



На вопросы главного редактора журнала «Закон» Александра Верещагина отвечает директор Центра трудовых исследований НИУ ВШЭ **Владимир Ефимович ГИМПЕЛЬСОН**

ПОРА ХОРОШЕНЬКО ПОЧИСТИТЬ НАШ ТРУДОВОЙ КОДЕКС

Родился 25 июля 1956 г. в Москве.

В 1979 г. окончил факультет экономики Московского авиационного института.

В 1986 г. защитил кандидатскую диссертацию по экономической науке.

С 1993 по 2001 г. работал заведующим сектором в Институте мировой экономики и международных отношений Российской академии наук.

В 2001 г. (совместно с Р.И. Капелюшниковым) создал Центр трудовых исследований Высшей школы экономики (НИУ ВШЭ) и с тех пор является его директором. Ординарный профессор НИУ ВШЭ.

Ведущий научный сотрудник Федерального научно-исследовательского социологического центра РАН, ассоциированный сотрудник Института исследований труда (IZA, Бонн, Германия), член Научно-методологического совета Росстата.

Автор более 200 научных публикаций, в том числе серии монографий по проблемам российского рынка труда.

Консультировал статистические комитеты стран СНГ, а также ОЭСР, Всемирный банк, Международный валютный фонд, Международную организацию труда.

Награжден орденом Дружбы, имеет Благодарность Правительства РФ, лауреат премии Егора Гайдара за вклад в развитие экономической мысли.



— **Заметил на Вашем столе открытую публикацию о последних нобелевских лауреатах по экономике. Насколько я помню, их исследование касалось борьбы с бедностью?**

— Да, это супружеская пара профессоров из Массачусетского технологического института (*MIT*) и их гарвардский коллега. Они разработали и применили экспериментальные методы изучения бедности и способы оценки эффективности политики помощи бедным. Их исследования касаются локальных мер в области образования, здравоохранения, социальной защиты бедных в развивающихся странах. Ценность экспериментальных методов в том, что они позволяют с большой точностью определить и оценить причинно-следственные связи и, соответственно, эффективность принимаемых мер. Обычные массовые обследования, не говоря уже об усредненной статистике, это сделать не позволяют.

— **Сейчас в нескольких регионах идет эксперимент с институтом самозанятости. Может ли наша экономическая наука с достаточной точностью определить, успешен ли он?**

— Здесь много неизвестных. Если говорить о строгой научной оценке эффективности данного эксперимента, то надо иметь много дополнительной информации, в том числе о тех самозанятых, кто зарегистрировался, и о тех, кто нет. Таких данных нет. Но нет ответов и на самые общие вопросы. Во-первых, никто до сих пор не знает, сколько у нас всего самозанятых. Непонятно, на чем основаны цифры, которые звучат с высоких трибун. Да и сами озвучиваемые цифры сильно варьируют.

Кто эти люди, которые имеют нигде не зарегистрированные доходы и не платят с них налоги и взносы? Сколько их? Где они и что делают? Что делали раньше? Такими сведениями мы не располагаем. Статистика с помощью своих инструментов видит всех работающих, но не знает, платят они налоги или нет. Пенсионный фонд и налоговая служба видят только тех, кто платит, но не видят остальных, которые могут работать, а могут и нет. При этом они не знают, платит ли человек налоги и взносы со всей полученной суммы или только с ее части, делает это регулярно или эпизодически. Если я ничего не плачу, может, у меня вообще нет никакого дохода. Меня содержит жена, а

я лежу на диване, пью пиво и смотрю футбол. То есть от меня один расход, какие уж тут налоги? Так что мы часто ловим черную кошку в темной комнате и даже не знаем, есть она там или нет.

Во-вторых, мы не знаем, кем были зарегистрированные самозанятые до того, как приобрели этот статус. А нам важно понимать, откуда они пришли — из неналогооблагаемой занятости или из полностью налогооблагаемой. В первом случае это плюс. А во втором — минус, потому что если раньше он платил 13%-ную ставку налога, то, став самозанятым, будет платить не больше 6%.

Есть еще один вопрос, который не обсуждается, но может быть поставлен: какие у самозанятых доходы? Из данных Росстата, например, следует, что в месяц они зарабатывают примерно на 25–30% меньше, чем те, кто работает полностью официально. То есть это в среднем более бедные люди. Но станут ли они богаче, если заплатят три копейки в виде налогов? Нет, они станут еще беднее. А значит, они купят меньше товаров и услуг, заплатят меньше НДС или акцизов тому же государству. Станут ли эти люди при этом более социально защищенными или более производительными? Вряд ли.

