

## РОССИЙСКИЙ РЫНОК ТРУДА В УСЛОВИЯХ ЭКОНОМИЧЕСКОГО КРИЗИСА: ТРАНСФОРМАЦИЯ МОДЕЛИ ГИБКОСТИ?

Анализируются основные изменения, происшедшие на российском рынке труда после начала экономического кризиса. Выдвигается гипотеза о формировании новой модели гибкости российского рынка труда, характеризующейся более гибкой занятостью и менее гибкой заработной платой.

*Ключевые слова:* гибкость рынка труда, занятость, рабочее время, экономический кризис.

Для модели гибкости российского рынка труда, сложившейся в течение 1990-х гг., характерны сверхгибкая заработная плата, гибкое рабочее время и инерционно гибкая численность работников. С этой точки зрения российский рынок труда не соответствует представлениям о традиционной модели рынка труда, способной приспосабливаться к внешним шоковым воздействиям за счет динамичного изменения уровня занятости (и следовательно, уровня безработицы) при относительно негибкой цене на труд — заработной плате. Напротив, на негативные воздействия отечественный рынок труда отвечал стремительным падением реальной заработной платы и сокращением продолжительности рабочего времени. При этом уменьшение численности занятых носило замедленный, инерционный характер, отставая от темпов снижения объемов производства. Подчеркнем, что российская модель, несмотря на свою атипичность, представляла собой равновесную систему с комплементарными элементами. Действительно, с одной стороны, именно сверхвысокая гибкость заработной платы придавала занятости инерционность. «Быстрое падение реальной оплаты в “плохие” времена делает ненужным кардинальное и оперативное сокращение численности работников, позволяя значительно растягивать этот процесс, тогда как ее быстрое повышение в “хорошие времена” оставляет мало возможностей для увеличения числа рабочих мест»<sup>1</sup>. Кроме того, процессы консервации занятости стимулировались гибкостью рабо-

чего времени. С другой стороны, именно трудности быстрой адаптации численности занятых подталкивали работодателей к изобретению и внедрению в практику нестандартных механизмов, обеспечивающих гибкость рабочего времени и заработной платы. Эта модель была глубоко укоренена в российской институциональной действительности, что придавало ей особую устойчивость, позволившую пережить не только период затяжного трансформационного спада, но и сопоставимый с ним по продолжительности период восстановительного роста.

Однако начавшийся экономический кризис неизбежно ставит вопрос о том, сохранится описанная модель гибкости российского рынка труда или будет происходить ее трансформация? Прежде чем попытаться ответить на поставленный вопрос, посмотрим, как прореагировали на кризис основные количественные (численность занятых и безработных, продолжительность рабочего времени) и ценовые (величина заработной платы) характеристики рынка труда.

**Численность занятых и безработных.** Удивительная особенность нынешнего кризиса состоит в том, что общее число безработных, согласно данным Росстата, начало увеличиваться фактически с июня 2008 г., хотя кризисные явления в экономике стали отчетливо проявляться только осенью. Следует иметь в виду, что сезонная особенность безработицы такова, что летом наблюдается снижение или, по крайней мере, стабилизация ее показателей. За три же летних меся-

ца 2008 г. число безработных увеличилось на 400 тыс. чел. Затем рост численности безработных ускорился: за сентябрь–ноябрь их количество возросло на 800 тыс. чел., за декабрь–январь — еще на столько же. В результате начиная с июля 2008 г. численность безработных стала превосходить показатели соответствующего периода прошлого года. В январе 2009 г. общая численность безработных составила 6,1 млн чел., или 8,1% экономически активного населения<sup>2</sup>. Это на 1,5 процентного пункта больше показателей за январь прошлого года. По нашим оценкам, если попытаться исключить влияние сезонного тренда, связанного с традиционным повышением уровня безработицы в осенне-зимний период, не менее половины прироста его вызвано влиянием кризиса. Отметим, что по темпам роста уровня безработицы Россия превосходит страны Евросоюза, где уровень безработицы за год (январь 2008 г.—январь 2009 г.) увеличился с 6,8 до 7,6%, и уступает США, в которых данный показатель за тот же период вырос с 4,9 до 7,6%.

Стремительно растут в России и показатели зарегистрированной безработицы. По данным мониторинга рынка труда, проводимого Министерством здравоохранения и социального развития РФ (далее — мониторинг), по состоянию на 4 марта 2009 г. численность безработных граждан, состоящих на учете в органах службы занятости, составила 2 034,2 тыс. чел. За четыре кризисных месяца (октябрь 2008 г.—февраль 2009 г.) число официальных безработных увеличилось на 58% и в настоящее время уже более чем на 400 тыс. чел. превышает показатели, заложенные в государственном бюджете на 2009 г.<sup>3</sup> Следует признать, что рост официальной безработицы произошел не только из-за кризиса: в определенной мере влияние на него оказали и фактор сезонности, и увеличение размера пособия по безработице.

