

DIGITALES ARCHIV

ZBW – Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft
ZBW – Leibniz Information Centre for Economics

Kapeljušnikov, R. I.

Book

Anatomija koronakrizisa čerez prizmu rynka truda

Provided in Cooperation with:

National Research University, Moscow

Reference: Kapeljušnikov, R. I. (2021). Anatomija koronakrizisa čerez prizmu rynka truda. Moskva :
Izd. dom Vysšej školy èkonomiki.
https://www.hse.ru/data/2021/11/29/1450193355/WP3_2021_09_f.pdf.

This Version is available at:

<http://hdl.handle.net/11159/6564>

Kontakt/Contact

ZBW – Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft/Leibniz Information Centre for Economics
Düsternbrooker Weg 120
24105 Kiel (Germany)
E-Mail: [rights\[at\]zbw.eu](mailto:rights[at]zbw.eu)
<https://www.zbw.eu/>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Dieses Dokument darf zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen. Sofern für das Dokument eine Open-Content-Lizenz verwendet wurde, so gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der Lizenz gewährten Nutzungsrechte.
<https://savearchive.zbw.eu/termsfuse>

Terms of use:

This document may be saved and copied for your personal and scholarly purposes. You are not to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public. If the document is made available under a Creative Commons Licence you may exercise further usage rights as specified in the licence.

ВЫСШАЯ ШКОЛА ЭКОНОМИКИ
НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ

Р.И. Капелюшников

**АНАТОМИЯ КОРОНАКРИЗИСА
ЧЕРЕЗ ПРИЗМУ РЫНКА ТРУДА**

Препринт WP3/2021/09
Серия WP3
Проблемы рынка труда

Москва
2021

УДК 331.5
ББК 65.24
К20

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

Капельюшников, Р. И.

К20 Анатомия коронакризиса через призму рынка труда* [Текст] : препринт WP3/2021/09 / Р. И. Капельюшников ; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». — М. : Изд. дом Высшей школы экономики, 2021. — 60 с. — (Серия WP3 «Проблемы рынка труда»). — 35 экз.

В работе анализируются основные изменения, произошедшие на российском рынке труда в условиях экономического кризиса, вызванного пандемией COVID-19. Во время предыдущих кризисных эпизодов российский рынок труда реагировал на спады производства «нестандартным» образом — не столько сокращением занятости и ростом безработицы, сколько снижением оплаты труда и уменьшением продолжительности рабочего времени. В центре обсуждения находится вопрос, сохранился ли этот алгоритм в условиях коронакризиса. Эмпирической базой служат микроданные Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения (РМЭЗ ВШЭ) за 2020 г. В работе описываются основные механизмы адаптации рынка труда к шокам коронакризиса (снижение заработной платы, переводы на неполное время, вынужденные отпуска, дистанционная занятость и другие), анализируются масштабы и динамика их использования, оцениваются их дифференциация по социально-демографическим группам и типам предприятий. Для каждой формы кризисной подстройки проводится как дескриптивный, так и эконометрический анализ. Российский опыт сравнивается с международным (с тем, как отреагировали на коронакризис рынки труда других стран). Показывается, что России, как и другим странам, удалось избежать обвального падения занятости и взрывного роста безработицы в основном благодаря активному использованию двух ключевых инструментов — различных режимов неполной занятости и дистанционной работы. Это позволяет сделать вывод о том, что специфическая российская модель рынка труда вновь подтвердила свою способность эффективно амортизировать даже сильнеешие экономические шоки.

УДК 331.5
ББК 65.24

*Исследование осуществлено в рамках Программы фундаментальных исследований НИУ ВШЭ.

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

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

© Капельюшников Р.И., 2021
© Оформление. Национальный
исследовательский университет
«Высшая школа экономики», 2021

Введение

Экономический кризис, спровоцированный пандемией COVID-19, стал серьезным испытанием для российского рынка труда, во многом изменив его конфигурацию и вызвав к жизни новые механизмы адаптации.

Насколько сильно изменился алгоритм функционирования рынка труда после введения государством жестких карантинных ограничений и мер по социальному дистанцированию? Отличалась ли его реакция от того, как он реагировал на предыдущие экономические кризисы? Какие индикаторы оказались более, а какие менее чувствительными к шокам коронакризиса? Какие группы работников пострадали сильнее, а какие слабее? Насколько поведение российского рынка труда в этих необычных условиях было похоже на то, как повели себя рынки труда других стран? На эти вопросы до сих пор нет развернутых и однозначных ответов. Наш анализ нацелен на то, чтобы попытаться хотя бы частично восполнить существующий здесь пробел.

