

Новые тексты

ИР С любезного согласия автора и издательства мы представляем вашему вниманию введение к новой книге Р.И.Капелюшникова, которая вскоре выйдет в свет. Мы возьмем на себя смелость утверждать, что данная работа на данный момент является лучшей книгой по проблемам российского рынка труда (а написано в этой области немало).

Введение к книге

Российский рынок труда: адаптация без реструктуризации

М.: ГУ ВШЭ, 2001.

Капелюшников Ростислав Исаакович

Институт мировой экономики и международных отношений РАН

E-mail: reb@avallon.ru

Рынок труда - один из наиболее интересных и "странно" ведущих себя сегментов российской переходной экономики. Дискуссии об особенностях его функционирования начались практически сразу же после старта рыночных реформ и не утихают до сих пор.

Впервые автору довелось обратиться к этой теме в 1994 г. В опубликованной тогда небольшой работе исходя из опыта двух первых пореформенных лет был сделан вывод о принципиально разных путях эволюции рынков труда в России и других постсоциалистических странах [1]. Позднее этот тезис получил развернутое обоснование в серии эмпирических исследований, осуществленных на базе опросной статистики [2]. Предлагаемая вниманию читателя книга в известном смысле подводит итог этим наблюдениям.

В первой части, написанной в жанре обзора, предпринимается попытка дать обобщенную картину процессов, протекавших на российском рынке труда в 90-е годы; вторую часть составили эмпирические исследования, опирающиеся на данные предпринимательских опросов "Российского экономического барометра" (РЭБ) и посвященные проблемам движения рабочих мест, избыточной занятости и невыплат заработной платы в российской промышленности.

Сквозная тема книги — доминирование "нестандартных" форм поведения на российском рынке труда. Речь идет о таких механизмах адаптации, которые либо не встречаются в других экономиках (как переходных, так и развитых), либо имеют в них ограниченное распространение. "Нестандартность", как станет ясно из последующего изложения, не подразумевает, что такого рода механизмы заведомо неэффективны или носят "нерыночный" характер: нормативные оценки должны следовать за фактическим анализом, а не опережать его.

Чтобы расширить теоретический и исторический контекст обсуждаемых проблем, будет, по-видимому, полезно предпослать каждой из глав краткий комментарий.

1.

Сегодня стало уже очевидным, что развитие российского рынка труда пошло по совершенно иному пути, чем предполагалось первоначально.

На старте рыночных реформ и затем в первые годы их проведения господствующим было ожидание лавинообразного роста открытой безработицы. И правительственные эксперты, и независимые аналитики не скупались на мрачные предсказания, из которых следовало, что Россия обречена на безработицу в масштабах, сопоставимых с масштабами безработицы в США в период Великой Депрессии 30-х гг. Приведу небольшую выдержку из своей давней работы, где отражены умонастроения, типичные для первых пореформенных лет (упоминаемые в ней суждения и оценки относятся к 1994 г.): "Из многочисленных статей в прессе, выступлений политиков, интервью государственных деятелей может сложиться впечатление, что в сфере занятости Россию уже постигла катастрофа или что она вот-вот грянет. Большинство публикаций оказывается выдержано в апокалипсической тональности. Нам сообщают, что в течение нескольких ближайших месяцев свыше 10 млн. чел. могут остаться без работы; что власть нарочно искажает действительные масштабы безработицы, которая уже превратилась в национальное бедствие; что каждое пятое предприятие — это верный кандидат в банкроты; что протест миллионов людей, оказавшихся на улице, рано или поздно вызовет неминуемый взрыв и приведет к падению режима. Председатель Комитета по экономической политике Государственной Думы С. Глазьев предупреждает, что экономика России падает в три пропасти, одна из которых — пропасть безработицы; министр труда Г. Меликьян предвидит, что экономика страны не выдержит безработицы свыше 25%. Внедрять в общественное сознание катастрофизм стало делом многих пишущих и высказывающихся на темы занятости и безработицы" [3].

Под знаком именно таких тревожных ожиданий происходило становление российского рынка труда. Однако этим катастрофическим предсказаниям не суждено было сбыться: приняв во внимание беспрецедентную глубину трансформационного кризиса, поразившего российскую экономику, приходится признать, что на протяжении всего переходного периода безработица удерживалась в ней на непропорционально низком уровне. (Для сравнения: в Болгарии, которая по масштабам падения ВВП и промышленного производства не намного уступала России, безработица в наиболее кризисные годы охватывала четверть всей рабочей силы!) Явно преувеличенными оказались и многочисленные прогнозы, что массовая безработица послужит детонатором серьезных политических потрясений.

Такие спонтанно возникшие способы адаптации, как административные отпуска, работа по сокращенному графику, вторичная занятость, систематические задержки заработной платы, "скрытая" оплата труда и др. — все это никак не учитывалось теми, кто ждал от российского рынка труда "нормальной" реакции на шоки переходного периода. Лишь постепенно среди исследователей начало расти осознание, что российский рынок труда представляет собой специфический механизм, благоприятствующий утверждению разнообразных "нестандартных" форм экономического поведения. (Здесь нельзя пройти мимо любопытного совпадения: разговоры о неминуемой катастрофе в сфере занятости начали стали на нет примерно тогда же, когда безработица, наконец, превысила десятипроцентную отметку.)

Для стороннего наблюдателя российский рынок труда во многом предстает как собрание парадоксов. Каким образом драматическое падение ВВП могло совмещаться с относительной стабильностью занятости и умеренными масштабами открытой безработицы? Почему в России острота таких проблем, как молодежная и долговременная безработица, была явно меньше, чем во многих странах Центральной и Восточной Европы (ЦВЕ)? Как мог возникнуть четырех-пятикратный разрыв в уровнях общей и регистрируемой безработицы, свидетельствующий о слабости стимулов к регистрации в государственных службах занятости, — и это при том, что формально российская система поддержки безработных была не менее, а в чем-то и более щедрой, чем аналогичные системы, действовавшие в других странах с переходной экономикой? Чем объяснить, что даже в условиях глубокого экономического кризиса российские предприятия проявляли высокую активность в сфере найма рабочей силы? Как могло случиться, что вынужденные увольнения оставались скорее исключением, а доминировали увольнения по собственному желанию? Почему перемещения работников происходили на российском рынке труда с большей легкостью, чем на рынках труда других постсоциалистических стран, многие из которых уже преодолели трансформационный спад? В чем причины такого уникального явления, как невыплаты заработной платы, которому экономическая теория до последнего времени не уделяла никакого внимания?

Хотя каждому из перечисленных парадоксов посвящено немало содержательных и интересных исследований, попытки дать целостный "портрет" российского рынка труда предпринималось не часто (во всяком случае, в отечественной экономической литературе). Восполнить, насколько возможно, этот пробел и призван обзор "Российский рынок труда в межстрановой перспективе", составивший первую часть настоящей книги. Разумеется, далеко не все важные проблемы могли быть освещены в нем с одинаковой полнотой, многие из них (например, региональные аспекты занятости и безработицы) затронуты лишь пунктирно [4]. Акцент при этом сделан на тех характеристиках российского рынка труда, которые, по мнению автора, с наибольшей отчетливостью выражают его специфику. Однако продемонстрировать это можно лишь в сравнительно-страновой перспективе. Поэтому анализ в первой части книги имеет преимущественно компаративистскую направленность: рынки труда в России и странах Центральной и Восточной Европы сопоставляются по достаточно широкому набору показателей, что и позволяет выделить отличительные черты российской модели.

