

Российский рынок труда между нормой и аномалией

В.Гимпельсон и Р.Капелюшников
ЦeТИ НИУ ВШЭ

Политехнический музей, 11.12.2012

Данная лекция суммирует и представляет в упрощенной форме некоторые результаты исследований авторов и их коллег из ЦеТИ, проведенные за последние 10 лет и опубликованные в многочисленных статьях и 5 книгах. Она не является изложением какой-то одной отдельно взятой работы.

Представленные в лекции выводы – ***личное мнение*** авторов, а не официальная позиция ВШЭ!

Структура презентации

- Как работает «нормальный» рынок труда?
- Причуды российской модели
- Базовые институты
- Основные следствия
- Вызовы и перспективы

Основной мотив лекции

- **Особая модель рынка труда**
- Не такая как в большинстве стран
- Возникла в силу различных причин, в тч исторических и политических
- Базируется на определенном институциональном фундаменте
- В котором все элементы взаимосвязаны
- Имеет многочисленные следствия для экономики и общества

Что такое рынок труда и почему он важен?

- Аналитическая конструкция, описывающая взаимодействие продавцов и покупателей услуг труда по поводу цен и аллокации этих услуг
- Труд – один из факторов производства
- Влияет на производительность и благосостояние
- Касается каждого, во многом определяет положение человека в обществе

Что можно понимать под «нормой»?

- Институциональное разнообразие: «спор» разных институциональных моделей рынка труда (англосаксонская, корпоративистская, восточно-азиатская,...)
- Но заработная плата, как правило, остается *жесткой к понижению*, а адаптация к шокам везде происходит за счет количественной подстройки (хотя и по-разному)
- Такой механизм и будем считать условной «нормой»

Что мы понимаем в данном случае под «моделью»?

- Система взаимосвязанных и взаимодополняющих институтов, устойчивая во времени и «переваривающая» внешние шоки определенным – системным – образом
- Всякая модель предполагает особую конфигурацию выгод и издержек, положительных и отрицательных стимулов. Определяет взаимодействие между участниками рынка труда и их реакции на те или иные шоки – положительные и отрицательные, на стороне спроса и на стороне предложения, глобальные и локальные.

В чем предполагаемая «аномальность»?

- Предстает как нагромождение парадоксов
- Функционирует во многом иное, чем в странах, двигавшихся по тому же маршруту - от плановой к рыночной экономике
- Систематически обманывал прогнозы и ожидания (и экономистов и политиков; и в кризис, и в подъем)
- Непрерывно генерировал различные «нестандартные» формы адаптации
- «Неэффективный», «недоразвитый», «уродливый», «настоящего рынка труда в России не было и нет»: ведь учебники рассказывают другое!

Как возможны стабильная занятость и низкая безработица при глубочайшем переходном кризисе? Откуда огромный разрыв между общей и регистрируемой безработицей? Чем объяснить высокий оборот рабочей силы? Почему вынужденные увольнения (особенно – массовые) почти на нуле? Почему практически нет забастовок? Как могла возникнуть огромная задолженность по зарплате? И т.д.

Краткая история - формирование специфической модели рынка труда

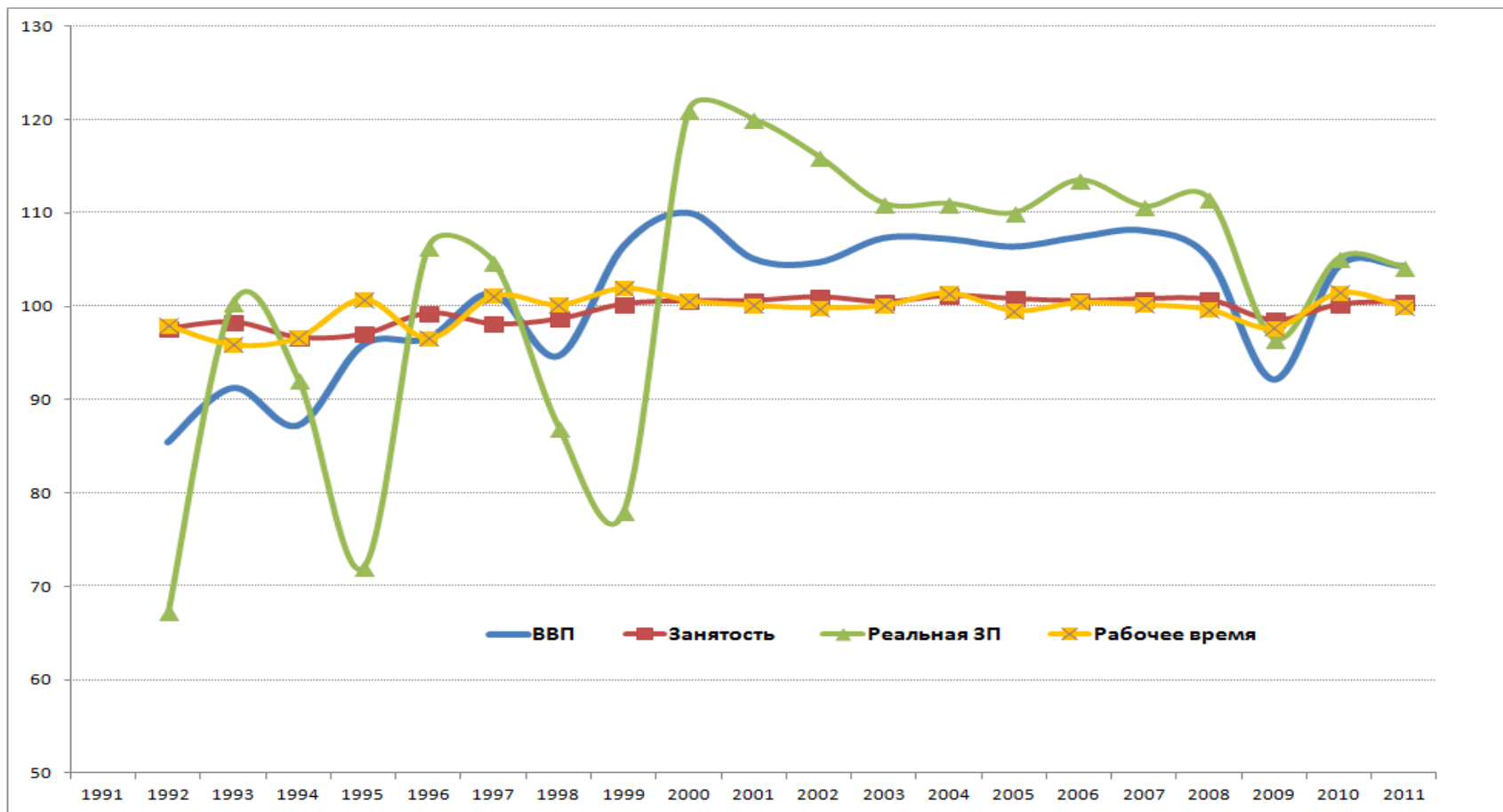
- Наследие экономических экспериментов конца 80-х гг
- На старте реформ – всеобщее ожидание катастрофы на рынке труда, основанное на предсказаниях, построенных на стандартной модели, страхи политиков
- Несоответствие реального развития событий исходным ожиданиям
- Расходящиеся траектории эволюции рынков труда в странах ЦВЕ и России (близко – СНГ). ЦВЕ – движение в направлении Западной Европы; Россия (и СНГ) – особый путь
- Формирование специфической «российской» модели рынка труда (Р.Лэйард)

Основные этапы эволюции российского рынка труда

- ❑ 1991-1998 гг. – трансформационная рецессия (монотонное сокращение численности занятых, резкое падение цены труда, интенсивное использование нестандартных механизмов адаптации)
- ❑ 1999-2008 гг. – пост-трансформационный подъем (умеренное восстановление занятости, ускоренный рост реальной заработной платы, постепенный выход из употребления многих нестандартных механизмов адаптации)
- ❑ 2009-... гг – частичное размывание функциональной специфики при сохранении основных системных свойств