Выиграет ли от этого эксперимента и государство и если да, то сколько — не могу сказать. Здесь, как видим, много вопросов, но мало ответов. Во всей этой истории есть несколько аспектов. Один — это налоги, которые, конечно, надо платить. Второй — производительность людей, потому что именно она определяет их вклад в экономику страны, их личное благосостояние и возможность накопить на пенсию. Третий — их социальная защищенность в сфере труда. Какую из этих проблем мы решили? По сути, ни одну из них. Мы просто получили какое-то количество зарегистрированных самозанятых, чем и отчитываемся.

— **А как бы Вы сами ответили на этот вопрос?**

— Я бы начал с другого конца. Нам нужны такие рабочие места, где наши граждане могли бы реализовать свой человеческий капитал, работая производительно, получая достойную зарплату и имея определенный уровень социальной защищенности. Генерирует ли ры-

нок труда такие рабочие места? Если мы говорим про рынок труда, то нам для начала надо определить его ключевую проблему. Во многих странах таковой является либо низкий уровень занятости, либо высокий — безработицы. Впрочем, часто они идут вместе. Но у нас ни то, ни другое серьезной проблемой не является.

|| Наша проблема, на мой взгляд, в том, что компании не создают новые рабочие места, хотя уровень занятости остается очень высоким.

И мы это можем увидеть на цифрах того же Росстата.

Создание новых рабочих мест не означает, что у нас растет совокупная занятость. Точно так же как рождение детей не обязательно означает рост населения. Потому что дети рождаются, а старики уходят. И рабочие места тоже рождаются и уходят. Общее число рабочих мест при этом может расти, или падать, или оставаться неизменным. Одновременно создавая и ликвидируя рабочие места, экономика обновляется. С новыми рабочими местами приходят новые профессии, формируется спрос на новые навыки — увеличивается человеческий капитал. По разным оценкам, рост производительности в немалой степени связан с тем, что новые рабочие места производительнее старых. Это очень глубокий процесс. Так вот, у нас этот показатель составляет в среднем примерно 6–8%. В торговле он выше, а в обрабатывающих производствах ниже. В странах Европы и в США он примерно вдвое выше, чем у нас. А в быстрорастущих экономиках типа Китая — и вовсе втрое. Вот этот медленный процесс обновления и есть, по моему мнению, одна из основных проблем. Она имеет множество следствий, включая неформальную занятость.

Если мы посмотрим на примерную структуру занятости (опять же, я оперирую цифрами Росстата), то увидим, что всего в нашей экономике занято около 72 млн человек. На так называемых крупных и средних предприятиях, которые относительно прозрачны и ежемесячно отчитываются, трудятся примерно 32 млн, включая сюда всех бюджетников. Предполагается, что эти 32 млн занятых должны работать в полном соответствии с трудовым законодательством.

Еще у нас есть около 12 млн, которые «крутятся» вокруг малых предприятий. Малые предприятия — это тоже юридические лица. Значит, формально трудовое законодательство там тоже должно работать, хотя и с

изъятиями: если, например, численность работников ниже определенного значения, то действует более мягкое регулирование. Но все же оно действует. Вместе эти сегменты нам дают около 44 млн. Это у статистиков называется «численность занятых в организациях».

Если из 72 млн (всего занятых) вычесть 44, получается 28 млн. Кто эти люди? Это индивидуальные предприниматели и те, кто у них работает по найму, и различные самозанятые — люди, которые приходят к вам убирать квартиру, когда вы на работе, или чинят вам забор на даче, или выполняют для вас еще какую-то работу. Сюда же могут входить те, кто что-то производит на своем земельном участке и продает. Всю эту разнородную группу я называю «занятыми вне корпоративного сектора» или «занятыми вне организаций». Поиск самозанятых для регистрации идет именно в этой группе. Хотя она очень разнородная, но в ней преобладает малооплачиваемая, малопроизводительная и технологически простая занятость. Кто-то из них платит все налоги, а кто-то не платит ничего. Но они при этом, скорее всего, не знают, что такое трудовое законодательство, никакого правоприменения в том сегменте быть не может. Да и трудовых отношений в их классическом виде там нет. И они в любом случае социально не защищены. То есть наше трудовое законодательство оказывается избирательным — оно де-факто существует не для всех, а для меньшинства.

Куда пойдет правоприменитель, например трудинспектор? В ларек, в котором работают три человека, или в крупную компанию, где точно кого-то можно на чем-нибудь поймать? Вряд ли ему интересен ларек. Он, конечно, может туда зайти, но так, между делом. На проверке ларька большого счастья не построишь.

— Но Трудовой кодекс, по идее, действует и на ИП, если он работодатель. Может быть, тогда лучше прямо написать, что он не для всех?

