2004	4,3	13,3	2015	3,2	9,6
2005	4,7	13,3	2016	3,8	8,8
2006	4,2	11,6			

Таблица П-12 – Занятое население по фактическому количеству рабочих часов в неделю на основной работе, в %

Год	до 30 часов	31-40 часов	Более 40 часов	Временно отсутствовали
1992	5,6	72,2	12,5	6,8
1993	5,3	76,7	10,3	5,7
1994	6,2	80,2	5,5	6,4
1995	6,2	81,3	4,4	6,4
1996	6,2	81,7	5	5,9
1997	5,9	79,1	8,1	4,6
1998	6,4	77,3	9,7	4,5

Продолжение таблицы П-12

Год	до 30 часов	31-40 часов	Более 40 часов	Временно отсутствовали
1999	9,1	74,2	10,3	3,1
2000	7,7	75,6	10,7	2,9
2001	6,4	83,1	5,3	2,6
2002	5,9	83,7	6	2,1
2003	6,7	82,7	5,6	2,3
2004	6	83,6	5,7	2,1
2005	6,6	83,8	5,1	1,9
2006	6,3	82,9	5,8	2,4
2007	6,2	82,8	5,7	2,5
2008	6,2	81,7	6,3	2,8
2009	7,2	81,8	5,7	2,9
2010	5,9	84,5	4,6	3
2011	5,4	85,9	3,9	2,8
2012	5,1	86	4,1	2,9
2013	5,3	85,3	4,4	3
2014	5,1	85,1	4,9	3,1
2015	5,2	84,8	5	3,2
2016	5,4	85,2	4,6	3,2

Таблица П-13 – Среднее количество часов работы в год на одного работника

Год	Всего	Только наемные работники	Год	Всего	Только наемные работники
1992	1 933	1 920	2004	1 993	2 010
1993	1 939	1 934	2005	1 989	2 013
1994	1 895	1 891	2006	1 998	2 022
1995	1 891	1 886	2007	1 999	2 020
1996	1 894	1 889	2008	1 997	2 016
1997	1 951	1 945	2009	1 974	1 995
1998	1 946	1 942	2010	1 976	1 996
1999	1 964	1 981	2011	1 979	2 000
2000	1 982	2 000	2012	1 982	2 002
2001	1 980	1 995	2013	1 980	2 002
2002	1 982	1 997	2014	1 985	2 003
2003	1 993	2 007	2015	1 978	1 997

Таблица П-14 – Общая доля занятых, работавших неполное рабочее время в течение года, в % к среднесписочной численности по БТР

Год	Неполная занятость, в % от среднесписочной численности	Год	Неполная занятость, в % от среднесписочной численности
1993	15,7	2005	3,4
1994	26,5	2006	2,4
1995	23,5	2007	1,5
1996	31,2	2008	4,4
1997	23,8	2009	8,8
1998	21,2	2010	7,2
1999	14,4	2011	5,3
2000	8,8	2012	5,2
2001	7,3	2013	9,3
2002	7,7	2014	9,9
2003	5,3	2015	10,5
2004	4,1	2016	10,6

Таблица П-15 – Характеристики невыплат заработных плат в России (на конец года)

Год	Количество предприятий-должников, тыс.	Численность работников с недополученными заработками, млн. чел.	Год	Количество предприятий-должников, тыс.	Численность работников с недополученными заработками, млн. чел.
1992	18,5		2004	13,9	1,9
1992	11,2		2005	7,0	0,8
1993	23,6		2006	3,6	0,4
1994	31,0		2007		0,2
1995	39,9		2008		0,3
1996	103,5		2009		0,2
1997	70,3		2010		0,1
1998	132,3	21,7	2011		0,1
1999	82,1	13,2	2012		0,1

2000	54,9	9,1	2013		0,1
2001	44,2	7,3	2014	0,4	0,0
2002	36,6	6,0	2015	0,5	0,1
2003	28,8	4,2	2016	0,3	0,0

Таблица П-16 – Занятость в неформальном секторе

Год	Численность занятых всего, млн. чел.	Численность занятых только в неформальном, млн. чел.	Всего, в % от всех занятых
1999	10,7	7,4	17,0
2000	10,6	7,5	16,3
2001	9,2	7,1	14,1
2002	9,5	7,4	14,3
2003	10,5	8,6	15,8
2004	11,3	9,5	16,8
2005	12,5	10,5	18,3
2006	12,6	10,8	18,2
2007	12,9	11,2	18,3
2008	13,8	12,0	19,5
2009	13,4	11,7	19,3
2010	11,5	10,2	16,4
2011	12,9	11,6	18,2
2012	13,6	12,3	19,0
2013	14,1	12,9	19,7
2014	14,4	13,1	20,1
2015	14,8	13,5	20,5
2016	15,4	13,8	21,2

Таблица П-17 – Численность занятых в неформальном секторе по найму и не по найму, в млн. человек

Год	Работающие не по найму	Работающие по найму	Год	Работающие не по найму	Работающие по найму
1999	8,1	2,6	2008	6,2	7,6
2000	7,9	2,7	2009	6,2	7,2
2001	6,2	2,9	2010	5,5	6,0
2002	6,4	3,1	2011	5,9	7,0
2003	5,9	4,6	2012	5,9	7,7
2004	6,1	5,2	2013	6,0	8,1

2005	6,6	5,9	2014	6,1	8,3
2006	6,3	6,3	2015	6,1	8,7
2007	6,4	6,6	2016	6,6	8,8

Таблица П-18 – Основные характеристики трудовых конфликтов на рынке труда

Год	Число организаций, на которых проходили забастовки	Численность работников, участвовавших в забастовках тыс. человек
1991	1755	237,7
1992	6273	357,6
1993	264	120,2
1994	514	155,3
1995	8856	489,4
1996	8278	663,9
1997	17007	887,3
1998	11162	530,8
1999	7285	238,4
2000	817	30,9
2001	291	13,0
2002	80	3,9
2003	67	5,7
2004	5933	195,5
2005	2575	84,6
2006	8	1,2
2007	7	2,9
2008	4	1,9
2009	1	0,01
2010	0	0
2011	2	0,5
2012	6	0,5
2013	3	0,2
2014	2	0,5
2015	5	0,8