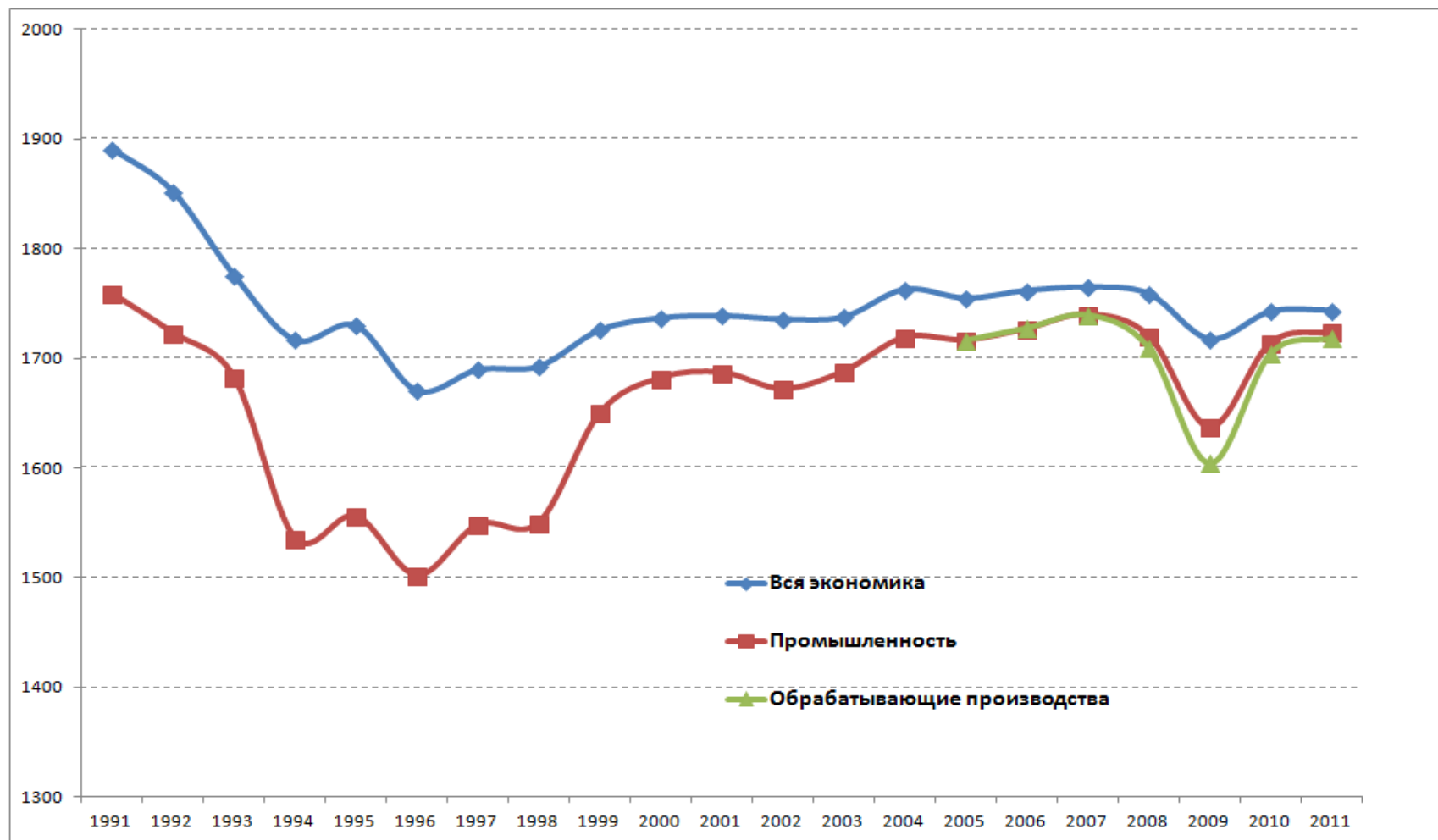
Поведение, отличное от «нормы», как на этапе глубокого спада, так и на этапе быстрого подъема

Динамика ВВП, занятости, оплаты труда, отработанного времени, % г/г



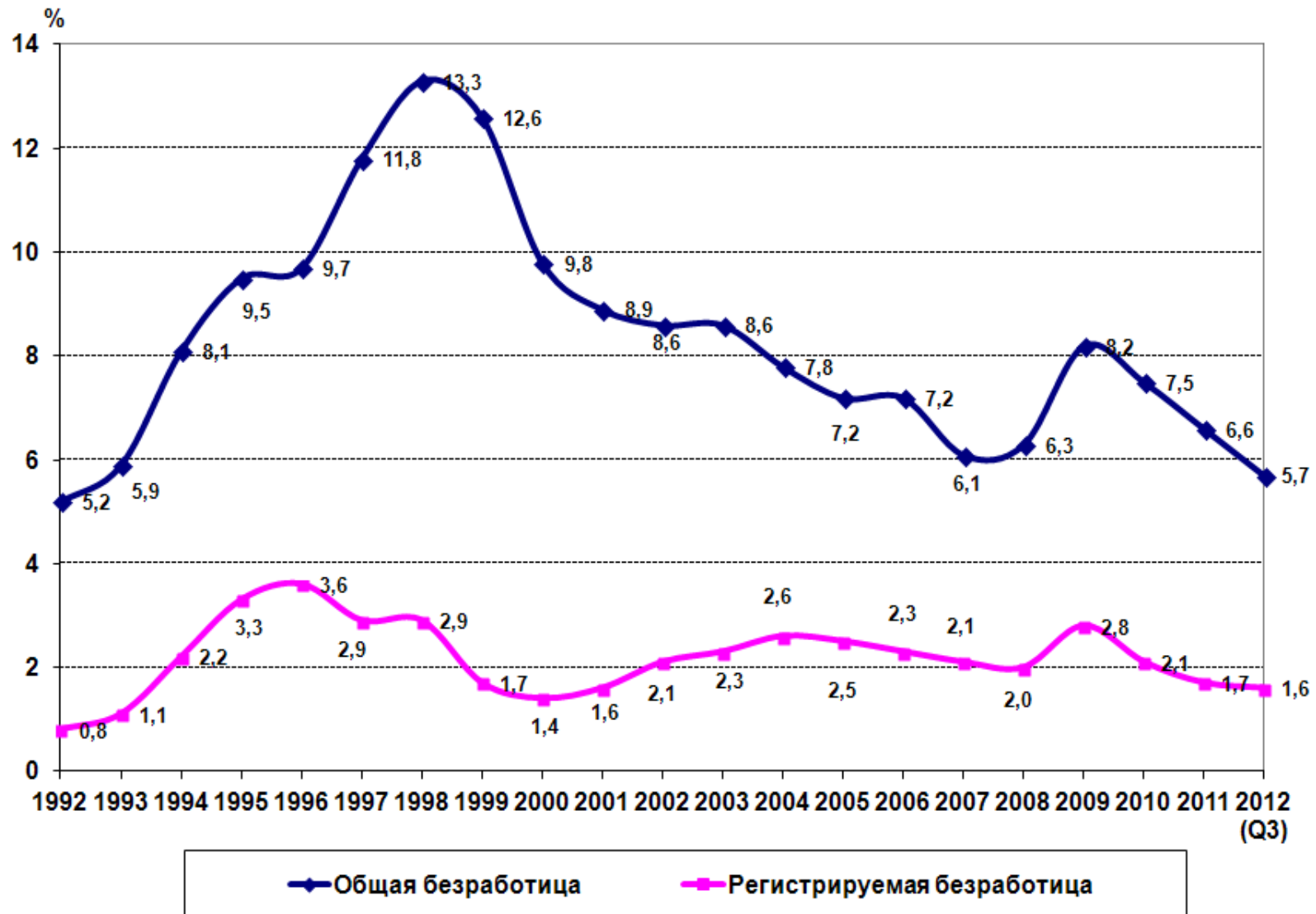
Приспособление не столько за счет изменений в занятости, сколько за счет изменений в оплате труда и продолжительности времени

Динамика рабочего времени, 1991-2011



Сочетание институциональных и экономических причин. Сначала $\Delta = -12\%$ в экономике и -15% в пром-ти; затем $\Delta = +6\%$ в экономике и $+16\%$ в пром-ти.