В предыдущих публикациях мы уже обсуждали данный круг проблем, используя либо макроданные официальной статистики [Капелюшников, 2020], либо микроданные небольших телефонных и интернет-опросов [Гимпельсон, Капелюшников, 2020а; 2020b]. В настоящей работе мы обращаемся к данным регулярных репрезентативных обследований Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения (РМЭЗ ВШЭ), что значительно расширяет возможности анализа и повышает надежность получаемых выводов. Кроме того, раньше в фокусе нашего внимания находились месяцы, на которые пришелся пик коронакризиса, — апрель — май 2020 г. В настоящей работе мы охватываем более широкий временной горизонт, отслеживая изменения на протяжении всего 2020 г.

Как известно, во время предыдущих кризисов российский рынок труда реагировал на спады производства достаточно «нестандартным» образом — не столько сокращением занятости и ростом безработицы, как это обычно происходит в развитых странах, сколько снижением оплаты труда и уменьшением продолжительности рабочего времени [Капелюшников, 2009; Гимпельсон, Капелюшников, 2015]. Иными словами, ценовая и временная подстройка преобладали над количественной. Возможность тем или иным способом сокращать

издержки на труд ослабляла для компаний стимулы к «сбросу» рабочей силы, что способствовало консервации занятости и позволяло избегать взрывного роста безработицы. Так было и во время затяжного трансформационного кризиса 1990-х годов, и во время рецессии 2008–2009 гг., и во время кризиса 2014–2015 гг.

Однако если во всех этих эпизодах российская экономика сталкивалась по преимуществу с шоками со стороны спроса, то в 2020 г. она (как и вся мировая экономика) столкнулась с мощным шоком со стороны предложения, вызванным принудительной остановкой экономической деятельности по инициативе государства. Не произошло ли в этих условиях замещение ценовой и временной подстройки количественной, что означало бы резкое сокращение занятости и сильный всплеск безработицы? Это центральный исследовательский вопрос, который будет интересовать нас в дальнейшем.

Как уже было отмечено, для анализа мы используем микроданные Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения (РМЭЗ ВШЭ) за 2020 г., анкета которого включала обширный блок вопросов, касавшихся изменений в оплате и условиях труда работников за время карантинных ограничений. На этой эмпирической основе удастся получить достаточно полную и непротиворечивую картину того, как российский рынок труда отреагировал на шоки, вызванные пандемией COVID-19. Чтобы увидеть российский опыт в межстрановой перспективе, мы предваряем его анализ кратким обзором основных тенденций, которые в условиях повсеместных локдаунов заявили о себе на рынках труда других стран.

Международный опыт

По происхождению, динамике и последствиям коронавирусный кризис значительно отличался от стандартных спадов производства. Если «обычные» рецессии чаще всего вызываются шоками на стороне спроса, то в основе кризиса 2020–2021 гг. лежали шоки на стороне предложения. В условиях начавшейся пандемии его главными источниками стали, во-первых, добровольные меры предосторожности, которые начали предпринимать индивиды из-за опасений инфицирования, и, во-вторых, масштабные запреты и ограничения на экономическую деятельность, которые в принудительном порядке стали вводить государства. «Схлопывание» деловой активности было

настолько стремительным и глубоким, что заставило даже пересмотреть общепринятое статистическое определение понятия «кризис». Но с этим же оказался связан и предельно короткий срок пребывания экономик на «дне» коронавирусной рецессии. Так, согласно оценкам Национального бюро экономических исследований США, период отрицательных темпов прироста ВВП (кризис в узком смысле слова) продлился всего лишь два месяца [NBER, 2021]. Как только государства приступили к отмене или ослаблению карантинных ограничений, начался энергичный процесс восстановления. Другое дело, что этот процесс оказался крайне прерывистым и растянутым во времени, поскольку каждая следующая волна эпидемии заставляла государства полностью или частично снова прибегать к снятым ранее ограничениям, тормозя возвращение экономик к нормальному режиму функционирования. В результате по состоянию на середину 2021 г. практически нигде ВВП так и не смог вернуться на докризисный уровень. Кроме того, на фоне пандемии все государства начали предпринимать беспрецедентные меры по поддержке доходов населения. Это привело к парадоксальному результату, когда, скажем, при падении ВВП в странах ОЭСР на пике кризиса на 12,4% (в годовом исчислении) реальные располагаемые доходы домохозяйств выросли на 3,9% [OECD, 2021]. (В США и Канаде этот прирост был еще больше — 11% и 12,6% соответственно.)

В таких нестандартных условиях естественно было ожидать нестандартной реакции со стороны рынка труда, что и произошло на практике.

