

ВЫСШАЯ ШКОЛА ЭКОНОМИКИ
НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ

Р.И. Капелюшников

**РОССИЙСКИЙ РЫНОК ТРУДА:
СТАТИСТИЧЕСКИЙ ПОРТРЕТ
НА ФОНЕ КРИЗИСОВ**

Препринт WP3/2023/02

Серия WP3

Проблемы рынка труда

Москва
2023

УДК 331
ББК 65.24
К20

Редактор серии WP3
«Проблемы рынка труда»
В.Е. Гимпельсон

Капелюшников, Р. И.

К20 Российский рынок труда: статистический портрет на фоне кризисов [Текст]: принт WP3/2023/02 / Р. И. Капелюшников; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». — М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2023. — 78 с. — (Серия WP3 «Проблемы рынка труда»). — 35 экз.

В работе рассматриваются долговременные тренды в эволюции российского рынка труда, а также его краткосрочные реакции на негативные экономические шоки. Анализ проводится для большого числа ключевых индикаторов — как количественных (участия в рабочей силы, занятости, безработицы, рабочего времени, неполной и дистанционной занятости, движения рабочей силы, вакансий), так и ценовых (реальной заработной платы, задержек выплат, соотношения между производительностью и оплатой труда). Как следует из полученных результатов, в настоящее время российский рынок труда вступает в новый режим функционирования. Рабочая сила и занятость демонстрируют долговременный понижательный тренд, безработица опустилась до рекордно низкой отметки, после длительного периода застоя резко активизировался межфирменный оборот рабочей силы, уровень вакансий вышел на исторический максимум. Вместе с тем алгоритм реагирования на негативные шоки остался практически неизменным. Как и раньше, их амортизация осуществляется не столько за счет падения занятости и роста безработицы, сколько за счет снижения оплаты труда и сжатия рабочего времени («российская модель рынка труда»). Будущее покажет, насколько эффективно российскому рынку труда удастся адаптироваться к изменениям, связанным с переходом от режима ограниченного спроса на рабочую силу к режиму ее ограниченного предложения.

УДК 331
ББК 65.24

Ключевые слова: рынок труда, Россия, занятость, безработица, кривая Бевериджа, кризисы
JEL: E24, E26, E32, J21, J23, J31

Исследование осуществлено в рамках Программы фундаментальных исследований НИУ ВШЭ.

Капелюшников Ростислав Исаакович (rostis@hse.ru), член-корреспондент Российской академии наук (РАН), главный научный сотрудник ИМЭМО РАН, заместитель директора Центра трудовых исследований (ЦетИ) Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики» (НИУ ВШЭ).

Препринты Национального исследовательского университета
«Высшая школа экономики» размещаются по адресу: <http://www.hse.ru/org/hse/wp>

© Капелюшников Р.И., 2023

Введение

В настоящей работе мы пытаемся проследить основные тренды в эволюции российского рынка труда, делая акцент на последнем десятилетии 2011–2022 гг. Для этого мы анализируем, как на протяжении обсуждаемого периода менялись ключевые характеристики рынка труда – как ценовые (оплата труда), так и количественные (экономическая активность, занятость, безработица, рабочее время, движение кадров и др.). В ряде случаев мы продлеваем ряды до 2005 г., захватывая тем самым финансовый кризис 2008–2009 гг., чтобы использовать его в качестве отправной точки при сравнении со спадами производства, происходившими позднее. Данная работа является продолжением предыдущего исследования, где аналогичный анализ был предпринят для более раннего временного интервала 2000–2012 гг. [Капелюшников, Ощепков, 2014].

Задача осложняется тем, что в интересующий нас период российская экономика столкнулась с тремя мощными негативными шоками – первым санкционным кризисом 2014–2015 гг., коронакризисом 2000–2021 гг. и вторым санкционным кризисом, начавшимся в 2022 г. и еще далеким от завершения. Эти шоки были неодинаковыми по силе и имели во многом отличную природу. Объединяло их то, что их триггером выступали не циклические колебания в совокупном спросе (как, например, в 2008–2009 гг.), а неожиданные негативные изменения в совокупном предложении – резкое ухудшение условий деятельности на внешних рынках и разрыв сложившихся мирохозяйственных связей в первом и третьем случаях или директивное закрытие значительной части экономики по ходу борьбы с пандемией коронавируса во втором¹. В этом смысле все их можно назвать «рукотворными» – либо извне (санкционные кризисы), либо изнутри (коронакризис).

Естественно, эти потрясения не могли не вызывать сильных краткосрочных колебаний в функционировании рынка труда, которые накладывались на долгосрочные тренды в его эволюции. Поэтому еще одна задача, которую мы ставим перед собой, – проанализировать, как он реагировал на эти потрясения и как к ним адаптировал-

¹ В случае коронакризиса и второго санкционного кризиса дополнительным шоком стали резкие изменения в *структуре* спроса.

ся. Насколько схожим или отличающимся было его поведение в кризисных эпизодах последнего десятилетия?

В наших предыдущих исследованиях была выдвинута и эмпирически подтверждена идея о существовании специфической «русской модели рынка труда» [Капелюшников, 2002; 2009; Гимпельсон, Капелюшников, 2015]. Ее главная особенность состоит в том, что амортизация негативных экономических шоков идет в ней не столько по линии падения занятости и роста безработицы, сколько по линии сжатия продолжительности рабочего времени и снижения цены труда. Занятость и безработица меняются слабо (во всяком случае, в относительном выражении), тогда как основной удар принимают на себя рабочее время и заработная плата. *Временная* и ценовая подстройка доминируют над количественной: работники, во-первых, начинают меньше трудиться (за счет переводов на неполное время и вынужденных отпусков), а во-вторых, получать более низкую оплату, что позволяет предприятиям избегать массовых увольнений. Это принципиально отличается от стандартной картины для рынков труда развитых стран, которую можно найти в любом учебнике по экономике, когда, столкнувшись с кризисом, фирмы немедленно приступают к масштабным сокращениям рабочей силы, что означает резкое падение занятости и скачок безработицы. Поэтому среди прочего нас будет интересовать, сохранился ли специфический «русский» алгоритм реагирования рынка труда на негативные шоки или же в рассматриваемый период он подвергся серьезным изменениям, став более «стандартным».

Следует также оговориться, что официальные оценки Росстата могут давать искаженное представление о динамике ряда ключевых индикаторов рынка труда из-за методологических изменений, которые в последние годы вносились в их расчеты. Во-первых, начиная с 2015 г. Обследования рабочей силы (ОРС) Росстата стали включать данные по Республике Крым и Севастополю. Во-вторых, начиная с 2017 г. была убрана верхняя возрастная планка, и все оценки стали производиться не для населения 15–72 года, а для населения 15 лет и старше. В результате официальные показатели до и после этих дат оказываются не вполне сопоставимыми. В табл. 1 мы приводим для обсуждаемого периода скорректированные оценки, очищенные от

влияния этих методологических изменений (то есть по населению 15–72 года и без учета Республики Крым и Севастополя), но для сравнения воспроизводим также официальные оценки Росстата, которые даются в скобках.

Как видно из этой таблицы, добавление данных по Республике Крым и Севастополю привело к увеличению численности российской рабочей силы примерно на 1,1–1,2 млн человек, в том числе численности занятых на 1–1,1 млн и численности безработных на 60–80 тыс. Однако на относительных показателях эта добавка практически не отразилась, поскольку усредненное трудовое поведение населения на «новых» и «старых» территориях было почти идентичным. В результате отклонения скорректированных оценок уровней участия в рабочей силе, занятости и безработицы от нескорректированных не превышают 0,1 п.п.

Напротив, переход Росстата от обследования населения 15–72 года к обследованию населения 15 лет и старше практически не затронул абсолютные показатели рабочей силы, занятости и безработицы, поскольку по понятным причинам лица старше 72 лет демонстрируют крайне низкую экономическую активность. Так, за счет их добавления численность рабочей силы возросла лишь на 130–180 тыс. человек, в том числе занятых на 120–170 тыс. и безработных не более чем на 5 тыс. Без изменений остались и оценки уровня безработицы, поскольку они рассчитываются по отношению к численности рабочей силы (см. табл. 1). В то же время уровень участия в рабочей силе и уровень занятости, которые рассчитываются по отношению к численности всего взрослого населения, потеряли порядка 5–6 п.п.: первый опустился с отметки около 70% до отметки чуть выше 60%, а второй с отметки 65% провалился ниже отметки 60%. Объясняется это тем, что добавление пожилых лиц старше 72 лет увеличило численность экономически неактивного населения более чем на 10 млн человек в абсолютном или примерно на треть в относительном выражении. В результате этого возросла и численность всего обследуемого населения (почти на 10%), что, естественно, обернулось снижением оценок как уровня участия в рабочей силе, так и уровня занятости.

В дальнейшем в зависимости от характера обсуждаемых проблем в каких-то случаях мы будем оперировать нескорректированными

(официальными), но в каких-то скорректированными оценками, получаемыми при использовании «старой» методологии ОРС².

Таблица 1. Ключевые индикаторы российского рынка труда: скорректированные и нескорректированные (официальные) оценки, 2005–2022 гг.

Год	Численность, млн человек				Уровни, %		
	рабочая сила	занятость	безработные	неактивные	участия в рабочей силы	занятости	безработицы
2005	73,6	68,3	5,2	37,9	66,0	61,3	7,1
2006	74,4	69,2	5,3	37,8	66,3	61,7	7,1
2007	75,3	70,8	4,5	36,9	67,1	63,1	6,0
2008	75,7	71,0	4,7	36,6	67,4	63,2	6,2
2009	75,7	69,4	6,3	36,2	67,6	62,0	8,3
2010	75,5	69,9	5,5	36,0	67,7	62,7	7,3
2011	75,8	70,9	4,9	35,1	68,3	63,9	6,5
2012	75,7	71,5	4,1	34,5	68,7	64,9	5,5
2013	75,5	71,4	4,1	34,7	68,5	64,8	5,5
2014	75,4	71,5	3,9	34,1	68,9	65,3	5,2
2015	75,4 (76,6)	71,2 (72,3)	4,2 (4,3)	33,6 (34,2)	69,2 (69,1)	65,4 (65,3)	5,5 (5,6)
2016	75,5 (76,6)	71,4 (72,4)	4,2 (4,2)	33,0 (33,6)	69,6 (69,5)	65,8 (65,7)	5,5 (5,5)
2017	75,0 (76,3)	71,1 (72,3)	3,9 (4,0)	33,4 (45,3)	69,2 (62,8)	65,6 (59,5)	5,2 (5,2)
2018	74,9 (76,2)	71,3 (72,5)	3,6 (3,7)	33,7 (45,1)	69,0 (62,8)	65,7 (59,8)	4,8 (4,8)
2019	74,1 (75,4)	70,7 (71,9)	3,4 (3,5)	34,7 (45,7)	68,1 (62,3)	65,0 (59,4)	4,6 (4,6)

² К абсолютным оценкам ОРС за 2022 г. следует относиться с осторожностью, поскольку они недостаточно полно учитывают последствия новых процессов, проявившихся в данном году, – таких как мобилизация (сжатие гражданской рабочей силы), активизация эмиграции (так называемая «релокация») и прием иммигрантов из Украины.

Год	Численность, млн человек				Уровни, %		
	рабочая сила	занятость	безработные	неактивные	участия в рабочей силы	занятости	безработицы
2020	73,6 (74,9)	69,4 (70,6)	4,2 (4,3)	35,2 (45,9)	67,7 (62,0)	63,8 (58,4)	5,8 (5,8)
2021	74,1 (75,3)	70,5 (71,7)	3,6 (3,6)	34,5 (45,5)	68,2 (62,4)	64,9 (59,4)	4,8 (4,8)
2022	73,6 (74,9)	70,7 (72,0)	2,9 (3,0)	34,3 (45,4)	68,2 (62,3)	65,5 (59,8)	3,9 (3,9)

Источники: ОРС Росстата и расчеты автора.

Примечание. Для 2015–2021 гг. в таблице приведены скорректированные оценки: население 15–72 года без учета данных по Республике Крым и Севастополю. Официальные (нескорректированные) оценки для этого периода приводятся в скобках: 2015–2016 гг. – население 15–72 года с учетом данных по Республике Крым и Севастополю; 2017–2021 гг. – население 15 лет и старше с учетом данных по Республике Крым и Севастополю.

Предложение труда: под действием разнонаправленных факторов

Важнейшим изменением в динамике предложения труда стала смена повышательного тренда понижательным. В рассматриваемый период оно вступило на путь медленного, но неуклонного сокращения, обусловленного демографическими факторами – падением общей численности населения, с одной стороны, и его усиливающимся старением, с другой. Противодействующим фактором, способным заметно активизировать участие в рабочей силе, могла явиться начавшаяся пенсионная реформа, предусматривающая сдвиг возрастной планки выхода на пенсию на пять лет вверх. Траектория изменения предложения труда складывалась под влиянием этих разнонаправленных сил.

Рисунок 1 позволяет сравнить динамику численности населения в трудоспособном возрасте с динамикой численности экономически активного населения (рабочей силы). Для первой на протяжении практически всего обсуждаемого периода мы обнаруживаем монотонный понижательный тренд (исключение – небольшая прибавка

в 2015 г.): ее ежегодное сокращение на 0,5–1 млн человек вплоть до 2020 г., когда она вдруг пошла вверх. Так, в 2020 г. прирост трудоспособного населения составил около 400 тыс. человек, а в 2021 г. дополнительно еще 1,2 млн человек и в 2022 г. 0,7 млн человек. Точка перелома имеет достаточно простое и очевидное объяснение: 2020 г. был первым, когда российский рынок труда почувствовал на себе последствия начавшейся пенсионной реформы, предполагающей постепенное повышение возраста выхода на пенсию до 60 лет для женщин и до 65 лет для мужчин. Согласно новым правилам, в 2020 г. утратили право выхода на пенсию по старости женщины, достигшие 55 лет, и мужчины, достигшие 60 лет, а в 2021–2022 гг. к ним присоединились женщины, достигшие 56–56,5 лет, и мужчины, достигшие 61–61,5 лет. Если бы не пенсионные новации, то для численности трудоспособного населения мы бы по-прежнему наблюдали все тот же понижательный тренд. Исходя из старых границ пенсионного возраста она бы составила 80,9 млн человек вместо фактических 82,1 млн в 2020 г. и 80,7 млн человек вместо фактических 83,4 млн в 2021 г. В результате вклад начавшегося изменения границ пенсионного возраста в рост численности трудоспособного населения можно оценить в 1,2 млн человек для 2020 г. и 2,7 млн человек для 2021 г.³

На первый взгляд, это кажется весьма солидной прибавкой (тем более, что процесс повышения пенсионного возраста еще не завершен). Но, как мы убедимся ниже, на динамику численности экономически активного населения эта прибавка, как ни парадоксально, повлияла очень слабо. Дело в том, что «молодые» (по старому определению) пенсионеры в возрасте 55–56 лет среди женщин и 60–61 года среди мужчин еще до всяких изменений в пенсионном законодательстве имели достаточно высокие показатели участия в рабочей силе — уход пожилых с рынка труда никогда не был одномоментным, но всегда представлял собой длительный процесс, растягиваясь на несколько первых «пенсионных» лет. Как следствие, повышение планки пенсионного возраста сказалось на трудовом поведении данных возрастных групп (55–56/60–61) не слишком заметно.

Действительно, когда мы обращаемся к динамике численности рабочей силы, то обнаруживаем во многом иную картину (рис. 1).

³ В 2022 г. в соответствии с планом проведения пенсионной реформы возраст выхода на пенсию не повышался.

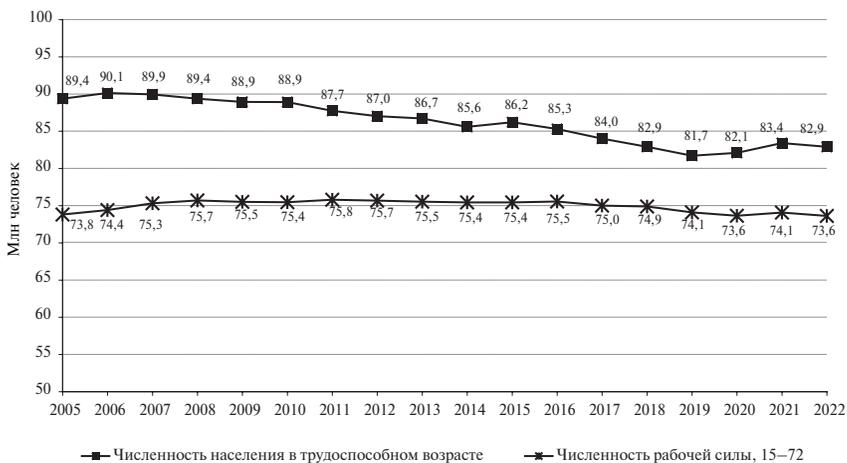


Рис. 1. Динамика численности населения в трудоспособном возрасте (официальные оценки) и численности рабочей силы (в возрасте 15–72 года), 2010–2021 гг., млн человек

Источники: ОРС Росстата и расчеты автора.

Пик – около 75,8 млн человек – был достигнут в 2011 г., после чего в течение нескольких последующих лет численность рабочей силы оставалась стабильной, колеблясь вокруг отметки 75,5 млн. В 2017–2018 гг. произошло новое снижение на 0,5 млн чел, а в 2019–2022 гг. дополнительно еще на 1,3 млн, что означало фактический возврат к исходному уровню в 2005 г. Суммарные потери за последнее десятилетие составили 2,2 млн человек. Таким образом, хотя динамика численности экономически активного населения и следовала с определенным лагом за динамикой численности трудоспособного населения, она не дублировала ее один к одному. Во-первых, в 2000-е годы у второй в отличие от первой не наблюдалось никакого подъема. Во-вторых, у рабочей силы среднегодовые темпы снижения были намного ниже – порядка 0,2 млн человек против 0,8 млн у населения в трудоспособном возрасте. В-третьих, в 2020–2022 гг. численность рабочей силы не проявляла признаков роста – несмотря на начавшееся повышение планки пенсионного возраста.

Это заставляет более детально рассмотреть вопрос об эффектах изменений в пенсионном законодательстве для рынка труда. Мы взя-

ли за отправную точку показатели участия в рабочей силе женщин в возрасте 55–56 лет и мужчин в возрасте 60–61 год за 2018 г., когда эти группы еще сохраняли право выхода на пенсию по старости, и сравнили их с аналогичными показателями за 2020 и 2021 гг., когда они уже утратили.

Как показывает табл. 2, повышение планки пенсионного возраста привело к росту уровня участия в рабочей силе интересующих нас групп (60–61/55–56) на 10–15 п.п. По нашим оценкам, оно обеспечило прирост экономически активного населения почти на 200 тыс. человек в 2020 г. и на чуть более 500 тыс. в 2021 г. Тот факт, что, несмотря на это, численность рабочей силы в 2021 г. все равно оказалась меньше, чем в 2018 г. (см. табл. 1), означает, что весь полученный прирост был нейтрализован негативными эффектами, связанными с «демографической ямой», в которую постепенно опускалась российская экономика. Если же учесть, что к концу 2021 г. запланированный государством процесс повышения пенсионного возраста прошел уже половину дистанции, то прибавку в 0,5 млн человек (то есть менее чем на 1%) можно оценить как хотя и ощутимую, но совсем не принципиальную. Уже очевидно, что пенсионная реформа окажется способна компенсировать лишь небольшую часть потерь в рабочей силе, которые ожидаются в предстоящие десятилетия из-за сокращения численности населения и его старения.

Таблица 2. Уровни участия в рабочей силе населения в возрасте 60–61/55–56 лет, 2018, 2020 и 2021 гг., %*

Год	Мужчины 60 лет	Мужчины 61 год	Женщины 55 лет	Женщины 56 лет
2018	53,0	47,5	68,4	62,3
2020	60,8	–	79,0	–
2021	68,9	59,3	82,2	74,7

Источники: ОРС Росстата и расчеты автора.

* Для 2020 г. мы не приводим оценок для мужчин в возрасте 61 год и женщин в возрасте 56 лет, которые по действовавшим для этого года правилам еще обладали правом выхода на пенсию.

Оценки уровней участия в рабочей силе за 2005–2021 гг. были приведены выше в табл. 1. Из них следует, что в начале этого периода экономическая активность населения (в возрасте 15–72 года) непрерывно росла, пока не достигла пика в 2016 г. – 69,6%. Это было связано с двумя параллельными процессами: во-первых, улучшением социально-демографической структуры населения (увеличением удельного веса групп с высокими и уменьшением удельного веса групп с низкими показателями участия в рабочей силе) и, во-вторых, высокими темпами экономического роста, наблюдавшимися на протяжении значительной части данного периода, что повышало шансы на трудоустройство и подталкивало многих неактивных к выходу на рынок труда. Однако затем сдвиги в возрастной структуре рабочей силы приобрели негативную направленность⁴, а экономика погрузилась в полустагнацию. Уровень участия в рабочей силе начал медленно снижаться, потеряв к 2022 г. по сравнению с пиковым значением 1,5 п.п. В условиях ухудшающейся демографической ситуации эта тенденция, скорее всего, продолжится. (В этом смысле показательно, что в 2021–2022 гг., несмотря на уже начавшееся повышение пенсионного возраста, уровень участия в рабочей силе оставался ниже, чем в 2018 г.)