Нужно отметить, что зарубежные исследователи не раз задавались вопросом о причинах «аномального» поведения российского рынка труда. Как полагает проф. В. Попов, сложились три основные концепции, которые завоевали признание среди специалистов по переходным экономикам и получили поддержку влиятельных международных организаций [5].

Одна из них была предложена Р. Лэйардом и А. Рихтер, которые первыми заговорили об особом "российском" пути в сфере занятости (разработанный ими подход во многом определил оценки и рекомендации экспертов Организации экономического сотрудничества и развития) [6]. По наблюдениям Р. Лэйарда и А. Рихтер, российский рынок труда демонстрирует уникальную степень гибкости, которой явно не хватает рынкам труда большинства других стран, и прежде всего — стран с переходной экономикой. На этом основании было высказано предположение, что в России реструктуризация занятости будет отличаться высокими темпами и что ее удастся осуществить, минуя фазу высокой открытой безработицы.

К сожалению, эти надежды не оправдались. Хотя российский рынок труда сохранял высокую степень гибкости и подвижности, этого оказалось недостаточно, чтобы обеспечить успешную реструктуризацию занятости и не допустить прогрессирующего роста армии безработных. Исходные преимущества "российского пути", о которых писали Р. Лэйард и А. Рихтер, стали постепенно оборачиваться серьезными недостатками в долгосрочном плане.

Ретроспективно основной просчет видится в фактическом отождествлении высоких темпов движения рабочей силы, действительно присущих российской экономике, с высокими темпами движения рабочих мест. На практике интенсивный оборот рабочей силы далеко не всегда способствует формированию новой, более эффективной структуры занятости. Именно такой парадоксальный случай представляет собой переходная экономика России (эта проблема является предметом специального анализа во второй главе книги).

Иной подход развивался в исследованиях С. Коммандера и других экспертов Всемирного банка [7]. Отличительным признаком российского рынка труда они считали сохранение огромного "навеса" избыточной занятости. По их мнению, "придерживание" излишней рабочей силы является следствием мягких бюджетных ограничений, в которых продолжают действовать российские предприятия, а также контроля за их деятельностью со стороны трудовых коллективов, превратившихся в результате приватизации в крупнейших держателей акций. Предприятия с доминирующей собственностью работников, как известно из соответствующего раздела экономической теории, ориентированы не столько на максимизацию прибыли и повышение эффективности производства, сколько на сохранение рабочих мест. Отсюда — установка на консервацию занятости, невысокая открытая безработица и низкие темпы реструктуризации.

Хотя сам факт сохранения российской экономикой "навеса" избыточной занятости едва ли подлежит сомнению, тенденция к придерживанию "лишних" работников, похоже, связана с действием совсем иных факторов (детальный анализ этой проблемы содержится в третьей главе). Так, предположение о ведущей роли мягких бюджетных ограничений плохо согласуется с данными опросов предприятий, из которых следует, что главным фактором, лимитирующим расширение производства, выступает нехватка финансовых средств. Не слишком убедительно выглядит и ссылка на установление рабочего контроля над деятельностью предприятий: все имеющиеся данные указывает на то, что в подавляющем большинстве случаев приватизация привела к концентрации реальной власти в руках менеджеров, а не трудовых коллективов. Более того: как правило, проводимая предприятиями политика не претерпевала особых изменений даже тогда, когда основная часть их акций переходила к внешним держателям. Наконец, сама формулировка проблемы избыточной занятости, предложенная С. Коммандером, неточна и способна вводить в заблуждение. Загадка заключается не столько в том, почему российские предприятия демонстрировали низкие темпы "сброса" рабочей силы (в действительности интенсивность ее выбытия была весьма высока), сколько в том, почему даже в условиях глубокого спада вместо замораживания найма они продолжали активно привлекать дополнительных работников.

Еще одна трактовка представлена работами Г. Стэндинга, чей подход нашел отражение в позиции Международной организации труда [8]. Признавая высокую степень гибкости российского рынка труда, он рассматривал ее как чрезмерную и контрпродуктивную, маскирующую действительные масштабы незанятости. С его точки

зрения низкая открытая безработица, фиксируемая официальными данными, — не более чем статистическая иллюзия. Так, согласно оценкам Г. Стэндинга, каждого третьего занятого в российской промышленности следует считать "скрыто безработным". По его расчетам, уровень безработицы, скорректированный на действие таких факторов как усилившийся отток из состава рабочей силы, возросшее число отпусков по уходу за детьми, неполная занятость и т. д., составляет не менее 20-25%. А это предполагает, что реакция российского рынка труда на шоки переходного периода не слишком отличалась от стандартного сценария.

Как можно оценить этот подход, который близок и многим отечественным исследователям? Отметим, во-первых, что некоторые из выкладок Г. Стэндинга выглядят достаточно экзотично (так, он доказывает, что число безработных в России было бы выше, если бы в переходный период смертность среди мужчин оставалась на дореформенном уровне, и с учетом этого обстоятельства предлагает корректировать показатели безработицы в сторону их повышения). Во-вторых, чтобы быть последовательным, ему следовало бы делать аналогичные статистические корректировки и для других постсоциалистических стран, и во многих случаях это привело бы не к сближению, а к еще большему расхождению в уровнях безработицы между Россией и странами ЦВЕ. В-третьих, вызывает возражение само стремление подводить под общую рубрику "безработицы" множество промежуточных состояний на рынке труда: задача научного анализа состоит, скорее, в обратном — в том, чтобы как можно четче разграничивать эти феномены. Вместе с тем нужно признать, что Г. Стэндинг был первым, кто обратил внимание на то, что преобладание на российском рынке труда ценовых форм приспособления не дает достаточных стимулов к реструктуризации занятости.

Хотя рассмотренные подходы улавливают многие важные особенности российского рынка труда, их объяснительная сила все же ограничена. На наш взгляд, интересные перспективы открывает здесь обращение к идеям современной неоинституциональной теории. С институциональной точки зрения широкое распространение на российском рынке труда разнообразных "нестандартных" способов адаптации может объясняться резким смещением центра тяжести от формальных правил и норм экономического поведения к неформальным нормам и правилам. Такое институциональное устройство позволяет быстрее реагировать на происходящие изменения (отсюда — высокая степень гибкости и подвижности российского рынка труда), но при этом сама реакция начинает принимать половинчатые формы (отсюда — низкие темпы перелива рабочей силы из неэффективных производств в эффективные).