— Формально-то он действует для всех, но мелкие компании и ИП часто избегают оформления трудовых отношений, заменяя их гражданско-правовыми. Но это только часть проблемы. Другая часть — это как раз то самое создание рабочих мест. Мы с вами насчитали 44 млн человек, занятых в организациях, если включать малые предприятия. И согласно цифрам Росстата, этот показатель либо стоит на месте, либо снижается. Это хорошо заметно в обрабатывающих



производствах. Значит, стимулов к расширению нет. Конечно, это зависит от общей ситуации в экономике (спрос на труд всегда произведен), но и трудовое законодательство может внести свою лепту.

Как может рассуждать руководитель компании? Каждый дополнительный работник — это дополнительный риск. Риск задержек зарплаты, когда нечем ее платить, риск необходимости увольнений в кризис, риск с кадровым делопроизводством и т.д. А если ко мне придет трудинспекция, а за ней прокуратура... Нет, лучше этот риск минимизировать. А как это сделать проще всего? Сокращать персонал и, если возможно, никого больше не нанимать. Если я могу заставить тех, кто уже есть, работать более интенсивно и выполнять работу за двоих — я это сделаю. Если работу 10 человек может делать один условный автомат/банкомат — я его поставлю вместо них. В крайнем случае, выведу часть бизнеса в какие-нибудь малые предприятия. А расширяться не буду.

Вот так и получается, что издержки увольнения, которые записаны в трудовом законодательстве (обязанность работодателя предупредить работника заранее, выплатить компенсацию и т.д.), становятся издержками найма. Чем работник дороже — тем выше издержки. И в результате все компании решают эту проблему, снижая наем.

Совсем заморозить наем нельзя, но уменьшить можно. Тем самым сокращается сфера защищенной занятости, а вместе с ней сужается и область применения трудового законодательства.

— Но это сейчас, в период хозяйственного застоя. А в нулевые годы, наверное, было расширение?

— Нет, не было. Эта тенденция имеет место все последние 25 лет, за которые у нас есть статистические данные. В нулевые годы, кстати, сокращение шло особенно быстро. Компании модернизировались, оптимизировались, повышали производительность, сокращали численность.

— Я правильно понимаю, что есть прямая связь между жесткостью трудового законодательства и сокращением количества рабочих мест? То есть чем гибче трудовое регулирование — тем интенсивнее создаются рабочие места?

— Экономисты всегда добавляют: при прочих равных. Логика здесь такая: чем выше суммарные издержки увольнения лишних работников (речь идет об увольнениях по экономическим причинам) — тем выше издержки найма новых. Экономика циклична, после подъема обычно идет спуск, и ухудшение конъюнктуры не исключено. Значит, к этому придется адаптироваться и, набрав сегодня много новых работников, работодатель завтра может столкнуться с проблемами оплаты их труда или увольнения. Поэтому в странах с жесткой защитой работников меньше и показатели ликвидации рабочих мест, и показатели создания. От этого выигрывают те, у кого уже есть «хорошие» трудовые контракты, и проигрывают все остальные. Среди проигравших в первую очередь идет молодежь.

Но абсолютно гибкий рынок труда также создает много проблем для всех сторон. Необходим баланс между защитой работников и гибкостью. Где он находится — большой и сложный вопрос. Для ответа на него необходимы и глубокие исследования, и серьезный диалог между социальными партнерами.

Однако есть много дополнительных нюансов. Не все вновь создаваемые рабочие места являются хорошими и стабильными. Кроме того, надо говорить не только о законодательных нормах, но и об их фактическом применении. С одной стороны, регулирование может быть очень жестким, зато практика его применения — очень плохой. И тогда у нас будут «джунгли» вместо цивилизованного рынка. С другой стороны, достаточно жесткое законодательство в совокупности с беспристрастной судебной системой, некоррупцированной трудинспекцией и при эффективной экономике может и не создавать особых проблем. Посмотрим, например, на Скандинавские страны.

Проблема не только в пробелах регулирования, но и в избирательности правоприменения.

Примеров, когда проверки соблюдения трудового законодательства становятся способом извлечения ренты или конкурентной борьбы, достаточно много.

— С этой точки зрения как бы Вы оценили результаты реформы нашего трудового законодательства?

— Никак. Но я рассуждаю как экономист — исследователь рынка труда, а не как юрист. Коллеги могут иметь

иное мнение. Ни одна из известных мне реформ не имеет никакого отношения к решению этой конкретной проблемы, как мне кажется. Темпы создания новых формальных рабочих мест остаются низкими, сегмент малооплачиваемой, малопроизводительной и социально незащищенной занятости не сокращается. Хотя, естественно, дело не только в трудовом законодательстве, а в бизнес-климате в целом. И если он по разным причинам плохой, одним лишь трудовым правом его не исправишь.