Безработица, 1992-2012



Кризис 2008-09

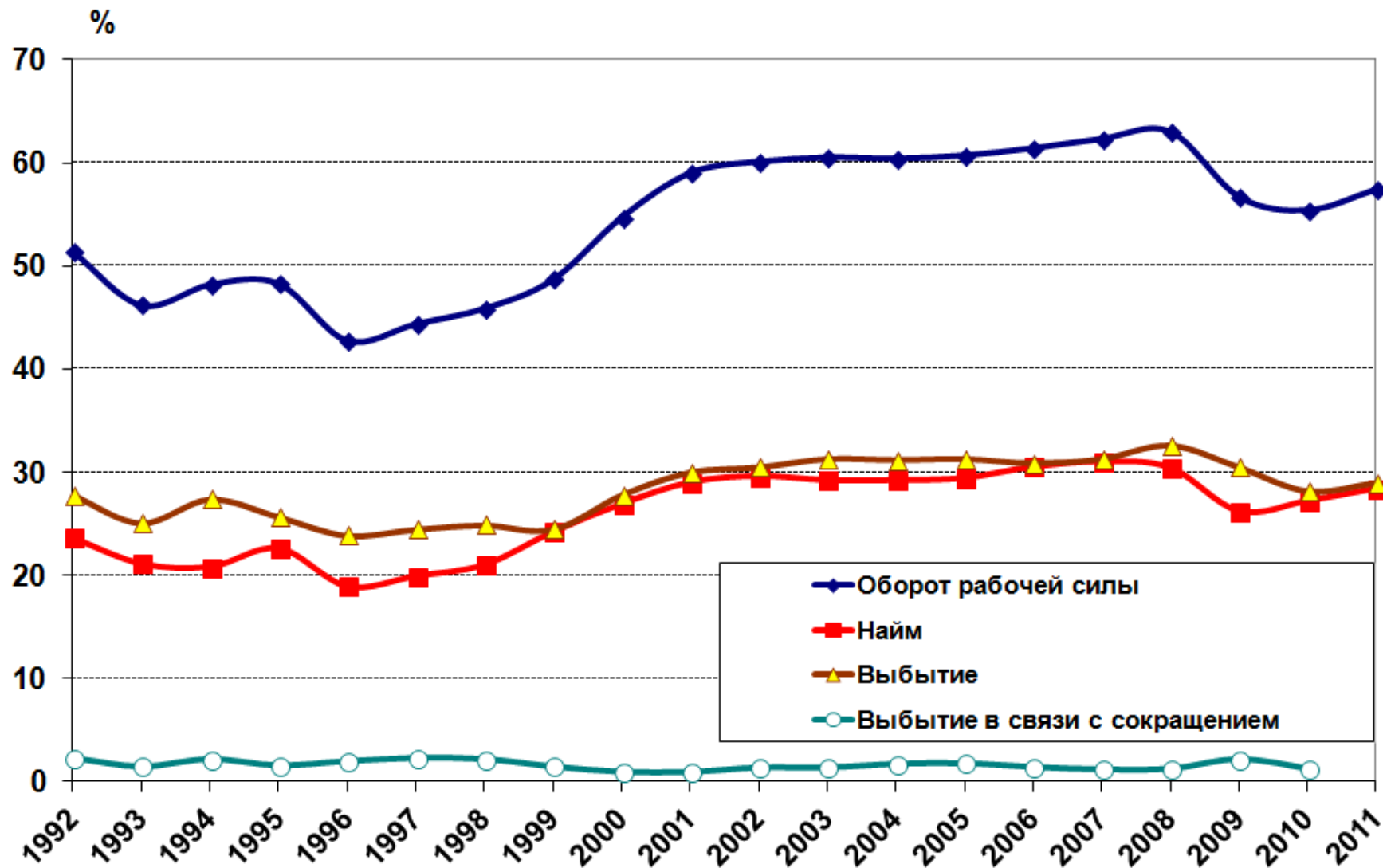
- История повторяется, хотя и с модификациями
- Вклад заработной платы в приспособление остается значительным
- 2010-12 гг – рост заработной платы и практически отсутствие реакции со стороны занятости

Как объяснить низкую безработицу и высокую занятость?

- «Привязанность» работников к рабочим местам (патерналисты-работодатели и немобильные работники)
 - Но интенсивные потоки на рынке труда
- Ошибки измерения безработицы
 - Но проверка оценок на робастность это не подтверждает

К тому же эти аргументы не объясняют поведение заработной платы

Высокий оборот рабочей силы при редких массовых увольнениях



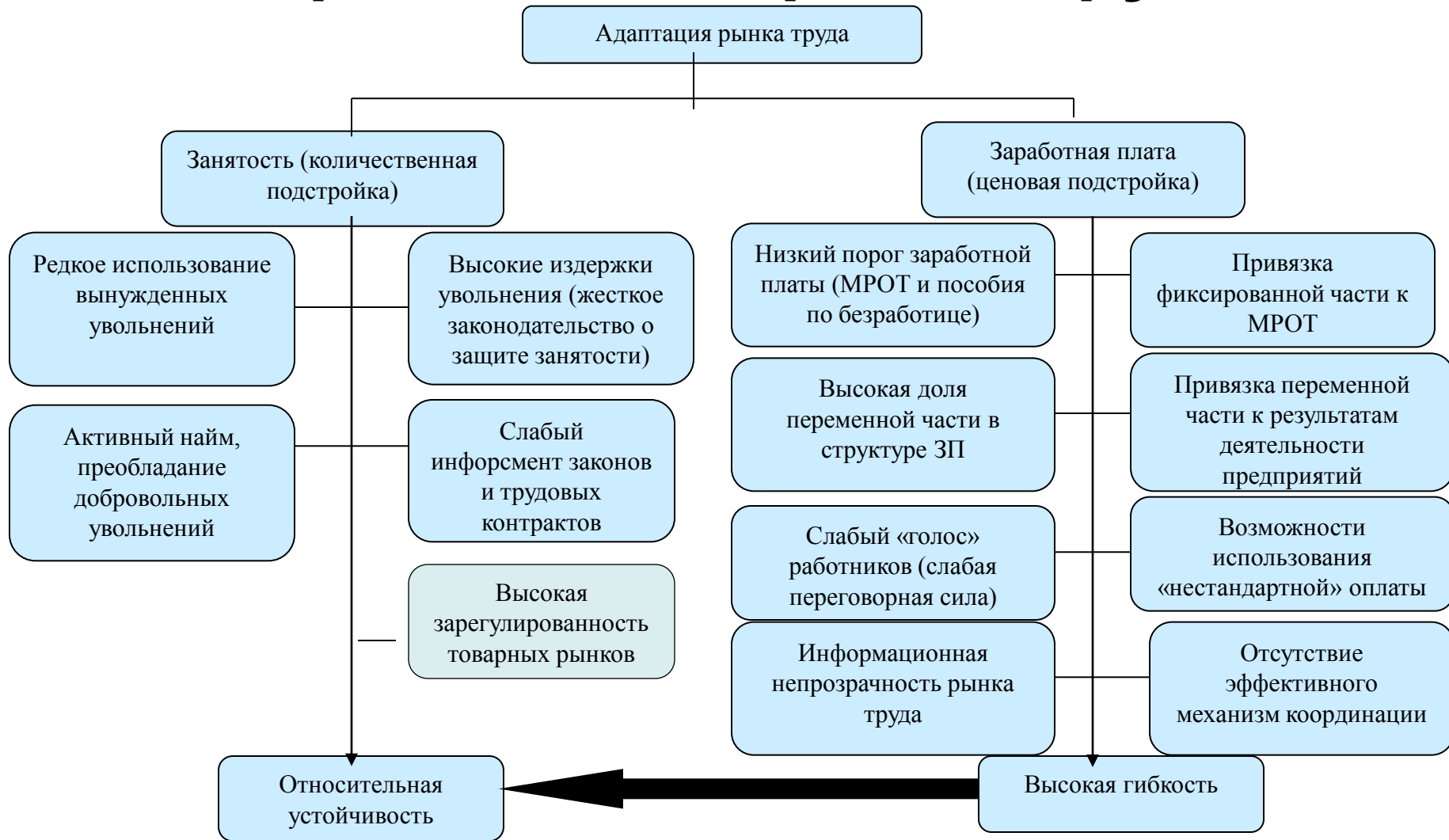
«Жёсткая» занятость + гибкая зарплата?

Чтобы такая картина регулярно воспроизводилась, необходима особая конфигурация институтов! Для этого институты,

- регулирующие занятость, должны «тормозить» адаптацию в численности (усиливать инерцию),**
- а регулирующие зарплату, не должны сдерживать её резкие колебания**

Как они это делают?