Ключевая характеристика, позволяющая оценивать остроту кризисных процессов на рынке труда, — это динамика безработицы. Для стран — членов ОЭСР ее прирост после начала эпидемии и введения карантинных ограничений составил примерно 1 п.п., что явно не соответствовало глубине произошедшего спада производства и было в несколько раз меньше аналогичного показателя в период Великой рецессии 2008–2009 гг. [OECD, 2021]. С точки зрения динамики безработицы все страны разделились на две неравные группы: если в одной (США, Канада и некоторые другие) она продемонстрировала взрывной рост, то в другой (Западная Европа и большинство остальных стран) ее рост был едва заметным. Так, на пике кризиса в США уровень безработицы подскочил более чем на 10 п.п. (с 3,5 до 14,7%), тогда как в странах — членах ЕС повысился менее чем на 1 п.п. (с 6,5 до 6,7%).

Во многом этот контраст объяснялся разной стратегией борьбы с последствиями коронакризиса, которая была избрана правительствами тех или иных стран [OECD, 2020; Rothwell, 2020]. Существуют два основных канала, по которым государство может оказывать поддержку работникам, чьи услуги в кризисные времена перестают пользоваться спросом. Во-первых, через систему страхования по безработице, выплачивая тем, кто лишился работы, пособия. Во-вторых, через предприятия, предоставляя им средства для оплаты недозанятых работников (переведенных на неполное рабочее время, отправленных в вынужденные отпуска и т.д.), труд которых оказался временно не востребован, — либо полностью, либо частично. И то, и другое означает недоиспользование имеющейся рабочей силы. Но в первом случае связь работника с его рабочим местом прерывается, тогда как во втором — сохраняется. Из-за этого недоиспользование рабочей силы в первой, «жесткой» форме открытой безработицы оказывается обычно сопряжено с большими рисками и потерями, чем ее недоиспользование во второй, «мягкой» форме неполной занятости (хотя, возможно, ценой более медленной реаллокации рабочей силы из менее эффективных в более эффективные секторы экономики).

В коронакризис все страны задействовали оба канала, но в очень разных пропорциях [Rothwell, 2020]. Отсюда — огромная разница в динамике безработицы между такими странами, как США или Канада, с одной стороны, и Германия, Франция, Япония или Южная Корея, с другой. Однако этот контраст не следует преувеличивать. Так, например, в США кризисный прирост безработицы на 80% произошел за счет *временных увольнений* и лишь на 20% за счет *постоянных*. (Во время Великой рецессии 2008–2009 гг. соотношение было в точности обратным.) При временном увольнении связь работника с рабочим местом прерывается не полностью, так как фирма обещает ему, что когда дела пойдут лучше, она призовет его обратно, причем, как показывает опыт, в большинстве случаев именно так и происходит [Katz, Meyer, 1990]. В этом смысле временные увольнения предстают как ближайшие «родственники» вынужденных отпусков. Разница между ними носит скорее юридический, чем экономический характер и, по сути, сводится к тому, через какой из двух каналов получают поддержку временно незанятые работники (через служ-

бы занятости или непосредственно через предприятия). С учетом этого можно утверждать, что практически во всех странах реакция рынков труда на коронакризис шла в основном по линии временной, а не количественной подстройки: продолжительность труда резко сжималась, а безработица (во всяком случае – постоянная) менялась незначительно. Это радикально отличается от ситуации Великой рецессии, когда в подавляющем большинстве стран безработица пошла круто вверх, а продолжительность труда изменилась не слишком сильно (были, конечно, и исключения – такие как, например, Германия, где преобладала временная подстройка).

Другой важной особенностью, отличавшей поведение рынков труда в условиях коронакризиса от их поведения в условиях «стандартных» рецессий, стало достаточно заметное «проседание» показателей участия в рабочей силе. На пике кризиса уровень экономической активности в странах ОЭСР снизился примерно на 3 п.п. [OECD, 2021], что было связано с действием двух основных факторов.

Первый – это перевод школ на онлайн-обучение, в результате чего многие женщины с детьми были вынуждены оставлять работу и переходить в экономическую неактивность из-за необходимости сидеть с детьми дома. Во время «стандартных» рецессий такого обычно не происходит: участие женщин в рабочей силе не только не снижается, но, как правило, возрастает, что служит страховкой доходов домохозяйств от риска резкого падения из-за потерь работы мужчинами [Albanesi, Kim, 2021]. Как показывают межстрановые сравнения, снижение показателей участия в рабочей силе было действительно сильнее в странах, вводивших наиболее жесткие ограничения на деятельность школ [UNESCO, 2021].

Второй фактор – это ослабление поисковой активности на рынке труда [Balgova et al., 2021; Marinescu et al., 2020]. Это опять-таки нехарактерно для «стандартных» рецессий, во время которых она имеет тенденцию, наоборот, усиливаться: реагируя на возросший риск лишиться текущего рабочего места, многие работники в качестве меры подстраховки включают в поиск запасных вариантов. В коронакризис ситуация оказалась иной. Во-первых, существенно возросли издержки поиска, поскольку он повышал вероятность заражения COVID-19 и поскольку из-за карантинных ограничений возможности прямых контактов с потенциальными работодателями

резко сузились. Во-вторых, работники, которых фирмы переводили на неполное время или отправляли в вынужденные отпуска, предпочитали просто пережить, когда можно будет вернуться к нормальному режиму работы, не предпринимая активных усилий по поиску альтернативной занятости¹.