Представление о том, как показатели экономической активности реагировали на негативные экономические шоки, дает рис. 2. Как показывают сезонно скорректированные месячные оценки, финансовый кризис 2008–2009 гг. сопровождался слабым повышением уровня участия в рабочей силе на 0,1–0,2 п.п. Прирост на 0,2 п.п. наблюдался и во время первого санкционного кризиса. Следствием коронакризиса, напротив, стало падение примерно на 0,4 п.п., а второй санкционный кризис обошелся, как ни странно, вообще без каких-либо видимых подвижек. В целом циклическую чувствительность показателя участия в рабочей силе можно оценить как крайне низкую. Это означает, что при столкновении экономики с негативными шоками практически все изменения на рынке труда ограничиваются перетоками между группами занятых и безработных, не затрагивая группу экономически неактивных. Во-первых, почти весь отток из занятости направляется в безработицу, обходя стороной неактив-

⁴ Так, по нашим оценкам, в подпериод 2011–2016 гг. сдвиги в возрастной структуре рабочей силы обеспечили повышение уровня экономической активности на 0,2 п.п., но в подпериод 2016–2021 гг. вызвали его понижение на 0,27 п.п.

ность, и, во-вторых, не наблюдается почти никакого дополнительного притока из неактивности в безработицу или занятость (так называемый «эффект дополнительного работника»).

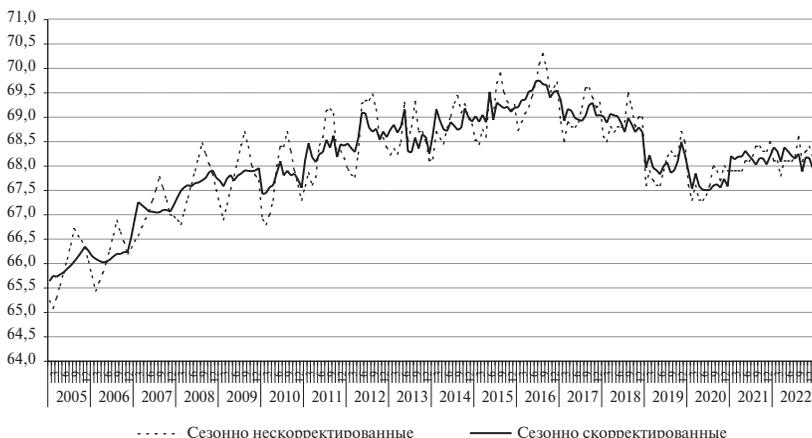


Рис. 2. Динамика уровней участия в рабочей силе, месячные фактические и сезонно скорректированные данные, население в возрасте 15–72 года, 2005–2022 гг., %

Источники: ОРС Росстата и расчеты автора.

Спрос на труд: разворот вниз

В российской статистической практике существует два основных показателя занятости – по методологии Обследований рабочей силы (ОРС) и по методологии Баланса трудовых ресурсов (БТР). Представление об их динамике в период 2010–2021 гг. дает рис. 3. Вопрос о сравнительных преимуществах и недостатках альтернативных подходов к измерению занятости подробно обсуждался в нашем предыдущем исследовании [Капелюшников, Ощепков, 2014]. С учетом различий в методологии не удивительно, что по данным этих источников динамика численности занятых в российской экономике выглядит не полностью идентично.

Во-первых, если, согласно БТР, за 2010–2021 гг. численность занятых сократилась на 0,7 млн человек, то, согласно ОРС, она, на-

против, возросла на 1,8 млн⁵. Во-вторых, если, согласно БТР, пик занятости был достигнут в 2012–2013 гг., то, согласно ОРС, в 2018 г. (напомним, что начиная с 2015 г. приводимые на рис. 3 оценки включают данные по Республике Крым и Севастополю). В-третьих, первоначально оценки по БТР превосходили оценки по ОРС примерно на 1 млн человек. Однако в 2014 г. оценки по ОРС фактически сравнялись, а затем превысили оценки по БТР. Так, в 2020–2021 г. разрыв составлял примерно 1 млн человек уже в их пользу.

Но, несмотря на определенные расхождения, порядок величин по данным обоих источников оказывается очень близким — чуть выше 70 млн человек в настоящее время. Стоит также отметить, что получаемые на их основе оценки имеют разное назначение: если данные БТР используются при разработке Системы национальных счетов, то данные ОРС при анализе поведения населения на рынке труда.

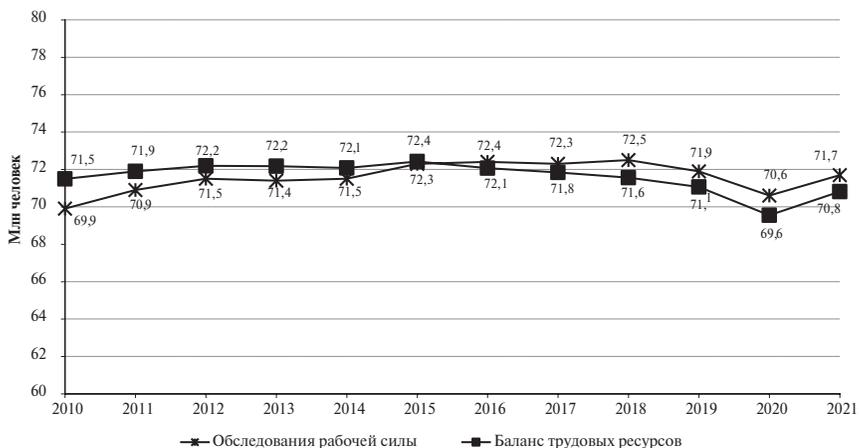


Рис. 3. Динамика численности занятых по альтернативным источникам данных, 2010–2021 гг., официальные оценки, млн человек

Источники: БТР и ОРС Росстата.

⁵ Как видно из табл. 1, при использовании скорректированных данных (для населения 15–72 года и при исключении данных по Республике Крым и Севастополю) прирост занятости по ОРС оказывается значительно меньше — лишь 0,6 млн человек.

Как отмечалось во Введении, официальные оценки занятости до и после 2015 г. нельзя считать сопоставимыми из-за включения начиная с этого года данных по Республике Крым и Севастополю (добавка порядка 1 млн человек). Напомним также, что с 2017 г. Росстат начал учитывать при проведении ОРС занятых в возрасте старше 72 лет (добавка порядка 150 тыс. человек).

Поэтому более точное представление о динамике численности занятых в рассматриваемый нами период дают оценки, скорректированные с учетом этих изменений, которые были приведены выше в табл. 1. Из них следует, что скорректированный показатель занятости с некоторыми колебаниями рос до 2014 г., когда он достиг пика 71,5 млн человек. В этот отрезок времени пул занятых пополнялся как за счет увеличения численности рабочей силы, так и за счет сокращения численности безработных, успешно находивших работу. Однако затем занятость начала постепенно снижаться, потеряв к 2022 г. (по сравнению с максимальным значением) около 1 млн человек в абсолютном или 1,5% в относительном выражении. В этот подпериод подпитка за счет увеличения численности рабочей силы прекратилась (см. предыдущий раздел) и если бы не продолжавшийся переток из безработицы в занятость, потери в занятости были бы еще больше.

Чтобы оценить, как может повлиять на показатели занятости наивысшее повышение планки пенсионного возраста, мы использовали тот же подход, что и для показателей участия в рабочей силе (см. предыдущий раздел). На рис. 4 представлены уровни занятости для мужчин в возрасте 60 и 61 год и женщин в возрасте 55 и 56 лет для двух дат – дореформенного 2018 г., когда эти группы еще обладали правом выхода на пенсию по старости, и постреформенного 2021 г., когда они это право уже утратили. Мы видим, что разрыв между дореформенными и постреформенными показателями составляет порядка 11–14 п.п. Это означает, что в 2021 г. благодаря изменениям в пенсионном законодательстве численность занятых оказалась выше примерно на 470 тыс. человек. Если предположить, что приросты в уровнях занятости для трех оставшихся одногодичных групп (мужчины в возрасте 62, 63 и 64 года и женщины в возрасте 57, 58 и 59 лет) окажутся такими же, как для двух первых (мужчины в возрасте 60 и 61 года и женщины в возрасте 55 и 56 лет), то тогда суммарная прибавка к занятости после того, как процесс повышения пенсионного возраста полностью завершится, составит примерно 1,2 млн человек в абсолютном

или 1,7% в относительном выражении. Это существенно меньше, чем давали все предварительные прогнозы, включая наши [Капелюшников, Ошепков, 2014; Gimpelson, Kapeliushnikov, 2018]. Причина столь скромных величин обсуждалась выше: еще до всяких пенсионных новаций для российских «молодых» (по старым правилам) пенсионеров был характерен достаточно высокий охват занятостью. Как следствие, повышение пенсионного возраста поменяло трудовое поведение относительно небольшой их части, и связанная с этим дополнительная прибавка в занятости оказалась не слишком существенной.

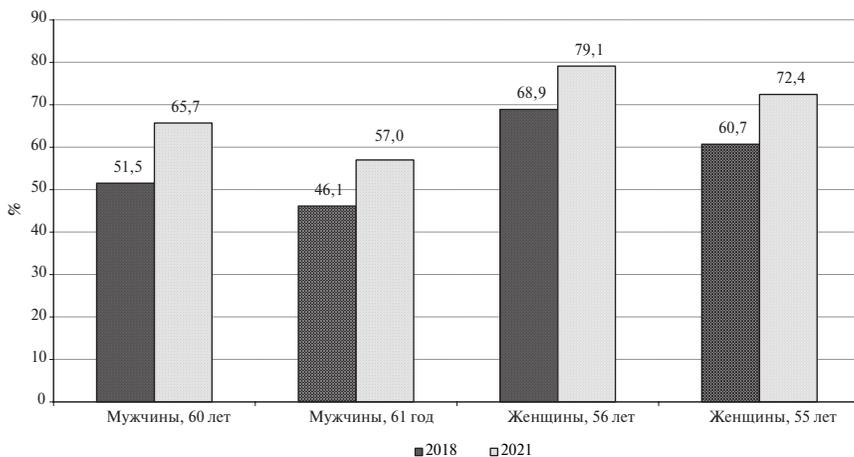


Рис. 4. Уровни занятости мужчин в возрасте 60/61 год и женщин в возрасте 55/56 лет, 2018 и 2021 гг., %

Источники: ОРС Росстата и расчеты автора.

Серьезные, хотя разнонаправленные, сдвиги происходили не только в численности, но и в структуре российской занятости.

В составе занятых можно выделить четыре укрупненные возрастные группы, демонстрировавших в рассматриваемый период, как показывает табл. 3, разную динамику. За последнее десятилетие в общей численности занятых резко упала, с одной стороны, доля молодежи (до 30 лет) — более чем на 8 п.п. и, с другой, доля лиц предпенсионного возраста (45–54 года) — на 3,5 п.п. Напротив, лица среднего возраста (30–44 года) и пожилые (старше 55 лет) заметно уве-

личили свое представительство: первые на 7 п.п., вторые почти на 5 п.п. Изменения со знаком минус в самом начале возрастной шкалы и со знаком плюс в самом конце означают постепенное старение состава занятых. Поскольку в российских условиях продуктивность работников достигает максимума в 35–40 лет [Gimpelson, Chernina, 2022], начавшийся процесс старения пока еще не оказал отрицательного влияния на средний уровень производительности труда в экономике. Однако со временем, когда в наиболее продуктивный возраст войдут нынешние малочисленные молодежные когорты, нарастающее старение рабочей силы может привести к достаточно ощутимым потерям в производительности.

Таблица 3. Структура и уровни занятости по пятилетним возрастным группам, 2011 и 2021 гг., %

Группы по возрасту	Доля в общей численности занятых, %			Уровни занятости, %		
	2011	2021	Разность, п.п.	2011	2021	Разность, п.п.
15–19 лет	0,9	0,5	–0,4	7,5	4,6	–3,0
20–24 лет	9,4	4,7	–4,7	54,3	49,2	–5,1
25–29 лет	14,1	11,0	–3,0	81,2	83,7	2,5
30–34 лет	12,8	15,2	2,4	83,9	86,3	2,3
35–39 лет	12,3	14,8	2,5	86,5	88,5	2,0
40–44 лет	11,4	13,5	2,1	87,9	90,2	2,4
45–49 лет	13,8	12,5	–1,3	86,5	90,2	3,7
50–54 лет	12,9	10,7	–2,1	80,8	86,7	5,9
55–59 лет	8,2	10,2	2,0	59,8	70,0	10,2
60–64 лет	2,9	5,1	2,1	30,1	36,0	5,9
65– 72 лет	1,3	1,8	0,5	10,5	10,3	–0,2
<i>Всего</i>	100	100	–	63,8	64,9	0,9

Источники: ОРС Росстата и расчеты автора.

Еще один важный структурный сдвиг – непрерывное увеличение доли занятых с высшим образованием. Как показывает табл. 4, сегодня вузовские дипломы имеют примерно каждые два из пяти рос-

сийских работников. Это единственная образовательная группа, значительно увеличившая за последнее десятилетие свое присутствие на рынке труда (на 5 п.п.). Представительство всех остальных групп с более низким образованием в этот период сократилось, причем сильнее всего — у обладателей аттестатов о полном среднем образовании. И поскольку между продуктивностью работников и уровнем их образования (человеческим капиталом) существует тесная связь, приток на рынок труда работников с высшим образованием должен был иметь положительный эффект, способствуя повышению среднего уровня производительности труда в экономике.

Таблица 4. Структура и уровни занятости по уровням образования, 2011 и 2021 гг., %

Группы по образованию	Доля в общей численности занятых, %			Уровни занятости, %		
	2011	2021	Разность, п.п.	2011	2021	Разность, п.п.
Высшее	29,5	34,7	+5,2	81,5	81,4	-0,1
Среднее профессиональное	26,9	26,1	-0,8	73,7	70,7	-3,0
Начальное профессиональное	19,5	19,2	-0,4	73,2	69,7	-3,5
Полное среднее	19,7	15,9	-3,9	49,7	50,5	+0,8
Основное среднее и ниже	4,3	4,2	-0,1	24,2	26,5	+2,3
<i>Всего</i>	100	100	—	63,8	64,9	+1,1

Источники: ОРС Росстата и расчеты автора.

Помимо долгосрочной большой интерес представляет также краткосрочная динамика занятости. Рисунок 5 иллюстрирует, как в российском контексте изменения в численности занятых были связаны с изменениями в ВВП. Из этих данных следует два основных вывода: 1) колебания в занятости и ВВП происходили по большей части синхронно (что вполне ожидаемо); 2) амплитуда колебаний у первого показателя была намного меньше, чем у второго. Если ограничиться только кризисными эпизодами, то мы видим, что падение ВВП на 1 п.п. сопровождалось сокращением занятости лишь на 0,27 п.п. во

время финансового кризиса 2008–2009 гг., на 0,16 п.п. во время первого санкционного кризиса 2014–2015 гг. и на 0,28 п.п. во время коронакризиса. Таким образом, эластичность занятости по выпуску оставалась практически неизменной, составляя порядка 0,2–0,3 – и это несмотря на разную силу и разную природу негативных шоков, с которыми приходилось сталкиваться российской экономике. Столь низкая эластичность предполагает высокую стабильность занятости: какими бы глубокими ни были падения производства, потери в ней оставались минимальными и, значит, подстройка к кризисным условиям шла преимущественно по иным каналам.

Особый случай представляет второй санкционный кризис: несмотря на то, что в 2022 г. физический объем ВВП сократился на 2,1%, никакого падения занятости зафиксировано не было. Конечно, текущий кризис еще далек от завершения, но уже сейчас очевидно, что вывод о высокой устойчивости российской занятости к возможным перепадам экономической конъюнктуры получил очередное подтверждение.

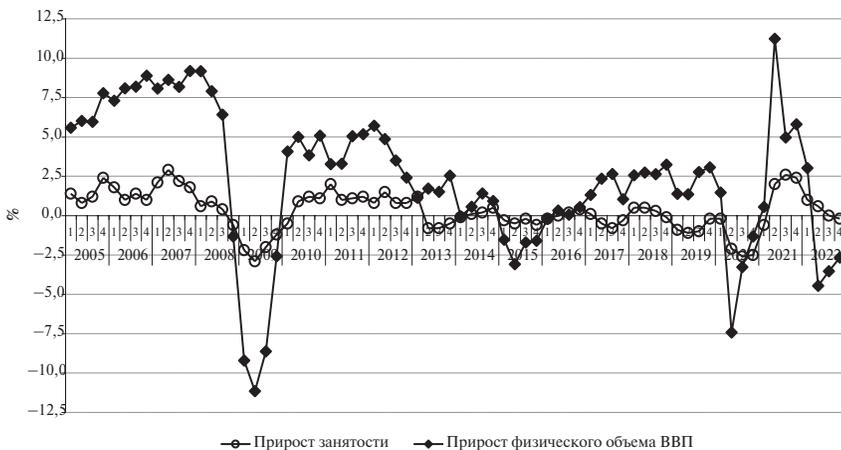


Рис. 5. Темпы прироста физического объема ВВП и общей численности занятых (15–72 года), в % к тому же кварталу предыдущего года, 2005–2022 гг., %

Источники: Росстат и расчеты автора.

О динамике уровня занятости можно судить по данным, представленным в табл. 1. Для него мы видим практически ту же картину, что и для уровня участия в рабочей силе: постепенный рост до 2016 г., когда был достигнут пик 65,8%, с последующим небольшим снижением до текущей отметки 65,5%. В основе этого снижения лежали уже упоминавшиеся факторы – негативные сдвиги в возрастной структуре населения и неблагоприятная ситуация в экономике. В ближайшие годы этот процесс, скорее всего, ускорится. До самого последнего времени он тормозился благодаря «вытягиванию» значительных групп работников из безработицы в занятость, но сейчас уровень безработицы опустился уже настолько сильно, что его дальнейшее, еще более глубокое снижение, представляется маловероятным.

Данные о динамике уровней занятости для различных возрастных и образовательных групп приведены выше в табл. 3–4. Мы видим, что вовлеченность в занятость выросла у всех возрастных групп за исключением двух самых младших (15–24 года), что естественно связать с экспансией высшего образования. Чем выше образовательная активность молодежи, тем, соответственно, ниже оказывается ее трудовая активность (срок ее вступления на рынок труда отодвигается). Что касается других образовательных групп, то у обладателей вузовских дипломов, несмотря на их активный приток на рынок труда, уровень занятости остался прежним. В то же время у работников со средним и начальным профессиональным образованием он заметно понизился (на 3–3,5 п.п.), а у работников со средним и основным общим образованием, напротив, повысился. В первом случае мы, скорее всего, имеем дело все с тем же феноменом экспансии высшего образования: многие выпускники ссузов и ПТУ (если пользоваться старой номенклатурой учебных заведений) стремятся поступать затем в вузы, что, естественно, снижает их присутствие на рынке труда. Второй эффект, скорее всего, отражает начавшееся повышение планки пенсионного возраста, поскольку среди пожилых, которые из-за пенсионной реформы были вынуждены остаться на рынке труда, велик удельный вес лиц с невысоким образованием (средним и основным общим)⁶.

⁶ Если сравнить данные об изменениях в структуре и изменениях в уровнях занятости, то нетрудно заметить, что в большинстве случаев в 2011–2021 гг. рос удельный вес возрастных и образовательных групп с высокими уровнями занятости и

На рис. 6 представлены фактические и сезонно скорректированные оценки уровня занятости для 2005–2021 гг., позволяющие увидеть, как этот показатель реагировал на негативные шоки. Во время финансового кризиса 2008–2009 гг. он просел на 1,2 п.п., практически не заметил первого санкционного кризиса 2014–2015 гг. (снижение на 0,2 п.п.) и упал на 1,5 п.п. в условиях коронакризиса. Однако на второй санкционный кризис он ответил, как ни странно, приростом на 0,6 п.п. Хотя нельзя отрицать, что его циклическая чувствительность была достаточно заметной, колебания в нем не шли ни в какое сравнение с глубиной спадов, которые российская экономика переживала в эти годы.