Механизмы «обратной» гибкости на российском рынке труда



Базовые институциональные характеристики

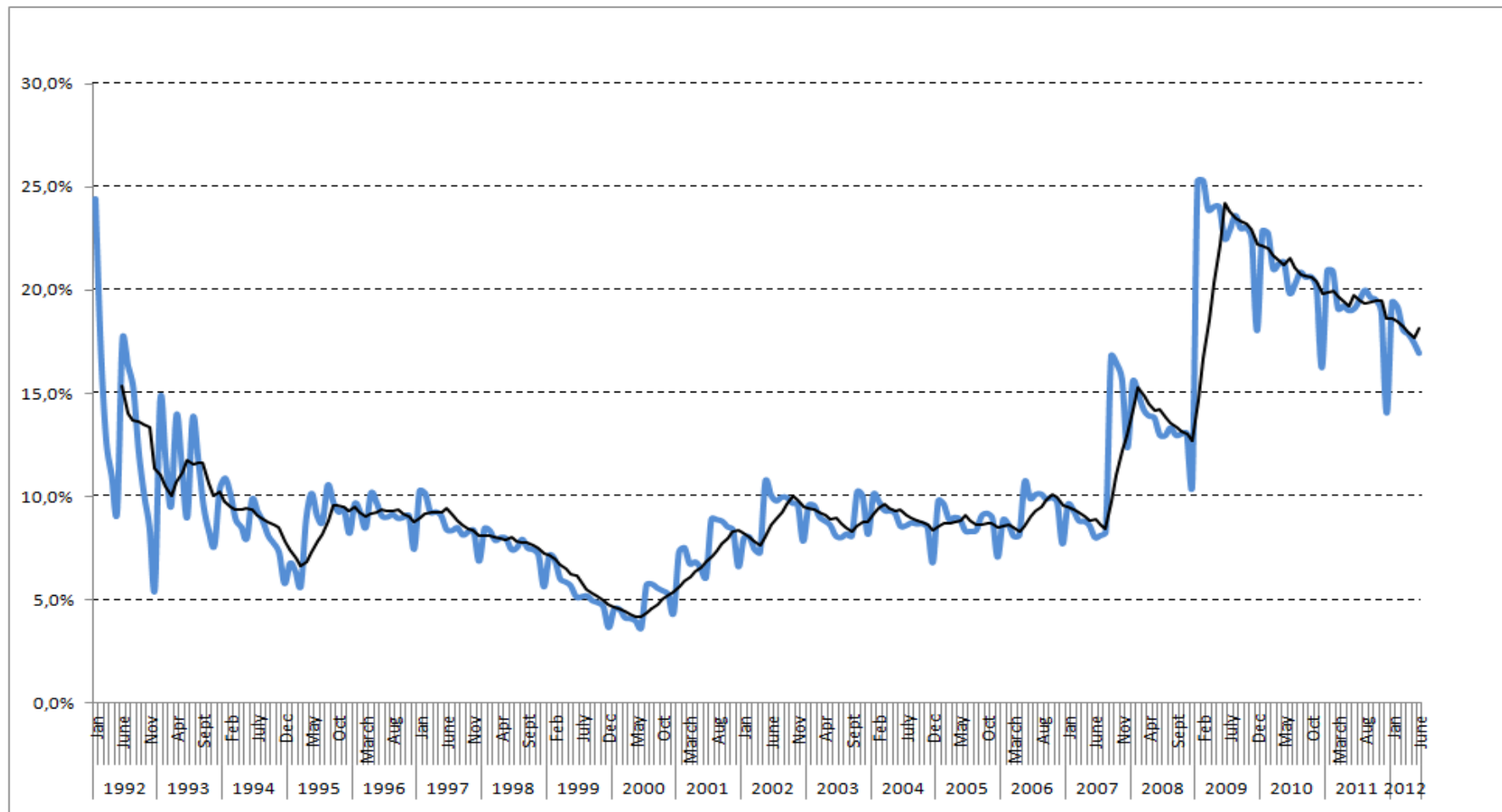
- низкий порог заработной платы
- слабая поддержка безработных
- слабые институты коллективно-договорного регулирования
- «двухъярусная» заработная плата
- высокая жесткость законодательной защиты занятости
- высокая жесткость регулирования товарных рынков
- неполный и выборочный инфорсмент законодательства
- эти институты взаимодополняют друг друга

В целом: неблагоприятная институциональная среда и неэффективное государственное регулирование. Как следствие, низкая конкурентоспособность экономики и низкие темпы создания рабочих мест

Индекс жесткости 333 ОЭСР, 2008 г., баллов

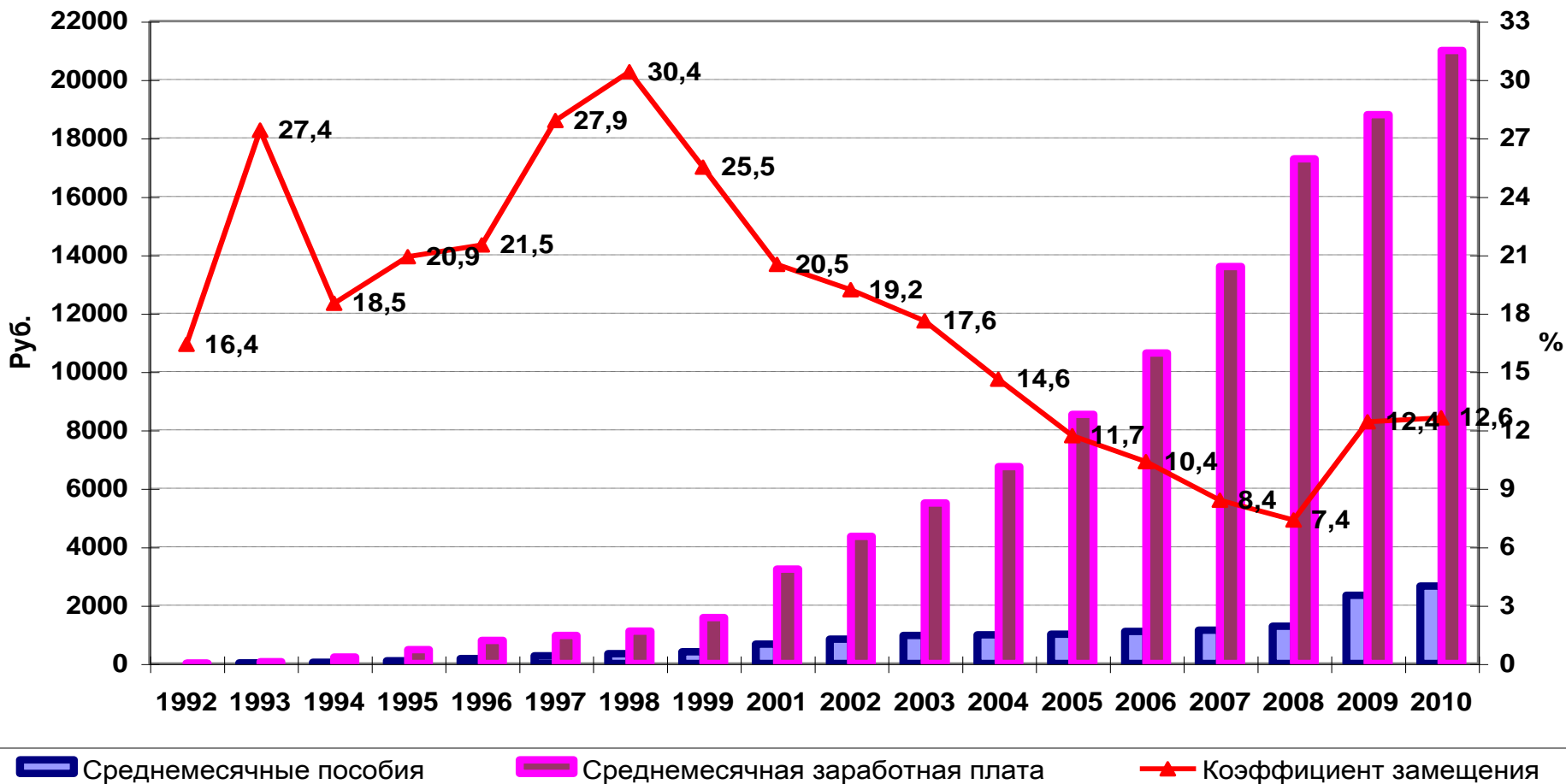
	Постоянная занятость	Временная занятость	Массовые увольнения	Интегральный индекс
Турция	2,5	4,9	2,4	3,5
Мексика	2,3	4,0	3,8	3,2
Испания	2,4	3,8	3,1	3,1
Франция	2,6	3,8	2,1	3,0
Германия	2,9	2,0	3,8	2,6
Польша	2,0	2,3	3,6	2,4
Чехия	3,0	1,7	2,1	2,3
Венгрия	1,8	2,1	2,9	2,1
Япония	2,1	1,5	1,5	1,7
Великобритания	1,2	0,3	2,9	1,1
США	0,6	0,3	2,9	0,9
ОЭСР	2,1	2,1	3,0	2,2
Бразилия	1,5	4,0	0,0	2,3
Китай	3,3	2,2	3,0	2,8
Индия	3,7	2,7	0,0	2,6
Россия	3,2 (2,8)	4,4 (0,8)	3,7 (1,9)	3,8 (1,8)

МРОТ: соотношение со средней заработной платой, 1992-2012 г.



Долгое время в диапазоне 5-10%. Это намного ниже, чем в странах ЦВЕ (и тем более в ЕС); но сейчас уже стал реальным нижним порогом в ряде регионов.

Пособие по безработице: соотношение со средней заработной платой, 1992-2010 гг.

