

КОЛИЧЕСТВЕННАЯ ИЛИ ФУНКЦИОНАЛЬНАЯ ГИБКОСТЬ РЫНКА ТРУДА?

Л. И. Смирных, Р. П. Колосова

Количественные изменения и особенности российского рынка труда

Отличительными чертами плановой экономики были полная занятость, жестко регулируемая заработная плата, ограниченная трудовая мобильность. Переход к рыночной экономике означал отказ от режима полной занятости вместе с либерализацией установления заработной платы. Эти изменения привели к существенным количественным изменениям на российском рынке труда.

Рост уровня безработицы в России согласуется с показателем ликвидации рабочих мест в производственной сфере¹. При этом уровень безработицы достигал в отдельные годы 13,4 % (1999) экономически активного населения. Несмотря на то, что к 2000 г. показатель российской безработицы снизился до 10,5 %, а по некоторым прогнозам к концу 2003 г. число безработных составит порядка 8,3 % экономически активного населения, он продолжает оставаться выше, чем во многих странах ОЭСР и США.

Готовность работников к смене предприятия и изменению рода занятий и профессии свидетельствует также о высоком уровне трудовой мобильности в России. По данным Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения (РМЭЗ): с 1991 по 1998 год 42 % сменивших место работы, поменяли при этом отрасль, профессию или предприятие². Согласно ряду исследователей, интенсивность профессиональной мобильности сохраняется в течение пореформенных лет на высоком уровне — примерно 40 % работников в течение года меняют профессию. А в таких отраслях как торговля и сфера обслуживания этот показатель достигает 59 %³.

Высокие показатели трудовой мобильности свидетельствуют о количественной гибкости российского рынка труда⁴. Однако трудовая мо-

бильность не всегда означает, что распределение (перераспределение) и использование трудовых ресурсов происходит эффективно. Даже при высоком уровне трудовой мобильности могут существовать проблемы неэффективного использования трудовых ресурсов, а перемещения работников иметь характер «холостого оборота» или приводить к «негативному отбору». Рассмотрим более подробно, какие процессы сопровождают высокий уровень трудовой мобильности на российском рынке труда.

На российском рынке труда широко распространены неформальная и вторичная занятости. По некоторым оценкам 7,5 млн человек заняты в теневом секторе экономики, а еще 18 млн совмещают официальную работу с работой в теневом секторе⁵.

Трудовая мобильность происходит главным образом за счет добровольных увольнений работников. Показатели оборота рабочей силы отражают преимущественно движение относительно небольшой группы работников⁶.

Целый ряд исследователей, занимающихся изучением движения рабочих мест в России (Jackman, 1998⁷; Faggio/Konings, 1999⁸; Konings/Walch, 1999⁹), приходит к выводу, что интенсивность создания рабочих мест в России остается ниже, а интенсивность их ликвидации — выше, чем в странах ОЭСР и других странах с переходной экономикой. Темпы создания рабочих мест и темпы найма работников остаются практически неизменными, причем первые — низкими, а вторые — высокими¹⁰.

Кроме того, несмотря на то, что с 1992 г. законодательство требует заключения трудовых

⁵ Российский рынок труда: путь от кризиса к восстановлению: Пер. с англ. М.: Весь мир, 2003. С. 23.

⁶ Капелюшников Р. Российский рынок труда. Адаптация без реструктуризации. М.: ВШЭ, 2001.

⁷ Jackman R. Unemployment and Restructuring in Central and Eastern Europe / Boone P., Gomulka S., Layard R. (eds.) // Emerging From Communism: Lessons from Russia China and Eastern Europe. 1998, Cambridge, MA: MIT Press.

⁸ Faggio G., Konings J. Gross Job Flows and Firm Growth in the Transition Countries: Evidence Using Firm Level Data on Five Countries // CERP Discussion Paper. 1999. № 2261.

⁹ Konings J., Walch. Employment dynamics of Newly Established and Traditional Firms: A Comparison of Russia and Ukraine // LICOS Discussion Paper. 1999. № 81.

¹⁰ Российский рынок труда: путь от кризиса к восстановлению ... С. 43.

¹ Российский рынок труда: путь от кризиса к восстановлению: Пер. с англ. М.: Весь мир, 2003. С. 42.

² Безработица, структурная перестройка экономики и рынок труда в Восточной Европе и России. М., 1995.

³ Бараненкова Т., Маслова И. Профессиональная мобильность в механизме адаптации населения к изменению условий занятости / Проблемы социально-психологической адаптации населения. М., 1999.