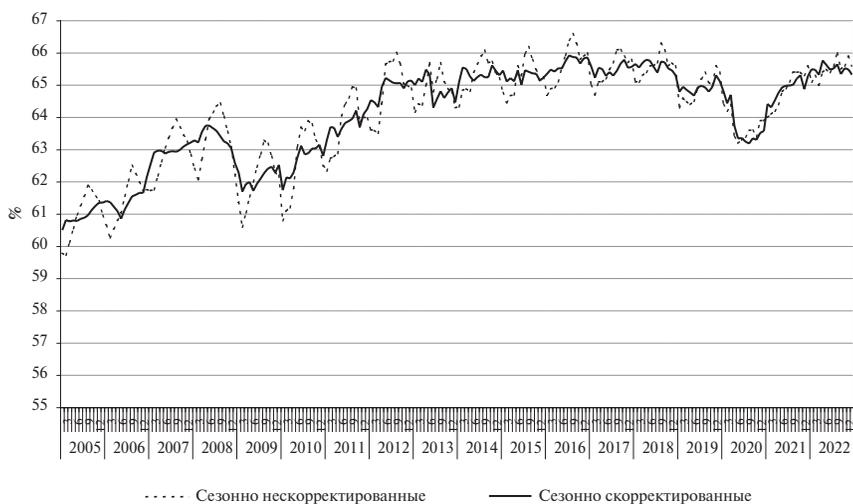


Рис. 6. Динамика уровней занятости, месячные фактические и сезонно скорректированные данные, население в возрасте 15–72 года, 2005–2022 гг., %

Источники: ОРС Росстата и расчеты автора.

Что ждет российскую занятость в ближайшем будущем? Исходя из различных вариантов официального демографического прогноза

падал удельный вес возрастных и образовательных групп с низкими уровнями занятости (табл. 3 и 4). Соответственно, эти сдвиги должны были способствовать поддержанию общего уровня занятости на более высокой отметке.

Росстата мы оценили вероятную динамику численности занятых для периода 2022–2035 гг. Расчет производился для одногодичных возрастных групп, отдельно по мужчинам и женщинам и строился при предположении, что на протяжении всего прогнозируемого периода уровни занятости у соответствующих групп будут оставаться такими же, какими они были фактически в доковидном 2019 г. Для мужчин в возрасте 60–64 года и женщин в возрасте 55–59 лет с учетом начавшегося повышения пенсионного возраста мы делали корректировку уровней занятости исходя из оценок, которые были представлены выше (рис. 3). Результаты, полученные для трех вариантов демографического прогноза Росстата – низкого, среднего и высокого, отражены на рис. 7.

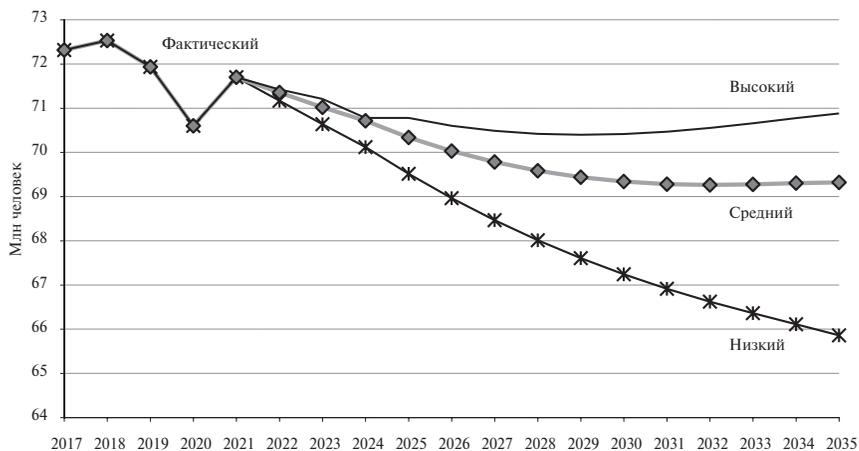


Рис. 7. Фактическая и ожидаемая динамика численности занятых по альтернативным вариантам официального демографического прогноза Росстата, 2017–2035 гг., млн человек*

Источники: Демографический прогноз Росстата и расчеты автора.

* 2017–2021 гг. – фактические данные, 2022–2035 гг. – прогнозные оценки.

Как показали наши оценки, в случае реализации низкого варианта занятость будет монотонно снижаться на протяжении всего прогнозируемого периода и к 2035 г. сократится примерно на 6 млн человек в абсолютном или примерно на 8% в относительном выра-

жении. При среднем варианте она будет постепенно падать до 2030 г., а на протяжении всех последующих лет находиться на низком плато 69,3 млн человек. В этом случае кумулятивные потери в занятости составят около 2,5 млн человек. При высоком варианте занятость достигнет минимального значения к 2030 г. (70,4 млн человек), после чего начнет медленно повышаться, увеличившись к 2035 г. на 0,5 млн человек. В итоге кумулятивные потери будут малозаметными — менее 1 млн человек. Во всех вариантах демографического прогноза благодаря повышению пенсионного возраста занятость в 2035 г. окажется примерно на 1 млн человек выше, чем она была бы без него.

Наименее вероятной представляется реализация высокого варианта демографического прогноза. Скорее всего, реальный тренд будет находиться где-то в промежутке между оценками, получаемыми для низкого и среднего вариантов. Это означает, что к 2035 г. потери в занятости могут составить порядка 3–5 млн человек.

Безработица: на историческом минимуме

В международной статистике известны два главных способа измерения безработицы. Первый (основной) — по результатам выборочных обследований рабочей силы, которые регулярно проводят национальные статистические агентства. Безработными в рамках таких обследований признаются те, кто: а) не имеет работы, б) ищет ее, в) сразу готов к ней приступить. В этом случае говорят об общей, или «мотовской», безработице, поскольку она определяется исходя из методологических критериев, выработанных Международной организацией труда (МОТ). Второй способ (дополнительный) — по регистрациям в государственных службах занятости. В этом случае безработными признаются те, кто зарегистрировался на бирже труда и кому был присвоен официальный статус безработного.

Общая и регистрируемая безработица — это два разных индикатора, значения которых могут сильно отличаться. Во-первых, при поиске трудоустройства далеко не все безработные обращаются за помощью в государственные службы занятости: многие ведут его самостоятельно. Во-вторых, в целях экономии финансовых средств государство может устанавливать жесткие условия регистрации, кото-

рые будут отсекают от постановки на официальный учет многие группы безработных. В-третьих, чем выше пособия по безработице, тем сильнее стимулы к получению официального статуса безработного и, значит, тем больше экономически неактивных, реально не заинтересованных в трудоустройстве, будут пытаться зарегистрироваться в службах занятости с тем, чтобы получить доступ к этим выплатам.

В статистике труда более точными и методологически более корректными однозначно признаются показатели общей безработицы (по методологии МОТ). Они намного лучше отражают реальную ситуацию на рынке труда, поскольку меньше зависят от щедрости действующей системы поддержки безработных (размера пособий, продолжительности их выплаты, условий доступа и т.д.). Напротив, показатели регистрируемой безработицы зависят от этого напрямую: повышение пособий или облегчение условий доступа активизируют приток соискателей в службы занятости и, наоборот. В этом смысле показатель регистрируемой занятости выступает как «рукотворный», поскольку любые изменения в политике занятости государства способны вызывать в нем сильные колебания в ту или иную сторону.

В России используются те же альтернативные показатели — общей и регистрируемой безработицы. На протяжении периода, представляющего для нас наибольший интерес, численность «мотовских» безработных упала с 5,5 млн человек в 2010 г. до 2,9 млн человек в 2022 г. (табл. 1), а численность зарегистрированных безработных с 1,6 млн до 0,6 млн. Отсюда следуют два общих вывода: с одной стороны, оба показателя двигались по снижающимся траекториям, но, с другой, между ними постоянно существовал огромный «клин», так как общая безработица в несколько раз превосходила регистрируемую.

Этот кратный устойчивый разрыв между общей и регистрируемой безработицей можно считать фирменным знаком «российской модели рынка труда» [Капелюшников, 2009]. Наглядную иллюстрацию того, как менялось соотношение между ними во времени, дает рис. 8, на котором представлена сравнительная динамика уровней общей («мотовской») и регистрируемой безработицы за весь период существования российского рынка труда. На нем отчетливо виден гро-

мадный разрыв в пользу первой, достигавший в разное время от двух до семи раз. Если уровень общей безработицы колебался в диапазоне от 3,9 до 13,3%, то регистрируемой в диапазоне от 0,9 до 3,6%. Причины столь сильного расхождения многократно обсуждались в литературе. Главная из них – это слабая поддержка российских безработных со стороны государства: низкий размер пособий; ограниченный срок их получения; жесткие условия доступа; избирательность выплат; сильная смещенность банка вакансий служб занятости в пользу профессий низкой квалификации. Как следствие, основная часть российских безработных предпочитает вести поиск на рынке труда самостоятельно, не регистрируясь в службах занятости, поскольку, с их точки зрения, выгоды от получения официального статуса безработного не окупают связанных с этим издержек.

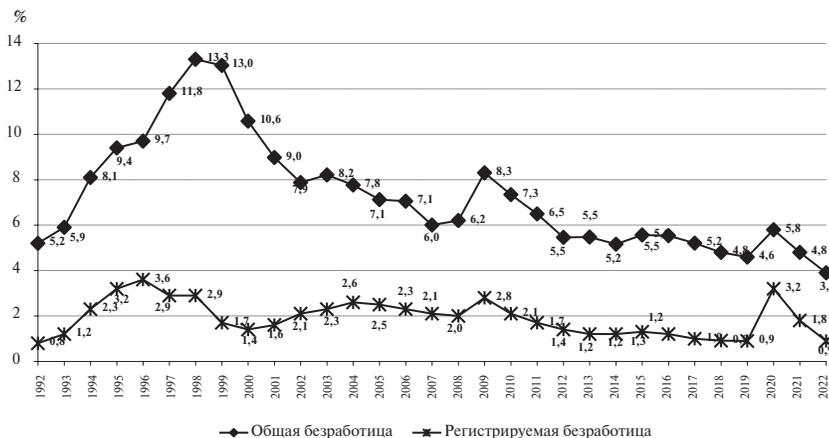


Рис. 8. Динамика уровней общей и регистрируемой безработицы, 1992–2022 гг., %

Источник: Росстат.

Кроме того, как показывает рис. 8, общая и регистрируемая безработица перемещались по явно не совпадающим траекториям. Так, пик общей безработицы был достигнут в 1999 г., тогда как регистрируемой – тремя годами раньше, в 1996 г.; первая находилась на минимальной отметке в самом конце рассматриваемого периода, вто-

рая – в самом начале. Иными словами, численность зарегистрированных безработных могла снижаться тогда, когда численность безработных, измеренная по методологии МОТ, росла, и наоборот.

Эти расхождения можно рассматривать как наглядное подтверждение того, что в российских условиях динамика регистрируемой безработицы определяется не столько объективной ситуацией на рынке труда, сколько организационными и финансовыми возможностями Государственной службы занятости населения (ГСЗН), отвечающей за поддержку безработных. Когда ее возможности расширяются, регистрируемая безработица начинает быстро идти вверх – что бы в это время ни происходило в экономике; когда они сужаются, регистрируемая безработица устремляется вниз – опять-таки вне прямой связи с общей ситуацией в экономике [Капелюшников, 2009]. Перед нами случай, когда, если можно так выразиться, не деньги следуют за клиентами, а, наоборот, клиенты за деньгами.

Общая безработица демонстрировала устойчивый тренд к постепенному снижению, сократившись за период 2005–2022 гг. почти вдвое: ее уровень упал с 7% в 2005 г. до менее 4% в настоящее время. Отметим, что показатель 3,9% для 2022 г. – абсолютный исторический рекорд, такой поразительно низкой безработицы не наблюдалось раньше на российском рынке труда никогда. Как российской экономике, много лет находящейся в состоянии полустагнации, удалось добиться подобного результата, не вполне понятно. (К обсуждению этого вопроса мы обратимся чуть ниже.)

Как и занятость, общая безработица весьма умеренно реагировала на негативные экономические шоки. Во время финансового кризиса 2008–2009 гг. при падении ВВП на 7,8 п.п. она выросла на 2,1 п.п., во время первого санкционного кризиса 2014–2015 гг. при падении ВВП на 2 п.п. она прибавила 0,4 п.п., а во время коронакризиса при падении ВВП на 3 п.п. поднялась на 1,2 п.п. Наконец, несмотря на начавшийся второй санкционный кризис, в 2022 г. она опустилась до исторического минимума, снизившись по сравнению с предыдущим годом почти на целый процентный пункт.

Как уже упоминалось, при обращении к данным за последние годы неизбежно возникает вопрос: каким образом российской экономике удалось достичь поразительно низких показателей общей безработицы, несмотря на то, что в этот период она пребывала в луч-

шем случае в состоянии полустагнации, а в худшем сталкивалась с сильнейшими негативными шоками, такими как коронакризис или второй санкционный кризис? Во многом это было связано с благоприятными сдвигами в возрастной и образовательной структуре рабочей силы. За последние 10–15 лет в ее составе резко упало представительство групп с высоким риском безработицы (молодежи, обладателей основного образования и ниже) и сильно выросло представительство групп с низким риском безработицы (лиц среднего возраста, обладателей вузовских дипломов). Этот структурный сдвиг должен был привести к дрейфу «естественной» (равновесной) нормы безработицы в сторону ее снижения. В нашей предыдущей работе мы эмпирически подтвердили факт такого дрейфа для периода 2008–2012 гг. [Капелюшников, Ощепков, 2014].

Мы повторили аналогичный расчет для более позднего периода 2011–2021 гг. Расчет строился по одногодичным возрастным группам отдельно для мужчин и женщин с выделением пяти уровней образования (высшее, среднее профессиональное, начальное профессиональное, среднее, основное и ниже). Нас интересовало, каким был бы уровень безработицы в 2021 г., если бы социально-демографическая структура рабочей силы оставалась такой же, какой она была десять лет назад в 2011 г., но уровни безработицы у этих групп соответствовали бы фактическим показателям 2021 г.? Напомним, что в 2011 г. уровень общей безработицы составлял 6,5%, но к 2021 г. опустился до 4,8% (сокращение на 1,7 п.п.). Наши оценки показывают, что если бы не переформатирование социально-демографической структуры рабочей силы, уровень общей безработицы в 2021 г. был бы выше фактически наблюдавшегося почти на целый процентный пункт – 5,7%. Иными словами, примерно половину наблюдавшегося дрейфа общей безработицы в сторону снижения можно объяснить действием структурных факторов. Однако их, по-видимому, недостаточно, чтобы объяснить весь этот сдвиг полностью. Скорее всего, здесь были также задействованы и какие-то иные факторы, многие из которых имели чисто экономическое происхождение. Можно предположить, что изменения происходили как на стороне предложения труда, которое начало постепенно сжиматься (см. выше), так и на стороне спроса на труд, который мог активизироваться или резко поменять свою структуру (к обсужде-

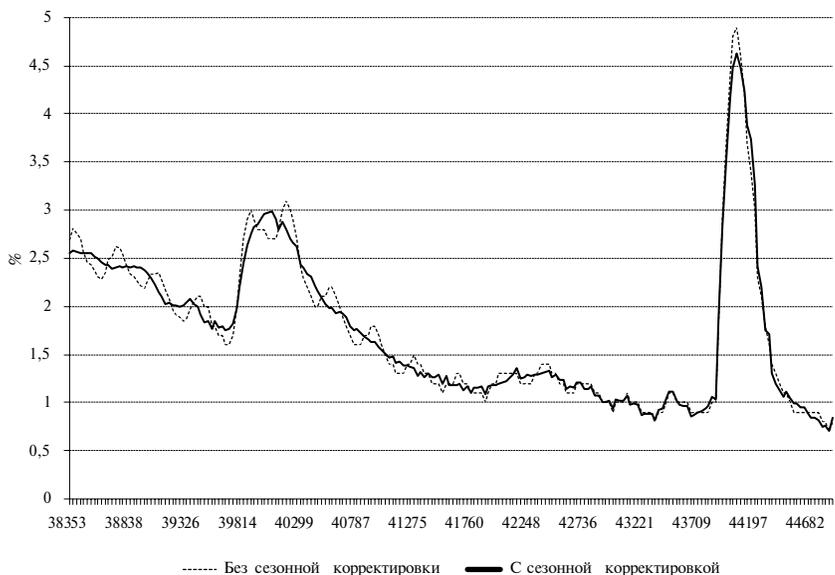


Рис. 9. Динамика уровня регистрируемой безработицы, месячные фактические и сезонно скорректированные данные, 2005–2022 гг., %

Источники: Росстат и расчеты автора.

нию этого вопроса мы вернемся в следующих разделах). Сдвиги кривой предложения вниз, а кривой спроса вверх могли стать причиной, вызвавшей добавочный дрейф «естественной» нормы безработицы.

Если для второго санкционного кризиса мы обнаруживаем «аномально» *низкую* общую безработицу, то для коронакризиса «аномально» *высокую* регистрируемую безработицу. Как уже отмечалось, в период 2005–2022 гг. регистрируемая безработица также постепенно снижалась, хотя и с эпизодическими отскоками, которые провоцировались негативными шоками. Представление об этом можно получить, обратившись к динамике месячных показателей регистрируемой безработицы (рис. 9). Если оперировать сезонно скорректированными оценками, то на пике финансового кризиса 2008–2009 гг. уровень регистрируемой безработицы вырос на 1,2 п.п., на пике пер-

вого санкционного кризиса 2014—2015 гг. добавил 0,2 п.п., но во время второго санкционного кризиса, как ни странно, продолжил снижение, потеряв к концу 2022 г. по сравнению с концом 2021 г. 0,2 п.п.

Однако неожиданнее всего регистрируемая безработица повела себя в период коронакризиса, когда ее уровень подскочил в пять раз (!) — с 1% в начале 2020 г. до 4,9% в середине того же года. Результатом этого стало беспрецедентное сближение показателей регистрируемой и общей безработицы: если накануне коронакризиса их уровни соотносились примерно как 1:5 (1% против 4,7%), то на его пике всего лишь как 1:1,3 (4,9% против 6,4%). Чем можно объяснить столь резкий скачок численности зарегистрированных безработных на фоне, как всегда, весьма умеренного увеличения численности «мотовских» безработных?

Существуют два основных канала, по которым государство может оказывать поддержку работникам, чьи услуги из-за спада производства перестают пользоваться спросом [Капелюшников, 2022]. Во-первых, через систему страхования по безработице, выплачивая тем, кто потерял работу, пособия. Во-вторых, через предприятия, предоставляя им средства для оплаты недозанятых работников (переведенных на неполное рабочее время или отправленных в вынужденные отпуска), труд которых в кризисных условиях оказался временно не востребован — либо полностью, либо частично. И тот и другой способ означают недоиспользование имеющейся рабочей силы. Но в первом случае связь работника с его рабочим местом прерывается, тогда как во втором — сохраняется.

В прошлом политика государства всегда была больше ориентирована на использование второго механизма социальной поддержки: в тяжелые времена оно предпочитало через предприятия субсидировать неполную занятость, частично компенсируя их затраты по оплате недозанятых работников, тогда как пособия по безработице увеличивались незначительно и доступ к ним продолжал сопровождаться серьезными административными ограничениями. Однако с началом пандемии коронавируса государство решило активнее, чем прежде, задействовать первый канал социальной поддержки — через механизм выплаты пособий (конечно, при этом не были забыты и меры по субсидированию неполной занятости на предприятиях, имев-

шие целью минимизировать «сброс» рабочей силы). Был принят целый ряд мер, сделавших систему страхования по безработице намного более щедрой:

- минимальный размер пособий был увеличен в три раза (с 1500 до 4500 руб.), а максимальный — в полтора раза (с 8000 до 12 150 руб.); с районными коэффициентами и доплатами от региональных властей общая сумма выплат могла достигать в некоторых случаях до 20 тыс. руб.;
- всем, кто был уволен после 1 марта 2020 г., стали назначаться пособия в максимальном размере независимо от их прежней заработной платы;
- безработным с детьми начали предоставляться дополнительные выплаты в размере 3 тыс. руб. на каждого ребенка, после чего те, у кого есть дети, но кому работа реально не была нужна, устремились в центры занятости ради получения этих выплат;
- максимальный срок получения пособий был увеличен в полтора раза, с 6 до 9 месяцев;
- пособия в максимальном размере стали получать также индивидуальные предприниматели, которые были вынуждены прекратить свою деятельность (до этого они в лучшем случае могли претендовать на пособия только в минимальном размере);
- была внедрена система электронной регистрации;
- после введения карантинных мер безработные оказались свободны от обязательства дважды в месяц лично проходить перерегистрацию в центрах занятости.

Итак, денежная заинтересованность в том, чтобы вставать на учет в службах занятости, резко усилилась; административные издержки, связанные с получением и сохранением формального статуса безработного, снизились; длительность получения пособий возросла. Неудивительно, что в службы занятости устремился большой поток желающих зарегистрироваться в них, который, насколько можно судить по имеющимся данным, состоял не столько из бывших занятых, сколько из экономически неактивных⁷. В результате регистрируемая безработица начала стремительно расти.

⁷ Согласно имеющимся оценкам, в «доковидные» годы среди зарегистрированных безработных доля тех, кто имел длительный перерыв в работе (свыше года) или

Основная часть новаций была введена в самые первые месяцы коронакризиса — марте — апреле 2020 г. Важно, что все они планировались как временные, со сроком действия полгода. Иными словами, по прошествии шести месяцев к безработным, вставшим на учет в период пандемии, начинали применяться прежние более жесткие («доковидные») правила. Это и предопределило развитие ситуации с регистрируемой безработицей.