В территориальном разрезе наиболее значительный прирост численности безработных граждан, зарегистрированных в органах службы занятости, отмечен в регионах, в которых сосредоточены крупные металлургические и машиностроительные предприятия: Челябинской (в 2,9 раза), Нижегородской (в 2,8 раза), Вологодской (в 2,8 раза), Тверской (в 2,7 раза), Свердловской (в 2,4 раза), Владимирской (в 2,4 раза) областях.

Общий вывод из всех приведенных данных один: никогда ранее безработица в России так чутко и быстро не реагировала на изменение экономической ситуации.

**Продолжительность рабочего времени.** Как и в 1990-е гг., предприятия, столкнувшись с падением спроса на продукцию, стали активно использовать механизмы гибкости рабочего времени. В результате в четвертом квартале 2008 г., впервые за 10-летний период, произошел рост, причем весьма существенный, вынужденной неполной занятости (табл.). Количество неотработанного рабочего времени в связи с вынужденной неполной занятостью в 2008 г. увеличилось вдвое и составило 186,7 млн чел. · ч. Причем две трети потерь рабочего времени пришлось на четвертый квартал 2008 г.

В январе–феврале 2009 г. масштабы вынужденной неполной занятости продолжали увеличиваться. По данным мониторинга, на 4 марта 2009 г. более 1 млн чел. были переведены на работу в режиме вынужденной неполной занятости (около 3% численности занятых на крупных и средних предприятиях). Из них 775,5 тыс. чел. работали неполное рабочее время, 209,4 тыс. чел. находились в простое по вине администрации и 87,2 тыс. чел. были предоставлены отпуска по инициативе администрации<sup>4</sup>. Несомненно, что реальные цифры, характеризующие масштабы вынужденной неполной занятости, превышают приведенные данные, поскольку

**Динамика вынужденной неполной занятости в 2007–2008 гг., тыс. чел.**

Период	Работа неполное рабочее время по инициативе администрации			Отпуска по инициативе администрации		
	2007 г.	2008 г.	Снижение (–), рост (+)	2007 г.	2008 г.	Снижение (–), рост (+)
I квартал	113	86	–24%	197	175	–11%
I полугодие	156	110	–29%	279	258	–8%
Январь–сентябрь	178	143	–20 %	338	330	–2%
Год	203	699	+3,4 раза	397	944	+2,4 раза

Источник: Социально-экономическое положение России (январь 2009 года): стат. сб. М., 2009. С. 300 (расчеты автора).

информация для мониторинга предоставляется крупными и средними предприятиями, на которых работает чуть более половины всего занятого населения. Данные мониторинга не учитывают сокращение продолжительности рабочего времени, имеющее место в сфере малого предпринимательства и, тем более, в неформальном секторе экономики.

**Величина заработной платы.** В конце 2008 г. россияне вновь вынуждены были вспомнить о задержках заработной платы. Если на протяжении первой половины 2008 г. объем просроченной задолженности по заработной плате не превышал 3,0 млрд р., то уже в ноябре он вырос до 4,0 млрд р., а в декабре увеличился практически вдвое и составил 7,8 млрд р. После снижения в январе 2009 г. до 4,7 млрд р. в феврале он опять подскочил до 7,0 млрд р. Численность работников, перед которыми имеются долги по заработной плате, относительно невелика — около 500 тыс. чел. (менее 1,5% персонала крупных и средних предприятий)<sup>5</sup>. Основная причина задолженности по заработной плате — отсутствие собственных оборотных средств. Однако и эти данные, как и сведения о вынужденной неполной занятости, необходимо скорректировать в сторону увеличения, поскольку Росстату предоставляют информацию только крупные и средние предприятия.

Начала таять и реальная заработная плата. В декабре 2008 г., впервые за последние девять лет, было зафиксировано снижение реальной начисленной заработной платы по отношению к аналогичному периоду прошлого года почти на 5%. В январе 2009 г. реальная зарплата стала уже на 9% меньше, чем в январе 2008 г.

Приведенные цифры позволяют высказать осторожное предположение о том, что формируется новая модель адаптации российского рынка труда. Общий вектор изменений можно обозначить как переход от сверхгибкой заработной платы и инерционной численности работников, придерживаемой на начальных этапах кризиса, к менее гибкой заработной плате и более гибкой занятости. При этом гибкость рабочего времени сохраняется высокой.