Из-за того, что отток из состава занятых оказался направлен не столько в ряды безработных, сколько в ряды экономически неактивных, безработица выросла гораздо меньше, чем снизилась занятость.

Но главным механизмом адаптации рынков труда к шокам коронакризиса стало не снижение занятости, а резкое сжатие продолжительности рабочего времени. Это было напрямую связано с тем, что, как уже отмечалось, для смягчения последствий коронакризиса повсеместно начали вводиться крупномасштабные программы сохранения рабочих мест, в рамках которых государство приступало к активному субсидированию неполной занятости, компенсируя фирмам (полностью или частично) их издержки по оплате рабочей силы. Отличительная черта таких программ заключается в том, что трудовой контракт остается в силе, даже если работа прекращается полностью (то есть если работник оказывается занят ноль часов). На пике кризиса в странах — членах ОЭСР доля работников, охваченных различными схемами сохранения рабочих мест, достигала 20%, варьируя в отдельных странах от 15 до 35% [Anderton et al., 2020; Rothwell, 2020; OECD, 2021]. По оценкам, масштаб их использования был примерно в 10 раз больше, чем во время Великой рецессии 2008—2009 гг. Однако по мере ослабления карантинных ограничений охват работников такими программами быстро уменьшался, так что в начале 2021 г. в странах ОЭСР он составлял уже только 6%. Как и следовало ожидать, наибольшее распространение схемы сохранения рабочих мест получили в секторах, сильнее всего затронутых вводимыми государством ограничениями. (Так, если во время Великой рецессии на долю промышленности пришлось 80% общего объема государственной поддержки предприятий, то во время коронакризиса только 20%.)

Результатом этого стало то, что при отсутствии спроса на услуги работников, занятых по контрактам на полное время, они переме-

¹ Кроме того, во многих странах службы занятости ослабили критерий поиска работы и при определенных условиях начали регистрировать в качестве безработных лиц, не предпринимавших активных шагов по подысканию новой работы.

щались не столько в безработицу или неактивность, сколько в вынужденную недозанятость, уровень которой на пике коронакризиса вырос вдвое. В худшие месяцы снижение средней продолжительности рабочего времени в странах ОЭСР достигало огромной величины — 15% [OECD, 2021]. По оценкам, произошедшее в них падение общего количества отработанных человекочасов на четыре пятых объяснялось использованием различных режимов неполной занятости и лишь на одну пятую оттоком в незанятость. Активное использование таких режимов привело к парадоксальной ситуации в области оплаты труда, когда средняя *месячная* заработная плата наемных работников упала, но *часовая* заметно возросла.

Отраслевая анатомия коронакризиса также оказалась нетипичной. В условиях «стандартных» рецессий основной удар принимают на себя промышленность и строительство, тогда как сфера услуг страдает значительно меньше. На этот раз все было иначе: в эпицентре потрясений оказалась именно сфера услуг (точнее — ее рыночный сегмент). Если говорить о главных пострадавших, то это были туризм, гостиничный бизнес, общественное питание и культура, где общие потери рабочего времени (как из-за падения занятости, так и из-за переводов на сокращенный график работы) были максимальными, достигая 40–50% от докризисного уровня, и где возвращение к нормальной деятельности сталкивалось с наибольшими препятствиями. Огромные потери понесли также розничная торговля и транспорт, но в них после прохождения «дна» кризиса ситуация стала достаточно быстро выправляться. Более слабую негативную реакцию и более энергичное восстановление нормальной деятельности демонстрировали промышленность, строительство, деловые услуги и операции с недвижимостью. Неплохо защищенным от потерь как в занятости, так и в продолжительности рабочего времени оказалось сельское хозяйство. В двух секторах — ИКТ и финансовой деятельности (которая традиционно находилась в эпицентре «стандартных» кризисов) — ситуация вообще развивалась по позитивному сценарию: переводов на неполное время в них практически не было, а численность занятых, как правило, росла.

С точки зрения потерь как в занятости, так и в продолжительности рабочего времени низкооплачиваемые работники находились в намного худшем положении, чем высокооплачиваемые, обладавшие низким образованием — чем обладатели высокого, молодежь до

25 лет — чем лица более старшего возраста. У уязвимых групп, с одной стороны, была выше концентрация занятости в секторах, по которым локдауны ударили сильнее всего, а с другой — ниже издержки, связанные с увольнениями и наймом, поскольку у них меньше запасы специфического человеческого капитала и их рабочие места менее стабильны и хуже защищаются трудовыми контрактами. Соответственно, именно они оказывались первыми кандидатами как на увольнения, так и на переводы на неполное время. В то же время для мужчин и женщин последствия кризиса были примерно одинаковыми. Хотя концентрация женщин в секторах, больше всего пострадавших от кризиса (розничная торговля, гостиницы и рестораны, личные услуги, культура), намного выше, чем у мужчин, одновременно у них выше концентрация и в секторах, пострадавших от него меньше всего (образование, здравоохранение, госуправление).