Как показывает рис. 10, уже в апреле 2020 г. в ответ на резко усилившиеся стимулы ежемесячный приток официально зарегистрированных безработных увеличился почти в пять раз — со 150 тыс. до 700 тыс. В мае он стал еще больше — почти 1 млн человек, причем одновременно примерно в полтора раза сократился отток. В результате в середине 2020 г. ежемесячный прирост численности зарегистрированных безработных достигал от 300 до 800 тыс. человек. Следствием этого стал рекордный уровень регистрируемой безработицы, зафиксированный в сентябре 2022 г., — 4,9%, о чем уже упоминалось выше. Но уже в следующем месяце отток превысил приток, что имело простое объяснение — истечение полугодичного срока льготных условий у первых безработных, зарегистрировавшихся по новым правилам в марте 2020 г. После этого количество безработных в регистре служб занятости начало быстро убывать — на 200–400 тыс. человек ежемесячно. Этот процесс растянулся на весь 2021 г., пока к началу следующего 2022 г. численность зарегистрированных безработных не вернулась к своим «нормальным» (доковидным) значениям.

Весь этот эпизод сначала с взрывным ростом регистрируемой безработицы и затем с ее стремительной убылью свидетельствует не столько о силе экономических потрясений, вызванных коронакризисом, сколько о рациональности поведения российского населения, чутко реагирующего на любые новые стимулы, порождаемые политикой государства. Тесная корреляция регистрируемой безработицы с изменениями в политике государства служит наглядным подтверждением «рукотворной» природы этого показателя.

Уровень безработицы — не единственный индикатор, характеризующий масштабы недоиспользования трудовых ресурсов. Допол-

вообще никогда не работал, составляла около четверти. Но в 2020 г. она приблизилась к половине.

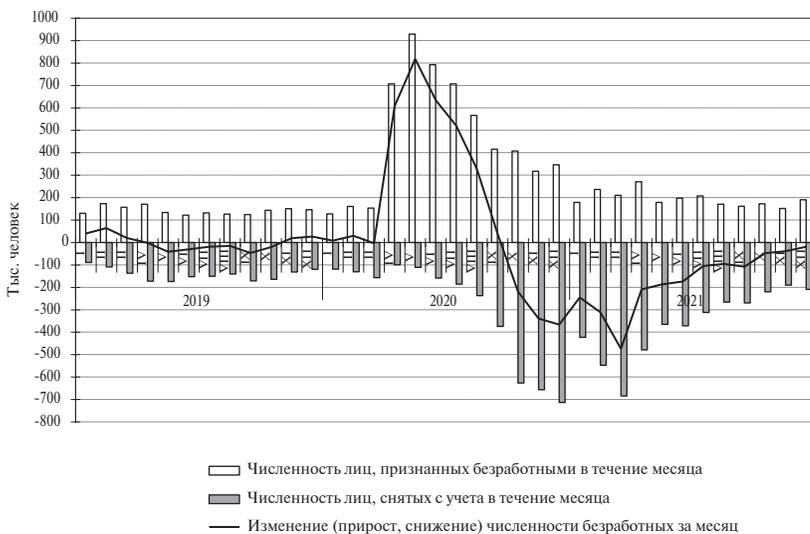


Рис. 10. Движение численности безработных, зарегистрированных в органах службы занятости населения, 2019–2021 гг., тыс. человек

Источник: Социально-экономическое положение России, январь 2022 г. (2022). М.: Росстат.

нительно на основе ОРС Росстат рассчитывает показатели потенциальной рабочей силы, куда включает лиц, ушедших с рынка труда лишь частично. Это те, кто выражает желание работать, но чье поведение не отвечает при этом какому-либо одному из двух классических критериев определения безработицы: они либо ищут работу, но не готовы к ней приступить, либо готовы приступить к ней, но ее не ищут. В составе второй группы дополнительно выделяются отчаявшиеся работники – те, кто после длительных безуспешных поисков трудоустройства решил их прекратить.

Дополнительный учет лиц, лишь частично связанных с рынком труда, может сильно менять представление о масштабах недоиспользования трудовых ресурсов. Однако в российском случае это оказывается не так. На рис. 11 представлена динамика трех соответствующих показателей – уровней безработицы, потенциальной рабочей силы и отчаявшихся работников. Их сравнительный анализ позволяет сделать несколько выводов.

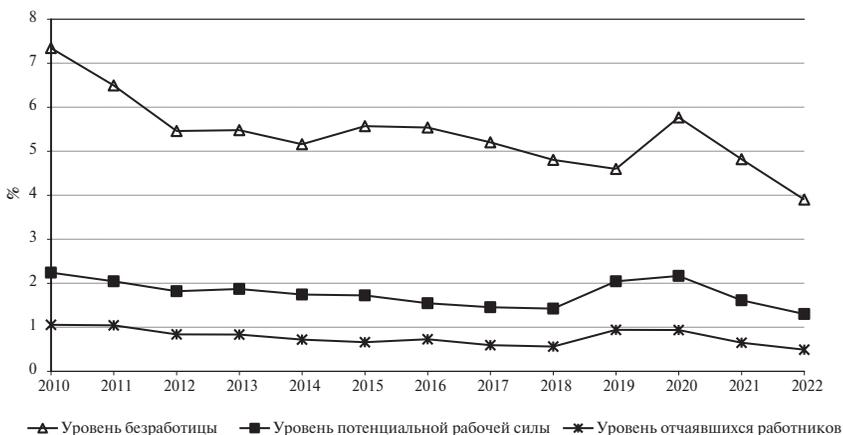


Рис. 11. Динамика уровней безработицы, потенциальной рабочей силы и отчаявшихся работников, 2010–2022 гг., %*

Источники: ОРС Росстата и расчеты автора.

* Уровни потенциальной рабочей силы и отчаявшихся работников рассчитывались по отношению к скорректированной величине численности экономически активного населения.

Во-первых, на протяжении всего рассматриваемого периода показатели, относящиеся к работникам, лишь частично связанным с рынком труда, находились на очень низких отметках: уровень потенциальной рабочей силы колебался в пределах 1–2%, а уровень отчаявшихся работников в пределах 0,5–1%. Во-вторых, численность безработных превосходила численность потенциальной рабочей силы в 3–3,5 раза, а численность отчаявшихся работников в шесть-девять раз. В-третьих, колебания во всех трех показателях происходили по большей части синхронно: при увеличении безработицы потенциальная рабочая сила и контингент отчаявшихся работников также увеличивались и наоборот. По оценкам, коэффициент корреляции между ними превышал 0,7. (Аномальный случай представляет 2019 г., когда, несмотря на снижение уровня безработицы, уровни потенциальной рабочей силы и отчаявшихся работников – по непонятным причинам – неожиданно повысились примерно в полтора раза.) В-четвертых, на первый санкционный кризис 2014–2015 гг.

дополнительные показатели недоиспользования трудовых ресурсов не отреагировали вообще, их реакция на коронакризис была едва заметной. Наконец, ко второму санкционному кризису, как и к первому, они остались полностью инертными. Иными словами, их циклическая чувствительность оказывается еще ниже, чем у показателей безработицы.

В то же время нельзя не отметить, что на второй санкционный кризис вопреки стандартным ожиданиям они, подобно безработице, вместо повышения отреагировали сильным снижением: уровень потенциальной рабочей силы опустился до 1,2%, а уровень отчаявшихся работников до 0,5%. Это рекордно низкие значения за весь рассматриваемый нами период. Такие оценки свидетельствуют о почти полном исчерпании у российской экономики источников пополнения рабочей силы и, следовательно, о крайне напряженном состоянии, создавшемся на российском рынке труда: численность трудоспособного и экономически активного населения сокращалась; поддержка занятости обеспечивалась исключительно за счет постепенного «сдувания» безработицы (то есть трудоустройства все большей части безработных); резервы для насыщения экономики дополнительной рабочей силой достигли исторического минимума.

Нестандартная занятость: неформальная и дистанционная

В настоящем разделе будут рассмотрены две важнейшие формы нестандартной занятости — неформальная, давно уже освоенная российским рынком труда, и дистанционная, появившаяся на нем совсем недавно. И та и другая охватывают значительные контингенты работников и, кроме того, могут играть существенную роль при адаптации рынка труда к негативным шокам.

Неформальная занятость. В состав неформального сектора российская статистика включает любые производственные единицы, не имеющие статуса юридического лица. При таком подходе понятие «неформальный сектор» оказывается, по сути, синонимом понятия «некорпоративный сектор экономики». Сюда попадают лица, занятые в фермерских хозяйствах; индивидуальные предприниматели; самозанятые (работающие на индивидуальной основе без регистрации в качестве индивидуальных предпринимателей); занятые в собственном

домашнем хозяйстве по производству продукции для реализации; помогающие работники семейных предприятий; лица, работающие по найму у индивидуальных предпринимателей или физических лиц.

В 1990-е годы с началом рыночной трансформации занятость в неформальном секторе российской экономики пережила настоящий бум и продолжила устойчиво расширяться в последующие десятилетия [В тени регулирования, 2014]. По оценкам Росстата, численность работников с основной работой в неформальном секторе увеличилась с 10,5 млн человек в 2005 г. до 12,6 млн человек в 2022 г., а уровень неформальной занятости с 15,5% в 2005 г. до 17,5% в 2022 г. (рис. 12)⁸. Иными словами, за этот период неформальный сектор увеличился примерно на 20%, так что в настоящее время в нем уже трудится почти каждый пятый российский работник.

Эти оценки стали источником получившего широкое распространение представления о том, что российская экономика страдает от врожденного дефекта в виде аномально высокой неформальной занятости (намного большей, чем в развитых странах) и что ее экспансия представляет серьезную экономическую и социальную проблему, с которой надлежит активно бороться государству. Однако при использовании более строгого методологического подхода становится ясно, что, скорее всего, мы имеем здесь дело со своего рода статистическим артефактом. Дело в том, что Росстат исходит из расширенного определения неформального сектора (см. выше), которое трудно назвать конвенциональным и которое не используется практически нигде, за исключением некоторых постсоветских стран [Там же].

Согласно методологическим рекомендациям МОТ, при выделении неформального сектора, помимо критерия отсутствия у производственных единиц статуса юридического лица, обязательно должны присутствовать еще два дополнительных критерия — либо регистрационный, либо размерный, либо тот и другой вместе. Неинкорпорированные предприятия признаются относящимися к неформальному сектору только в том случае, если они имеют численность персонала ниже определенного порога (например, меньше 5 или 10 человек) и/или если у них отсутствует официальная регистрация в соответствии с нормами коммерческого законодательства или законо-

⁸ С учетом вторичной неформальной занятости оценки оказываются еще выше. Для 2022 г. численность неформальных работников возрастает в этом случае до 13,4 млн человек, а уровень неформальной занятости до 18,6%.

дательства о предпринимательской деятельности, действующих в данной стране.

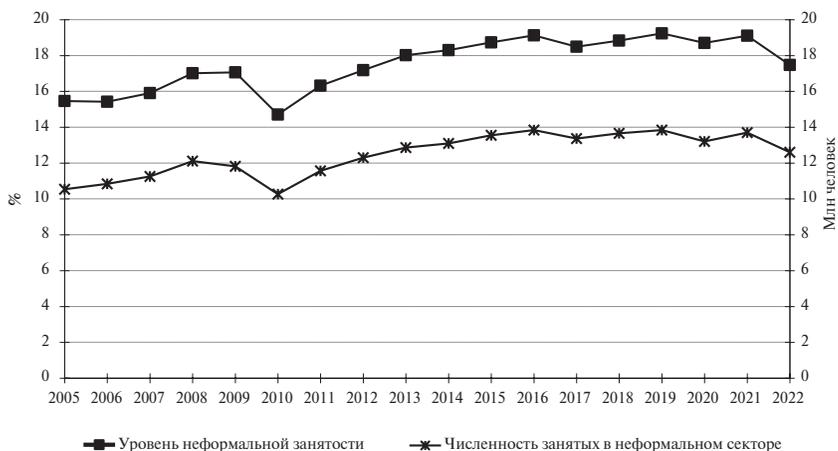


Рис. 12. Динамика численности неформальных работников, млн человек (левая шкала), и уровня неформальной занятости, % (правая шкала), 2005–2022 гг.

Источники: ОРС Росстата и расчеты автора.

В российской статистической практике никакие дополнительные ограничения, о которых говорится в рекомендациях МОТ (будь то численность работников или официальная регистрация), не вводятся. В результате оценки по России оказываются мало сопоставимыми с оценками для большинства других стран. Анализ показывает, что при наложении дополнительных критериев – как размерного, так и регистрационного – масштабы российской неформальной занятости снижаются примерно в полтора-два раза до 10–13%, что не сильно отличается от ситуации в развитых странах [В тени регулирования, 2014]. Таким образом, использование более конвенциональных определений позволяет усомниться в тезисе о существовании у российской экономики безмерно раздутого неформального сектора, концентрирующего огромную часть рабочей силы.

На протяжении последних десятилетий менялась не только величина, но и структура занятости в неформальном секторе (рис. 13). Согласно данным Росстата, по сравнению с началом 2000-х годов

существенно меньше — как в абсолютном, так и в относительном выражении — стало, во-первых, индивидуальных предпринимателей и, во-вторых, работников фермерских хозяйств. Но настоящий обвал наблюдался у лиц, занятых в своих домашних хозяйствах производством продукции для реализации: их доля в составе неформально занятых упала почти втрое — с 20,1% в 2005 г. до 7,4% в 2019 г. Напротив, как численность самозанятых, так и численность работающих по найму у индивидуальных предпринимателей/физических лиц возросли: в первом случае прирост составил почти 1 млн человек, во втором почти 3,5 млн. Суммарно в 2019 г. на долю двух этих групп приходилось около 85% всех работников, трудившихся на неформальной основе.

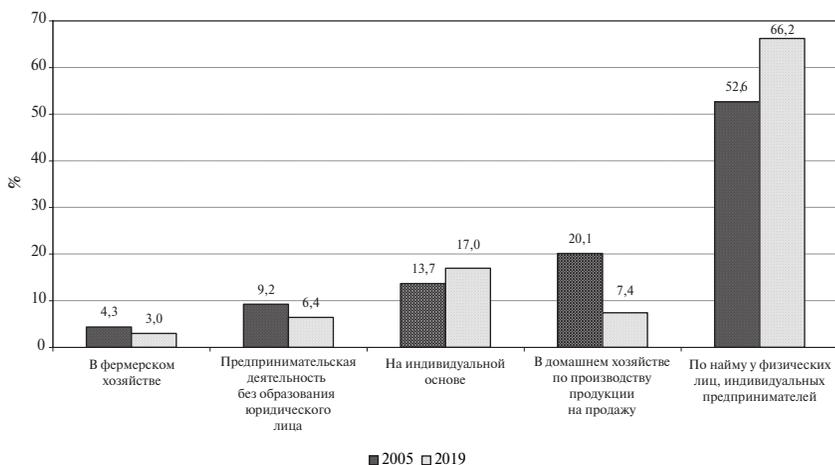


Рис. 13. Сдвиги в структуре неформальной занятости, 2005 и 2019 гг., % (все занятые в неформальном секторе = 100%)

Источники: ОРС Росстата и расчеты автора.

В последние годы ОРС перешли к более дробной классификации, дополнительно выделяя в составе категории работающих у индивидуальных предпринимателей/физических лиц три подгруппы: занятые на предприятиях индивидуальных предпринимателей; занятые по найму непосредственно у индивидуальных предпринимателей; занятые у физических лиц. По данным ОРС, в 2019 г. на долю первой

из этих подгрупп приходилось 40% всех работавших в неформальном секторе, на долю второй — более 20% и на долю третьей менее 5%. Как видим, на фоне других «неформалов» занятость у физических лиц предстает как достаточно маргинальное явление.

В целом сдвиги, наблюдавшиеся в структуре российской неформальной занятости, говорят о том, что по своим характеристикам она все больше сближалась с формальной. Похоже, с течением времени ее структура смещалась в пользу производственных единиц хотя и без статуса юридического лица, но с официально оформленной регистрацией и с более многочисленным персоналом.

Естественно полагать, что по сравнению с предприятиями формального сектора предприятия неформального сектора должны отличаться большей гибкостью и адаптивностью (в силу их меньшей «зарегулированности»). Поэтому высокая межсекторальная мобильность, когда работники имеют возможность свободно перемещаться между формальной и неформальной занятостью, может становиться важным каналом кризисной подстройки. При такой конфигурации рынка труда негативные шоки будут выталкивать работников формального (регулируемого) сектора не столько в безработицу, сколько в неформальный (нерегулируемый) сектор. В результате в кризисных эпизодах вместо скачков безработицы мы будем наблюдать скачки неформальной занятости, благодаря чему общий уровень занятости сможет оставаться более или менее стабильным. Подобный алгоритм функционирования типичен для рынков труда многих развивающихся стран. В турбулентные 1990-е годы он активно действовал и в России, смягчая негативные последствия трансформационного кризиса [Капелюшников, 2002].

Что стало происходить с этим компенсационным механизмом в более поздний период? Рисунок 14 позволяет сделать вывод об отсутствии какого-либо общего рисунка в циклическом поведении показателей неформальной занятости. В общем между колебаниями в численности неформально занятых и колебаниями ВВП отмечалась пусть слабая, но все же положительная корреляция. Иными словами, эти показатели чаще менялись синхронно, а не в противофазе: на рецессии неформальная занятость вопреки ожиданиям реагировала скорее сжатием, чем расширением. Но так происходило не всегда. Скажем, на первом этапе финансового кризиса 2008—2009 гг. она сначала резко пошла вверх, но затем на его пике столь же резко ушла

вниз. Первый санкционный кризис 2014–2015 гг. сопровождался незначительным приростом уровня неформальной занятости примерно на 0,5 п.п., который, по-видимому, следует считать не столько реакцией на спад, сколько продолжением долговременного повышательного тренда в ее динамике, о котором говорилось выше⁹. Кризис вызвал глубокий провал: во втором квартале 2020 г. численность неформальных работников упала на 12%, а уровень неформальной занятости снизился почти на 2 п.п. Таким образом, по неформальному сектору шок, связанный с введением локдаунов, ударил гораздо сильнее, чем по формальному. Сходная картина наблюдалась на пике второго санкционного кризиса в 2022 г., когда неформальный сектор потерял почти десятую часть рабочих мест, которыми он располагал в середине 2021 г.

Иными словами, опыт последних кризисов свидетельствует об отсутствии сколько-нибудь значимого демпфирующего эффекта, который бы обеспечивал неформальный сектор.

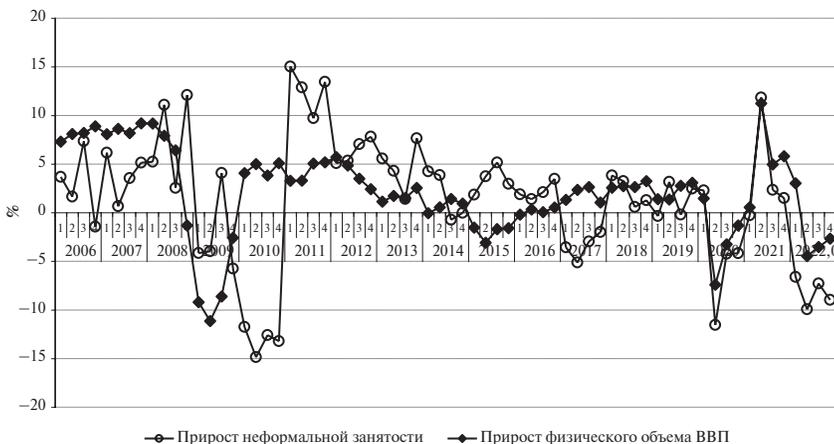


Рис. 14. Темпы прироста физического объема ВВП и численности занятых в неформальном секторе, в % к тому же кварталу предыдущего года, 2005–2022 гг., %

Источники: Росстат и расчеты автора.

⁹ Значительную часть этого прироста следует считать артефактом, связанным с тем, что с 2015 г. ОРС начали учитывать данные по Республике Крым и Севастополю.

Дистанционная занятость. В России, как и в других странах мира, во время локдаунов, вызванных пандемией коронавируса, широкое распространение получила новая форма нестандартной занятости – работа онлайн или дистанционная занятость. Ее активное использование стало главной особенностью коронакризиса, отличающей его от всех предыдущих кризисных эпизодов. Технологическая возможность работы онлайн появилась благодаря развитию Интернета, а экономическая необходимость в ней – благодаря действиям государств, начавших из-за пандемии вводить жесткие ограничения на социальные контакты. Удаленная работа стала еще одним механизмом кризисной подстройки, позволявшим избежать резкого снижения занятости и взрывного роста безработицы. Если бы не она, то в условиях коронакризиса во всех странах, включая Россию, число ликвидированных рабочих мест было бы намного больше.