Господство неформальных отношений (прежде всего — между работниками и работодателями) способно смягчать непосредственные издержки процесса системной трансформации, снижая одновременно ее темпы. Пожалуй, самый яркий пример такой двойственности дают задержки заработной платы (более подробно эта проблема освещается в четвертой главе книги). С одной стороны, для многих работников несвоевременные выплаты выступают как более предпочтительный и сопряженный с меньшим риском вариант адаптации, чем переход в состояние безработицы. С другой стороны, перед руководителями предприятий открывается широкое поле для злоупотреблений, так что их усилия начинают направляться на задачи, имеющие мало общего с задачами реструктуризации и повышения эффективности производства. Отсутствие у неформальных контрактов надежных механизмов защиты от оппортунистического поведения приводит к тому, что временной горизонт при принятии решений сужается, сложные трансакции, рассчитанные на длительный срок, вытесняются простейшими краткосрочными сделками. Но получение эффекта от

глубинной, стратегической реструктуризации по определению возможно лишь в более или менее длительной перспективе. Стимулы к реструктуризации резко ослабевают, когда неэффективные предприятия имеют возможность удерживаться на плаву, перекладывая основную часть издержек приспособления на своих работников. "Адаптация без реструктуризации" — эта формула, давшая название всей книге, пожалуй, точнее всего выражает главный принцип, в соответствии с которым функционирует российский рынок труда.

Преимущество в виде относительно низкого уровня безработицы, которое российская экономика имела в первые пореформенные годы, постепенно утрачивалось. В настоящее время по этому показателю она уже "догнала" или даже "перегнала" другие переходные экономики. Поддержание низкой открытой безработицы на первых этапах реформирования не создало необходимых условий для ее стабилизации на более поздних этапах, причем одна из главнейших причин заключалась именно в замедленности процессов реструктуризации, в слабом развитии новых эффективных производств, способных генерировать повышенный спрос на рабочую силу. Отсюда — вывод, завершающий анализ в первой части книги: из-за отсутствия активной реструктуризации занятости в начальный период рыночных преобразований открытая безработица может поддерживаться на достаточно устойчивом уровне, без заметных признаков к снижению, даже в условиях экономического подъема.

2.

Анализ движения рабочих мест на российских промышленных предприятиях, которым открывается вторая часть книги, можно рассматривать как эмпирическое подтверждение тезиса о низких темпах процесса реструктуризации.

В последние десятилетия в экономической теории широкое развитие получили исследования, посвященные феномену движения рабочих мест. К сожалению, российским экономистам эти разработки остаются практически неизвестными. Исследование, составившее вторую главу книги, является одним из первых в отечественной экономической литературе, где был применен новый аналитический инструментарий. Поэтому особое внимание уделяется изложению базовых понятий и методологических принципов данного подхода. Его исходная идея проста и сводится к разграничению процессов движения рабочей силы (то есть перемещений работников) и процессов движения рабочих мест (то есть перераспределения занятости от "свертывающихся" фирм к "расширяющимся").

Эмпирический анализ, основанный на данных регулярных опросов российских промышленных предприятий "Российского экономического барометра" в 1993-1999 гг., приводит к парадоксальному заключению: если интенсивность оборота рабочей силы в российской экономике выше, чем в других реформируемых экономиках, то интенсивность оборота рабочих мест — ниже. Говоря иначе, российский рынок труда действует по принципу "волчка": по большей части движение рабочей силы принимает на нем форму холостого оборота, так как темпы создания рабочих мест эффективными предприятиями и "вымывания" рабочих мест из неэффективных предприятий остаются явно недостаточными. В результате, облегчая перемещения работников между предприятиями, гибкость рынка труда не гарантирует быстрой и успешной перестройки структуры занятости [9].

Сочетание высоких показателей оборота рабочей силы с низкими показателями оборота рабочих мест составляет важнейшую, возможно, уникальную черту российского рынка труда.

3.

Следующая глава посвящена проблеме «придерживания» рабочей силы. То, что российская экономика продолжает нести массивное бремя избыточной занятости, подтверждают как официальная, так опросная статистика. Естественно возникает вопрос: что же препятствует скорейшему "сбросу" излишков рабочей силы? Его обсуждение полезно начать с небольшого теоретического отступления.

К изучению феномена придерживания рабочей силы экономическая наука обратилась уже давно, ему посвящена богатая теоретическая и эмпирическая литература [10]. Новый прорыв произошел на рубеже 80-90-х гг. благодаря разработке более сложных и реалистических моделей, описывающих поведение фирм на рынке труда [11].

Центральная идея состоит в том, что придерживание рабочей силы рассматривается как краткосрочный феномен, порождаемый разнообразными негативными шоками и наблюдаемый в течение того периода времени, который необходим фирмам для подстройки к изменившимся рыночным условиям. Такой подход предполагает использование в анализе *динамических* моделей спроса на труд. Базовой можно считать модель, которая исходит из представления о существовании положительных издержек приспособления (adjustment costs) на рынке труда. В случае расширения занятости фирмы сталкиваются с издержками по найму и обучению новых работников, в случае ее сокращения — с издержками, сопровождающими высвобождение работников (выплата выходных пособий и т.п.).

Чтобы пояснить логику этой модели, обратимся к графику на рис. 1 (см. приложение на сайте). Представим себе фирму, которая действует на совершенном рынке труда, оплачивая привлекаемых работников по рыночной ставке w^* . Линия **D** соответствует кривой спроса фирмы на труд, линия **S** — кривой предложения. Первоначально фирма находится в точке долгосрочного равновесия E_0 , используя труд L_0 работников. Допустим, в результате какого-то неблагоприятного для фирмы изменения кривая спроса на труд сместилась влево — от **D** к **D'**. Состояние долгосрочного равновесия достигается теперь в точке E^* , которой соответствует оптимальная, или "желательная", занятость L^* . На фирме образовался избыток рабочей силы, равный разности $(L_0 - L^*)$. В новых условиях эти избыточные работники становятся для фирмы источником отрицательной прибыли, так как выручка от предельного продукта их труда не возмещает выплачиваемой заработной платы. При нулевых издержках приспособления фирма мгновенно "перепрыгнула" бы из точки E_0 в точку E^* , уволив всех "лишних" работников. Но как она станет поступать, если эти издержки положительны?

Функция издержек приспособления представлена на графике кривой **СС**. Если фирма решит разом избавиться от всей избыточной рабочей силы, она столкнется с *издержками приспособления*, величина которых будет измеряться площадью фигуры L_0BL^* . Если же она, напротив, не станет ничего предпринимать, ей придется иметь дело с *издержками придерживания рабочей силы*, величина которых будет измеряться площадью треугольника E^*AE_0 . Задача, стоящая перед фирмой в краткосрочном периоде, заключается в том, чтобы минимизировать *сумму* издержек приспособления и придерживания. Этому ей удастся достичь при равенстве предельных издержек одного и другого вида, что предполагает перемещение в точку временного равновесия E_1 . (Графически это означает, что фирме нужно отыскать такую точку **F** на кривой **СС**, чтобы длина отрезка FL_1 оказалась равна длине отрезка GE_1 .) В результате численность занятых сократится до L_1 человек, тогда как $(L_1 - L^*)$ "лишних" работников будут по-прежнему оставлять на фирме.