⁴ В данном случае территориальная трудовая мобильность и миграционные процессы находятся за пределами области исследования.

договоров в письменной форме, большая их часть заключается неформально, в связи, с чем возникает вопрос об обеспечении их исполнения. Неформальные процедуры приема на работу преобладают, особенно в случае вторичной занятости.

При этом существующие письменные договоры не соответствуют законодательным нормам. По данным С. Кларка, значительное число трудовых договоров не дает четкого определения должностных обязанностей¹¹. Таким образом, вне зависимости от того, в какой форме существуют соглашения между работниками и работодателями в России — в письменной или устной, большинство из них не соответствует законодательству. В результате у работников фактически нет юридического основания для защиты своих прав по трудовому договору.

Исследования применения неправовых трудовых практик показывает, что почти три четверти россиян, считающих, что их права нарушаются, связывают это в первую очередь с характером трудовых отношений. Доля работников, действительно попадавших в последние 2—3 года во внеправовые трудовые ситуации, составляет не менее 60—65 %¹².

Одним из объяснений того, почему российские работодатели вынуждены переводить трудовые отношения в неформальный сектор и нарушать права работников, являются чрезмерные законодательные ограничения. С одной стороны экспертами по рынку труда указывается, что высокими являются издержки увольнения, с другой стороны, ими же подчеркивается, что ограничивается использование гибких форм трудовых отношений. Для нормализации ситуации предлагаются два пути.

В первом случае предполагается понизить для работодателей издержки увольнения работников, что должно облегчить для них проведение реструктуризации, и, расширив возможности для массовых увольнений, привести к отказу от практики перевода трудовых отношений в неформальный сектор. Это так называемый путь повышения количественной гибкости рынка труда.

Второй путь предполагает, что необходимо расширить возможности для использования гибких форм занятости. Это позволит легализовать неформальные трудовые отношения, увеличить доступность оплачиваемых рабочих мест, помочь наиболее уязвимым слоям населения: женщинам и молодежи. Второй путь можно назвать

способом повышения функциональной гибкости рынка труда.

Целью данной статьи является рассмотрение достоинств и недостатков каждого из предлагаемых путей с точки зрения рационального распределения и использования трудовых ресурсов и определение того, какой из них является наиболее актуальным для современного российского рынка труда.

Стратегии подстройки занятости: характеристики и основные черты

Подстройка занятости к изменениям макроэкономических показателей является главной задачей макроэкономического регулирования. Для нее необходимо, чтобы перемещения работников происходили беспрепятственно и соответствовали этим изменениям. Стратегия макроэкономического регулирования занятости требует повышения количественной гибкости рынка труда. В этой связи главными задачами являются повышение трудовой мобильности, снятие ограничений на увольнение и перемещение работников, активизация поиска работы и т. п.

Как уже стало ясно, одной из основных составляющих количественной гибкости является трудовая мобильность. Однако можно ли считать, что трудовая мобильность обязательно приведет к рациональному распределению и использованию кадрового потенциала предприятий?

Для того чтобы трудовая мобильность приводила к рациональному распределению трудовых ресурсов в масштабах экономики, необходимы некоторые исходные предпосылки. Во-первых, на рынке труда в отдельных профессиональных сегментах, либо в отдельных экономических отраслях (регионах) должны создаваться вакансии с высоким уровнем трудового дохода (Sorensen, 1983)¹³. Во-вторых, должно наблюдаться повышение спроса на труд в тех областях экономики, в которых накопленная работниками квалификация могла бы быть применена наилучшим образом (Sicherman, 1991)¹⁴. В-третьих, накопленные работниками опыт, квалификация должны подвергаться переоценке, но при этом хотя бы для части из них должно происходить улучшение условий занятости и оплаты как результата реструктуризации производства (Mayer, 1987)¹⁵. Если же названные предпосылки отсутствуют, то ра-

¹³ Sorensen A.B. Processes of Allocation to Open and Closed Positions in Social Structure // Zeitschrift fuer Soziologie. 1983. № 12. S. 203—224.

¹⁴ Sicherman N. «Overeducation» in the Labor Market // Journal of Labor Economics. 1991. № 2. P. 101—122.

¹⁵ Mayer K.U. Lebenslaufforschung / Voges W. (Hrsg.) // Methoden der Biographie- und Lebenslaufforschung. Opladen: Leske & Budrich, 1987. S. 51—73.

¹¹ Clarke S. New Forms of Employment and Household Survival Strategies in Russia. ISITO and Center for Comparative Labour Studies. 1999, Coventry, U.K. and Moscow.