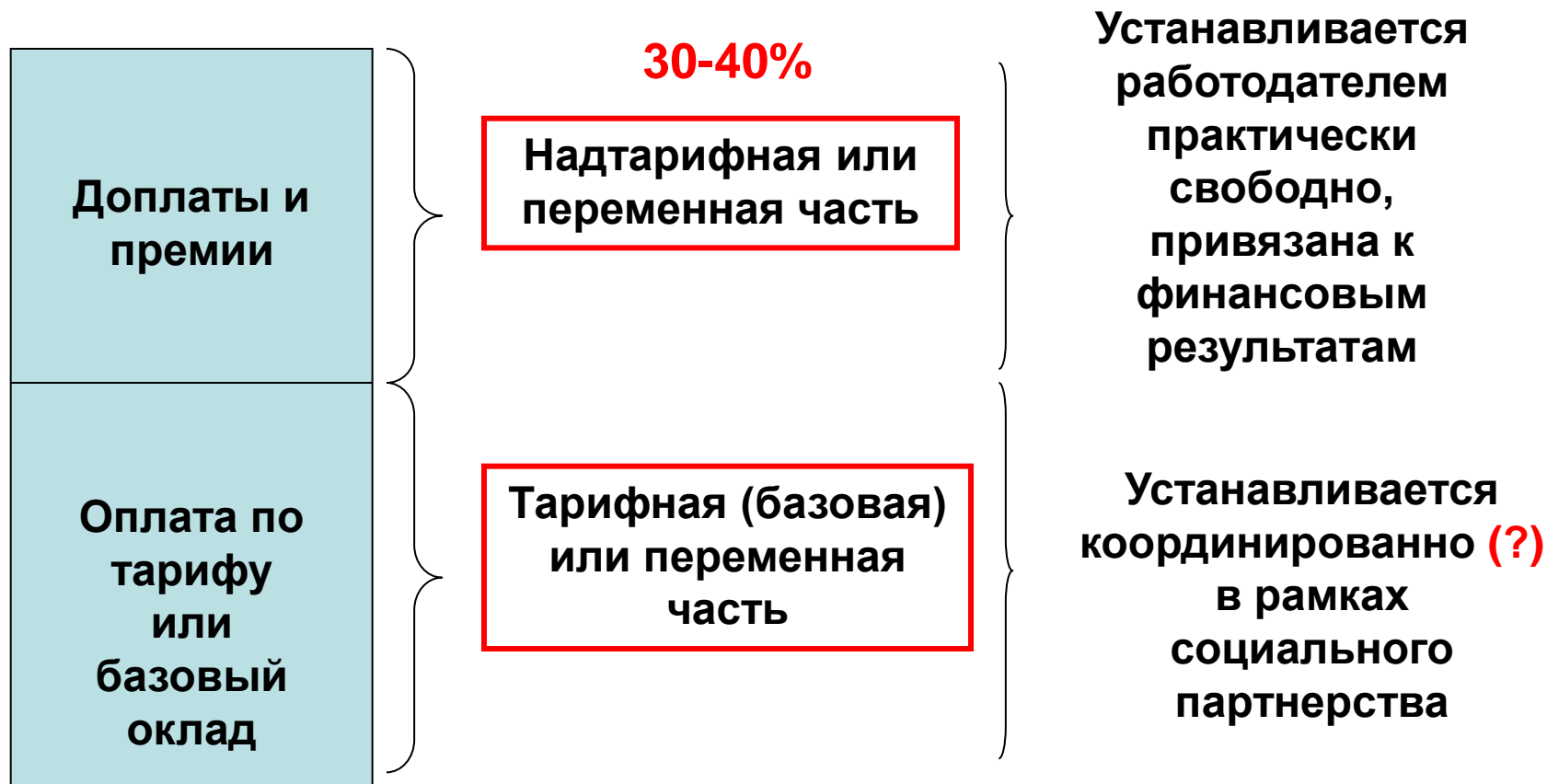


Расходы на политику занятости: 1990-е гг. - < 0,5% ВВП; 2000-е - менее 0,15%. 2009: ≈0,2% (0,12% - пасс.; 0,08% - акт.).

Слабые профсоюзы и институты коллективных договоров

- исходя из конвенциональных показателей Россия обладает высокоцентрализованной коллективно-договорной системой с высокой координацией
- 2010 г.: 61 отраслевое соглашение; 75 региональных соглашений; 170 тыс. коллективных договоров
- охват профсоюзами работников КиС – 60-70% (*трудно проверить*); вне сектора КиС – близок к нулю
- общая численность – 22 млн. чел. (*ежегодное сокращение ≈ 5%, или ≈ на 1 млн. чел.*)
- забастовочная активность практически нулевая
- если и оказывают влияние, то не столько через мобилизацию рядовых работников, сколько через лоббирование в коридорах власти
- сильная асимметрия переговорных сил в пользу работодателей
- значительное неравенство и интенсивный оборот рабочей силы – явные свидетельства слабости!

Схема формирования заработной платы в России (в корпоративном секторе)



Что дает привязка индивидуальной зарплаты к результатам деятельности фирм (бюджетным возможностям организаций)?

- Автоматический проциклический стабилизатор
- Делит риски между компанией и работниками
- Является ответной реакцией на жесткое законодательство о защите рабочих мест (ТК)
- Усиливает неравенство по заработной плате!
- Стимулирует текучесть
- Нарушает связь между индивидуальной производительностью и индивидуальной заработной платой (ЗП зависит от места работы, а не от ЧК и личного вклада)

Индикаторы инфорсmenta трудового законодательства

Насколько остро стоит сейчас в Вашем регионе проблема точного соблюдения норм трудового законодательства? (%)	Очень серьезная проблема	Достаточно серьезная проблема	Практически несерьезная проблема
Суды	12	85	3
Трудовые инспекции	37	56	0
Службы занятости	18	77	0
Работодатели	23	68	8
Профсоюзы	10	83	2

Большинство «нестандартных» механизмов адаптации действовали поверх или вопреки формальным «правилам игры» (задержки зарплаты; «конвертные» выплаты; переводы на неполное время; вынужденные отпуска; нерегистрируемая занятость; занятость в домашних хозяйствах населения).

Простейшая типология альтернативных моделей рынка труда

		Эффективность механизмов контроля за исполнением законов и контрактов	
		высокая	низкая
Жесткость законодательного и административного регулирования рынка труда	сильная	1 Западная Европа	3 (Россия, СНГ)
	слабая	2 США, Великобритания, и тп	4

«Строгость российских законов компенсируется их несоблюдением...»

Политическая экономия: пересечение и совпадение интересов

- Работники: сильный страх безработицы, слабый голос, отсутствие ясных альтернатив - готовность «платить» снижением зарплаты за сохранение занятости
- Фирмы: перекладывают риски на других субъектов рынка труда, но сохраняют возможность адаптироваться к шокам (встроенные стабилизаторы, слабый инфорсмент). Отсутствие возможностей и стимулов к лоббированию реформ
- Правительство: низкая безработица как безусловный приоритет на рынке труда

Хорошо вписывается в общую институциональную модель, сложившуюся в стране!

Страх безработицы как элемент модели

- Силен и широко распространен
- Слабо связан с фактической ситуацией на рынке труда
- Устойчив во времени
- Может способствовать гибкости заработной платы и поддерживать инерцию занятости
- Влияет на позиции основных игроков

Кто оплачивает адаптацию к шокам?

- Все!
- Основные последствия шоков (положительных и отрицательных) транслируются в основном через заработную плату, а не через занятость
- Издержки приспособления не концентрируются в определенных группах, а размазываются на всех (через колебания оплаты труда)

Итоговый баланс: за и против

- Институциональное равновесие
- Плюсы и минусы переплетены
- Следствия для благосостояния неоднозначны
- Издержки реформирования велики, а стимулы к реформам слабы

Есть плюсы...

- Эффективный амортизатор занятости, держит низкую безработицу и стабильно высокую занятость
- Низкая безработица «выгодна» для бюджета
- Индивидуумы и домохозяйства имеют запас времени, чтобы адаптироваться, избежать безработицы, сохранить социальные связи
- Обеспечивает людям минимальный доход и дает им время искать альтернативы
- Позволяет избегать конфликты, связанные с массовым высвобождением и банкротствами

Хорошо для политической стабильности!

Но есть и серьезные минусы!

- Тормозит реструктуризацию и модернизацию
- Усиливает неравенство и генерирует бедность среди занятых
- Лишает работников институционализированной социальной защиты
- Низкая заработная плата
- Поддерживает неопределенность, высокие издержки поиска, чрезмерная текучесть, неэффективное соединение работников с рабочими местами

Ещё минусы ...

- Дестимулирует инвестиции в специальный человеческий капитал
- Обесценивает формальные контракты и правила, разрушает доверие
- Стимулирует оппортунистическое поведение со всех сторон
- Консервирует низкую производительность

Плохо для конкурентоспособности, модернизации, благосостояния и социальной сплоченности

Подводя итоги (1)...