Действуя в каждый следующий момент времени по тому же принципу, фирма будет постепенно приближаться к новой точке долгосрочного равновесия E^* . Подобный алгоритм поведения получил название механизма частичного приспособления, поскольку приближение фактической занятости к оптимальной осуществляется здесь не мгновенно, а поэтапно, не одним прыжком, а шаг за шагом.

Предположим теперь, что речь идет не об однократном шоке, а о регулярных колебаниях в спросе на продукцию фирмы вокруг некоего устойчивого уровня, которые служат источником аналогичных колебаний в спросе фирмы на труд, как это показано на рис. 2 (см. приложение на сайте). На этом графике линия L_0 соответствует среднему уровню занятости, вокруг которого происходят колебания, а кривая L^*L^* — оптимальному с точки зрения фирмы уровню занятости в каждый данный момент времени. При нулевых издержках приспособления траектории изменения фактической и оптимальной занятости совпадали бы. Однако когда эти издержки положительны, фактическая занятость будет колебаться в более узком диапазоне, как это представлено пунктирной линией L_fL_f . Можно сказать, что из-за растянутости процесса адаптации во времени изменения в фактической численности персонала будут не успевать за изменениями в его "желательной" численности. Как следствие, периоды "недозанятости" будут регулярно сменяться на фирме периодами "сверхзанятости". Механизм частичного приспособления позволяет объяснить, почему амплитуда колебаний в уровне занятости оказывается обычно меньше, чем амплитуда колебаний в объемах выпуска.

Ожидания — еще один важнейший элемент динамических моделей спроса на труд. Предыдущие рассуждения неявным образом исходили из допущения, что ожидания фирмы носят точечный характер: хотя колебания в спросе на ее продукцию, а, значит, и в ее спросе на рабочую силу, происходят регулярно, они всякий раз оказываются для нее неожиданностью. Предположим теперь, что фирма, напротив, способна с абсолютной точностью предвидеть любые будущие события. Скажем, ей точно известно, что на следующей неделе из-за падения спроса на выпускаемую продукцию ее потребность в рабочей силе резко сократится, но это сокращение будет мимолетным и вскоре все вернется на свои места. В подобной ситуации никаких колебаний в численности рабочей силы, скорее всего, вообще отмечаться не будет: чтобы избежать двойных издержек, связанных сначала с увольнением части работников, а затем с их последующим наймом, фирма сочтет за лучшее какое-то время работать с неполной загрузкой персонала. Таким образом, подключение фактора ожиданий может вести к еще большему сглаживанию траектории изменения занятости [12].

Парадокс состоит в том, что хотя подход, рассматривающий избыточную занятость в качестве краткосрочного феномена в условиях положительных издержек приспособления, получил широкое признание, он практически не использовался при осмыслении опыта российского рынка труда. Наибольшей популярностью пользовались объяснения, которые связывали тенденцию к придерживанию рабочей силы с сохраняющимися мягкими бюджетными ограничениями, контролем за деятельностью предприятий со стороны трудовых коллективов, патерналистскими установками российского менеджмента, действием налога на сверхнормативную заработную плату и т.д. Явно или неявно все они предполагали, что российская экономика обречена нести бремя сверхзанятости даже в гипотетической ситуации долгосрочного равновесия. По существу проблема избыточной занятости формулировалась в терминах не динамических, а статических моделей спроса на труд.

Поясним это различие на условном примере (рис. 3 см. приложение на сайте). Предположим, что некую фирму возглавляет предприниматель-альтруист, так что каждый дополнительно нанятый работник, "спасенный" от угрозы безработицы, оказывается для него источником неденежного (морального) удовлетворения. Кривая спроса на труд патерналистски ориентированной фирмы, D' , будет смещена вправо относительно кривой спроса на труд "стандартной" фирмы, стремящейся к максимизации прибыли, D . По существу работники такой фирмы будут участвовать в выпуске двух совместно производимых продуктов (joint production) – «обычного» товара, реализуемого на рынке, с одной стороны, и «услуги», которую они станут оказывать предпринимателю самим фактом своей занятости, с другой стороны. Спрос на рабочую силу будет производным от спроса на оба эти продукта. (Конечно, линия D' совсем не обязательно будет параллельна линии D ; подключение «патерналистского» фактора может привести к изменению и формы, и угла наклона кривой спроса на труд.)

Как видно из графика, по сравнению со стандартной фирмой патерналистская фирма имела бы избыток занятости даже в условиях долгосрочного равновесия, равный разности между L^* и L_0 . Большинство объяснений, прилагавшихся к российскому рынку труда, объединяет именно это — понимание склонности российских предприятий к накоплению излишков рабочей силы как некой *долгосрочной закономерности*.

Причины подобной установки понять нетрудно. Когда избыточная занятость не превышает 2-3% и сохраняется не более одного-полутора лет, это наглядно свидетельствует о ее краткосрочном характере. Но когда она охватывает до 10% всех работающих (а по оценкам некоторых авторов, даже еще больше) и поддерживается в течение почти целого десятилетия, представляется естественным искать ее корни в каких-то хронических, структурных расстройках.

Однако преимущества трактовки избыточной занятости как некой глубинной "патологии" далеко не очевидны. Во-первых, было бы наивно сводить трансформационный кризис к глобальному шоку, который испытала российская экономика в январе 1992 г. после либерализации цен. Скорее, переходный процесс нужно рассматривать как целую серию шоков — как на стороне спроса, так и на стороне предложения, как на глобальном, так и на отраслевом, локальном и индивидуальном уровнях. Поскольку последовательность таких шоков была растянута во времени, неудивительно, что и цепочка приспособлений к ним также оказалась достаточно протяженной. Во-вторых, как следует из модели частичного приспособления, скорость рассасывания избыточной занятости в конечном счете зависит от соотношения между издержками приспособления и издержками придерживания. Есть веские основания полагать, что в российской экономике это соотношение сильно смещено и что избавление от "лишних" работников обходится предприятиям намного дороже их сохранения. Если это так, то процесс приспособления на рынке труда будет отличаться крайней замедленностью, растягиваясь на длительное время.

Чтобы оценить вклад различных факторов в поддержание избыточной занятости, возможны две исследовательские стратегии. Первая предполагает получение информации о причинах придерживания рабочей силы непосредственно от самих руководителей предприятий, и именно такой подход был применен в исследовании, результаты которого представлены в третьей главе. Его эмпирическую базу также составили опросы российских промышленных предприятий, проводившиеся "Российским экономическим барометром".