¹² Заславская Т., Шабанова М. Неправовые трудовые практики и социальные трансформации в России.

циональное перераспределение трудовых ресурсов не произойдет.

Кроме того, до тех пор, пока трудовая мобильность растет, можно не опасаться значительного роста безработицы. Но по опыту многих стран известно, что как только темпы трудовой мобильности снижаются (стагнируют), это сразу же приводит к повышению уровня безработицы. Таким образом, увлеченность количественной подстройкой рынка труда в долгосрочной перспективе провоцирует рост уровня безработицы и увеличивает издержки в масштабе экономики. По мнению Нобелевского лауреата Дж. Стиглица перевод на положение безработных — дорогостоящая и неэффективная промежуточная стадия, которую можно оправдать только отсутствием лучшего способа перемещения работников непосредственно с рабочих мест с низкой производительностью на более производительную работу¹⁶

Как свидетельствует опыт России, за годы реформ произошел перелив работников из отраслей со спадом производства в развивающиеся отрасли, но наиболее интенсивным было движение из состояния занятости в состояние незанятости, минуя безработицу. Это можно отнести к позитивным тенденциям на российском рынке труда.

Однако при высоком уровне трудовой мобильности за годы реформ не произошло каких-либо существенных улучшений в расстановке кадров на предприятиях. Некоторые западные авторы указывают на то, что, несмотря на большие полномочия в отношении заработной платы и занятости, российские менеджеры предпочли не использовать их для увеличения числа уволенных или реструктурирования; большинство менеджеров отвечают на изменения в среде пассивно или переводя рабочих на укороченный режим работы¹⁷

Если оценивать проводимую российскими предприятиями реструктуризацию в широком смысле слова, включая физические инвестиции и изменения в ассортименте выпускаемой продукции и технологии, то уровень ее окажется гораздо ниже по сравнению с реальным уровнем безработицы. Чтобы объяснить, почему это происходит, назовем ряд объективных причин. Во-первых, многие фирмы все еще имеют возможность работать при мягком бюджетном ограничении, получая субсидии или беспроцентные

кредиты, хотя бы за счет несвоевременных выплат заработной платы или сокрытия налогов в условиях слабого правоприменения. Во-вторых, высокий уровень неуверенности (неопределенности) в будущем делает высокими издержки приспособления и повышает ценность откладывания решения о реструктуризации. В-третьих, не созданы институты, специфицирующие права собственности работников и работодателей, обеспечивающие свободный обмен между ними правомочиями и защищающие эти права. Кроме того, реформаторы оказались просто в рамках неоклассического количественного подхода. При неоклассическом¹⁸ подходе принято считать, что рынок все сам расставит на свои места. Кроме того, для неоклассиков действует эффект «черного ящика», при котором все, что происходит внутри предприятия, не поддается объяснению и приспосабливается к внешним изменениям за счет «самоотладки».

В результате высокая трудовая мобильность на российском рынке труда оказалась обреченной на сопутствующие негативные процессы и фактически явилась результатом «сбрасывания излишней рабочей силы» или добровольных увольнений работников. В этой связи ожидания, что снятие барьеров при увольнении работников улучшит распределение (перераспределение) и использование рабочей силы, являются завышенными. Сохранение и дальнейшее развитие количественной стратегии подстройки занятости отражается в ее положительных и отрицательных сторонах (табл. 1).

Если «спуститься» на уровень предприятия, то можно отметить следующее — кадровая политика на предприятиях складывалась в пореформенные годы спонтанно под влиянием ужесточения финансовых ограничений. При этом лозунг кадровой политики в годы реформ существенно не изменился по сравнению с эпохой плановой экономики. Достижение соответствия численности рабочей силы реальным объемам производства не явилось для предприятий новой стратегией. В Советский период численность работников всегда рассчитывалась на основании объемов производства. Однако по сравнению с плановой экономикой в годы реформ произошло падение объемов производства, а не их наращивание. Отличие состояло также и в том, что в советский период политика предприятий по сокращению численности работников не поддерживалась государством, а в период реформ они получили в этом вопросе относительную свободу. В советский период предприятия хотя и не

¹⁶ Стиглиц Дж. Куда ведут реформы? // Вопросы экономики. 1999. № 7. С. 10.

¹⁷ Commander S., McHale J., Yemtsov R. Russia: Country Study / Commander S., Coricelli F. (eds.) // Unemployment, Restructuring and the Labor Market in Eastern Europe and Russia. World Bank. 1995, Washington. P. 178.

¹⁸ Неоклассический подход зачастую именуют в научных кругах сугубо количественным.