Еще одной важнейшей формой адаптации к условиям пандемии стала дистанционная занятость. Ее применение помогло защитить рабочие места миллионов работников, которым в противном случае грозила бы безработица. До начала коронакризиса в странах ЕС примерно 3% всех занятых работали полностью удаленно, тогда как на его пике их доля достигала трети [Anderton et al., 2020; Dingel, Neiman, 2020; Eurofound, 2020]. По аналогичному сценарию развивалась ситуация на рынке труда США [Bick et al., 2021; Galasso, Foucault, 2020]. Позднее по мере ослабления карантинных ограничений дистанционная занятость стала быстро свертываться, хотя и в середине 2021 г. она повсеместно оставалась все еще намного выше докризисных показателей.

Как и можно было бы ожидать, самый высокий уровень дистанционной занятости наблюдался в ИКТ, а самый низкий — в сельском хозяйстве. Среди других отраслей, активно использовавших этот режим работы, можно назвать образование, госуправление, финансовую деятельность и деловые услуги. Интересно отметить, что в секторах, где была возможность переводить работников на дистанционную занятость, схемы сохранения рабочих мест практически не применялись, и наоборот. Высокооплачиваемые работники трудились дистанционно намного чаще, чем низкооплачиваемые, обладатели высокого образования — чем обладатели низкого, представители беловоротничковых профессий — чем представители синевор-

ротничковых, лица среднего и старшего возраста — чем молодежь. Женщины с большей вероятностью переходили на удаленный режим работы, хотя их отрыв от мужчин был не очень значительным.

С точки зрения потерь в занятости и заработках две характеристики рабочих мест имели в условиях пандемии определяющее значение — гибкость (возможность работать онлайн) и плотность личных контактов с коллегами/клиентами [Albanesi, Kim, 2021]. Исходя из этих критериев можно выделить четыре группы профессий: гибкие и высококонтактные (специалисты в области образования и библиотечного дела); гибкие и малоконтактные (руководители, специалисты по компьютерам, инженеры и архитекторы, специалисты в области физических, биологических и социальных наук, юристы, работники, занятые предоставлением социальных и коммунальных услуг, офисные служащие); негибкие и малоконтактные (производственные рабочие, строители, фермеры, транспортные работники, охранники и некоторые другие); негибкие и высококонтактные (работники гостиниц и ресторанов, занятые предоставлением личных услуг и некоторые другие). Сильнее всего от коронакризиса пострадали негибкие высококонтактные профессии, несколько меньшие потери понесли негибкие малоконтактные, еще лучше обстояли дела у гибких высококонтактных, а в наиболее благоприятном положении находились гибкие малоконтактные профессии [Albanesi, Kim, 2021].

Подытоживая, можно сказать, что предотвратить глубокий провал в занятости, который в противном случае был бы, по-видимому, неминуем, позволили два «нестандартных» инструмента — переводы работников, во-первых, на неполное время и, во-вторых, на дистанционный режим деятельности. В следующих разделах мы попытаемся выяснить, насколько реакция российского рынка труда соответствовала этому международному опыту.

Методология и данные

Как уже говорилось, эмпирическую основу нашего анализа составляют микроданные РМЭЗ ВШЭ за 2020 г. Опрос проводился преимущественно в октябре — ноябре, когда пик карантинных ограничений, пришедшийся на апрель — май, был уже пройден. Этим объясняется, почему большинство задававшихся вопросов носили ретроспективный характер, касаясь начальных фаз локдауна. В анкете

выделялось несколько наиболее распространенных форм кризисной подстройки: сокращение заработной платы; отмена/урезание премий; задержки выплат; переводы в режим неполного времени; отпуска за свой счет (без сохранения заработной платы); недозанятость в связи с простоями производства; невыходы на работу по решению работодателей без официального оформления; уход по настоянию работодателей в очередные отпуска; уход по настоянию работодателей на больничные; вынужденная работа сверх обычной («нормальной») продолжительности рабочего времени; переводы на дистанционную занятость. Дополнительно респондентам задавался вопрос о динамике заработной платы на пике карантинных ограничений, где выделялось шесть опций: выросла более чем на 25%; выросла на 5–25%; практически не изменилась; сократилась на 5–25%; сократилась на 26–50%; сократилась более чем на 50%. Это позволяло оценивать не только вероятность, но и глубину падения заработков. Специальный блок вопросов был посвящен дистанционной занятости и ее эффектам. К сожалению, анкета РМЭЗ не включала вопросов о потере респондентами своих рабочих мест на различных фазах кризиса, что лишило нас возможности получать прямые оценки динамики количественной подстройки через сокращение занятости и рост безработицы. Об этом аспекте кризисной адаптации мы могли судить лишь косвенно — по данным о смене респондентами РМЭЗ работы на протяжении 2020 г., сравнивая их с аналогичными данными за предыдущие годы.