— **Но ведь государство всегда стремилось уменьшить теневую составляющую посредством снижения нагрузки на бизнес.**

— Может быть, только все время появляются дополнительные риски для компаний.

— **То есть пока эффект негативный?**

— Если судить с точки зрения решения той задачи, о которой Вы говорите, — я не вижу перемен. Если крупные и средние компании, минимизируя издержки и риски, снижают занятость, то куда деваться тем, кто теряет работу? Они попадают в ту самую серую зону занятости вне корпоративного сектора, вне юридических лиц. А задача заключается в том, чтобы появлялись новые компании либо действующие расширяли штат и тем самым забирали людей из некорпоративного — и во многом серого — сегмента. Если официальный доход в корпоративном секторе намного выше, то какой смысл работать в некорпоративном? Но нужны рабочие места, на которые могли бы перейти те, кто сегодня работает в серой зоне.

— **Вы говорите, что безработица у нас низкая, а теневой сектор очень большой. Вы зарегистрированную безработицу имеете в виду?**

— Нет. Я имею в виду безработицу, которая определяется в соответствии с рекомендациями Международной организации труда (МОТ). Это так называемая *survey unemployment* — безработица, которую выявляют с помощью специальных регулярных обследований рабочей силы. Они базируются на огромной выборке. У нас их в ежемесячном режиме проводит Росстат по методологии и программе, рекомендуемым для всех стран — членом МОТ. Людей опрашивают и выясняют, кто безработный, кто занятый, а кто вне рабочей силы. Это дает богатейшую информацию и позволяет

объективно сопоставить показатели рынка труда между странами, регионами, группами населения.

Регистрация в качестве безработного зависит от многих административных правил и величины пособия. В разных странах, да и в регионах одной страны они могут различаться. Даже одинаковое по номинальной величине пособие может иметь разную реальную стоимость. То, что в Москве выглядит мизерным, где-то является заметной суммой. Если пособие крайне мало, выплачивается непродолжительное время или для его получения нужно принести кучу справок, что замучаешься собирать, то стимулы к регистрации исчезают. Но и возможности сидеть без работы тоже сокращаются, подпитывая неформальную занятость.

Когда мы говорим, что люди работают в «тени», неформально, в серой зоне и т.п., мы подразумеваем, что они не безработные, а занятые. Все международные рекомендации их трактуют таким образом.

Теневой сектор есть в любой стране. В развитых странах он, конечно, меньше. Например, в Скандинавских странах это прежде всего иммигранты, которые по тем или иным причинам не могут войти в формальную экономику. Их деятельность может быть связана с очень мелким бизнесом и услугами. Но их доля невелика и составит единицы процентов от всех занятых. В нашей стране оценки таких работников гуляют в интервале от 15 до 30%, в зависимости от определения и источника данных.

Выше мы уже затронули вопрос о неформальной, или теневой, занятости. Вообще разговор на эту тему надо начинать с определений. Кого мы считаем работающими в «тени»? Ответ будет зависеть от нашей договоренности. При обсуждении этой темы часто вспоминают старую индийскую притчу про трех слепцов, которых с разных сторон подвели к слону и спросили, что это такое. Одному досталась нога, и он сказал, что это ствол пальмы. Другой обнял хобот и предположил, что это змея. А третий уперся в бок и заявил, что перед ним стена. Так же и теневая, неформальная, серая, нерегистрируемая, ненаблюдаемая и т.п. экономика — в зависимости от угла зрения мы можем говорить о разных явлениях. То есть явление одно, а представления о нем разные. Поэтому сначала нам надо договориться, о чем именно мы говорим.



— Для юристов это, как правило, область, на которую не распространяется трудовое право. То есть формально оно, конечно, на всех распространяется, но в реальности многие никак не ощущают его воздействие на себе.

— Самозанятые не состоят в трудовых отношениях и, значит, на них трудовое право в любом случае не должно распространяться. С точки зрения налоговиков важно, заплатил человек налог или нет. В последнем случае он может считаться неформальным. С другой точки зрения важно, работает ли человек в компании, имеющей юридическое лицо. Если нет, он попадает в неформалы. С третьей — соблюдается ли трудовое законодательство. Вот вам уже три определения, которые могут пересекаться, совпадать или не совпадать между собой. Соответственно, количественные оценки явления также будут различаться. Бывает и так, что человек работает в компании с юридическим лицом, платит все налоги, но никакое трудовое законодательство в его сфере не соблюдается.

— В таком случае не кажется ли Вам, что трудовое право — это, в общем, пережиток XX в., а в XXI в. оно начнет усыхать само по себе? И в итоге, например, многие страны вообще отменят трудовой кодекс?