Анализ показал, что большинство "долгосрочных" факторов, таких, как финансовая поддержка трудоизбыточных предприятий со стороны государства, налоговые соображения, сопротивление рабочих-акционеров и т.д., имели явно второстепенное значение (о каждом из них упоминали не более 1-5% опрошенных). Намного выше был рейтинг у "краткосрочных" факторов — таких, как высокие издержки высвобождения избыточной рабочей силы и ожидание роста спроса на выпускаемую продукцию (30-40% упоминаний). Особый случай представляет фактор директорского "патронажа". С одной стороны, мотив социальной ответственности руководителей предприятий остается бесменным лидером опросов — на него ссылаются от половины до двух третей всех трудоизбыточных предприятий. С другой стороны, в этих ссылках явно просматривается элемент рационализации. Менеджеры предприятий могут выдвигать на первый план социальные и этические мотивы, рассчитывая на одобрение общества, но это еще не значит, что подобные соображения и в самом деле являются для них решающими.

К сожалению, опросная статистика позволяет лишь приблизительно оценить действительный вклад директорского "патронажа" в поддержание избыточной занятости (см. специальный раздел в этой же главе). Но и этого достаточно, чтобы утверждать, что из всех "долгосрочных" факторов только патерналистские установки руководителей предприятий подходят на роль потенциального генератора избыточной занятости. В остальном тенденция к придерживанию "лишних" работников вызывается действием "краткосрочных" факторов, лежащих в основе механизма частичного приспособления.

Конечно, разграничение между долгосрочными и краткосрочными факторами придерживания рабочей силы в известной мере условно. Те же патерналистские установки менеджмента могут, с одной стороны, служить причиной сверхзанятости в долгосрочной перспективе, а с другой, замедлять темпы ее рассасывания в краткосрочном плане. И все же наш анализ позволяет сделать вывод, что избыточную занятость продуктивнее рассматривать как динамический феномен и что динамические модели спроса на труд дают плодотворную концептуальную рамку для его изучения [13].

Поэтому другая возможная стратегия заключается в том, чтобы попытаться оценить эконометрически параметры модели частичного приспособления применительно к российскому рынку труда. Такая попытка была предпринята в другой серии исследований, также опирающихся на данные опросов "Российского экономического барометра" (их результаты кратко рассматриваются в одном из разделов в первой части книги) [14]. Анализ показал, что механизм частичного приспособления действует и на российском рынке труда. Было установлено, что темпы рассасывания избыточной занятости в российской промышленности крайне низки (для его полного завершения могло бы понадобиться не менее 3-5 лет) и что причина этого кроется в значительном превышении издержек освобождения от избыточной рабочей силы над издержками ее придерживания.

Таким образом, более формальный и строгий подход также свидетельствует в пользу трактовки избыточной занятости как динамического, а не статического феномена. Российские менеджеры не остаются полностью пассивными и не ведут себя хаотически на рынке труда. На появление и нарастание "навеса" избыточной занятости они реагируют предсказуемым образом: чем он массивнее, тем быстрее начинает сокращаться численность персонала — в полном соответствии с логикой механизма частичного приспособления.

4.

В последней главе рассматривается феномен задержек заработной платы. Это, возможно, ключевой элемент российской модели рынка труда.

Российская экономика столкнулась с проблемой невыплат практически сразу после запуска программы радикальных рыночных реформ. Сначала ее легко было принять за случайную aberrацию, обусловленную чисто техническими причинами, а именно – физической нехваткой наличности. Правительство и Центральный банк не успевали печатать деньги и развозить их по регионам, поскольку не ожидали стремительного инфляционного рывка, который последовал за решением об освобождении цен. Из-за нехватки наличности без своевременной оплаты оставались миллионы работников как коммерческого, так и особенно бюджетного сектора. Однако параллельно с первых же месяцев 1992 г. заработал иной механизм: предприятия, чья продукция в изменившихся условиях не находила спроса, начали энергично осваивать практику неплатежей (включая недоплату собственному персоналу) [15]. Какими бы причинами ни порождалась нехватка ликвидности на тех или иных конкретных предприятиях, она неизбежно вызывала цепную реакцию, так что российская экономика практически мгновенно оказалась покрыта плотной сетью взаимных неплатежей. В ответ предприятия начали активно переключаться на бартерные сделки и использовать разного рода денежные суррогаты, но это лишь еще больше усугубляло проблему задолженности по заработной плате, поскольку при расчетах с работниками они все равно не могли обходиться без "живых денег".

К такому развитию событий российское правительство оказалось совершенно не готово – не только институционально, но также политически. Его усилия по борьбе с неплатежами никогда не отличались особой последовательностью и были с самого начала парализованы страхом перед перспективой массовой безработицы.

Из первоначального опыта государство вынесло убеждение, что работники относятся к задержкам заработной платы на удивление терпимо. С определенного момента его позиция начинает меняться: невыполнение им своих обязательств превращается из технической проблемы в осознанный политический выбор. Оправданием служили императивы макроэкономической стабилизации, аргументы о необходимости "жить по средствам". Дело в том, что находясь в жесткой конфронтации с парламентом, исполнительная власть из года в год была вынуждена мириться с принятием нереалистических бюджетов, чтобы затем сокращать свои обязательства явочным порядком. Это означало задержку любых платежей, если реально полученные бюджетом доходы оказывались меньше запланированных. Постепенно невыплаты начали приобретать все более универсальный характер, захватывая не только работающую часть населения, но и многие иные группы – пенсионеров, студентов, получателей социальных пособий. Вопрос о погашении задолженности сделался предметом постоянного политического торга между федеральным центром и регионами, а непрозрачность межбюджетных отношений открыла широкое поле для злоупотреблений. В более общем смысле поведение государства, не считавшего себя жестко связанным какими бы то ни было обязательствами, окончательно подрывало дисциплину контрактных отношений, становясь своего рода примером для подражания для остальных субъектов экономики.

Не менее активно, чем к секвестированию (законодательно оформленному или по факту), правительство прибегало к покрытию бюджетных дефицитов за счет крупномасштабных заимствований. Это создавало мощные стимулы к переключению всех финансовых потоков (включая средства, предназначенные для оплаты работников)

на вложения в краткосрочные государственные обязательства. (Многие исследователи отмечают, что резкий скачок в объемах задолженности по зарплате и социальным выплатам пришелся на период расцвета рынка ГКО.) Кроме того, непрерывное наращивание государственного долга означало поддержание реальной ставки процента на сверхвысоком уровне, что еще больше усугубляло проблему ликвидности, фактически перекрывая предприятиям доступ к кредитным ресурсам.

Импульсы, исходившие от государства, усиливались особенностями микроэкономической среды. В России стандартные стабилизационные меры осуществлялись при отсутствии полномасштабных структурных реформ. Предприятия продолжали действовать в условиях «мягких институциональных ограничений», что оборачивалось глубокими искажениями в системе экономических стимулов. В частности, это позволяло им амортизировать любые неблагоприятные изменения за счет принудительных заимствований у собственного персонала, перекладывая на него основную тяжесть издержек приспособления. Сам факт доступности и ненаказуемости такой формы поведения (в чем предприятия быстро смогли убедиться) привел к тому, что она стала обрастать все большим числом функций. Предприятия начали активно использовать ее в самых разных контекстах, при решении самых различных задач. Парадоксально, но углубление рыночных реформ в России сопровождалось не сокращением, а почти непрерывным нарастанием объема задолженности по заработной плате. За весь период реформ так и не сформировалось действенных дисциплинирующих механизмов, способных ограничить практику невыплат. В конце концов она оказалась прочно вмонтирована в российскую модель переходной экономики.