Данные ОРС позволяют увидеть, что происходило с дистанционной занятостью на российском рынке труда в «пандемийные» 2020–2021 гг. Как показывает рис. 15, до начала коронакризиса доля российских работников, занятых онлайн, была минимальной – 0,2%. Однако после введения локдаунов в апреле 2020 г. уровень дистанционной занятости скачкообразно увеличился в несколько десятков раз – до 6,5%. В мае он продолжал удерживаться вблизи отметки 6%, но уже в июне снизился до 1,5%. Ослабление карантинных ограничений способствовало дальнейшему сворачиванию работы онлайн до 0,5–0,6%, но новая волна пандемии осенью 2020 г. спровоцировала еще один скачок, хотя на этот раз гораздо более слабый – до 1,2–1,3%. В 2021 г. уровень дистанционной занятости фактически вышел на плато, колеблясь в пределах 0,5–0,6%. Хотя это примерно втрое выше, чем до начала коронакризиса, это совсем не та величина, исходя из которой можно было бы говорить о скором вытеснении «обычного» режима занятости дистанционным.

Впрочем, здесь мы, по-видимому, имеем дело с сильной недооценкой. В 2022 г. в анкетах ОРС начала использоваться уточненная формулировка вопроса о дистанционной занятости, что привело к повышению ее текущих значений на порядок – до 2–4%. Отсюда логично предположить, что на пике коронакризиса реальные масштабы ее использования также были в несколько раз выше – 20–30% вместо 6–7%. Это все равно значительно ниже, чем в развитых странах, где на пике коронакризиса дистанционно трудились 40–50%

занятых, но не так аномально мало, как по первоначальным оценкам Росстата.

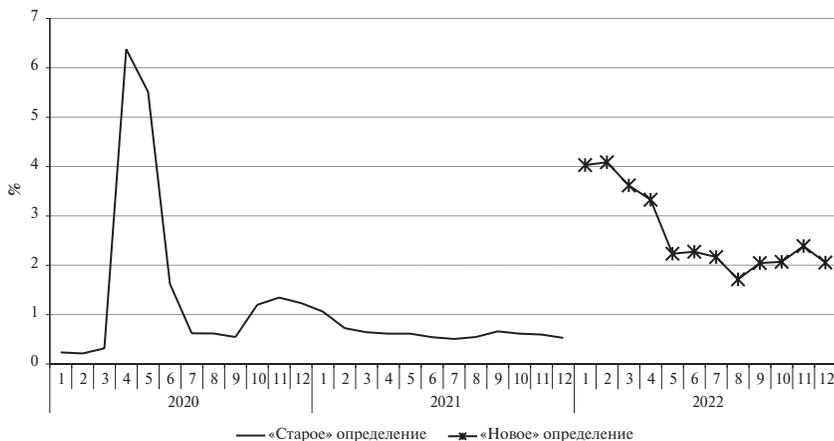


Рис. 15. Динамика уровня дистанционной занятости, 2020–2022 гг., %

Источники: ОРС Росстата и расчеты автора.

О том же говорят и альтернативные источники. В качестве примера можно сослаться на результаты Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения (РМЭЗ ВШЭ), в двух волнах которого – в 2000 и 2021 гг. – респондентов спрашивали о режиме их труда – офлайн или онлайн. Из них следует, что на пике коронакризиса охват дистанционной занятостью достигал примерно 15%, хотя по его ходу доля работников, трудившихся онлайн, сильно колебалась. В докризисный период она была едва заметной – менее 1%; достигла максимума – 15–16% – в разгар кризисных потрясений в апреле – мае 2000 г.; однако уже летом этого года упала вдвое до 7%, а к концу 2000 г. опустилась еще сильнее до малозначимых 3% [Капелюшников, 2022]. В следующем 2021 г. она продолжила снижение, так что к его концу на дистанте находились уже менее 2% всех занятых. Иными словами, основная часть прироста, спровоцированного коронакризисом, была отыграна назад.

Как данные ОРС, так и данные РМЭЗ показывают, что хотя сегодня онлайн трудятся больше российских работников, чем до на-

чала пандемии коронавируса, уровень дистанционной занятости все равно остается очень низким. Вопреки прогнозам многих аналитиков, никакого радикального замещения «обычной» занятости дистанционной не произошло и, скорее всего, уже и не произойдет – во всяком случае, в ближайшей перспективе. Несмотря на наличие технических возможностей для активного использования работы онлайн, экономические стимулы к ее внедрению, как показал постпандемийный опыт, недостаточно сильны.

Как мы отмечали ранее [Капелюшников, 2022], в известном смысле распространение дистанционной занятости представляет собой возврат к доиндустриальной эпохе, когда трудовая активность и семейная жизнь не были институционально и пространственно отделены друг от друга. Однако пространственное совмещение этих сфер может, во-первых, отрицательно влиять на продуктивность трудовой деятельности и, во-вторых, вызывать у работников сильный психологический дискомфорт.

По данным РМЭЗ, переводы работников на дистант чаще всего сопровождаются ростом трудовой нагрузки, с одной стороны, и падением производительности, с другой (рис. 16). С учетом этого работа онлайн оказывается в большинстве случаев менее эффективной, чем офлайн. Среди тех, у кого имелся опыт дистанционной занятости, у 36% трудовая нагрузка повысилась, у 51% не изменилась и лишь у 14% снизилась: баланс оценок +22 п.п. в пользу ее возрастания. При этом у 32% производительность труда снизилась, у 56% не изменилась и лишь у 12% возросла: баланс оценок 20 п.п. в пользу ее падения. Нарастание трудовых затрат при снижении отдачи можно рассматривать как свидетельство серьезных потерь в эффективности.

В пользу этого вывода говорит и структура предпочтений российских работников: в «ковидном» 2020 г. 83% респондентов РМЭЗ сообщили, что предпочли бы обычный режим занятости, 13% – смешанный (комбинацию обычного и дистанционного) и лишь менее 4% дистанционный. Неожиданно, но в постковидном 2021 г. распределение оценок осталось в точности таким же: соответственно 82, 14 и 4%. Таким образом, для большинства российских работников переводы на дистанционную занятость оказываются нежелательными, поскольку не соответствуют их предпочтениям.

Если говорить о возможных будущих сценариях, то на российском рынке труда дистанционная занятость, скорее всего, будет по-прежнему применяться в достаточно ограниченных масштабах и даже если начнет расширяться, то очень медленно и постепенно. Вместе с тем в период коронакризиса российские предприятия хорошо освоили этот нестандартный режим, так что при столкновении с очередным негативным шоком ничто не мешает им вновь, если потребуется, переводить на него значительную часть своего персонала.

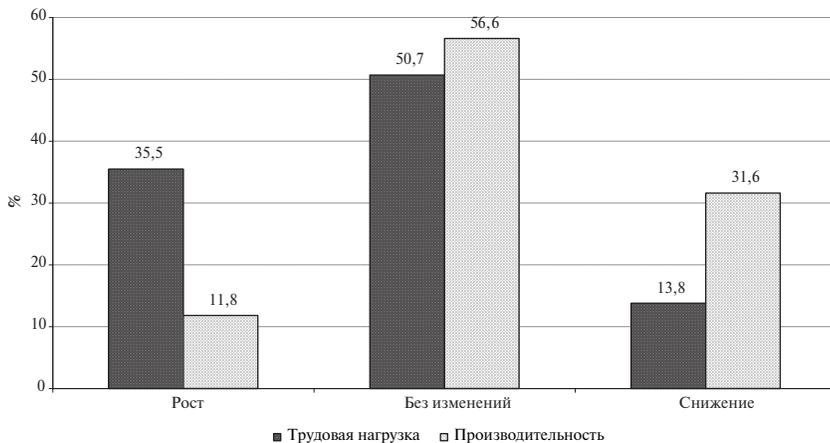


Рис. 16. Изменения в трудовой нагрузке и производительности труда при переводах на дистанционную занятость, % (все работники с опытом дистанционной занятости = 100%)

Источник: Расчеты автора по данным РМЭЗ ВШЭ за 2020 г.

Рабочее время и неполная занятость: демпфер кризисных шоков

На рис. 17 и 19 приведены данные о динамике двух основных показателей продолжительности рабочего времени — среднего количества отработанных за год часов на одного работника (рассчитывается по административным данным для сектора крупных и средних предприятий) и среднего количества отработанных в течение недели часов на основной работе (рассчитывается по данным ОРС Росстата).

Первый показатель колебался вокруг отметки 1750 часов в год без явно выраженного долговременного тренда. Для него обнаруживаются два пика – в 2007 и 2019 гг., когда он вплотную приближался к отметке 1770 часов. Четко фиксируются также три провала, приходившиеся на годы экономических кризисов: сжатие на 2,5 п.п. в 2008 г., на 0,5 п.п. в 2015 г. и на 1,7 п.п. в 2020 г. Если же обратиться к такому важнейшему рыночному сектору как обрабатывающие производства, то для него кризисные провалы в продолжительности рабочего времени оказываются еще более выраженными: –7,2 п.п. (!) в 2008 г., –0,7 п.п. в 2015 г. и –3,4 п.п. в 2020 г. Второй санкционный кризис – единственный случай, когда по итогам года продолжительность рабочего времени осталась практически без изменений.

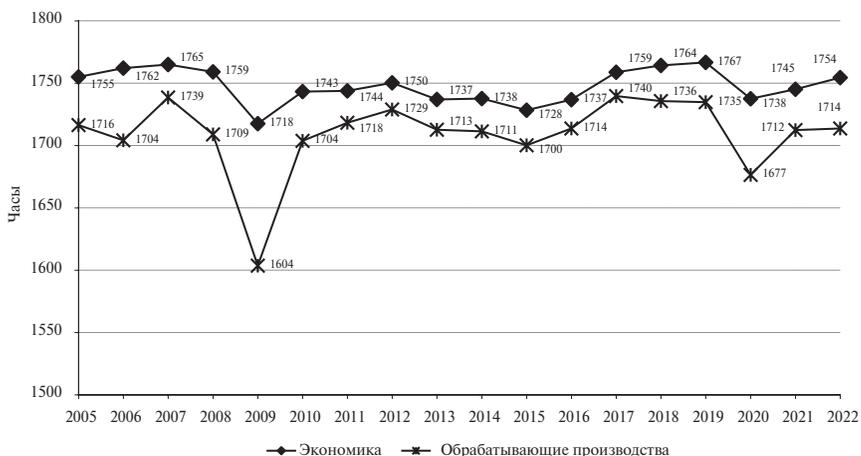


Рис. 17. Динамика количества отработанных часов в среднем на одного работника, 2005–2022 гг., часов (сектор крупных и средних предприятий)

Источники: Росстат и расчеты автора.

Более точную картину того, как колебания в продолжительности рабочего времени были связаны с колебаниями в ВВП, дает рис. 18, где для обоих показателей представлены четырехквартальные темпы прироста (к соответствующим периодам предыдущего года). Из этих данных следует, что в условиях финансового кризиса 2008–2009 гг. падение ВВП на 1 п.п. сопровождалось снижением количества от-

работанных часов на 0,35 п.п. Аналогичные эффекты для первого санкционного кризиса 2014–2015 гг. и коронакризиса 2020 г. были выше: соответственно 0,45 п.п. и 0,6 п.п. (!). Можно сказать, что основной удар коронакризиса приняло на себя именно рабочее время, тогда как занятость и оплата труда (см. ниже) оказались затронуты им слабее. Наконец, на пике второго санкционного кризиса (второй квартал 2022 г.) падение ВВП на 4,1 п.п. сопровождалось сокращением продолжительности рабочего времени на 1 п.п. Исходя из этих соотношений можно утверждать, что у рабочего времени эластичность по выпуску была существенно выше, чем у занятости. Его пластичность была важным фактором, который демпфировал возможные кризисные падения занятости и всплески безработицы.



Рис. 18. Темпы прироста физического объема ВВП и количества отработанных часов на одного работника, в % к тому же кварталу предыдущего года, 2005–2022 гг.

Источники: Росстат и расчеты автора.

Альтернативный показатель — средняя продолжительность рабочей недели по данным ОРС — рисует в целом сходную картину (рис. 19). Ее колебания происходили вокруг отметки 38 часов также без явно выраженного долгосрочного тренда. Она была несколько выше в начале 2000-х годов и несколько ниже в конце 2010-х годов, но к 2022 г. практически вернулась к исходному уровню.

На финансовый кризис 2008–2009 гг. средняя продолжительность рабочей недели по ОРС отреагировала снижением на 1 п.п., на первый санкционный кризис 2014–2015 гг. снижением на 0,5 п.п. и на коронакризис снижением на 4,8 (!) п.п. Однако второго санкционного кризиса, начавшегося в 2022 г., этот показатель «не заметил», что свидетельствует о достаточно необычной природе этого шока.

Таким образом, если данные административной статистики указывают, что максимальные потери рабочего времени наблюдались в 2009 г., то данные выборочных обследований – в 2020 г. Эти расхождения могут быть связаны с тем, что первые охватывают лишь сектор крупных и средних предприятий, на долю которого в настоящее время приходится не более 40% всех занятых в российской экономике. Этот сектор, по-видимому пострадал относительно сильнее, чем остальная экономика, во время финансового кризиса 2008–2009 гг., но относительно слабее во время коронакризиса. В любом случае и те и другие оценки ясно показывают, что для российского рынка труда сокращение продолжительности рабочего времени было и остается одним из главных каналов подстройки к негативным экономическим шокам.

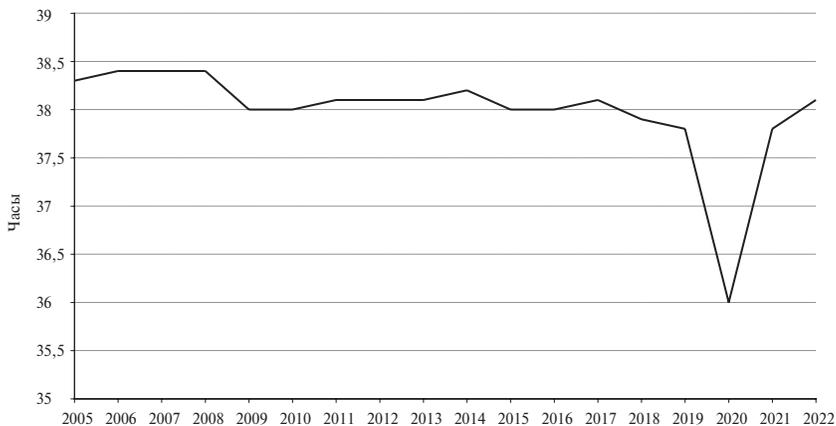


Рис. 19. Динамика продолжительности рабочей недели в среднем на одного работника, 2005–2022 гг., часов

Источник: ОРС Росстата.

Институционально провалы в продолжительности рабочего времени выражаются в том, что работники начинают трудиться неполный рабочий день либо неполную рабочую неделю. Соответственно, склонность российского рынка труда реагировать на негативные шоки активным сжатием рабочего времени предполагает, что в кризисных эпизодах широкое распространение получают на нем различные формы неполной занятости.

Отчетность предприятий выделяет четыре основные формы неполной занятости: 1) работа неполное рабочее время по инициативе работодателей; 2) работа неполное рабочее время по соглашению сторон; 3) простои по вине работодателей или причинам, не зависящим от работодателей и работников; 4) отпуска без сохранения заработной платы по заявлению работников. Эта информация собирается и публикуется Росстатом ежеквартально. Мы объединили первые три позиции под рубрикой «вынужденная неполная занятость», а четвертую обозначили как «квазидобровольную неполную занятость», поскольку заявления об уходе в неоплачиваемый отпуск работники нередко пишут не по собственному желанию, а под давлением работодателей. Динамика этих показателей представлена на рис. 20.

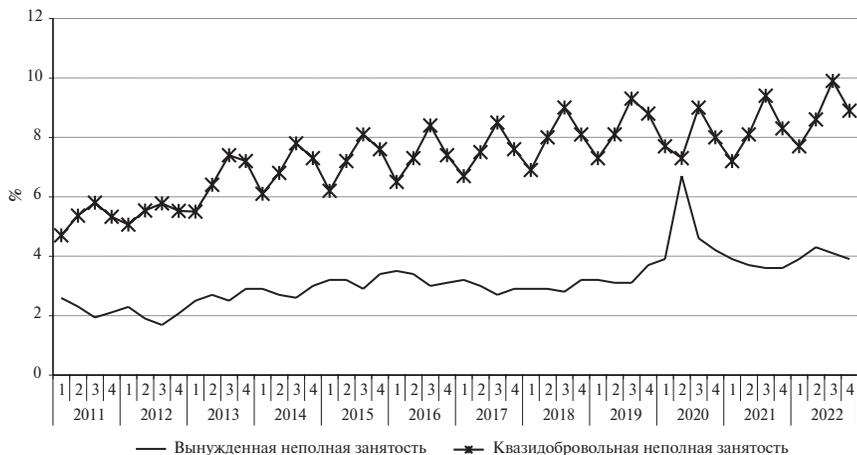


Рис. 20. Квартальные показатели вынужденной и квазидобровольной неполной занятости, сектор крупных и средних предприятий, 2011–2022 гг., %

Источники: Росстат и расчеты автора.

Мы видим, что с течением времени охват работников вынужденной неполной занятостью демонстрировал тенденцию к небольшому росту: если в начале 2010-х годов она колебалась ниже отметки 3%, то начиная с 2019 г. устойчиво ее превосходила. На негативные шоки этот показатель неизменно реагировал активным ростом. Так, в условиях первого санкционного кризиса он «подрос» примерно на 0,5 п.п., в разгар коронакризиса (второй квартал 2020 г.) подскочил до рекордных за весь период наблюдений 7%, что означало прирост по сравнению с докризисным периодом почти на 4 п.п. (!), а после начала второго санкционного кризиса увеличился на 0,5 п.п. Пики 2022 г. и особенно 2020 г. отчетливо видны на рис. 20.

Однако агрегированные данные могут давать не вполне адекватное представление о популярности этого инструмента подстройки, поскольку в разных отраслях он используется крайне неравномерно. Одни отрасли при столкновении с негативными шоками прибегают к нему очень активно, тогда как другие (скажем, бюджетный сектор) почти его не задействуют. Так, на пике коронакризиса в автомобилестроении различными формами вынужденной неполной занятости было охвачено свыше 42% работников, в авиационном транспорте 30%, в гостиничном бизнесе почти 25%. Ситуация практически повторилась после начала второго санкционного кризиса: автомобилестроение – 42%, авиационный транспорт – 15%, гостиничный бизнес – около 20%. (С учетом квазидобровольной неполной занятости масштабы недоиспользования рабочей силы возрастают соответственно до 57, 26 и 30%.) Хотя эти три отрасли всегда отличались повышенной склонностью к использованию различных режимов неполной занятости, по сравнению с более благополучными временами ее кризисные приросты были огромными.

Для квазидобровольной неполной занятости также был характерен повышательный тренд: если в начале 2010-х годов она колебалась в диапазоне 5–6%, то в последние годы в диапазоне 7–9% (рис. 20). Похоже, российские работники стали намного охотнее, чем раньше, брать отпуска за свой счет. Как наглядно показывает рис. 20, этот показатель отличается сильно выраженной сезонностью: использование работниками таких отпусков вполне ожидаемо активизируется в летний сезон (третий квартал) и опускается до минимума в начале каждого года (первый квартал). Однако сколько-нибудь заметной чувствительности к перепадам экономической конъюнктуры у

него не просматривается. Впрочем, нельзя не отметить, что после начала второго санкционного кризиса уровень квазидобровольных отпусков достиг рекордно высоких отметок, никогда на наблюдавшихся (для аналогичных периодов) ранее – 9–10%. По-видимому, подстраиваясь к новым кризисным условиям, многие предприятия усилили давление на работников, вынуждая их уходить в неоплачиваемые отпуска.

ОРС также позволяют рассчитывать несколько альтернативных показателей неполной занятости. Во-первых, это доля работников, занятых неполное время по условиям контракта. (Таким образом, она не включает тех, кто, имея контракты на полную занятость, по тем или иным причинам временно переводится на неполную.) Во-вторых, это доля работников, отработавших на обследуемой неделе меньше обычного (нормального) количества рабочих часов. Причины недоработок могут быть самыми разными: уход в очередной отпуск или возвращение из него в середине обследуемой недели, нахождение в течение части недели на бюллетене по болезни, вынужденный перевод на неполное время, отправка в вынужденный отпуск и т.д. В-третьих, это доля работников, отсутствовавших на обследуемой неделе на своем рабочем месте. Причины опять-таки могут быть самыми разными, не обязательно связанными с экономическими трудностями, которые переживает предприятие, где занят работник. Месячная динамика этих показателей представлена на рис. 21.

Мы видим, что в отличие от многих развитых стран (например, Нидерландов) «контрактная» неполная занятость получила на российском рынке труда крайне слабое распространение. На протяжении 2011–2021 гг. ее уровень колебался вокруг отметки 1%, причем в начале периода он был примерно вдвое выше, чем в конце. Таким образом, популярность неполной занятости по условиям контракта, и без того предельно низкая, со временем еще более ослабевала. Какой-либо явной связи этого показателя с изменениями в экономике мы не наблюдаем.