— Я не юрист и не хотел бы делать такие сильные выводы по этому поводу. Есть страны, в которых трудовое законодательство действует совсем иначе, чем у нас. Например, в США принята абсолютно гибкая система трудовых отношений, называемая *employment at will*. Согласно ей трудовые отношения могут быть прекращены любой стороной в любой момент.

— Что-то близкое к гражданскому праву.

— Да, но это не означает, что трудового права там совсем нет. Оно есть — в виде судебных решений, разных антидискриминационных законов, местных законов и т.д. Отсутствие трудового кодекса не есть отсутствие трудового права.

Я, конечно, не знаю, что будет в XXI в., но, по крайней мере, пора думать о том, каким станет регулирование трудовых отношений с учетом технологических и структурных изменений в экономике, с учетом того, что работа становится все более нестандартной. Это большая тема, и она заслуживает дискуссии.

— Стандартная работа роботизируется?

— Роботизируется рутинная. Я говорю про то, что технологические изменения создают больше возможностей для гибкой и дистанционной занятости. Промышленность, развитие которой сопровождало возникновение и усиление профсоюзов, формирование трудового права, сжимается. Если на протяжении значительной части XX в. промышленные предприятия были главной сферой занятости, то теперь на их долю приходится лишь 10–15% занятых. Все, что можно автоматизировать, автоматизируется, растет производительность труда, традиционные промышленные рабочие места исчезают или уходят в менее развитые страны. А сфера услуг, в которой труд намного более разнородный и менее «стандартный», растет. В развитых странах в ней уже трудятся 75–85% от всех занятых. У нас цифры не намного меньше. На смену крупным и сверхкрупным предприятиям приходят малые и очень гибкие. Это означает, что меняются сами трудовые отношения и их регулирование также должно адаптироваться.

Мне кажется, что настала пора хорошенько почистить наш Трудовой кодекс, выкинуть из него то, что у современных людей вызывает смех. Нужно обсуждать, как регулировать труд в новой экономике, в условиях тех структурных и технологических изменений, которые уже частично произошли и неизбежно будут продолжаться.

Регулирование трудовых отношений в его современном виде в полной мере сформировалось в первой трети XX в., а уже в последней его трети, по крайней мере в Европе, оно стало размываться и подвергаться ревизии, что проявилось в требованиях флексибилизации — большей гибкости. Я вижу здесь две большие системные причины: первая — изменения в структуре предложения труда. На рынок труда вышли группы людей, которые раньше не работали. Это женщины, студенты и люди старших возрастов. Их во многом не устраивает стандартный режим работы. Они часто хотят работать неполное рабочее время, дистанционно, по коротким договорам, в очень гибком режиме. Вторая причина — изменение структуры спроса на труд. Произошел структурный сдвиг в пользу сектора услуг, от крупных предприятий к малым, усилилась конкуренция, которая давит на издержки. Фирмы не хотят и не могут нанимать работников с высокой зарплатой и при

этом с пожизненными гарантиями. Поскольку ядро трудового законодательства, регулирующее трудовые отношения с постоянными и хорошо защищенными работниками, в европейских странах по политическим причинам не поддается значительной корректировке, то стали проводить реформы, разрешающие разного рода временные контракты. Очень наглядный пример такой политики — это Испания. Она вышла из эпохи франкистской диктатуры с очень жестким трудовым законодательством и не смогла его реформировать. Затем она столкнулась с серьезными структурными проблемами и высокой безработицей. Для борьбы с последней надо было снизить издержки увольнения и найма. Поскольку ослабить защиту постоянных работников не смогли, разрешили срочные договоры. В итоге около трети занятых оказалось на срочных договорах с кучей сопутствующих проблем, но если их запретить или ограничить, безработица будет еще выше.

Похожую ситуацию мы видим в целом ряде европейских стран, например в Испании, Португалии, Италии, Греции. Они имеют массу структурных проблем на рынке труда, которые из-за политических ограничений очень трудно разрешить. Или во Франции, которая всегда была по духу левой, социалистической, с сильными профсоюзами, да и сейчас сопротивляется реформам. Вспомним про движение «желтых жилетов». Дерегулирование идет «по краям», не затрагивая костяк трудовых гарантий работникам. Просто создается область более гибкого регулирования, под которое попадают в первую очередь неквалифицированные и молодые работники.

В результате экономисты констатируют образование двухъярусного рынка труда. Если ты инсайдер в хорошей компании, значит, ты защищен, у тебя большая зарплата и будет хорошая пенсия. А если ты аутсайдер, то тебя нанимают на месяц или на неделю (а во Франции сейчас и на один день могут нанять), и всё. Так ты и болтаешься.