Для каждой альтернативной формы подстройки на рынке труда мы оценивали ее масштабы и динамику, а также проводили дескриптивный и эконометрический анализ ее дифференциации по социально-демографическим группам. Исходя из разной природы зависимых переменных использовались регрессионные модели нескольких типов — линейная (с применением МНК), пробит и пуассоновская. Наш набор зависимых переменных включал основные характеристики работников и рабочих мест: пол; возраст; брачный статус; наличие детей; уровень образования; тип населенного пункта; размер предприятия; тип занятости (формальная/неформальная); территориальная (первичная единица отбора), отраслевая и профессиональная принадлежность.

Естественно, различные формы кризисной адаптации могли накладываться и использоваться параллельно, так что одна часть ра-

ботников будет сталкиваться сразу с несколькими негативными изменениями в оплате и условиях труда, тогда как другая не сталкиваться ни с одним. Таблица 1, где представлены парные коэффициенты корреляции между различными формами кризисной подстройки, показывает, что ситуация на российском рынке труда складывалась именно так. Почти все приводимые в ней оценки положительны и статистически высокозначимы, свидетельствуя о том, что столкновение с каким-нибудь одним негативным эффектом повышало вероятность того, что работник сталкивался и со всеми остальными. Особенно сильная связь наблюдалась между различными формами ценовой подстройки: так, у работников, испытавших сокращение заработной платы, намного выше были также вероятности того, что они лишатся премий или им станут задерживать выплаты. Достаточно тесная корреляция прослеживается между показателями зарплатной и временной подстройки: так, переводы на неполное время, отпуска за свой счет и простои на производстве очень часто (что интуитивно вполне ожидаемо) сопровождались снижением заработной платы и/или потерей премий. Связь между различными формами временной подстройки значительно слабее (см. соответствующие оценки в табл. 1). Это предполагает, что зачастую они не столько дополняли, сколько замещали друг друга. Коэффициенты корреляции, полученные для нового механизма адаптации — дистанционной занятости, свидетельствуют о том, что его использование часто сочеталось с использованием более традиционных механизмов (переводы на «удаленку» повышали вероятность потерь как в заработках, так и в рабочем времени).

К проблеме взаимосвязи между различными формами кризисной подстройки можно подойти под иным углом, оценив, какая часть работников сталкивалась с множественными негативными изменениями в оплате и условиях труда. В выборке РМЭЗ примерно каждый пятый работник испытал на себе действие ухудшений какого-либо одного типа, но примерно каждый седьмой — двух и примерно каждый шестой — трех и более. Именно эта последняя группа стала главной жертвой локдаунов. И лишь каждый второй сообщил об отсутствии у него каких-либо ухудшений. Таким образом, бремя кризисного приспособления распределялось между различными группами занятых крайне неравномерно.

Таблица 1. Коэффициенты парной корреляции (Пирсон)
между различными формами кризисной подстройки

	Сниже- ние за- работной платы	Уреза- ние/ отмена премий	Задерж- ки выплат	Непол- ное время	Отпуска за свой счет	Простои	«Сиде- ние» дома	Очеред- ные отпуска	Больнич- ные	Сверх- зая- тость	Дистант
Снижение заработ- ной платы	1	0,54***	0,32***	0,36***	0,39***	0,29***	0,05***	0,12***	0,06***	0,07***	0,04***
Урезание/ отмена премий		1	0,31***	0,26***	0,24***	0,25***	0,09***	0,15***	0,12***	0,08***	0,07***
Задержки выплат			1	0,21***	0,28***	0,16***	0,02*	0,09***	0,02*	0,03*	0,05***
Неполное время				1	0,14***	0,17***	0,09***	0,09***	0,09***	0,02	—0,00
Отпуска за свой счет					1	0,13***	—0,04***	0,13***	—0,02*	0,04***	—0,00
Простои						1	0,02	0,15***	0,00	0,05***	0,02
«Сидение» дома							1	0,06***	0,08***	0,02**	—0,03**
Очеред- ные отпуска								1	0,04***	0,13***	0,05***
Больнич- ные									1	—0,01	0,17***
Сверхза- нятость										1	0,03**
Дистант											1

Источник: Расчеты автора по данным РМЭЗ ВШЭ.