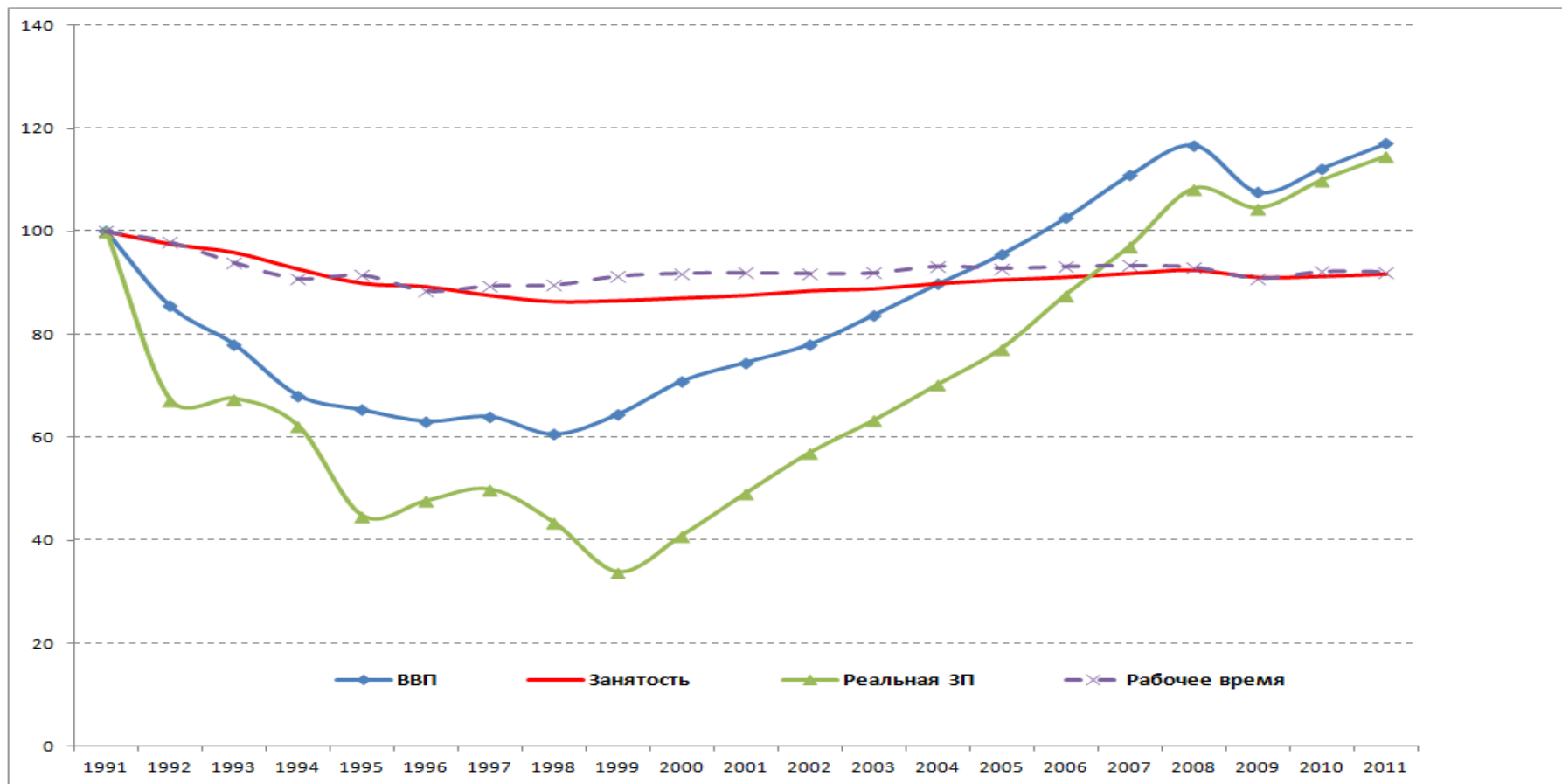
- Сложилась своеобразная модель рынка труда – не такая, как в других странах. В этом смысле она не «норма». Но она и не «аномалия», поскольку является рациональной и эндогенной реакцией на внешнюю среду. Её выбор во многом определялся инерцией и пассивным приспособлением на разных этапах этого периода.
- Она успешно пережила несколько резких смен макроэкономического режима и попытки частичных реформ, помогла «переварить» разнообразные шоки на протяжении последних 20 лет, однако слабо способствует модернизации и реструктуризации экономики, плохо совместима с современной конкурентной и инновационной экономикой.
- Основные институты этой модели взаимодополняют друг друга и формируют устойчивую конструкцию, сопротивляющуюся внешним вмешательствам.

Подводя итоги (2)...

- Если искать выход из неё, то правительство должно (1) упростить регулирование, сделать его менее затратным и более прозрачным для всех игроков на рынке труда;
(2) но соблюдение законов и контрактов должно быть радикально улучшено.
- Опыт оставляет мало надежды на реформу этой модели сверху. Но если в силу каких-то причин инвестиционный климат радикально улучшится и начнут создаваться новые предприятия и рабочие места, усиливая давление на рынок труда, то постепенная трансформация снизу может начаться.
- В среднесрочной перспективе это маловероятно. Скорее всего, мы будем существовать с этой моделью и в обозримой перспективе.

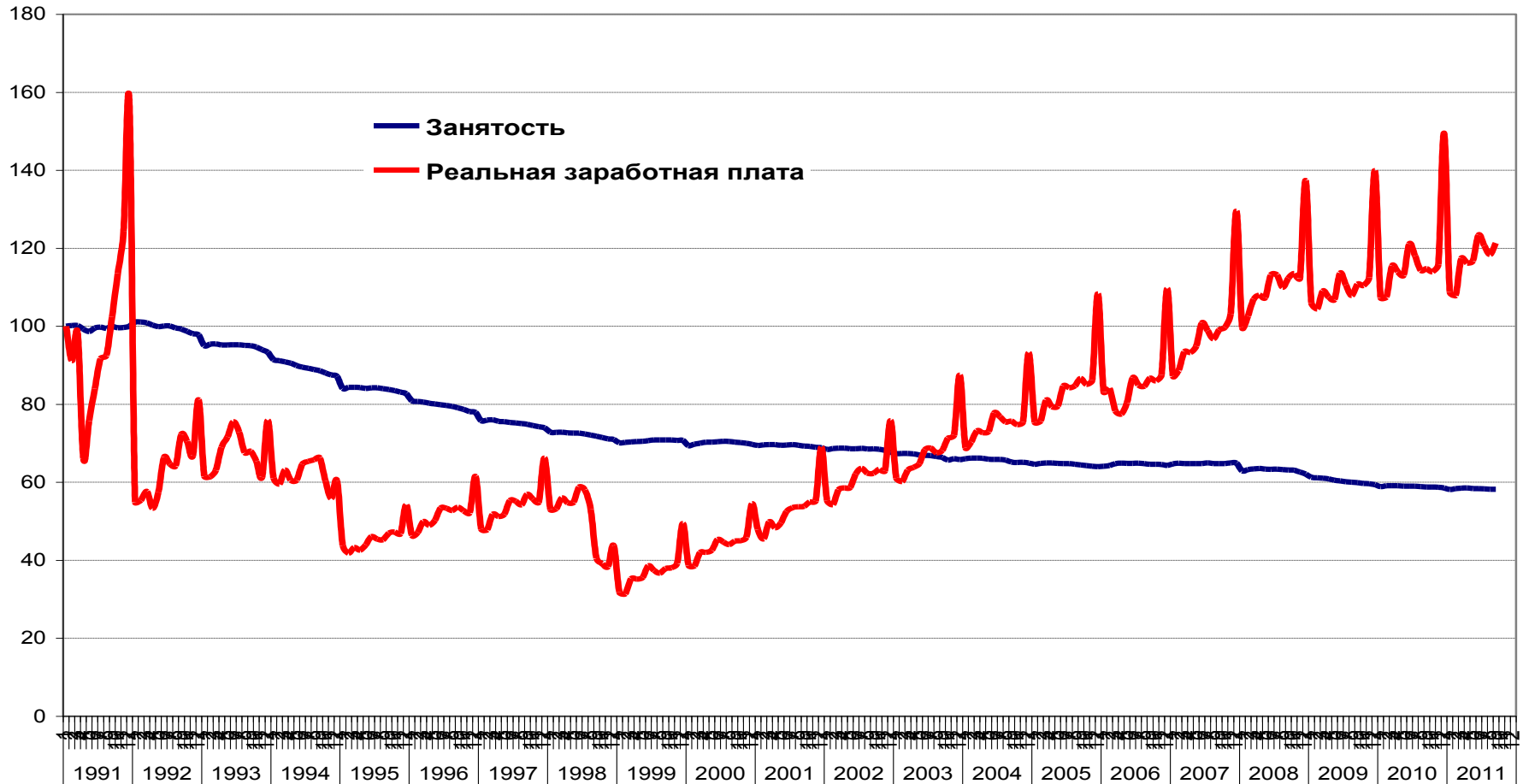
Спасибо!