— **Получается, под удар попадают те самые социально незащищенные слои, которые и должны быть защищены трудовым законодательством.**

— Абсолютно точно. Известные экономисты Альберто Алесина и Франческо Джавацци в своей книге «Либерализм — это левая идея» писали, что мы под левыми знаменами защищаем одну группу работников за

счет другой, более слабой и уязвимой. А если так, то о каких идеях солидарности, равенства, социальной сплоченности, общего благополучия можно говорить?

Вот и получается, что жесткое трудовое законодательство, усложняя процедуру увольнения, не ликвидирует риски для работника. Оно их переупаковывает и в другом виде возвращает тем же работникам. Вот в нашей стране сложилась двухступенчатая зарплата. Фиксированная часть составляет в среднем две трети заработка, а остальное — разного рода надбавки. Эта система действует повсеместно, включая бюджетные организации. И уже не нужно никого увольнять, можно просто забрать эти надбавки, и работник либо смиритесь, либо сам уйдет. Издержки увольнения в такой ситуации для работодателя равны нулю. Другими словами, работник, защищенный от увольнения, не выигрывает, а проигрывает, теряя и работу, и компенсацию.

— **А нельзя это в трудовом законодательстве как-то выправить? Можно, например, установить минимальный срок срочного договора — допустим, год.**

— В целом я не сторонник срочных договоров, потому что опыт многих европейских стран показывает, что такие договоры как раз и приводят к сегментированному двухъярусному рынку труда.

Люди, заключающие срочные договоры, могут сидеть на них всю жизнь. Они часто уже не могут вернуться в постоянную занятость, потому что не накапливают навыки, все время меняют работодателей и периодически оказываются безработными.

То есть, на мой взгляд, это не оптимальное решение. Надо искать разумный баланс между защищенностью и гибкостью. Издержки увольнения постоянных работников должны быть снижены, но до какого уровня — я не знаю. Что же касается всех остальных, то они тоже нуждаются в эффективной и разумной защите. Это предмет для обсуждения.

Экономическая выгода от срочных договоров для работодателя заключается в том, что в тот момент, когда истекает его срок, издержки увольнения равны нулю. Издержки расторжения бессрочных договоров могут быть очень высоки. Из чего они складываются? Из обязанности заранее предупредить работника об увольне-



нии. После предупреждения он начинает искать новую работу, снижая производительность. Затем выходное пособие в размере нескольких месячных зарплат, когда работник уже не работает. Кроме того, административная головная боль в общении с профсоюзами, местными или региональными властями. Все это большие издержки, но их величина варьирует по странам.

А кто сталкивается с необходимостью массового увольнения? Прежде всего те предприятия, у которых возникли серьезные финансово-экономические проблемы. Если продукцию никто не покупает, откуда у работодателя средства для того, чтобы платить зарплату?

В нашей экономике сложился свой «суверенный» способ адаптации издержек на труд. Работодатель забирает у работников премии и надбавки и ждет, пока недовольные уйдут сами, по собственному желанию. Но тем самым работники полностью лишаются социальной защиты.

— **А нельзя сделать так, чтобы надбавки не превышали какую-то предельную норму, а оклад был более или менее реальным?**

— Это непросто, потому что гибкая заработная плата — это обратная сторона жесткой занятости. Жесткая зарплата и жесткая занятость вместе дадут высокую безработицу, а наши власти гордятся низкой.

Откуда выросла такая система, совмещающая жесткую защиту от увольнений по инициативе администрации с двухъярусной зарплатой? У нее нет определенного архитектора. Многие возникло эволюционно из текущих политических ограничений и робких попыток реформирования. В ходе реформ конца 1980-х гг. был расширен хозрасчет и появились фонды материального стимулирования. Фактически путем введения системы стимулирующих выплат тогда частично дерегулировали систему оплаты труда. Такой опыт уже был в Венгрии в результате реформ Яноша Кадара 1968 г.

Мне кажется, страх трогать трудовое законодательство был у политиков всегда и во всех странах.

Все страны рано или поздно сталкиваются с тем, что рынок труда надо реформировать, меняя его регулирование. Здесь не может быть вечных правил. Вы-

сокая безработица делает эту необходимость более очевидной, низкая позволяет реформы откладывать на потом. Однако реформирование институтов рынка труда — всегда крайне сложное дело. В Европе предпринималось множество разных попыток реформировать рынки труда и практически все они так или иначе закончились ничем. Возможное исключение — реформа Харца в Германии в начале нынешнего столетия, но и по этому поводу мнения расходятся.