*** $p < 0,01$; ** $p < 0,05$; * $p < 0,10$.

Ценовая подстройка: оплата труда

Масштабы и динамика. С наступлением кризиса значительная часть работников столкнулась с настоящим обвалом в заработках. Среди респондентов РМЭЗ примерно 24% сообщили, что за время локдаунов у них сократилась заработная плата, и около 14%, что они полностью или частично лишились премий и бонусов. Меньший размах получили задержки заработной платы — они затронули лишь 5,5%. За апрель — июнь у 5% опрошенных заработки упали более чем на половину, еще у 5% — менее чем на половину, но более чем на четверть, и, наконец, у 14% — менее чем на четверть. У 73% они продолжали удерживаться на прежнем уровне и лишь у 3% возросли — иными словами, доля экономически выигравших была минимальной. В целом полученные оценки предполагают, что за три первых кризисных месяца средняя заработная плата российских работников (причем номинальная!) упала примерно на 6%.

Если говорить об изменениях во времени, то пик кризиса и, соответственно, наиболее активная подстройка к нему пришлись на апрель — май 2020 г. Уже в июне — июле частота сокращений заработной платы и свертывания премий уменьшилась на треть, а в августе — сентябре еще не треть. В результате осенью 2020 г. от снижения заработков страдали уже лишь 5–6% работников, что не сильно отличается от «нормального» состояния рынка труда.

Дифференциация. Риск потери денежного дохода в неравной степени затронул разные группы работников (табл. 2).

Таблица 2. Характеристики ценовой подстройки

Группы	Доли работников с различными типами ценовой подстройки, %:			Прирост заработной платы, п.п.
	снижение заработной платы	урезание или отмена премий	задержки выплат	
Все	23,5	13,6	5,5	–5,9
Пол				
мужской	24,6	13,1	6,5	–6,2
женский	22,5	14,1	4,7	–5,6

Группы	Доли работников с различными типами ценовой подстройки, %:			Прирост заработной платы, п.п.
	снижение заработной платы	урезание или отмена премий	задержки выплат	
Возраст, лет				
15—24	29,7	16,8	6,5	—8,4
25—34	25,8	14,4	6,1	—6,6
35—44	23,7	14,6	5,8	—5,9
45—54	22,3	12,7	5,5	—5,2
55 и старше	19,3	10,7	4,0	—4,9
Брачный статус				
не в браке	25,8	14,6	6,7	—6,4
в браке	22,6	13,3	5,1	—5,6
Дети до 18 лет				
есть	20,8	12,2	5,0	—5,1
нет	23,8	13,3	5,2	—6,1
Уровень образования				
высшее	23,0	16,2	4,4	—5,7
среднее профессиональное	22,8	12,0	5,4	—5,5
начальное профессиональное	25,1	13,5	7,5	—6,1
полное среднее	24,3	12,3	6,2	—6,7
неполное среднее и ниже	22,3	8,5	5,8	—5,7
Тип населенного пункта				
село	27,2	15,6	5,3	—6,4
ПГТ	25,7	16,2	7,3	—6,4
город	19,2	8,5	3,6	—5,3
областной центр	12,1	6,8	2,7	—2,7
Санкт-Петербург	32,3	19,4	9,3	—10,2
Москва	29,4	15,7	7,9	—8,2
Размер предприятий, чел.				
до 15	32,0	13,3	7,4	—8,7

Группы	Доли работников с различными типами ценовой подстройки, %:			Прирост заработной платы, п.п.
	снижение заработной платы	урезание или отмена премий	задержки выплат	
15–49	21,5	14,0	6,8	–5,0
50–99	20,2	16,7	5,2	–4,5
100–299	20,2	12,5	5,7	–4,5
300 и более	17,6	13,2	3,9	–2,8
Место работы				
не на предприятии	43,8	13,4	6,9	–14,6
на предприятии	21,5	13,7	5,4	–5,0
Профессии				
руководители	23,5	12,8	3,3	–5,5
специалисты высшего уровня квалификации	19,5	15,9	3,4	–4,0
специалисты среднего уровня квалификации	23,0	15,7	5,6	–5,5
работники, занятые подготовкой информации	19,9	13,1	4,8	–4,6
работники сферы обслуживания	27,8	12,9	5,9	–8,4
квалифицированные рабочие	29,2	15,2	8,6	–7,3
операторы	23,8	11,4	5,9	–5,8
неквалифицированные рабочие	18,7	7,4	6,1	–5,1
Отрасли				
сельское и лесное хозяйство	6,2	2,8	1,7	–1,4
добывающая промышленность	19,7	14,7	4,7	–4,3
обрабатывающая промышленность	23,0	16,4	5,6	–4,7
коммунальные услуги	12,4	9,0	3,5	–2,3