Доля работников, работавших меньше обычного, колебалась в более широком диапазоне – от 1 до 4%. В конце рассматриваемого периода она находилась примерно на том же уровне, что и в начале. На первый санкционный кризис этот показатель никак не отреагировал,

но его реакция на коронакризис была весьма активной. На пике (апрель – май 2020 г.) доля работников, работавших меньше обычного, достигла 4,5–4,7%, что было в два-два с половиной раза выше «нормальных» значений. (На второй санкционный кризис реакция вновь оказалась нулевой.)

Доля работников, временно отсутствовавших на своем рабочем месте, удерживалась на протяжении рассматриваемого периода в пределах от 2 до 6% в зависимости от месяца проведения обследований: в середине года она, естественно, была выше, в начале и конце – ниже. Как к первому, так и ко второму санкционному кризису этот показатель остался практически нечувствительным. Зато его реакция на коронакризис оказалась фантастически сильной, когда в апреле – мае 2020 г. он подскочил до 20–25% (!). Иными словами, на пике этого кризиса у пятой-четвертой части всех работающих в российской экономике количество отработанных часов равнялось нулю. Этот резкий всплеск отражает специфику коронакризиса, принявшего форму локдаунов, которым подверглась если не большая, то очень значительная часть экономики.

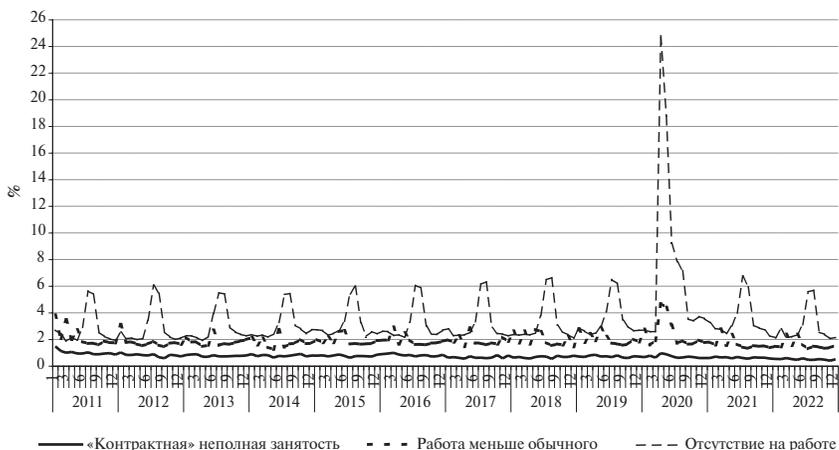


Рис. 21. Динамика месячных показателей неполной занятости по данным ОРС, 2011–2022 гг., %

Источники: ОРС Росстата и расчеты автора.

Движение рабочей силы: нестандартная циклическая динамика

В российской статистике данные о движении рабочей силы (наймах и увольнениях) собираются и публикуются только по сектору крупных и средних предприятий (КиС). Соответствующие показатели представлены на рис. 22–24.

Российская экономика традиционно (начиная еще с советских времен) отличалась чрезвычайно активным межфирменным оборотом рабочей силы. В России готовность работников к смене рабочих мест всегда была намного выше, чем в большинстве развитых стран (исключая лишь некоторые из них, такие как США или Канада) [Гимпельсон и др., 2012]. Так, до финансового кризиса 2008–2009 гг. ежегодный валовой оборот рабочей силы (сумма коэффициентов найма и увольнений) для всей экономики колебался от 60 до 65%, а для обрабатывающей промышленности от 65 до 70%. Если учесть, что вне сектора крупных и средних предприятий – на малых предприятиях и в некорпоративном секторе – интенсивность перемещений еще выше, то можно предположить, что в течение первых десятилетий после начала перехода к рыночной экономике общий валовой оборот рабочей силы мог достигать порядка 75–80% [Гимпельсон и др., 2012].

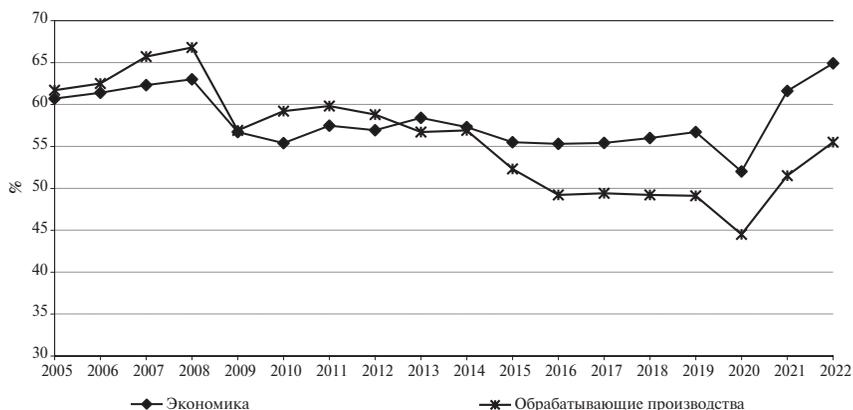


Рис. 22. Валовой оборот рабочей силы, 2005–2022 гг., % (сектор крупных и средних предприятий)

Источники: Росстат и расчеты автора.

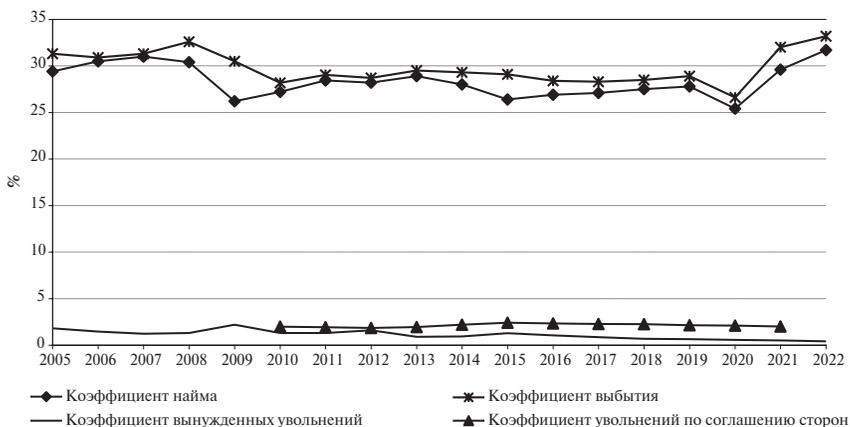


Рис. 23. Основные характеристики движения рабочей силы в экономике, 2005–2022 гг., % (сектор крупных и средних предприятий)

Источники: Росстат и расчеты автора.

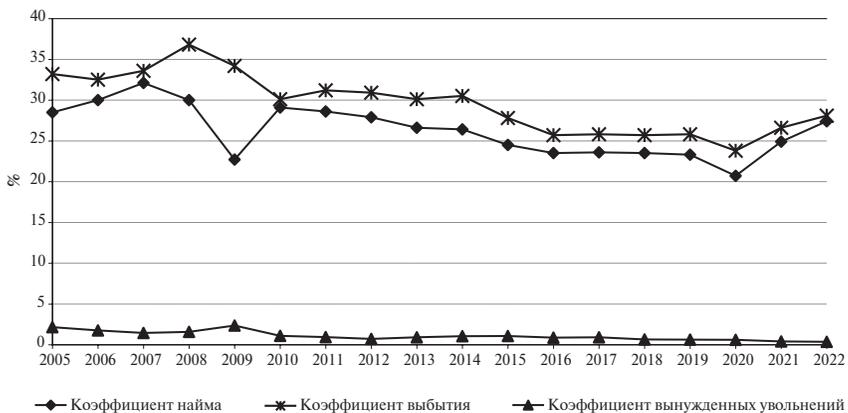


Рис. 24. Основные характеристики движения рабочей силы в обрабатывающих производствах, 2005–2022 гг., % (сектор крупных и средних предприятий)

Источники: Росстат и расчеты автора.

Финансовый кризис 2008–2009 гг. стал триггером существенного замедления: в 2010-е годы показатели оборота рабочей силы «про-

сели» до примерно 55%, если говорить о всех отраслях экономики, и до примерно 50%, если говорить об обрабатывающих производствах. В ковидном 2020 г. они опустились еще ниже — до 52% в первом случае и 45% во втором. Это рекордно низкие значения за всю историю существования российского рынка труда: такого вялого движения работников на нем не наблюдалось никогда. Важно отметить, что это долговременное замедление оборота рабочей силы происходило за счет параллельного затухания обеих его составляющих — как наймов, так и выбытий. Однако для посткризисного 2021 г. мы фиксируем компенсационный рост: межфирменный оборот активизировался настолько (ускорение на 7–10 п.п.), что вплотную приблизился к показателям полуторядесятилетней давности.

Как показатели движения рабочей силы реагировали на негативные шоки? Из рис. 22 можно сделать вывод, что все кризисы сопровождались резким замедлением межфирменного оборота рабочей силы. Если говорить о всех отраслях экономики, то в 2009 г. он потерял (по сравнению с предыдущим годом) 6 п.п., в 2014–2015 гг. 4 п.п. и в 2020 г. почти 5 п.п. В обрабатывающей промышленности оборот замедлился (по сравнению с предыдущим годом) на 10 п.п. в 2009 г., на 8 п.п. в 2014–2015 гг. и на 3 п.п. в 2020 г. Таким образом, у нас есть все основания говорить о проциклической динамике валового оборота рабочей силы: во время бумов он устремляется вверх, во время рецессий вниз.

Особый интерес в этом контексте представляет поведение его составляющих — коэффициентов найма и выбытия. Динамика наймов носит проциклический характер и в этом смысле является стандартной: в периоды бумов они происходят чаще, тогда как в периоды рецессий реже. Так, в ответ на финансовый кризис 2008–2009 гг. интенсивность найма снизилась более чем на 4 п.п., в ответ на первый санкционный кризис 2014–2015 гг. — на 2,5 п.п. и в ответ на коронакризис 2020 г. — также на 2,5 п.п. Для обрабатывающих производств аналогичные оценки составляли –7 п.п. в первом случае, –2 п.п. во втором и –2,5 п.п. в третьем.

Гораздо удивительнее, что в российских условиях динамика выбытия работников также оказывается строго проциклической: бумы сопровождаются активизацией увольнений, а спады, напротив, их затуханием. Иными словами, коэффициенты найма и выбытия ко-

леблются параллельно, а не в противофазе, как, казалось бы, следовало ожидать. Действительно, в кризисном 2009 г. коэффициент выбытия снизился на 2,5 п.п., в кризисном 2015 г. почти на 0,5 п.п. и в кризисном 2020 г. почти на 2,5 п.п. Еще более сильные провалы наблюдались в обрабатывающих производствах: -7 п.п. в первом случае, -2 п.п. во втором и -2 п.п. в третьем.

Отсюда следует, что в российских условиях подстройка занятости к кризисным условиям достигается целиком за счет замораживания найма работников, а не за счет активизации их выбытия. При вхождении экономики в рецессию поток увольнений становится не больше, а меньше. Эта, на первый взгляд, странная тенденция имеет очевидное объяснение: дело в том, что на российском рынке труда абсолютно доминируют добровольные увольнения, доля которых в общей массе выбытий достигает 75–80%.

Напротив, коэффициент вынужденных увольнений (по инициативе работодателей в связи с сокращением штатов) поддерживается на поразительно низкой отметке. Российские предприятия прибегают к таким увольнениям крайне редко и только в исключительных случаях. Причем с течением времени этот показатель, уже изначально очень низкий, становился все ниже. Если в 2000-е годы он составлял порядка 1,5–2%, то к концу 2010-х едва превышал 0,5% (рис. 23 и 24). Скорее всего, этот сдвиг можно связать с тем, что в эти годы предприятиям стал доступен новый и в каком-то смысле более удобный инструмент регулирования численности персонала — увольнения по соглашению сторон. Поскольку инициаторами таких увольнений выступают работодатели, их также можно с известной долей условности квалифицировать как вынужденные. Но даже скорректированный таким образом коэффициент вынужденных увольнений все равно остается чрезвычайно низким и почти не имеющим аналогов среди развитых стран: не более 2,5–3%. В этих условиях замораживание найма оказывается для предприятий главным инструментом, который находится под их контролем и с помощью которого они могут регулировать численность своего персонала, приспосабливаясь к кризисным условиям.

Многokратное превышение добровольных увольнений над вынужденными приводит к тому, что коэффициент выбытия начинает колебаться синхронно с коэффициентом добровольных увольнений,

поскольку для увольнений по собственному желанию, естественно, характерна проциклическая динамика: в «хорошие» времена, когда рынок труда располагает большим пулом вакансий, работники начинают активно переходить с одних предприятий на другие, но в «плохие», когда число вакансий истощается, начинают крепче держаться за имеющиеся у них рабочие места, не рискуя выходить в свободное плавание на рынок.

Обратную – контрциклическую динамику – демонстрируют коэффициенты увольнений по сокращению штатов и по соглашению сторон. Хотя, как уже отмечалось, они колеблются вокруг крайне низких отметок, их реакция на негативные шоки оказывается такой, какой, согласно теории, она и должна быть: резкие скачки вверх, хотя и незначительные по абсолютной величине. Так, в 2009 г. коэффициент вынужденных увольнений вырос почти на 1 п.п., а в 2015 г. почти на 0,5 п.п. (в относительном выражении это означало увеличение примерно в полтора раза). В том же 2015 г. был достигнут и пик увольнений по соглашению сторон – 2,4% (прирост по сравнению с докризисным 2013 г. на 0,5 п.п.). Правда, к коронакризису показатели вынужденных увольнений проявили практически нулевую чувствительность, оставшись на уровне докризисного 2019 г.

Исключением из этой картины стал второй санкционный кризис. Во-первых, в 2022 г., несмотря на экономический спад, валовой оборот рабочей силы не уменьшился, а увеличился, фактически вернувшись к показателям 1990-х годов (65% в экономике и 56% в обрабатывающих производствах) (рис. 22). Во-вторых, интенсивность найма также не снизилась, а возросла (на 2,1 п.п. в экономике и на 3,2 п.п. (!) в обрабатывающих производствах), достигнув самых высоких значений за последние годы (рис. 23–24). В-третьих, не произошло затухания добровольных увольнений и усиления вынужденных. Впрочем, в условиях мобилизации и «релокации» подобная активизация движения рабочей силы выглядит не так уж неожиданно. Кроме того, перевод экономики на «полувойенные» рельсы стал, по-видимому, триггером для ее масштабной структурной перестройки, что потребовало столь же масштабного перераспределения рабочей силы (подробнее об этом см. следующий раздел).

Вакансии: симптомы растущего дефицита?

Экономический смысл показателя вакансий заключается в том, что они представляют не удовлетворенную (на данный момент) часть спроса на труд. Когда фирмы осознают, что нуждаются в дополнительной рабочей силе, им, как правило, не удастся удовлетворить свои запросы мгновенно из-за разнообразных издержек, встающих на их пути (информационных, организационных, миграционных и других). На поиск подходящих вариантов как у работников, так и у работодателей уходит какое-то время (иногда очень значительное), в течение которого вакансии остаются незаполненными. По понятным причинам циклическая динамика этого показателя является обратной к циклической динамике показателя безработицы: во время бумов уровень вакансий устремляется вверх, во время рецессий вниз. Слишком большой пул вакансий может также свидетельствовать о серьезном дисбалансе между структурой предложения труда и структурой спроса на него, если фирмам оказываются нужны работники с иными качественными характеристиками, чем те, что имеются на рынке. Чем сильнее это расхождение, тем длительнее срок существования каждого вакантного рабочего места.

В российской официальной статистике существует два показателя вакансий: источником информации для оценки первого является отчетность предприятий, для оценки второго – статистика ГСЗН. В первом случае речь идет обо всех вакансиях, возникающих на предприятиях, во втором – только о той их части, о которой они подают заявки в ГСЗН. У обоих показателей, как мы отмечали раньше, есть свои преимущества и недостатки [Капелюшников, Ощепков, 2014]. Первый относится только к сектору крупных и средних предприятий; второй смещен в пользу низкоквалифицированных и низкооплачиваемых рабочих мест и, кроме того, может меняться в зависимости от эффективности работы служб занятости.

На протяжении рассматриваемого нами периода заявленная предприятиями в ГСЗН потребность в работниках демонстрировала устойчивый повышательный тренд: в начале она составляла 750 тыс., а в конце колебалась уже в диапазоне 1,5–2 млн (рис. 25). Пик пришелся на середину 2021 г., когда после снятия карантинных ограничений экономика начала стремительно наверстывать упущенное, и потребности предприятий в дополнительной рабочей силе подскочили до

2,2 млн, что стало историческим максимумом. Даже после некоторого снижения в 2022 г. количество вакансий в банке ГСЗН все еще оставалось чрезвычайно высоким: раньше оно заходило за порог 2 млн лишь дважды – в середине 2013 г. и в середине 2014 г. (перед началом первого санкционного кризиса). Однако повышательный тренд не был полностью монотонным и периодически прерывался негативными шоками: на пике финансового кризиса 2008–2009 гг. заявленная предприятиями потребность в работниках просела на 40%, на пике первого санкционного кризиса также на 40%, на пике коронакризиса на 20% и на пике второго санкционного кризиса вновь на 20%. Иными словами, циклическая чувствительность этого показателя оказывается достаточно высокой.

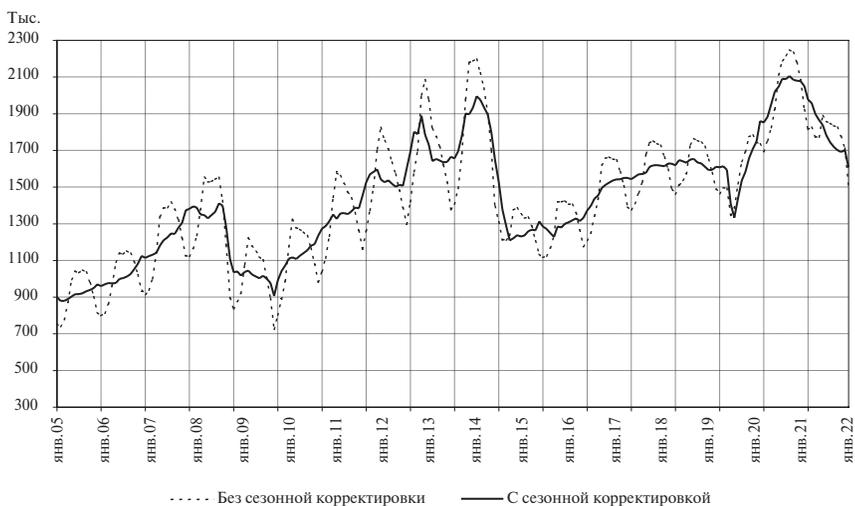


Рис. 25. Динамика заявленной предприятиями потребности в работниках по данным ГСЗН, месячные фактические и сезонно скорректированные оценки, 2005–2022 гг., тыс. человек

Источники: Росстат и расчеты автора.

Более точное представление о ситуации на рынке труда дает сравнение динамики вакансий с динамикой безработицы. Рисунок 26 показывает, как в рассматриваемый период менялось количество вакансий в банке ГСЗН в расчете на одного зарегистрированного без-

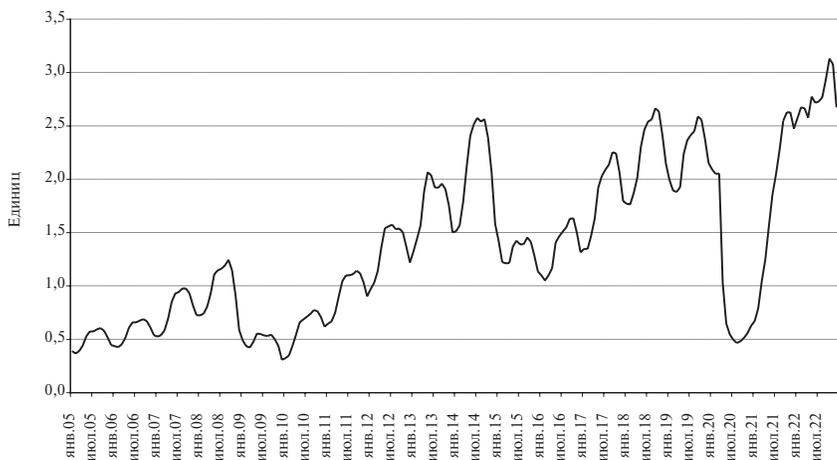


Рис. 26. Динамика количества вакансий в расчете на одного зарегистрированного безработного, единиц, 2005–2022 гг.

Источники: Росстат и расчеты автора.