— **В чем она заключалась?**

— Если вкратце, это меры по дерегулированию рынка труда при сокращении государственных расходов на активную политику. Реформа Харца предполагала усиление адресности в помощи тем безработным, которые реально ищут новое рабочее место. В результате система социального страхования перестала поддерживать статус безработного как таковой, а стала инструментом стимулирования активного поиска работы. В рамках реформы были введены так называемые *mini-* и *midi-jobs* — рабочие места с небольшой зарплатой, которые считались первым шагом на пути к лучшему будущему. В итоге уровень безработицы снизился с 10–12 до 4%.

Но вернемся к нашей стране. При обсуждении низкооплачиваемой занятости и безработицы следует иметь в виду, что они всегда представляют собой своего рода сообщающиеся сосуды. Пособие по безработице переключает потоки между ними. Чем ниже пособие, тем больше людей оказываются занятыми в экономике. Чем оно выше — тем больше людей остаются безработными. Если зарплата, скажем, 15 тыс. руб., а пособие не намного меньше и доступно, то зачем работать? Можно получать пособие. Но если оно очень низкое, то на нем не проживешь и надо хоть что-то зарабатывать.

— **Базовая доктрина трудового права считает работника слабой стороной в отношениях с работодателем. На языке экономики это означает, что предложение будто бы слабее спроса. Но ведь в рыночной экономике, как мне кажется, они должны рано или поздно уравниваться. Работник слаб тогда, когда он претендует на вакансию, привлекающую множество конкурентов. Но стоит ему уменьшить свои притязания и пойти на скромную вакансию, как условия начнет, скорее, диктовать уже он.**

— Одна из причин такой доктринальной позиции могла заключаться в том, что капитал, в отличие от труда, был очень мобилен, что и придавало ему определенную силу. Кроме того, работники были легко заменяемы, особые навыки не требовались.

Современный капитал еще более мобилен, но и труд стал таким же. Мы видим, что люди активно меняют работодателей, переезжают в другие города и даже страны. А главное то, что труд стал гораздо более неоднородным.

Но неоднородный труд и защищать намного сложнее. У разных групп разные интересы, разные проблемы и разные ресурсы. Мы, например, замечаем, что квалифицированные люди в профсоюзах не очень нуждаются. Они всегда в дефиците, а потому сами успешно диктуют свои условия. Если их условия не принимают, они быстро меняют место работы.

То есть в самой сфере труда произошли глобальные, я бы даже сказал, тектонические изменения, и, конечно, встает вопрос о том, как все это будет существовать далее.

— У экономистов есть представление о том, кто из правоприменителей — суды, инспекции, прокуратура — лучше работает в сфере трудовых отношений? Или такие исследования вообще не проводятся?

— Нет, экономисты такой оценкой не занимаются, но они принимают как данность то, что правоприменение варьируется по регионам и отраслям. Однажды мы исследовали по всем регионам России интенсивность проверок инспекторами трудовой инспекции и количество трудовых споров в судах за определенный период времени. Мы исходили из того, что нормы трудового законодательства для всех едины, но их применение может различаться по регионам. И смотрели на влияние интенсивности правоприменения на занятость и безработицу. Мы использовали такие показатели, как количество инспекторов, количество проверок, количество вынесенных по их итогам решений, количество судебных споров и судебных решений. Все это в расчете на численность предприятий или работников. Результат: чем активнее правоприменение (больше инспекторов, проверок или судебных решений), тем ниже в регионе занятость среди молодых людей и женщин и тем выше среди них безработица и

неформальная занятость. Видя риски с этой стороны, бизнес снижает активность по найму новых сотрудников. Избирательность правоприменения — также большая проблема, так как нарушает равные условия конкуренции.

Кроме того, у меня сложилось впечатление, что очень многие трудовые споры переводятся в административно-процессуальную плоскость и штрафы идут по этой линии.

— В Правительстве сейчас муссируется идея о четырехдневной рабочей неделе. На Ваш взгляд, есть ли в ней смысл или это проявление излишнего патернализма?

— Я не знаю, почему вообще возник разговор про четырехдневную неделю. Вернее, повод-то понятен: на юбилейной сессии МОТ наш премьер напомнил, что сто лет назад, когда Организация только создавалась, рабочая неделя была 60 часов, а сейчас — 40. Мол, наверное, ее продолжительность будет и дальше сокращаться. С этим трудно спорить. Но какое отношение это имеет к нашей сегодняшней ситуации? Другое дело, что люди должны иметь больше свободы в выборе того, сколько часов они хотят работать.

Для большей части работников вообще отсутствует какой-либо мониторинг рабочего времени. Статистика фактической продолжительности рабочего времени крайне приблизительна. Зато фактом является низкая производительность труда, сокращение рабочей силы по демографическим причинам и старение населения. Эти обстоятельства действуют против сокращения продолжительности рабочей недели.