Задержки заработной платы представляют собой сложное, многомерное явление, связанное с действием целого комплекса экономических, социальных и политических факторов. Однако изучалось оно явно недостаточно. В отечественной литературе можно указать лишь на пионерские исследования Л. Гордона [16]. Немало глубоких и интересных работ появилось в последние годы за рубежом [17], но и в них многие парадоксы, возникающие при попытках осмысления феномена невыплат, остались без разрешения.

Экономической истории известно немало примеров, когда в отдельных странах возникали массовые задержки зарплаты. Однако чаще всего они являлись отражением кризиса государственных финансов, затрагивая главным образом государственных служащих («бюджетников», по российской терминологии). Российская ситуация уникальна прежде всего масштабами задолженности по оплате труда в «коммерческом» секторе.

Хотя эскалация невыплат в этом секторе также во многом провоцировалась кризисным состоянием государственных финансов, ее нельзя считать всего лишь побочным продуктом неурегулированности бюджетных проблем. Она обладала собственной логикой и динамикой. Именно эта сторона проблемы (с теоретической точки зрения, пожалуй, наиболее «загадочная» и интересная) стала предметом специального обследования, проведенного «Российским экономическим барометром» осенью 1999 г. Эта попытка рассмотреть феномен невыплат в *микроэкономической перспективе* представлена в четвертой главе книги.

Задержки заработной платы ставят перед исследователями ряд непростых вопросов. Каковы общие условия, делающие возможным такое в общем-то нестандартное поведение работодателей? Что конкретно заставляет их прибегать к невыплатам зарплаток? И, наконец, почему работники готовы с ними мириться?

Чтобы ответить на первый из этих вопросов, потребовался бы развернутый анализ институционального "каркаса" российской переходной экономики. Для наших задач достаточно заметить, что в пореформенный период в России сформировалась специфическая институциональная среда, в которой систематическое несоблюдение агентами принятых на себя обязательств, как правило, не предполагало сколько-нибудь серьезных ответных санкций. В подавляющем большинстве случаев это не грозило им ни вытеснением с рынка, ни отчуждением активов, ни судебным преследованием, ни смещением с занимаемых постов, ни потерей репутации, ни моральным осуждением. В условиях слабой защищенности контрактов (в том числе – трудовых) баланс выгод и издержек оказывался резко смещен в пользу их неисполнения. Импульсы к нарушению контрактных обязательств возникали на каждом шагу, при любых, даже самых незначительных возмущениях экономической среды.

Какие же факторы служили главными "триггерами", запускавшими процесс накопления задолженности по заработной плате на тех или иных конкретных предприятиях? Исследователями было выдвинуто немало правдоподобных гипотез о возможных спусковых механизмах невыплат, но до сих пор они не подвергались систематической эмпирической проверке. В обследовании РЭБ этой проблеме было уделено особое внимание.

Схематически все предлагавшиеся объяснения можно разделить на две большие группы: в первой решения руководителей предприятий об отсрочке выплат трактуются как преимущественно «вынужденные», во второй – как преимущественно «добровольные». В одном случае речь идет об объективных обстоятельствах, обрекающих предприятия на задержки зарплаты (нехватка ликвидных средств, низкая эффективность и т.д.), в другом – о сознательной политике менеджмента, манипулирующего сроками оплаты ради достижения тех или иных специальных целей (будь то снижение затрат на рабочую силу, «выдавливание» с предприятий ненужных работников, получение финансовой помощи от государства, прямое присвоение средств, предназначенных для оплаты персонала, и т.д.). Конечно, это не исключает возможности более широкого и комплексного взгляда, сочетающего элементы обоих подходов.

Как показывал наш анализ, ведущая роль в генерировании невыплат принадлежит все-таки факторам первого типа; факторы второго типа обычно подключаются на более поздних стадиях, уже после того, как предприятие попало в ряды неплательщиков.

Однако последовательно проводимый микроэкономический подход требует, чтобы поведение экономических агентов описывалось и интерпретировалось в терминах *альтернативных издержек* (opportunity costs). Экспертные оценки руководителей предприятий, полученные в ходе специального опроса РЭБ, позволяют подойти к решению этой задачи. С одной стороны, они свидетельствуют, что задержки заработной платы серьезно затрудняют нормальный ход хозяйственной деятельности. С другой стороны, из них следует, что различные меры, способные обеспечить соблюдение установленных сроков оплаты, могут сопровождаться не меньшими затратами и потерями (как денежными, так и неденежными). С микроэкономической точки зрения тот факт, что российские предприятия чаще выступают в качестве «вынужденных», а не «добровольных» неплательщиков, означает одно: их попытки обеспечить своевременность выплат любой ценой (скажем, за счет банковских кредитов) были бы сопряжены со столь значительными издержками, что для многих решение об очередной отсрочке зарплаты оказывается оптимальным, если не единственно возможным.

В то же время задержки заработной платы едва ли могли бы получить повсеместное распространение, если бы не исключительно высокая степень терпимости, с которой относятся к ним сами работники. Предельный срок, в течение которого они готовы трудиться, не получая никакой оплаты, оценивался респондентами РЭБ в 5-6 месяцев. Ясно, что при таком запасе "долготерпения" реакция работников неспособна служить действенным ограничителем практики невыплат. Объясняется это общей слабостью их переговорных позиций.

С одной стороны, «голос» работников почти не слышен, так как в их распоряжении нет эффективных инструментов защиты своих интересов. Как показывают эмпирические наблюдения, их активность в противодействии невыплатам (будь то прямое участие в выработке решений по вопросам занятости и оплаты труда, организация забастовок или обращения в суды) совершенно несоизмерима с масштабами проблемы. С другой стороны, возможности их выхода на открытый рынок также ограничены: перспектива существовать на пособие по безработице не слишком привлекательна, а шансы отыскать работу, где бы зарплата выплачивалась вовремя, как правило, минимальны. В результате многие продолжают держаться за имеющиеся рабочие места невзирая на систематические нарушения сроков оплаты.

В конечном счете и менеджеры, и работники сходятся в выборе задержек зарплаты как меньшего из возможных зол; на рынке труда устанавливается равновесие с устойчиво высоким уровнем невыплат.

Эмпирический анализ поведения предприятий на рынке труда демонстрирует, что практика невыплат имеет глубокие корни на микроуровне. Она подкрепляется всем комплексом положительных и отрицательных стимулов, определяющих выбор конкретных вариантов адаптации. По-видимому, российской экономике предстоит еще долгое время нести на себе бремя "зарплатных долгов". В относительно благоприятные периоды они будут активно рассасываться, однако любые неблагоприятные изменения будут давать толчок для их очередной эскалации. В сложившихся институциональных условиях перевод российской экономики в режим с нулевым уровнем невыплат едва ли осуществим; вероятность их возвращения будет постоянно сохраняться даже при достижении устойчиво высоких темпов роста.