работного. В нулевые годы численность зарегистрированных безработных в два-три раза превышала количество вакансий (только во время бума, пришедшегося на середину 2008 г., между ними ненадолго установился примерный паритет). Заметное улучшение датируется 2011 г., начиная с которого на каждого зарегистрированного безработного стала приходиться примерно одна вакансия. К 2014 г. этот показатель возрос еще больше — до 2–2,5 вакансий. В условиях первого санкционного кризиса он упал до полутора вакансий в расчете на одного зарегистрированного безработного, но затем быстро восстановился, вернувшись в 2018–2019 гг. на прежнюю отметку 2–2,5. Как и следовало ожидать, коронакризис вызвал глубокий провал, когда количество вакансий в лучшем случае составляло половину от численности официальных безработных (откат к ситуации нулевых годов). Однако пауза оказалась недолгой: уже в 2021 г. произошло резкое улучшение, а к концу 2022 г., несмотря на экономический кризис, на одного зарегистрированного безработного приходилось уже свыше 3 (!) вакансий, что представляет абсолютный исторический рекорд. Такое беспрецедентное соотношение — серьезный сигнал,

свидетельствующий, по-видимому, о вступлении российской экономики в полосу растущего дефицита рабочей силы.

Рисунок 27 дает представление о квартальной динамике уровня вакансий по отчетности предприятий (сектор крупных и средних предприятий – КИС). Начиная с очень низких значений в середине 2000-х годов (1,5%) потребность предприятий в дополнительных работниках непрерывно росла до середины 2008 г., когда она достигла максимума в 2,7%. Разразившийся финансовый кризис вернул ее на прежний уровень (1,5%), на котором она оставалась приблизительно до 2012 г. Затем последовал еще один раунд активного роста: накануне первого санкционного кризиса 2014–2015 гг. уровень вакансий достиг нового пика 3%, но последовавший затем негативный шок перевел его на более низкое плато (2,5%), на котором он удерживался вплоть до 2018 г. Начиная с этого момента мы фиксируем устойчивый повышательный тренд: к 2022 г. доля незаполненных рабочих мест в секторе КиС увеличилась в два с лишним раза, вплотную приблизившись к отметке 6% – фантастически высокой величине по меркам российского рынка труда. Это рекорд за всю историю его существования. Ни коронакризис, ни второй санкционный кризис не смогли прервать этого повышательного тренда. Это служит подтверждением тому, что российская экономика действительно столкнулась с нарастающим дефицитом кадров.

Причины столь кардинальных перемен не вполне ясны, можно предложить лишь несколько вероятных объяснений. Во-первых, возможно, что все дело в структурном дисбалансе между предложением труда и спросом на него: предприятия предъявляют спрос на работников с не очень высоким уровнем образования по профессиям, связанным с физическим трудом, а предложение все больше формируется из работников с вузовскими дипломами по профессиям, связанным с интеллектуальным трудом. (Другой вариант: возможно, российские предприятия предпочитают нанимать сравнительно молодых работников, находить которых на рынке из-за резкого сокращения в последние годы молодежных когорт становится все труднее.) Во-вторых, нельзя исключить, что предприятия живут «зарплатными» представлениями вчерашнего дня, предлагая заниженную оплату, которая не устраивает работников. Если допустить, что сектор КиС или хотя бы какая-то значимая его часть начали проигрывать конкуренцию за рабочую силу некорпоративному сектору, то это мог-

ло резко увеличить в нем число вакансий, плохо поддающихся заполнению, а также удлинить срок их существования. В-третьих, опыт дистанционной занятости во время коронакризиса мог изменить структуру предпочтений работников, резко повысив их запросы относительно режима труда. Возможно, что сегодня многие из них готовы соглашаться на работу только при условии, что она будет осуществляться дистанционно, полностью или частично. В таком случае при подборе кадров предприятия, неспособные предложить подобный режим занятости, будут сталкиваться с серьезными проблемами. (Отметим, что применительно к США, где сегодня также наблюдается острая нехватка рабочей силы и где показатели вакансий также бьют все рекорды, это объяснение признается большинством исследователей в качестве одного из наиболее правдоподобных [Baueg et al., 2022; Blanchard et al., 2022].) В-четвертых, еще одним фактором могло стать значительное сокращение притока трудовых мигрантов — сначала из-за коронакризиса в 2020 г., а затем (более ограниченное) из-за второго санкционного кризиса в 2022 г.

Среди российских наблюдателей, похоже, наибольшей популярностью пользуется «демографическое» объяснение, напрямую связывающее затрудненность поиска рабочей силы с убылью населения. Однако, на наш взгляд, оно выглядит не слишком убедительно, поскольку процесс сокращения численности населения только начинает набирать обороты. Как мы могли убедиться, в настоящее время численность рабочей силы находится лишь на 3% ниже, а численность занятых лишь на 1% ниже исторических максимумов. Крайне маловероятно, чтобы столь незначительный откат мог спровоцировать взрывной рост числа рабочих мест, не поддающихся заполнению.

На рис. 28 представлена кривая Бевериджа, описывающая связь между уровнем безработицы и уровнем вакансий. На нем четко выделяются два облака точек, далеко отстоящих друг от друга: первое относится к периоду с первого квартала 2005 г. по первый квартал 2020 г., второе — к периоду со второго квартала 2020 г. по четвертый квартал 2022 г. Для первого периода кривая Бевериджа описывается уравнением $y = 4,93 - 0,43x$, тогда как для второго уравнением $y = 8,69 - 0,76x$, где y — уровень вакансий, а x — уровень безработицы. Таким образом, если первоначально сокращение безработицы на 1 п.п. сопровождалось приростом уровня вакансий на 0,4 п.п., то



Рис. 27. Динамика уровня вакансий, квартальные показатели, 2005–2022 г., % (сектор крупных и средних предприятий)

Источники: Росстат и расчеты автора.

в настоящее время уже на 0,8 п.п. Еще важнее, что при этом произошло почти двукратное увеличение константы – с 4,9 до 8,7, что означает резкое смещение кривой Бевериджа вверх. Причем ее сдвиг был одномоментным и имел точную временную привязку – второй квартал 2020 г., то есть пик коронакризиса. А вскоре после этого уровень вакансий впервые за всю историю российского рынка труда смог даже *превысить* уровень общей безработицы (рис. 28): в настоящее время разрыв между ними достигает 2 п.п. в пользу уровня вакансий!

Это позволяет предложить еще одно (как нам кажется, наиболее правдоподобное) объяснение такого внезапного скачка. По-видимому, в 2020 г. коронакризис потребовал масштабной структурной перестройки экономики с массивным межсекторальным перераспределением рабочей силы, а затем в 2022 г. не менее масштабной перестройки потребовал второй санкционный кризис. Однако такое фундаментальное переформатирование рынка труда не могло быть осуществлено быстро, что привело к появлению большого числа вакансий, заполнение которых наталкивалось на большие трудности. Вакансии могли возникать как в секторах, которые в новых услови-

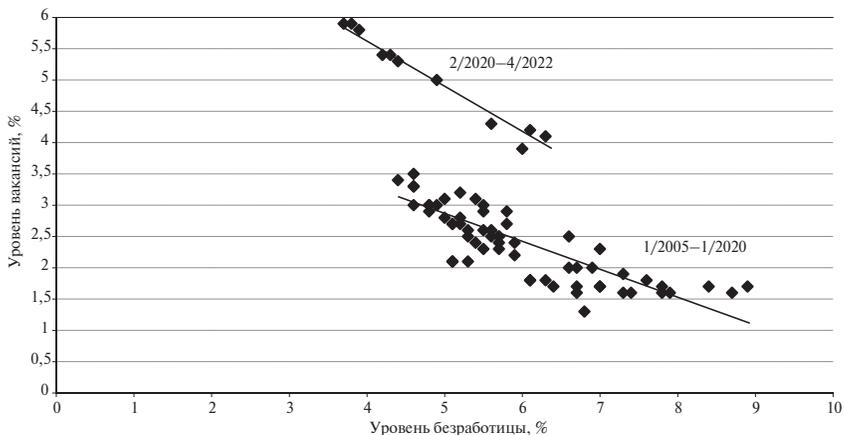


Рис. 28. Кривая Бевериджа: связь между уровнем общей безработицы и уровнем вакансий (КиС), квартальные показатели, 2005–2022 гг., %

Источники: Росстат и расчеты автора.

ях оказались заинтересованы в привлечении дополнительной рабочей силы, так и в секторах, которые в новых условиях ее теряли и поэтому были вынуждены искать ей замену на рынке. Тот факт, что под влиянием коронакризиса показатели движения рабочей силы сначала драматически упали, а затем резко пошли вверх (см. выше), хорошо вписывается в этот сценарий¹⁰.

Оплата труда: сохранение гибкости

В российской статистике данные о заработной плате наемных работников регулярно собираются и публикуются только по корпоративному сектору, то есть по субъектам экономической деятельности со статусом юридического лица. Согласно оценкам Росстата, учет некорпоративного сектора, где концентрируются низкооплачиваемые работники (занятые у индивидуальных предпринимателей и физических лиц), приводит к снижению среднего уровня заработной платы для всей экономики на 15–20%.

¹⁰ В 2022 г. дополнительный существенный вклад в рост уровня вакансий могли внести такие факторы как мобилизация и «релокация».

За интересующий нас период среднегодовая номинальная заработная плата увеличилась с 8,6 тыс. руб. в 2005 г. до 64,2 тыс. руб. в 2022 г., а реальная (скорректированная на рост индекса потребительских цен) до 17,5 тыс. руб. Иными словами, примерно 75% номинального прироста было «съедено» инфляцией.

На рис. 29 для периода 2005–2022 гг. представлены фактический и сезонно скорректированный индексы реальной заработной платы (январь 2005 г. = 100%). На фактических данных отчетливо видны регулярные сезонные пики в декабре каждого календарного года (в связи с выплатами так называемой «тринадцатой зарплаты») и сезонные провалы в январе каждого календарного года (в связи с длительными рождественскими праздниками). Мы видим также, что реальная заработная плата демонстрировала достаточно энергичный рост, увеличившись за 18 лет примерно в 2,3 раза, если использовать сезонно скорректированные данные. В переводе на годовые темпы прироста это означает, что ежегодно она возрастала в среднем на 4,8%. Однако при этом ее динамика была крайне неравномерной: в подпериод 2005–2008 гг. среднегодовой темп прироста достигал 13,7%, в подпериод 2009–2013 гг. он упал до 3,5% и в подпериод 2014–2022 гг. опустился еще ниже до 1,5%. В кризисных эпизодах, как хорошо видно на рис. 24, происходило резкое торможение: переход от положительных к отрицательным темпам прироста наблюдался в 2008–2009 гг., в 2014–2015 гг., на очень короткий промежуток времени в 2020 г. и, наконец, в середине 2022 г.

Рисунок 30 показывает, как колебания в реальных заработках были связаны с колебаниями в физическом объеме ВВП. Если, как мы отмечали, у занятости амплитуда колебаний была намного меньше, чем у ВВП, то про реальную заработную плату этого сказать нельзя. Она выглядит как не менее, если не как более волатильная, чем у ВВП. Ограничимся снова только периодами рецессий. Мы видим, что в период финансового кризиса 2008–2009 гг. падение ВВП на 1 п.п. сопровождалось снижением реальной заработной платы примерно на 0,35 п.п. В период первого санкционного кризиса соотношение между изменениями в этих показателях оказалось перевернутым: каждый процентный пункт падения ВВП сопровождался провалом реальной заработной платы примерно на 4,5 п.п.! По существу, оплата труда приняла на себя весь удар этого кризиса, что позволило показателям занятости и безработицы его практически «не заметить».

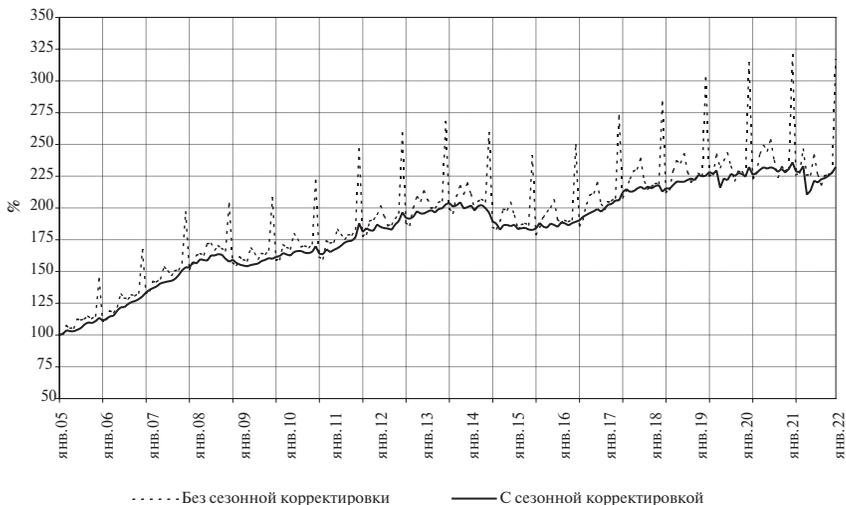


Рис. 29. Месячные индексы реальной заработной платы, фактические и сезонно скорректированные данные, 2005–2022 гг., % (январь 2005 г. = 100%)

Источники: Росстат и расчеты автора.

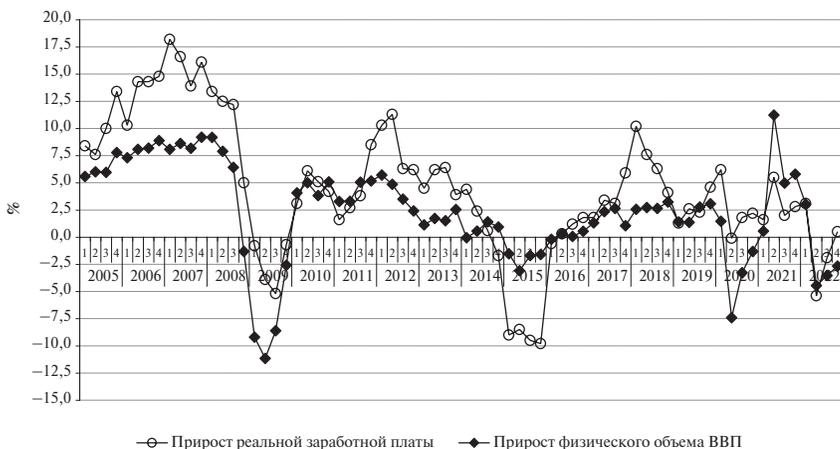


Рис. 30. Темпы прироста физического объема ВВП и реальной заработной платы, в % к тому же кварталу предыдущего года, 2005–2022 гг., %

Источники: Росстат и расчеты автора.

Хотя в период коронакризиса, если исходить из данных, представленных на рис. 30, темпы прироста реальной заработной платы всего лишь опустились до нуля, более корректные оценки свидетельствуют о том, что во втором квартале 2020 г. они испытали глубокий провал.

Убедиться в этом можно с помощью достаточно элементарных рассуждений. По данным Росстата, в первом квартале 2020 г. реальная заработная плата была выше, чем в том же квартале 2019 г., на 6,2%. Если бы коронакризис не прервал нормального течения событий, то естественно было бы ожидать, что во втором квартале 2020 г. она также была бы выше, чем во втором квартале 2019 г., примерно на 6%. Но по факту она оказалась не на 6% выше, а на 0,1% ниже, то есть весь прирост в оплате труда, достигнутый экономикой в предыдущие 12 месяцев, был «съеден» коронакризисом. Отсюда мы можем сделать вывод, что видимость слабой реакции реальной заработной платы на пандемический шок – это скорее статистическая иллюзия.

Этот вывод подтверждается более формальным анализом. Мы ограничили данные о динамике индекса реальной заработной платы мартом 2020 г. и для оставшейся части этого года построили прогноз, каким был бы ее рост в гипотетическом случае отсутствия пандемии, то есть если ли бы с апреля 2020 г. государство не начало вводить жесткие карантинные ограничения. Рисунок 31 показывает соотношение между гипотетической и фактической траекториями изменения реальной заработной платы. Согласно нашим оценкам, если бы не коронакризис, то на протяжении большей части 2020 г. она была бы примерно на 6% выше фактически наблюдавшихся значений. Таким образом, и в этом кризисном эпизоде ценовой подстройке принадлежала достаточно важная роль.

Наконец, на второй санкционный кризис так же, как и на первый, реальная заработная плата отреагировала падением не менее сильным, чем падение ВВП: на его пике каждый процентный пункт снижения ВВП сопровождался снижением реальной заработной платы также на один процентный пункт. Естественно, это способствовало стабилизации занятости и предотвращению роста безработицы: ценовая подстройка вновь оказалась доминирующей, сделав необязательной активную количественную подстройку.

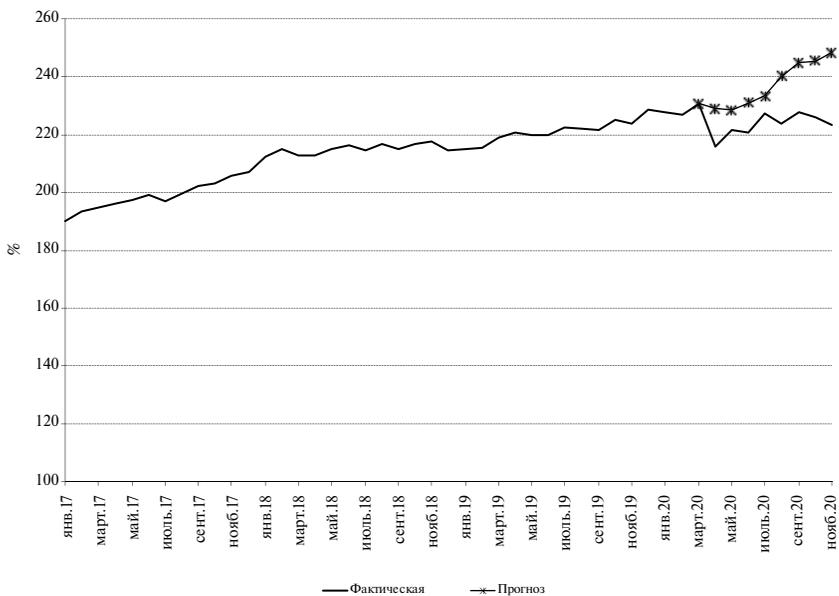


Рис. 31. Фактический и прогнозный индексы реальной заработной платы, 2017–2020 гг., % (сезонно скорректированные данные, январь 2005 г. = 100%)

Источники: Росстат и расчеты автора.

В случае второго санкционного кризиса, как и в случае коронакризиса, официальные оценки не дают адекватного представления о ценовой реакции рынка труда. Согласно этим оценкам, падение реальной заработной платы по итогам 2022 г. составило лишь 1% (рис. 30). Однако, согласно нашему расчету, в гипотетической ситуации отсутствия соответствующего шока она была бы на 5% выше фактически наблюдавшейся. Иными словами, действительные потери в реальных заработках были существенно больше – около –6%, то есть того же порядка, что и в коронакризис.

В 1990-е и первой половине 2000-х годов важным инструментом ценовой подстройки к негативным шокам были задержки заработной платы, позволявшие российским предприятиям существенно снижать стоимость рабочей силы. Однако, после того, как в начале 2000-х годов российская экономика вступила в период энергичного

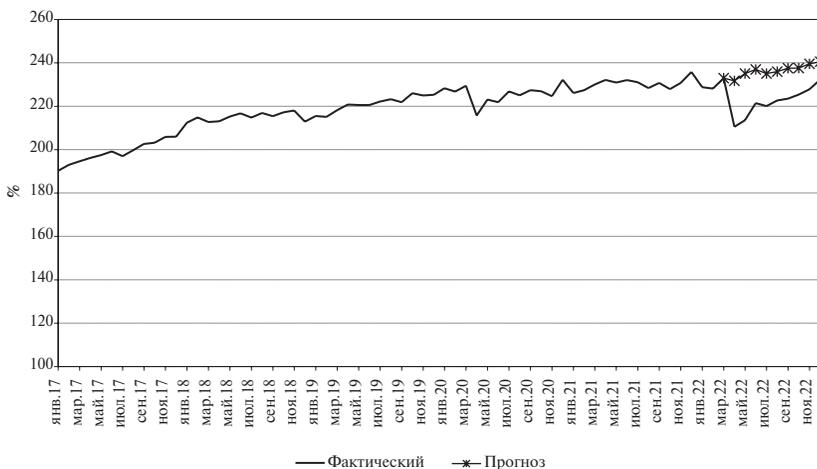


Рис. 32. Фактический и прогнозный индексы реальной заработной платы, 2017–2022 гг., % (сезонно скорректированные данные, январь 2005 г. = 100%)

Источники: Росстат и расчеты автора.

роста, задолженность по оплате труда стала стремительно рассасываться. Достаточно быстро она превратилась из критической в маргинальную проблему и остается такой до сих пор. Связано это было с двумя главными факторами – во-первых, выходом российской экономики на траекторию энергичного роста после глубокого трансформационного кризиса 1990-х годов и, во-вторых, институциональными изменениями (конкретно – поправками, внесенными в Трудовой кодекс), сделавшими использование этого инструмента крайне дорогостоящим для работодателей.