Какие же факторы способствуют трансформации модели гибкости? К их числу, по нашему мнению, можно отнести следующие:

1. Большая, чем ранее, жесткость бюджетных ограничений в деятельности российских предприятий. Находясь в условиях жестких финансовых ограничений, особенно со стороны иностранных банков-кредиторов, работодатели вынуждены сокращать издержки, причем прибегая для этого к более «цивилизованному», с точки зрения западного менеджмента, мерам, т.е. чаще идти на сокращение персонала и в меньшей степени использовать задержки заработной платы.

2. Усиление формального инфорсменты. Правомернее сейчас говорить о соответствующих сигналах, поступающих со стороны государства, о его намерениях обеспечить строгий контроль за соблюдением трудового законодательства. Если усиление инфорсменты произойдет, то это коснется в первую очередь крупных и средних предприятий как более доступных для контроля объектов и ограничит возможность задержек заработной платы как самого очевидного с точки зрения незаконности механизма гибкости.

3. Накопление рыночного опыта корпоративного управления, происшедшая смена поколений высших менеджеров. Результатом этого является снижение патерналистских установок у руководителей предприятий и, как следствие, большая гибкость численности работников.

Однако не менее сильны факторы, препятствующие формированию новой модели гибкости рынка труда. К их числу следует отнести:

1. Действия региональных органов власти, которые задержки заработной платы и неполную занятость воспринимают все же как меньшее зло по сравнению с увольнениями. Стремясь сдержать рост безработицы и не допустить усиления социальной напряженности, они будут использовать и, как свидетельствуют средства массовой информации, уже используют различные способы воздействия на бизнес, включая административное давление. Так, губернатор Челябинской области П. Сумин предписал руководителям предприятий согласовывать увольнения сотрудников с антикризисными штабами, созданными при главах муниципалитетов, а центрам занятости — принимать от организаций уведомления о планируемых сокращениях только после их одобрения такими штабами<sup>6</sup>.

2. Жесткость законодательства по защите занятости. Российское трудовое законодательство, даже после вступления в силу в 2002 г. Трудового кодекса РФ, остается жестким. Высвобождение работников по-прежнему сопряжено с высокими финансовыми и административными издержками. Жесткость трудового законодательства частично нейтрализуется слабостью механизмов инфорсmenta. Такое институциональное устройство рынка труда предполагает ослабление внешних воздействий прежде всего путем снижения заработной платы и уменьшения продолжительности рабочего времени.

3. Высокий удельный вес населения, проживающего в моногородах. Рынки труда моногородов являются самыми уязвимыми в кризисных ситуациях. Именно здесь следует ожидать наиболее сильного противодействия со стороны органов власти всех уровней действиям бизнеса по сокращению численности персонала, занятого на градообразующих предприятиях.

Очевидно, что формирование новой модели адаптации рынка труда — постепенный процесс с точки зрения как временного, так и пространственного измерения. Более

интенсивно этот процесс будет происходить на диверсифицированных рынках труда крупных городов и городских агломераций, где сосредоточены более крупные, более доходные, более модернизированные производственные структуры. Рынки труда малых городов и городов, имеющих монопроизводственную специализацию, окажутся более консервативными и сохраняют модель адаптации к негативным воздействиям через сокращение заработков (в том числе через задержки заработной платы) и уменьшение продолжительности рабочего времени.

#### Примечания

<sup>1</sup> Заработная плата в России: эволюция и дифференциация / под ред. В.Е. Гимпельсона, Р.И. Капелюшников. М., 2008. С. 80.

<sup>2</sup> Социально-экономическое положение России (январь 2009 года): стат. сб. М., 2009. С. 280.

<sup>3</sup> Мониторинг рынка труда Министерства здравоохранения и социального развития РФ [Электронный ресурс]. URL: <http://www.minzdravsoc.ru/labour/employment/41>.

<sup>4</sup> Там же.

<sup>5</sup> Социально-экономическое положение России (январь 2009 года). С. 283.

<sup>6</sup> Челябинский губернатор не дает увольнительную // Коммерсантъ. 2009. № 39.

УДК 332.14  
ББК 65.042

**Е.А. БАЛАБАНОВА**  
*аспирант Байкальского государственного университета  
экономики и права, г. Иркутск  
e-mail: maksimka\_85@mail.ru*

## МЕТОДИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К АНАЛИЗУ И ОЦЕНКЕ УРОВНЯ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАНИЙ В СИСТЕМЕ СТРАТЕГИЧЕСКОГО ПЛАНИРОВАНИЯ

Рассматриваются организационные аспекты стратегического планирования, которые являются актуальными для Российской Федерации, а также общие проблемы социально-экономического развития муниципального образования.

**Ключевые слова:** муниципальное образование, социально-экономическое развитие, стратегическое планирование, комплексная оценка, индикативные показатели.

В современных условиях повышение значимости уровня муниципального управления требует от органов исполнительной власти

принятия обоснованных предложений о стратегии социально-экономического развития города. Стратегическое планирование — это