Задержки заработной платы – это как бы квинтэссенция российской модели рынка труда. На их примере лучше, чем на каком-либо другом, можно проследить специфику функционирования неформальных институтов – их спонтанного возникновения в ответ на неблагоприятные внешние воздействия и последующего освоения, распространения и закрепления в качестве привычных образцов поведения. Всякий институт – это средство согласования ожиданий: формируя ожидания, он обретает устойчивость. Институциональная инерция обеспечивает воспроизводство устоявшихся моделей неформального взаимодействия, даже когда они доказали свою дисфункциональность с точки зрения интересов долгосрочного развития.

Чтобы преодолеть инерцию, заданную практикой невыплат, по-видимому, потребуются постепенная перенастройка всей институциональной системы, сформировавшейся в шоковой среде первых пореформенных лет.

*

*

*

Отличительные черты российской модели рынка труда вырабатывались в условиях глубокого трансформационного кризиса. Этим объясняется, почему на протяжении большей части книги наш анализ оказывается сфокусирован на периоде 1992-1998 гг. В 1999 г. в российской экономике был впервые зафиксирован статистически значимый

рост валового внутреннего продукта и промышленного производства, причем его предпосылки были во многом подготовлены экономическими потрясениями в августе предыдущего года.

Естественно спросить: насколько устойчивой в своих ключевых характеристиках оказалась сложившаяся модель рынка труда? Что нового принесли с собой августовский шок и последовавший за ним экономический подъем? Как отразились произошедшие перемены на динамике открытой безработицы? Сохранили ли свое значение нестандартные формы адаптации, получившие широкое распространение на российском рынке труда, или они начали постепенно выходить из употребления?

Обсуждение этих вопросов отнесено в заключительный раздел книги, где прослеживаются основные тенденции «послеавгустовского» развития. Его можно рассматривать как своеобразный постскриптум к тем выводам и оценкам, которые формулируются в предшествующих разделах.

При подготовке настоящей книги к изданию многие коллеги взяли на себя труд познакомиться с составившими ее исследованиями. Я благодарен Н. Вишневской, Т. Горбачевой, В. Кабахиной, Т. Колосницкой, Д. Липпольду, Т. Малевой, М. Москвиной, П. Смирнову, Н. Червакову, Т. Четверниной и М. Шухгальтер за поддержку, советы и содействие в получении необходимых данных. Я чрезвычайно признателен за развернутые критические комментарии Л. Гордону, чьи оригинальные исследования, где подчеркивается многомерность и внутренняя противоречивость процессов, протекавших в переходном российском обществе, помогли автору избегать односторонних интерпретаций. Мои представления о специфике российского рынка труда обогащались и уточнялись в ходе многолетних неформальных дискуссий с В. Гимпельсоном, которому я также выражаю искреннюю благодарность; результаты его обширных исследований и разрабатываемый в них общий подход во многом перекликаются с основными идеями книги.

Это издание едва ли могло бы состояться без постоянной помощи сотрудников "Российского экономического барометра" — А. Батяевой, И. Башировой, А. Забелина и Т. Сержантовой. Моя особая признательность — С. Аукуционеку, руководителю проекта "Российский экономический барометр", в соавторстве с которым был выполнен целый ряд исследований, посвященных особенностям поведения российских предприятий на рынке труда. Уникальная база данных РЭБ позволяет увидеть российскую переходную экономику в достаточно неожиданных ракурсах.

В заключение хотелось бы еще раз подчеркнуть, что российский рынок труда представляет собой интереснейшее и в чем-то уникальное явление. И если эта книга хотя бы отчасти поможет лучшему пониманию принципов его работы, автор будет считать свою задачу выполненной.

ПРИМЕЧАНИЯ

- [1.] Р. Капелюшников. Проблема безработицы в российской экономике. М., Центр политических технологий, 1994.
- [2.] Aukutsionek, S., and R. Kapeliushnikov. Labor Market in 1993. — "The Russian Economic Barometer", 1994, vol. 2, No 1; Р. Капелюшников, С. Аукуционек. Российские промышленные предприятия на рынке труда. — "Вопросы экономики", 1995, No 6; С. Аукуционек, Р. Капелюшников. Почему предприятия придерживают рабочую силу. — «Мировая экономика и международные отношения», 1996, No

- 11; Р. Капелюшников, С. Аукуционек. Трудоизбыточность и поведение предприятий. — «Мировая экономика и международные отношения», 1996, No 12; Kapelyushnikov, R. Job Turnover in a Transitional Economy: The Behavior and Expectations of Russian Industrial Enterprises. — Labour Market Dynamics in the Russian Federation. Paris: OECD, 1997; Aukutsionek, S., and R. Kapelyushnikov. Why Do Russian Enterprises Hoard Labour? — Social and Structural Consequences for Business Cycle Surveys. Ed. by K.-H. Oppenlander, G. Poser. Ashgate: Aldershot, 1998; Kapeliushnikov R. Overemployment in Russian Industry: Roots of the Problem and Proposed Solutions. — “Studies on Russian Economic Development”, 1998, vol. 9, No 6; Kapeliushnikov R. Overemployment at Russian Agricultural Enterprises. — «The Russian Economic Barometer», 1999, vol. 7, No 1; Kapeliushnikov R. On Composition of Russian Unemployment. — «The Russian Economic Barometer», 1999, vol. 7, No 2.
- [3.] Р. Капелюшников. Проблема безработицы в российской экономике, с. 2.
- [4.] О региональных аспектах ситуации на российском рынке труда см. содержательную книгу С. Смирнова: С. Смирнов. Региональные аспекты социальной политики. М., Гелиос АРВ, 1999.
- [5.] В. Попов. Белка в колесе. — “Эксперт”, 1999, No 15.
- [6.] Layard, R., and A. Richter. Labour Market Adjustment — the Russian Way. In: A. Aslund, ed., Russian Economic Reform at Risk. London: Penter, 1995.
- [7.] Commander, S., McHale, J., and R. Yemtsov. Russia. — In: Commander, S., Corichelli, F., ed. Unemployment, Restructuring, and the Labor Market in Eastern Europe and Russia. Washington: World Bank, 1995.
- [8.] Standing, G. The Disappearing Men: Myths and Distortions of Russian Unemployment and Women's Employment. Geneva: International Labour Organisation, January 1998. См. также: И. Соболева. Скрытые формы безработицы в России. М., Институт экономики РАН, Центр исследований рынка труда, 1997.
- [9] Хотя этот вывод был сделан на материале относительно небольшой по размерам выборки, он получил подтверждение в последующих исследованиях. Так, в интересной работе В. Гимпельсона и Д. Липпольда использовались данные обязательной статотчетности по всему массиву средних и крупных предприятий в четырех регионах России за 1996 г. Полученные оценки оборота рабочих мест в промышленности (коэффициент создания рабочих мест — 1,5%, коэффициент ликвидации рабочих мест — 9,6%) совпали с аналогичными оценками РЭБ (см.: В. Гимпельсон, Д. Липпольдт. Оборот рабочей силы в России: основные тенденции, отраслевая специфика, региональные различия. — Государственная и корпоративная политика занятости. Под ред. Т. Малевой. Московский центр Карнеги, 1998). Близкий результат был получен Дж. Кенингсом и П. Уолшем для 150 фирм Санкт-Петербурга. Промышленные предприятия, вошедшие в их выборку, создали в течение 1996 г. 1% новых рабочих мест и сократили 7,4%. (См.: Konings, J., and P. P. Walsh. Employment Dynamics of Newly Established and Traditional Firms: A Comparison of Russia and Ukraine. Katholieke Universiteit Leuven, LICOS, Centre for Transition Economics, 1999, Discussion Paper No 81.)
- [10.] См.: Hazledine, T. "Employment Functions" and the Demand for Labour in the Short Run. — In: Z. Hornstein, J. Grice, A. Webb ed. The Economics of the Labour Market. London: Her Majesty's Stationary Office, 1981; Nickell, S. J. Dynamic Models of Labor Demand. — In: O. Ashenfelter, R. Layard ed. Handbook of Labor Economics. Amsterdam: North-Holland, 1986, Vol. I; Hamermesh, D. S. Labor Demand. Princeton:

Princeton University Press, 1993; Hamermesh, D. S., and G. A. Pfann. Adjustment Costs in Factor Demand. — "Journal of Economic Literature", 1996, vol. 34, No 3.

- [11.] Первоначально в динамических моделях спроса на труд для издержек приспособления использовалась квадратичная функция следующего вида:

$$C = c(\Delta L)^2,$$

где C — издержки приспособления, ΔL — чистое изменение занятости, c — коэффициент. Подобный выбор объяснялся "хорошими" математическими свойствами квадратичной функции. Возрождение интереса к данной проблематике было во многом связано с разработкой более сложных видов функций для издержек приспособления. Сегодня этот раздел экономической теории продолжает активно развиваться.

- [12.] Важно, однако, отметить, что сами по себе ожидания не могут порождать тенденции к придерживанию рабочей силы. Даже если бы фирмы были наделены способностью предвосхищать любые будущие события, но при этом действовали в условиях нулевых издержек приспособления, им не было бы никакого смысла заранее начинать подготовку к предстоящим изменениям. Ведь в этом случае подстройка занятости могла бы осуществляться мгновенно — непосредственно в тот момент, когда фирмы сталкивались бы с необходимостью увеличения или, наоборот, сокращения численности персонала.

- [13.] Существует еще одна разновидность динамических моделей спроса на труд, также предполагающая пошаговое приближение фактического уровня занятости к оптимальному. Это так называемая модель динамической монополии. В ней фирма обладает монополистической властью на рынке труда и может манипулировать заработной платой, но лишь в краткосрочном периоде. В долгосрочном же периоде — и в этом отличие от хрестоматийного случая "полной" монополии — она должна оплачивать работников по рыночным ставкам, иначе не останется никого, кто бы согласился иметь с ней дело. Первой реакцией динамического монополиста на негативный шок будет резкое снижение заработной платы, что способствует достижению сразу двух целей: "лишние" работники подталкиваются к добровольному уходу и обеспечивается экономия на оплате остающегося персонала. Сохранение избыточной занятости в течение определенного периода времени обуславливается в этой модели не положительными издержками приспособления для фирм, а положительными издержками поиска для работников. Чем больше времени нужно работникам для подыскания рабочих мест с "нормальной" оплатой, тем дольше будут сохраняться на фирме излишки рабочей силы. Данный подход пользуется меньшей популярностью, чем модель с положительными издержками приспособления, поскольку в зрелых рыночных экономиках нечасто встречаются ситуации, соответствующие условиям монополии даже в ограниченном, "динамическом" смысле. Однако вполне вероятно, что при анализе российского рынка труда он мог бы дать интересные результаты. См. специальный обзор по проблемам монополии на рынке труда: Boal, W. M., and M. R. Ransom. Monopsony in the Labor Market. — "Journal of Economic Literature", 1997, vol. 35, No 1.

- [14.] Aukutsionek, S., and R. Kapeliushnikov. Transition in the Russian Labour Market: Enterprises' Behavior. — Selected Papers Submitted to the 22nd CIRET Conference 1995 in Singapore. Ed. by A. G. Kohler, K.-H. Oppenlander, G. Poser. Munchen: IFO Institute, 1996; Aukutsionek, S., Filatotchev, I., and R. Kapeliushnikov. Dynamic

Models of Labour Demand in Russia: Some Theoretical and Empirical Results. 1998 (unpublished).

- [15.] Первоначальный вклад этих факторов в генерирование задолженности по заработной плате можно оценить с помощью данных Госкомстата России. В середине 1992 г. 70% невыплат возникало по вине банков (главным образом из-за нехватки наличных денег) и 30% – по причине отсутствия средств на расчетных счетах предприятий. К концу третьего квартала отсутствием средств объяснялось уже 87%, а к концу года – 99% всех невыплат.
- [16.] Л. Гордон, В. Кабалина, В. Комаровский, С. Перегудов. К изучению общественных проблем труда в России первой половины 90-х годов: субъекты и объекты социально-трудовых отношений. – "Социально-трудовые исследования". Москва, ИМЭМО РАН, 1996, выпуск V; Л. Гордон. Когда психология важнее денег. – "Мировая экономика и международные отношения", 1998, No 2-3.
- [17.] Alfandari, G., and M. E. Shaffer. Arrears in the Russian Enterprise Sector. In: Enterprise Restructuring and Economic Policy in Russia, ed. by S. Commander, Q. Fan and M. E. Shaffer. Washington, DC: EDI/World Bank, 1996; Clarke, S. Trade Unions and the Non-Payment of Wages in Russia. – "International Journal of Manpower", 1998, vol.19, No 1/2; Desai, P., and T. Idson. To Pay or not to Pay: Managerial Decision Making and Wage Withholding in Russia. Columbia University Economics Department Working Paper, October 1998; Desai, P., and T. Idson. Wage Arrears, Poverty, and Family Survival Strategies in Russia. Columbia University Economics Department Working Paper No 9899-05, October 1998; Earle, J. S., and K. S. Sabirianova. Understanding Wage Arrears in Russia. SITE Working Paper, No 139, September 1998; Earle, J. S., and K. Sabirianova. Earle, J. S., and K. Sabirianova. Equilibrium and Wage Arrears: A Theoretical and Empirical Analysis of Institutional Lock-In in Russia. SITE, Stockholm School of Economics, November 1999 (mimeo); Gimpelson, V. Politics of Labor Market Adjustment (the Case of Russia). Collegium Budapest, 1998, Working Paper No 54; Lehmann, H., Wardsworth, J., and A. Acquisti. Grime and Punishment: Job Insecurity and Wage Arrears in the Russian Federation. Bonn, IZA Discussion Paper, October 1999; Lehmann, H., Wardsworth, J., and R. Yemtsov. A Month for Company: Wage Arrears and the Distribution of Earnings in Russia. 2000 (mimeo).