Таблица 1

Положительные и отрицательные стороны количественной стратегии

№ п/п	Положительные стороны	Отрицательные стороны
1.	Низкие издержки найма—увольнения и использования рабочей силы для отдельных предприятий	Готовность к потреблению низкой производительности труда; низкие стимулы для инноваций и переквалификации работников со стороны предприятий.
2.	Сбрасывание «лишних» работников	Формирование резерва рабочей силы (провоцирует рост безработицы). Возрастание издержек в масштабе экономики
3.	Быстрая количественная подстройка к изменениям спроса	Снижение возможностей для качественной подстройки (потеря навыков, снижение квалификации)
4.	Улучшение баланса отдельного предприятия	Общее снижение производительности экономики
5.	Использование рабочей силы по выгодной цене через угрозу безработицы	Выхолащивание сути доходов по труду (превращение заработной платы в ренту)
6.	Максимальная ориентация на достижение равновесия на макроэкономическом уровне	Завышенные ожидания в отношении «самостоятельной подстройки» рынка на микроэкономическом уровне
7.	Ограничивает рентоориентированное поведение работников. Способствует перераспределению ренты работников в пользу работодателей	Не ограничивает рентоориентированное поведение работодателей

были заинтересованы в сокращении численности работников, тем не менее они должны были постоянно заботиться о росте производительности труда. Это приводило в конечном итоге, к манипуляциям с «завышением» объемов производства и как следствие, к фиктивным расчетам показателей производительности труда. В период реформ необходимость в «фиктивных» увеличениях объемов производства отпала, а показатель производительности труда перестал иметь директивный характер. В результате предприятий оказались свободными от прежних ограничений, установленных со стороны государства. С одной стороны, на предприятиях происходило придерживание рабочей силы, если это позволяли бюджетные ограничения и финансовое положение, а с другой, с повышением жесткости бюджетных ограничений и нарастанием финансовых трудностей происходила корректировка численности работников и количества отработанных человекочасов в результате падения объемов производства.

Вместе с тем, ни в советское время, ни в годы реформ перед предприятиями не стояла необходимость в эффективном распределении и использовании кадрового потенциала. Сокращение кадрового состава работников в период реформ выразилось в освобождении от менее «нужных» работников (нарушителей дисциплины, пенсионеров) или добровольном уходе наиболее мобильных и квалифицированных кадров. Поскольку на предприятиях за все советское время образовался «навес численности» или избыточная занятость, то количественная подстройка к объе-

му производства не составила труда и происходила для предприятий относительно безболезненно.

В Советский период в кадровых вопросах предприятия зависели от собственника — государства, и в их компетенцию входили лишь «подбор и расстановка кадров». О ликвидации рабочих мест или высвобождении работников не могло быть и речи. Новые собственники предприятий, как это ни странно, пока мало отличаются от собственника-государства в вопросах эффективного распределения и использования кадрового потенциала. В трудовой сфере наиболее очевидно проявляется сохранение преемственности институтов советского времени.

Главным ограничителем и одновременно стимулом для «спонтанной» кадровой политики предприятий явилось ухудшение финансового положения. Предприятия, не столкнувшиеся с финансовыми трудностями, имеют возможность сохранять до сих пор «законсервированное» штатное расписание и прежнюю структуру производства (рабочих мест).

Новый Трудовой Кодекс не внес каких-либо существенных изменений по вопросам расстановки кадров. Несмотря на то, что новое поколение менеджеров отказалось от прежней советской кадровой стратегии («подбора и расстановки кадров»), но оно еще не накопило опыта работы в цивилизованном правовом поле. Низкая мотивация предприятий для эффективного распределения кадров и слабость системы правоприменения являются на сегодняшний день основными недостатками российского рынка труда.

Отсюда становится ясно, что двигаться дальше по наращиванию количественной гибкости занятости становится небезопасно. Обнажившиеся проблемы стали тормозом на пути эффективного функционирования рынка труда. Это требует проведения преобразований на рынке труда иного характера, чем осуществляемые до последнего времени изменения. Альтернативой для количественной стратегии подстройки занятости должна стать функциональная стратегия адаптации занятости (Atkinson, 1985)¹⁹

Функциональная стратегия подстройки занятости реализуется за счет расширения оснований для применения гибких форм занятости. Она ориентируется на повышение функциональной гибкости рынка труда. С одной стороны, работодатели должны сохранить за собой право приспосабливать состав и численность своего штата работников к экономическим и технологическим реалиям. С другой стороны, работники должны получить право на «легализацию» неформальных отношений занятости и защиту своих прав.