Выпуск, занятость, время, оплата труда



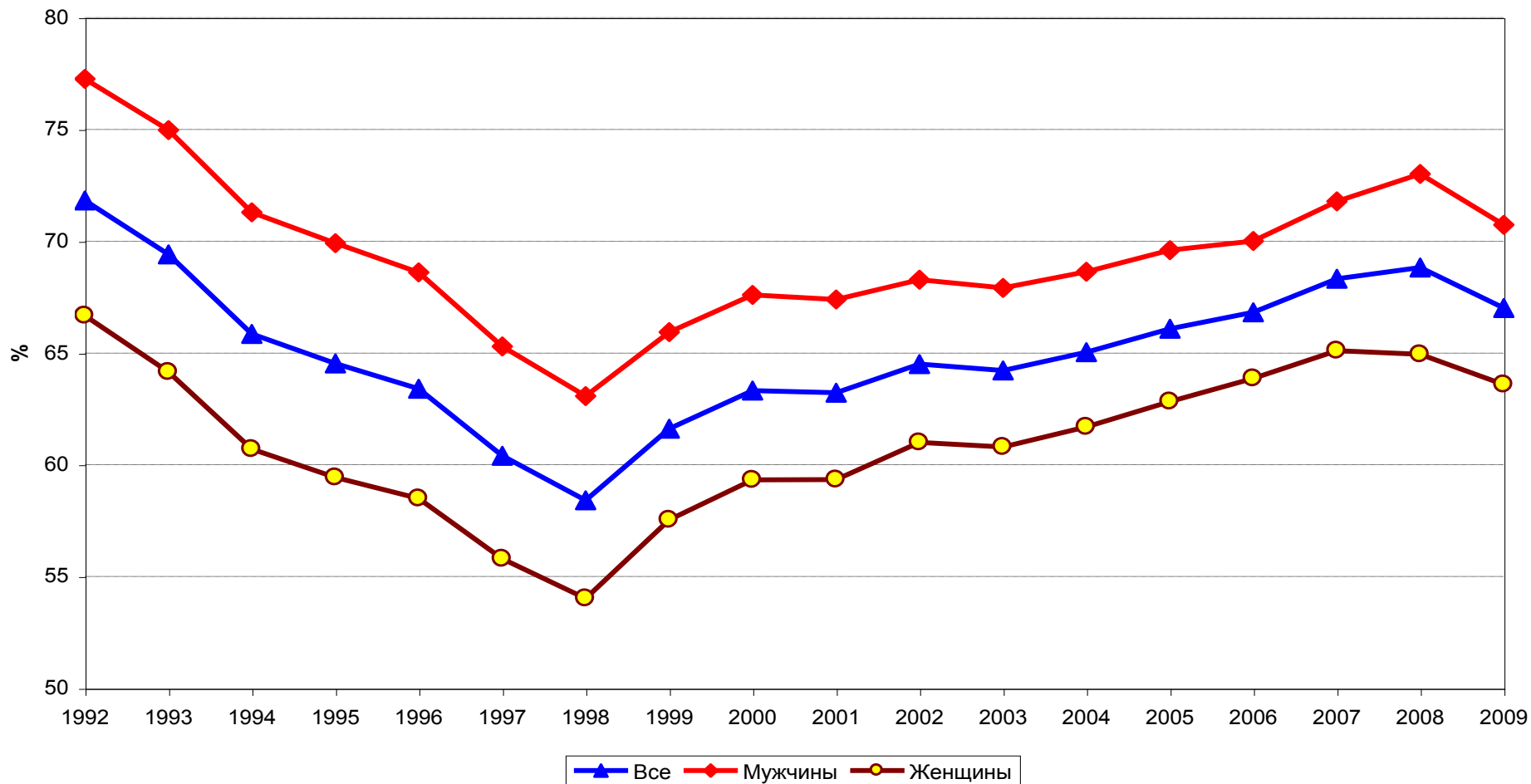
Приспособление не столько за счет изменений в занятости, сколько за счет изменений в оплате труда и продолжительности времени

Динамика занятости и реальной заработной платы, 1991-2011 г. (январь 1991 = 100%)



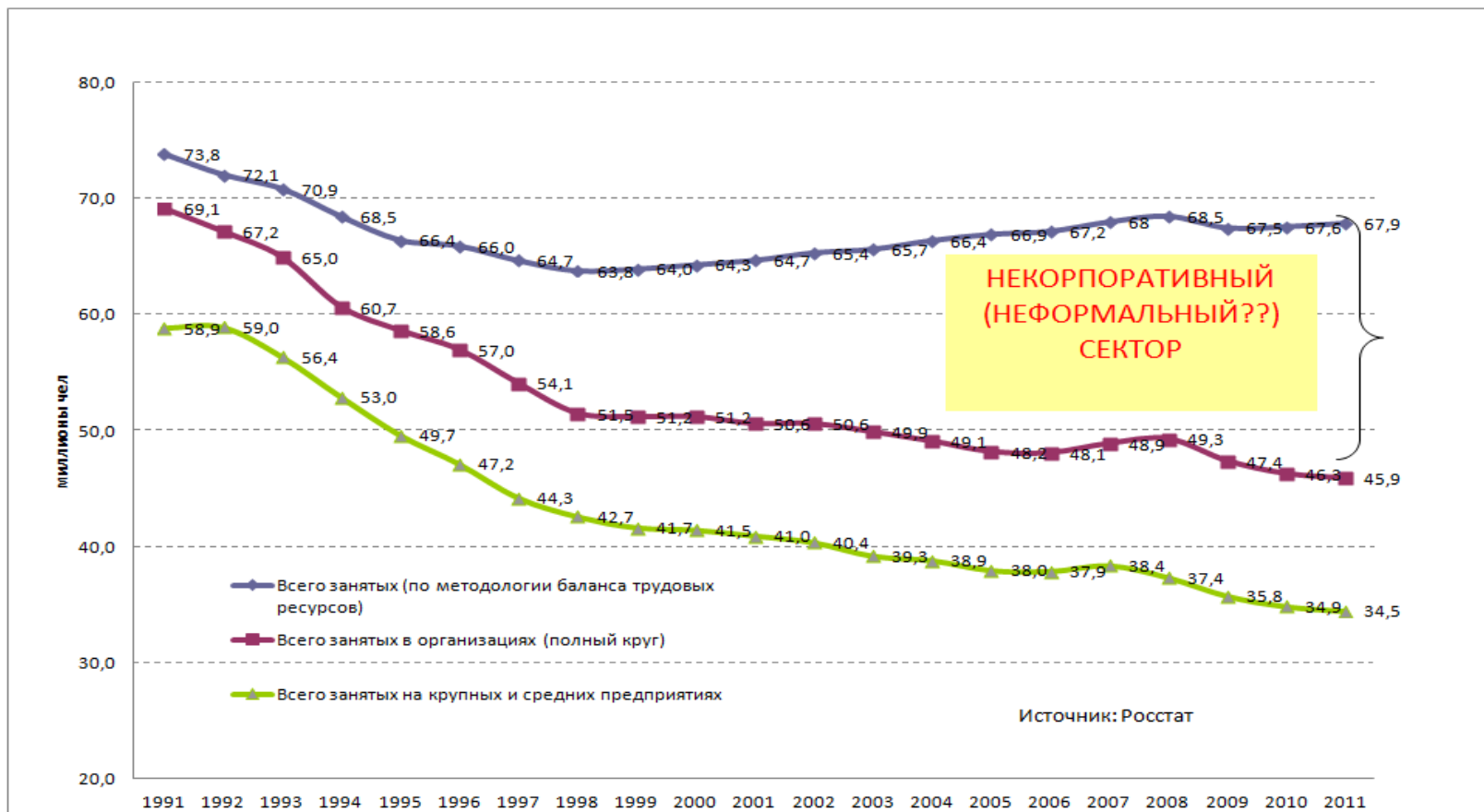
Приспособление к колебаниям в спросе не столько за счет количественной, сколько ценовой подстройки (после каждого макрошока (кроме 2008-09) зарплата теряла 25-30%)

Динамика уровня занятости населения 15-64 года, 1992-2009 гг., %



Снижение на 13 п.п., затем - рост на 10 п.п.; намного выше, чем в ЦВЕ, и немного выше, чем в ОЭСР

Динамика занятости (всего и в корпоративном секторе), 1990-2011 гг.