В связи с этим мне вспоминается одно заблуждение, которое экономисты называют *lump of labour fallacy* — ошибочное представление о фиксированном объеме труда. Представьте, что у нас с вами есть пирог (скажем, общий объем рабочего времени) и мы его делим между разными группами работников. Возьмем для начала безработных: почему они безработные? Для них нет работы. Хорошо, давайте сократим рабочую неделю у работающих, тогда кусок этого пирога уйдет от них к безработным. Далее поднимем минимальную зарплату, тем самым свою долю получают низкооплачиваемые работники. И так далее. Мы просто перерас-



пределяем фонд оплаты от одних в пользу других. Но, проводя этот дележ, мы предполагаем, что пирог фиксирован и эти меры не влияют на его величину. Но это не так, пирог все время меняется. Ухудшая условия для экономической деятельности, мы его уменьшаем и тем самым делаем ситуацию хуже для всех. Вместо дополнительного куса пирога мы часть работников можем лишиться и того, что у них было.

— А с точки зрения экономики можно ли посчитать, сколько рабочих рук не хватает России? Сказать, допустим, что нам надо еще 25 млн иммигрантов — и всё.

— Нет, так нельзя сказать. В экономике всегда занято ровно столько людей, сколько ей в данных условиях нужно при данной стоимости рабочей силы. Остальные оказываются безработными или вне рабочей силы. Новые рабочие места нужны всегда, но старые и малопроизводительные должны ликвидироваться.

Есть ряд проблем, которые существуют параллельно и при этом усугубляют одна другую. Первая — это сжатие рабочей силы из-за демографии. Экономический рост требует дополнительного предложения труда. Другая проблема связана с тем, что сегодня $\frac{2}{3}$ всех занятых в России имеют третичное, т.е. высшее и среднее специальное, образование. Эта доля будет и дальше расти. Работников с образованием ниже общего среднего уже почти нет, но спрос на низкоквалифицированный труд никуда не исчезнет. Значит, кто-то эту работу должен будет делать.

|| Забудьте эти разговоры про то, что роботы всех заменят, — не заменят.

Сверхсовременные банкоматы заменили массу работников средней квалификации. Но если вы зайдете в отделение какого-нибудь банка в слякотную московскую погоду, по дороге случайно наступив в лужу, то принесете эту грязь в отделение. И через секунду за вами появится тетенька, вполне возможно иммигрантка, со шваброй, которая будет вытирать пол. Или другой случай — ухаживать за лежачими больными. Разве роботы будут этим заниматься? Нет, для этого нужны люди. И это не единственные примеры. А кто согласится на такую работу, если у всех высшее образование? С этой проблемой столкнулась Европа. Например, на стройках там работают в основном иммигранты. То

есть расширение строительства формирует спрос на рабочую силу. Но экономика не может принять больше людей, чем ей нужно. Поэтому больше иммигрантов, чем экономике нужно, все равно не приедет.

— Тогда можно сказать, квоты вообще не нужны?

— В этом смысле квоты — это попытка ограничить предложение труда.

— Ниже фактического экономического спроса?

— Возможно. А поскольку никто не знает, какой фактический спрос, предлагается квота, которая потом не выбирается либо неверно определена. Это вообще очень сложный вопрос. Где нужны иммигранты — в Москве или в Хабаровске? Когда они нужны — круглый год или три месяца в году? На квалифицированную работу или нет?

— Рынок ответит на эти вопросы, наверное.

— Да, но любой разговор об иммиграции, особенно сегодня, очень политизирован. Одни говорят: никакого регулирования не нужно, государство должно принять столько, сколько необходимо экономике. А другие придерживаются силовой линии и возражают: нет, каждый дополнительный человек из-за границы — это потенциальная угроза. Понятно, что баланс где-то посередине. Потому что ни одна страна не может ни полностью открыться, ни полностью закрыться.

Одна из проблем миграции — человеческий капитал мигрантов. Америка, например, собирает его у себя со всего мира. Посмотрите на американские университеты: кто там работает и учится? Лучшие профессора и студенты из всех стран. А страны, в которых низкие зарплаты и уровень жизни, могут себе позволить только иммигрантов низкой квалификации из еще более бедных стран. Поэтому требование жестко регулировать иммиграцию часто сочетается с другим требованием — привлекать только самых высококвалифицированных работников. Но для этого им нужно обеспечить очень высокий уровень жизни. Для высококвалифицированных работников открыт весь мир. Трудовым законодательством их не удержать. Все-таки благосостояние людей не может быть обеспечено исключительно правовыми инструментами, если у нас экономика замерла и замерзла.