Подстройка рынка труда к конъюнктурным колебаниям при функциональной гибкости не требует формирования резерва рабочей силы и в этой связи не угрожает нарастанием уровня безработицы и повышением издержек в общеэкономическом масштабе. Повышение производительности труда в рамках функциональной стратегии подстройки занятости происходит за счет улучшения использования кадрового потенциала. Стимулы для повышения производительности труда создаются не угрозой безработицы, а изменениями условий занятости и оплаты. Опасность сегментации рынка труда при функциональной гибкости преодолевается через сохранение для работников возможностей перехода от срочных к долгосрочным контрактам, от непривлекательных к наиболее стабильным и выгодным условиям занятости (оплаты).

Обеспечение количественной и функциональной гибкости требует дальнейшего проведения реформ в трудовой сфере и совершенствования институтов. Однако институты, которые требуются для обеспечения количественной и функциональной гибкости рынка труда, различаются.

При количественной гибкости основными задачами институциональных преобразований являются: снятие ограничений для трудовой мобильности и снижение издержек безработицы (это касается уровня пособия по безработице, продолжительности и выхода из безработицы, а также программ борьбы с безработицей), улучшение процедур поиска работы. Это так называ-

емые институты распределительного характера, они не затрагивают сути сложившейся базовой институциональной системы. Несмотря на то, что институциональные преобразования распределительного характера необходимы, тем не менее, они не являются кардинальными и не затрагивают базовых институтов.

Функциональная гибкость требует совершенствования отношений между работниками и работодателями. Она в большей степени соответствует идее децентрализации, которая состоит в том, чтобы переложить ответственность за принятие решений на те уровни, где рыночные агенты могли бы наилучшим образом непосредственно контролировать друг друга. Кроме того, ориентация на функциональную подстройку занятости требует преобразования, а точнее создания базовых институтов, касающихся прав собственности на рынке труда и исполнения контрактов.

Создание таких институтов должно идти по пути достижения компромисса между противоречивыми интересами участников рынка труда (работников и работодателей). Главное внимание должно быть обращено на процедуры найма/увольнения, в которых пересекаются права собственности и контрактные отношения между участниками рынка труда.

Права собственности работников и работодателей должны быть специфицированы, обеспечены для свободного обмена правомочиями и надежно защищены. Для работодателя — это право на прекращение и заключение трудового договора. Для работника — это право на защиту занятости, отделенное от гарантии сохранения рабочего места. В чем заключается суть этих преобразований необходимо рассматривать более подробно, но это уже может стать предметом отдельной статьи.

Однако остановимся на главном. Оно заключается в том, что институт «закрепленности работника за рабочим местом» не утратил своего действия с советского времени и сохраняет свою преемственность по сей день. Проблема заключается в том, что этот институт «сделал» работника и место работы «неотделимыми» друг от друга. Согласно этому институту защита работника стала отождествляться с гарантией места работы.

Несмотря на то, что за годы реформ ситуация существенно изменилась и наличие места работы вовсе не означает для работника полноценной занятости и тем более ее защиты (административные отпуска, задержки выплаты заработной платы и т. п.), тем не менее формально институт, «закрепляющий работника за местом работы», продолжает существовать. Это создает проблемы не только для работодателей, но и

¹⁹ Atkinson J. Flexibility, Uncertainty and Manpower Management // IMS-Report. 1985. № 89.

для работников. Данная ситуация характеризуется институциональным провалом и отрывом от реальности. Образующиеся на этой основе институциональные ловушки характеризуются расширением неформальных практик трудовых отношений.

Таким образом, переход от количественной к функциональной стратегии подстройки занятости предполагает осуществление наиболее фундаментальных институциональных преобразований, затрагивающих базовые институты, такие как права собственности и контрактные отношения.

Заключение

Произошедшие изменения на российском рынке труда имеют ярко выраженный количе-

ственный характер. Количественная подстройка занятости выразилась на уровне предприятия в «сбрасывании лишней численности». Однако спонтанно складывающаяся кадровая политика и зависящая только от финансовых ограничений пассивность менеджеров, и слабая система правоприменения привели к неэффективному распределению и использованию трудовых ресурсов предприятий. Для решения сформировавшихся проблем необходимо обратиться к стратегии функциональной подстройки занятости, ориентирующейся на использование гибких форм занятости. Однако для того, чтобы функциональная подстройка занятости «заработала», необходимо осуществить базовые институциональные преобразования, касающиеся права собственности и контрактов на рынке труда.