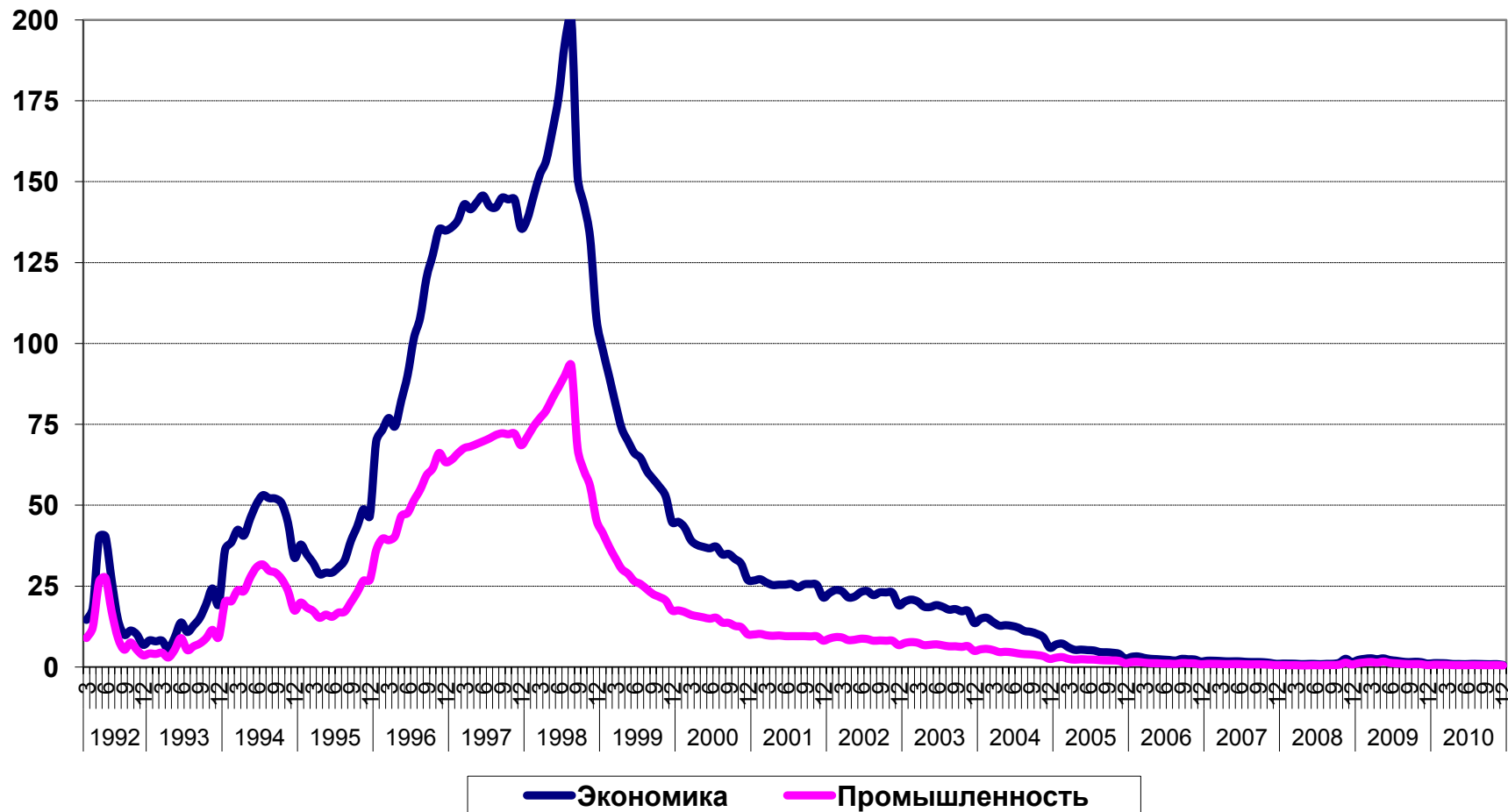


**Разбухание некорпоративного сектора до 22 млн.
(треть всех занятых).**

**2000-е гг.: Δ общей занятости = +3,8 млн.;
 Δ занятости на КиС = -7 млн.**

Долги по зарплате, 1992-2010, в ценах за март 1992

млрд. руб.



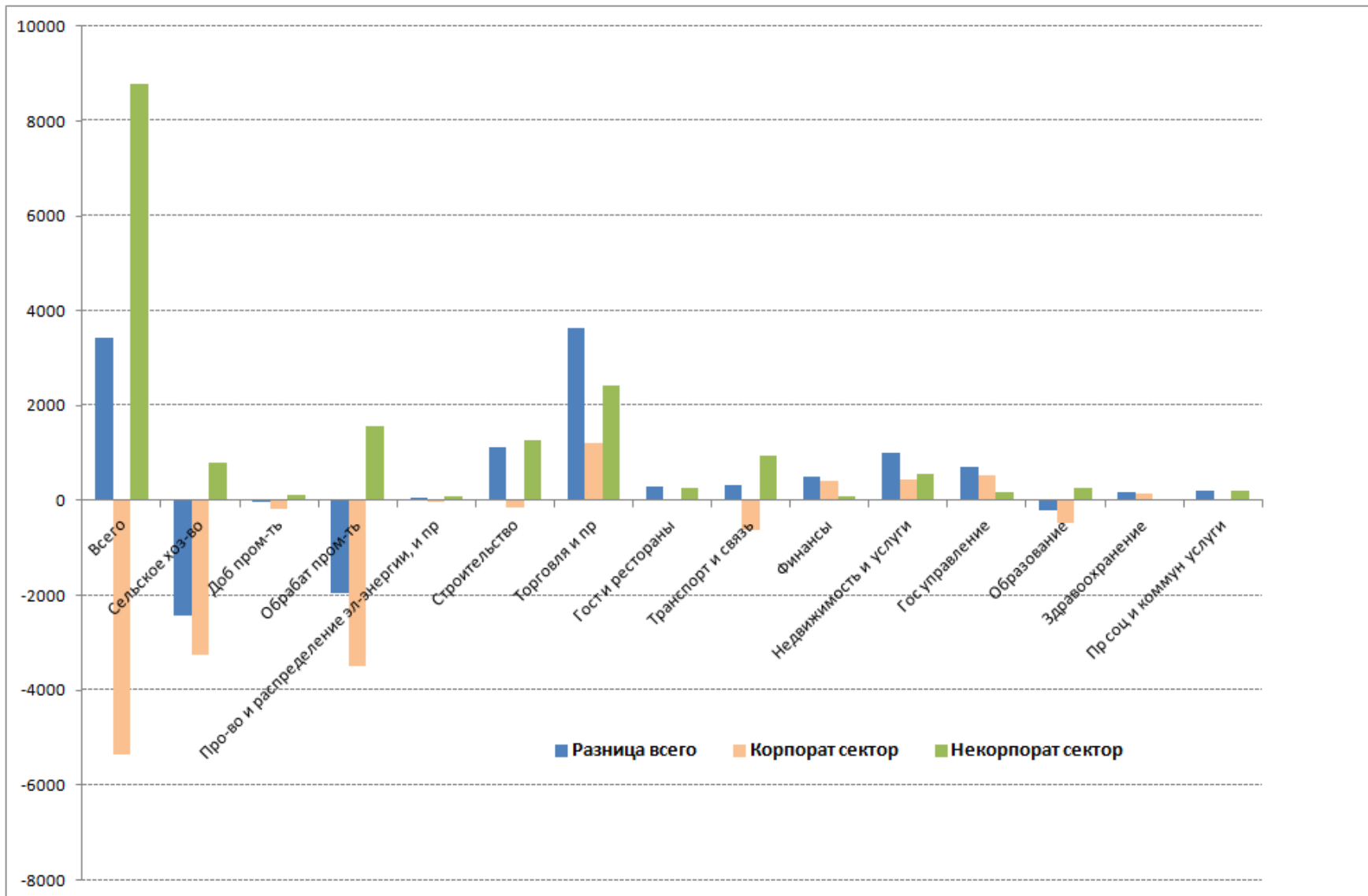
Середина 1998 – 2/3 всех работников получали с задержкой, в середине 2008 – <1%

Что нового принес кризис 2008-09 гг? не слишком много!

	Выпуск	Занятость	Рабочее время	Реальная ЗП
Вся экономика	-7,9%	-1,7%	-2,4%	-3,5%
Промышленность	-10,0%	-5,9%	-4,8%	-5,7%
Обработывающие производства	-15,8%	-7,2%	-6,2%	-7,2%

Российская модель скорее жива, чем ушла в прошлое!

Перераспределение рабочей силы в некорпоративный сектор и торговлю, ОКВЭД, 2000-11 гг, тыс чел



Создание и ликвидация рабочих мест на действующих предприятиях, %

	Создание	Ликвидация	Оборот	Итог изменение
Континент Европа (1992-2002)	5,6	3,7	9,3	1,9
Скандинавские страны (1992-02)	7,3	3,4	10,7	3,9
США (1994-99)	9,9	7,9	17,8	2,0
США (2000-10)	7,3	3,4	10,7	3,9
Россия, промыш-ть (1992-99)	2,4	10,3	12,7	-7,9
Россия, обраб производства (2009)	3,6	6,8	10,4	-3,2
Россия, всего (2008-11)	4,9	6,6	11,5	-1,7
Россия, обраб пр-ва (2008-2011)	4,4	8,2	12.6	-3.8