На рис. 33 представлена динамика двух ключевых показателей задолженности по оплате труда – общего объема своевременно не выплаченной заработной платы и численности работников, охваченных невыплатами (данные собираются по сектору КиС). Как мы видим, численность работников с невыплатами сократилась с почти 2,5 млн человек в 2005 г. до абсолютно мизерной величины 10 тыс. человек в настоящее время, тогда как объем задолженности упал с 15 млрд руб. до 0,8 млрд руб. (с корректировкой на рост индекса потребительских цен (то есть в реальном выражении) падение оказывается

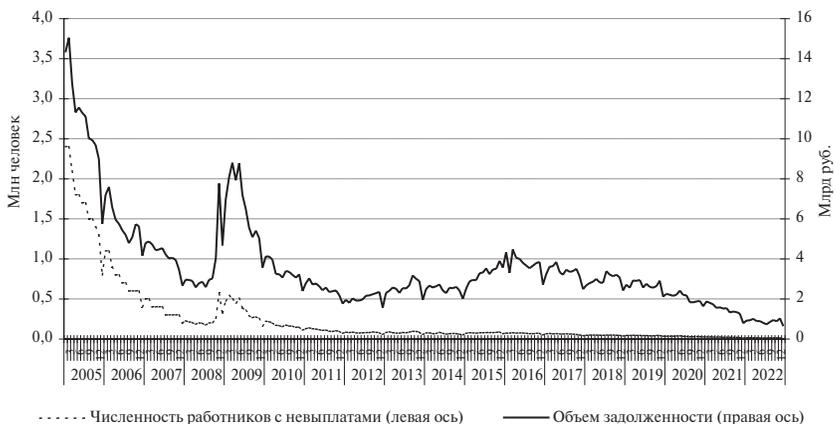


Рис. 33. Месячная динамика численности работников с невыплатами заработной платы (млн человек) и объема задолженности по оплате труда (млрд руб.), 2005–2022 гг.

Источник: Росстат.

еще в несколько раз сильнее). Несмотря на устойчивость этого понижительного тренда, несколько раз он прерывался экономическими кризисами. Так, финансовый кризис 2008–2009 гг. сопровождался ростом обоих показателей (на пике) примерно в два раза, первый санкционный кризис 2014–2015 гг. — их ростом примерно в полтора раза, коронакризис — их ростом на 10–15%. В условиях второго санкционного кризиса тренд к снижению невыплат продолжился. По большому счету феномен задержек заработной платы исчез с российского рынка труда.

Среди отечественных экономистов распространено представление о том, что в последние десятилетия рост реальной заработной платы намного опережал рост производительности труда, что резко подрывало конкурентоспособность российской экономики [Капелюшников, 2014]. Существует элементарный арифметический способ проверки этого предположения — проанализировать динамику доли оплаты труда в ВВП: когда заработная плата растет быстрее производительности, доля оплаты труда в ВВП автоматически повышается; когда заработная плата растет медленнее производительности, доля оплаты труда в ВВП автоматически понижается. Таким

образом, можно легко установить, шел ли рост издержек на рабочую силу с опережением по отношению к росту производительности, подрывая конкурентоспособность экономики, или нет.

Таблица 6 содержит данные о доле оплаты труда в ВВП за период 2003–2021 гг. Мы приводим в ней три альтернативных показателя: общая доля оплаты труда в ВВП (с учетом скрытых выплат); доля официальной оплаты труда в ВВП (без скрытых выплат); доля официальной заработной платы в ВВП (без затрат на социальное страхование работников).

Необходимо отметить, что в первой половине 2010-х годов Ростат перешел от СНС-93 к СНС-2008, что сделало несопоставимыми оценки до и после этого перехода. Поэтому для 2011 г. мы приводим показатели, получаемые в рамках как старой, так и новой системы счетов. Из их сопоставления видно, что переход на новую методологию привел к снижению общей доли оплаты труда в ВВП примерно на 5,5 п.п. Это та корректировка, которую необходимо иметь в виду, если мы пытаемся сравнивать оценки, относящиеся к первой половине рассматриваемого периода, с оценками, относящимися к его второй половине. Однако на доле официальной оплаты труда в ВВП и доле официальной заработной платы в ВВП этот разрыв в рядах отразился не так заметно: первая снизилась на 2,4 п.п., а вторая и того меньше – на 1,9 п.п. Иными словами, сильнее всего переход от СНС-93 к СНС-2008 затронул оценки скрытой оплаты труда, не наблюдаемой прямыми статистическими методами.

Как видно из табл. 6, в первый подпериод 2003–2011 гг. общая доля оплаты труда увеличилась на 2,5 п.п., причем ее максимум был достигнут в кризисном 2009 г. – 52,6%. Напротив, во второй подпериод 2011–2021 гг. она уменьшилась на 2,6 п.п. При этом доля официальной оплаты труда падала в оба подпериода – сначала на 0,3 п.п. и затем на 0,5 п.п. Иными словами, если общая доля оплаты труда фактически стояла на месте, то доля официальной оплаты пусть медленно и с откатами, но уменьшалась. Если же говорить об официальной заработной плате (без учета отчислений в социальные фонды), то ее доля в ВВП немного выросла (на 0,9 п.п.) в первый подпериод и немного снизилась (на 0,5 п.п.) во второй. Некоторые расхождения между динамикой официальной оплаты труда и динамикой официальной заработной платы объясняются изменениями в налоговом законодательстве, конкретно – снижением ставок отчислений в социальные фонды.

Таблица 6. Доля оплаты труда в ВВП в рыночных ценах, 2003–2021 гг., %

	Общая доля оплаты труда в ВВП (с учетом скрытых выплат)	Доля официальной оплаты труда в ВВП (без скрытых выплат)	Доля официальной заработной платы в ВВП (без затрат на социальное страхование работников)
2003	47,1	35,8	26,8
2004	46,1	34,4	26,0
2005	43,8	32,0	25,4
2006	44,5	31,7	25,4
2007	46,7	33,3	26,9
2008	47,4	34,8	28,2
2009	52,6	37,7	30,4
2010	49,6	35,3	28,9
2011 (СНС-93)	49,6	35,5	27,7
2011 (СНС-2008)	43,9	33,1	25,8
2012	44,3	33,0	25,8
2013	46,3	34,2	26,7
2014	47,4	34,0	26,7
2015	47,8	34,4	26,8
2016	48,2	35,1	27,2
2017	47,8	34,8	26,9
2018	44,7	33,6	26,0
2019	44,1	34,3	26,6
2020	45,5	36,3	28,3
2021	41,3	32,6	25,3

Источники: Выпуски «Национальные счета России» Росстата за различные годы и расчеты автора.

Таким образом, в последние два десятилетия издержки на рабочую силу в российской экономике росли, по сути, теми же темпами, что и производительность труда. Если же исходить из динамики официальной оплаты труда, то рост издержек на рабочую силу даже отставал, хотя и не слишком заметно, от роста производительности.

Однако оценки, относящиеся ко всей экономике, могут смазывать реальную картину из-за существования обширного сектора нерыночных услуг (государственное управление, образование, здравоохранение и т.д.), где производительность труда, строго говоря, не поддается измерению, поскольку в рамках СНС выпуск для него определяется по затратам. Кроме того, если нас интересует проблема конкурентоспособности, то в фокусе анализа должны находиться торгуемые секторы, чья продукция может выходить на мировые рынки, прежде всего – промышленность.

В табл. 7 и 8 для всей промышленности и дополнительно для обрабатывающих производств приведены оценки, аналогичные тем, что были представлены выше для экономики в целом. Картина, которая вырисовывается из этих данных, выглядит еще благоприятнее. Что касается общей доли оплаты труда в ВДС промышленности, то для нее мы фиксируем обвальное падение на 15,8 п.п. (!) в подпериод 2003–2011 гг. и дополнительное падение еще на 6–7 п.п. в подпериод 2011–2021 гг. Приросты для доли официальной оплаты труда достигали –17,6 п.п. в первом случае и –6,4 п.п. во втором, а для доли официальной заработной платы (без отчислений в социальные фонды) –12,2 п.п. в первом случае и –5,2 п.п. во втором. Таким образом, ни о каком опережающем росте стоимости рабочей силы по отношению к росту производительности труда говорить не приходится. Как бы ни менялся общий режим функционирования российской экономики, рабочая сила (в терминах выпускаемой продукции) продолжала стремительно дешеветь. Более того, в настоящее время доля оплаты труда в ВДС промышленности оказывается *самой низкой* за весь период наблюдений.

Такую же однозначную картину мы получаем для обрабатывающих производств (табл. 8). У них в первый подпериод общая доля оплаты труда в ВДС упала на 8,1 п.п., а во второй на 10,3 п.п. Доля официальной оплаты труда просела сначала на 14,7 п.п., а потом на 9,1 п.п. Не менее впечатляющими оказываются результаты для официальной заработной платы (без отчислений в социальные фонды): –9,8 п.п. для 2003–2011 гг. и –7,2 п.п. для 2011–2021 гг. И в случае обрабатывающих производств мы также обнаруживаем, что никогда раньше предприятия данного сектора не располагали такой дешевой (в терминах выпускаемой продукции) рабочей силой, какая доступна им в настоящее время.

Таблица 7. Доля оплаты труда в валовой добавленной стоимости промышленности, 2003–2021 гг., %

	Общая доля оплаты труда в ВДС (с учетом скрытых выплат)	Доля официальной оплаты труда в ВДС (без скрытых выплат)	Доля официальной заработной платы в ВВП (без затрат на социальное страхование работников)
2003	52,9	48,2	36,0
2004	42,2	38,4	29,0
2005	36,0	31,6	25,0
2006	36,6	31,0	24,8
2007	38,3	32,8	26,4
2008	38,7	32,7	26,5
2009	42,8	35,8	28,9
2010	38,8	32,5	26,5
2011 (СНС-93)	37,5	30,6	23,8
2011 (СНС-2008)	34,0	31,5	24,7
2012	34,9	31,6	24,9
2013	37,2	33,4	26,3
2014	36,6	32,8	25,9
2015	33,5	30,6	24,0
2016	35,4	32,2	25,1
2017	33,5	30,6	23,8
2018	29,5	26,9	20,9
2019	29,8	27,5	21,4
2020	34,7	32,2	25,1
2021	27,3	25,1	19,5

Источники: Выпуски «Национальные счета России» Росстата за различные годы и расчеты автора.

Таким образом, тезис об опережающем росте оплаты труда по отношению к росту его производительности опровергается всеми доступными данными. Если говорить об экономике в целом, то они перемещались по параллельным траекториям, так что соотношение между ними продолжало оставаться примерно таким же, каким оно

Таблица 8. Доля оплаты труда в валовой добавленной стоимости обрабатывающих производств, 2003–2021 гг., %

	Общая доля оплаты труда в ВДС (с учетом скрытых выплат)	Доля официальной оплаты труда в ВДС (без скрытых выплат)	Доля официальной заработной платы в ВВП (без затрат на социальное страхование работников)
2003	59,7	53,0	39,6
2004	51,8	45,1	34,1
2005	45,0	37,0	29,3
2006	46,1	36,2	28,9
2007	47,6	37,9	30,6
2008	47,6	37,5	30,4
2009	55,7	42,7	34,5
2010	52,1	40,0	32,7
2011 (СНС-93)	51,6	38,3	29,8
2011 (СНС-2008)	45,3	40,4	31,6
2012	46,6	40,2	31,6
2013	50,6	43,3	34,0
2014	48,5	41,1	32,4
2015	43,2	38,5	30,2
2016	46,7	41,2	32,2
2017	44,3	39,2	30,5
2018	40,9	36,0	28,0
2019	40,4	36,2	28,2
2020	41,3	37,3	29,1
2021	35,0	31,3	24,4

Источники: выпуски «Национальные счета России» Росстата за различные годы и расчеты автора.

было в первой половине 2000-х годов. Причем устойчивость этого соотношения обеспечивалась исключительно опережающим ростом скрытых выплат, не измеряемых прямыми статистическими методами, тогда как у официальной оплаты труда темпы роста были ниже, чем у производительности. В промышленности рост производитель-

ности труда оставлял рост издержек на рабочую силу далеко позади, как это видно из драматического падения доли оплаты труда в валовой добавленной стоимости этого сектора. Все указывает на то, что изменения в цене труда выступали фактором не подрывавшим, а усиливавшим конкурентоспособность российской экономики и прежде всего — ее торгуемых секторов.

Заключение

Мы рассмотрели основные долговременные тренды в эволюции российского рынка труда, а также его краткосрочные реакции на негативные экономические шоки. Была реконструирована динамика его ключевых индикаторов — как количественных (участия в рабочей силы, занятости, безработицы, рабочего времени, неформальной и дистанционной занятости, движения рабочей силы, вакансий), так и ценовых (реальной заработной платы, задержек выплат, соотношения между производительностью и оплатой труда). Все, похоже, указывает на то, что в настоящее время он вступает в новый режим функционирования.

Началась убыль рабочей силы и занятости, причем очевидно, что со временем этот понижительный тренд будет только усиливаться. Связан он с действием демографических факторов — сокращением общей численности населения России и его постепенным старением. По прогнозам, в ближайшее десятилетие потери в занятости могут составить 3–5 млн человек. Безработица вышла на исторический минимум, из-за чего она уже не сможет больше служить резервуаром, позволяющим стабилизировать занятость, как это происходило в предыдущие годы. Улучшение социально-демографической структуры рабочей силы привело к дрейфу вниз «естественной» нормы безработицы; дополнительно, как можно предполагать, ее снижению способствовал сдвиг вверх кривой совокупного спроса на труд. Что касается продолжительности рабочего времени, то в течение всего рассматриваемого периода она находилась на устойчивом плато и, скорее всего, будет удерживаться на нем и дальше. Соотношение между формальной и неформальной занятостью также не демонстрировало каких-либо подвижек: граница между ними оставалась практически неизменной. Новая форма занятости — дистанционная — испы-

тала взрывной рост в условиях коронакризиса, но затем опустилась до существенно более низких значений и в дальнейшем, по-видимому, будет играть достаточно ограниченную роль.

В показателях движения рабочей силы произошел неожиданный разворот тренда — от понижательного к повышательному, и интенсивность межфирменного оборота рабочей силы вплотную приблизилась к рекордным значениям, наблюдавшимся еще в 1990-е годы. Но, возможно, самое важное изменение, которое наверняка будет иметь долговременные последствия, относится к динамике вакансий. В течение последних лет неудовлетворенный спрос на рабочую силу вышел на рекордно высокую по меркам российского рынка труда отметку, из-за чего кривая Бевериджа сместилась резко вверх. Сегодня количество вакансий намного превышает численность безработных (этот вывод остается в силе независимо от того, какими данными мы пользуемся) и непохоже, чтобы в обозримом будущем это соотношение могло поменяться.

В отличие от количественных в ценовых параметрах рынка труда мы не обнаруживаем каких-либо принципиальных изменений — реальная заработная плата продолжала демонстрировать вялый рост (прерываемый эпизодическими провалами при ускорении инфляции), который отставал от роста производительности труда, вследствие чего доля оплаты труда в ВВП постепенно снижалась. Это не согласуется с популярным тезисом о непрерывном удорожании российской рабочей силы. Однако не исключено, что начавшееся сокращение предложения труда и нарастание неудовлетворенного спроса на него резко усилят конкуренцию между предприятиями за привлечение рабочей силы, так что вскоре мы станем свидетелями ускорения темпов роста реальной заработной платы.

В то же время алгоритм реагирования российского рынка труда на негативные экономические шоки оставался, по большому счету, неизменным. Во всех четырех кризисных эпизодах — финансовом кризисе 2008–2009 гг., первом санкционном кризисе 2014–2015 гг., коронакризисе 2020 г. и втором санкционном кризисе 2022 г. — мы наблюдаем примерно одну и ту же картину: во всех этих случаях амортизация шоков осуществлялась не столько за счет падения занятости и роста безработицы, сколько за счет сокращения реальной заработной платы и сжатия рабочего времени. При этом регулирование пред-

приятными численности своего персонала выражалось исключительно в форме замораживания найма, тогда как выбытий на пике кризисов становилось не больше, как можно было бы ожидать, а меньше. Такая контринтуитивная динамика связана с тем, что в российских условиях абсолютно доминируют добровольные увольнения, тогда как вынужденные увольнения так и не получили на нем сколько-нибудь заметного распространения.

Вместе с тем следует признать, что реакция российского рынка труда на второй санкционный кризис была во многом уникальной, отличаясь от того, как он вел себя в предыдущих кризисных эпизодах. С одной стороны, как и всегда, сильно просела оплата труда и заметно активизировались различные формы неполной занятости. С другой, вопреки привычной картине, занятость выросла, безработица существенно сократилась, продолжительность рабочего времени фактически не изменилась, наём рабочей силы внезапно резко подскочил вверх и, главное, количество вакансий вместо того, чтобы снижаться, достигло небывалых высот. В связи с переводом экономики на «полувоенные» рельсы возникла потребность в масштабной реаллокации рабочей силы, которая не могла быть осуществлена мгновенно и которая из-за этого стала, насколько можно судить, источником серьезных структурных дисбалансов.

По-видимому, российский рынок труда вступил в полосу изменения базовых параметров своего функционирования, которое может быть описано как переход от режима ограниченного спроса на рабочую силу к режиму ее ограниченного предложения. Будущее покажет, насколько успешно ему удастся адаптироваться к новой реальности.

Список литературы

В тени регулирования: неформальность на российском рынке труда (2014) / под ред. В.Е. Гимпельсона, Р.И. Капелюшникова. М.: Изд. дом Высшей школы экономики.

Гимпельсон В.Е., Капелюшников Р.И., Рыжикова З.А. (2012) Движение рабочих мест в российской экономике: в поисках «созидательного разрушения» // Экономическая политика. № 3. С. 99–114.

Гимпельсон В.Е., Капелюшников Р.И. (2015) Российская модель рынка труда: испытание кризисом // Журнал Новой экономической ассоциации. № 2. С. 249–254.

Капелюшников Р.И. (2002) Российская модель рынка труда: мы не как все? // Какой рынок труда нужен российской экономике (перспективы реформирования системы трудовых отношений) / под ред. Р.И. Капелюшникова. М.: ОГИ.

Капелюшников Р.И. (2009) Конец российской модели рынка труда? М.: Фонд «Либеральная миссия».

Капелюшников Р.И. (2014) Производительность и оплата труда: немного простой арифметики // Вопросы экономики. № 3. С. 36–61.

Капелюшников Р.И., Ощепков А.Ю. (2014) Российский рынок труда: парадоксы посткризисного развития // Вопросы экономики. № 7. С. 66–92.

Капелюшников Р.И. (2022). Анатомия коронакризиса через призму рынка труда // Вопросы экономики. № 2. С. 33–68.

Bauer L., Edelberg W., Estep S. (2022) A Closer Look at a Hot Labor Market. W.: The Hamilton Project.

Blanchard O., Domash A., Summers L. (2022) Bad News for the Fed from the Beveridge Space. W.: Peterson Institute for International Economics.

Gimpelson V.E., Chernina E. (2022) Do Wages Grow with Experience? Deciphering the Russian Puzzle. Bonn: IZA. IZA Discussion Paper No. 15068.

Gimpelson V., Kapeliushnikov R. (2018) Age and Education in the Russian Labour Market Equation // The Russian Economy Under Putin. L.: Routledge. P. 121–148.

Kapeliushnikov, R.

The Russian labor market: a statistical portrait on the background of crises [Text]: Working paper WP3/2023/02 / R. Kapeliushnikov; HSE University. – Moscow: HSE Publishing House, 2023. – 78 p. – (Series WP3 “Labour Markets in Transition”). – 35 copies. (In Russian)

The paper examines long-term trends in the evolution of the Russian labor market, as well as its short-term adjustments to negative economic shocks. The analysis covers a wide array of indicators, both quantitative (labor force participation, employment, unemployment, working hours, part-time and remote employment, labor turnover, vacancies) and price ones (real wages, wage arrears, relationship between labor productivity and labor costs). The results obtained show that the Russian labor market is in a process of restructuring. Labor force and employment are on long-term downward trends, unemployment has fallen to a record low, after a long period of stagnation, labor turnover has sharply intensified, and vacancies have reached an all-time high. At the same time, the algorithm of responding to negative shocks remained virtually unchanged. As before, short-term adjustments are brought about mainly through fall in wages and contraction of working hours, rather than through decrease in employment and increase in unemployment (“the Russian model of the labor market”). It is not clear how the Russian labor market could manage the transition from a regime of insufficient labor demand to a regime of insufficient labor supply.

Keywords: labor market, Russia, employment, unemployment, Beveridge curve, crises

JEL: E24, E26, E32, J21, J23, J31

Препринт WP3/2023/02
Серия WP3
Проблемы рынка труда

Капелюшников Ростислав Исаакович

**Российский рынок труда:
статистический портрет на фоне кризисов**

Публикуется в авторской редакции

Отпечатано в типографии
Национального исследовательского университета
«Высшая школа экономики» с представленного оригинал-макета
Формат 60×84 ¹/₁₆. Тираж 35 экз. Уч.-изд. л. 4,7.
Усл. печ. л. 4,5. Заказ № . Изд. № 2698

Национальный исследовательский университет
«Высшая школа экономики»
125319, Москва, Измайловское шоссе, 44, стр. 2
Типография Национального исследовательского университета
«Высшая школа экономики»