Группы	Доли работников с различными типами ценовой подстройки, %:			Прирост заработной платы, п.п.
	снижение заработной платы	урезание или отмена премий	задержки выплат	
строительство	33,5	15,6	10,8	–9,9
транспорт и связь	26,0	15,2	7,4	–6,8
торговля	37,9	17,4	8,9	–11,0
финансы	18,2	15,6	4,8	–4,0
деловые услуги, включая ИКТ	35,9	14,9	6,8	–7,9
наука и культура	23,8	17,2	2,2	–6,6
госуправление	4,8	3,9	0,8	–0,7
образование	16,3	14,2	1,7	–3,5
здравоохранение	16,6	10,4	3,5	–2,2
личные услуги	17,8	13,7	5,5	–4,8
Квинтили по заработной плате				
1 (нижний)	19,1	10,5	4,9	–5,4
2	22,3	13,4	5,7	–5,7
3	26,4	14,5	6,1	–6,5
4	26,7	16,5	6,4	–6,7
5 (верхний)	23,6	14,4	4,6	–5,2

Источник: Расчеты автора по данным РМЭЗ ВШЭ.

Для мужчин и женщин он были примерно одинаков. Что касается возраста, то со всеми формами ценовой подстройки (снижением заработной платы, урезанием премий, задержками выплат) у него наблюдалась монотонная отрицательная связь: в наименее защищенном положении находились молодые (до 25 лет), в наиболее защищенном — пожилые (55 лет и старше). Если у первых вероятность снижения зарплаток приближалась к 30%, то у вторых не достигала даже 20% (по премиям аналогичное соотношение составляло 17% против 11%). Остальные возрастные группы располагались в промежутке между этими полюсами. Одинокие работники чаще, чем семейные, сталкивались со всеми видами негативной ценовой подстройки, хотя по каждой ее отдельной форме различия были

невелики (не более 3 п.п.). В то же время те, у кого были дети, находились в более уязвимом положении, чем те, у кого их не было.

Среди различных образовательных групп не просматривалось ни явных лидеров, ни явных аутсайдеров: негативные зарплатные эффекты примерно в равной степени затрагивали всех. Среди населенных пунктов разного типа можно выделить две зоны наибольшей напряженности. С одной стороны, это села и поселки городского типа, с другой, столицы — Москва и Санкт-Петербург (что, по-видимому, связано с более широким развитием в них сферы услуг). Ситуация в нестоличных городах (включая областные центры) складывалась намного благоприятнее. Так, в первых двух группах со снижением заработной платы столкнулись 26—32% опрошенных, тогда как в последней — только 12—19%. Урезания премий и задержки выплат также встречались в селах и поселках городского типа, равно как и в столицах, заметно чаще, чем в нестоличных городах.

Риск потери в заработках был отрицательно связан с размерами бизнеса: больше всего от последствий локдаунов пострадали самые мелкие предприятия, меньше всего — самые крупные. Так, на предприятиях с численностью персонала до 15 человек снижение заработной платы испытали 32%, тогда как на предприятиях с численностью свыше 300 человек — только 18%. В неформальном секторе случаи снижения заработной платы наблюдались вдвое чаще, чем в неформальном: 44% против 22%. Среди профессиональных групп наиболее глубокое «проседание» оплаты труда наблюдалось у работников торговли и сферы обслуживания, а также у квалифицированных рабочих, тогда как наименее глубокое у неквалифицированных рабочих.

Для различных секторов негативные зарплатные эффекты также варьировали в широких пределах. Наиболее защищенными от последствий коронакризиса оказались две отрасли — сельское хозяйство и госуправление, где доля работников со снизившейся заработной платой не превышала 5—6%. Наиболее мощный удар пришелся по строительству, торговле и деловым услугам: около 40% занятых в них работников сообщили, что в период эпидемии им сократили оплату, и около 10%, что им задерживали выплаты. На этом фоне ситуация в промышленности выглядела намного менее критично: снижение заработной платы — 23%, отсрочка выплат — 5,6%.

Наконец, для низко- и высокооплачиваемых работников риски снижения заработной платы были примерно одинаковыми. Интересно тем не менее отметить, что для работников из первого (нижнего) квинтиля негативные зарплатные эффекты были выражены слабее, чем для работников из всех остальных (более высоких) квинтилей.

В табл. 2 представлены также количественные оценки темпов прироста заработной платы (в процентных пунктах) за первые три кризисные месяца по сравнению с февралем — мартом 2020 г. В целом они рисуют примерно ту же картину. Потери в заработках у мужчин были больше, чем у женщин (хотя не намного); у молодежи — чем у лиц старшего возраста; у одиноких — чем у состоящих в браке; у работников с детьми — чем у работников без детей; у проживавших в Москве и Санкт-Петербурге — чем у сельских жителей и жителей нестоличных городов; у занятых на мелких и средних предприятиях — чем у занятых на крупных предприятиях; у неформальных работников — чем у формальных (примерно в 3 раза!); у работников торговли и сферы обслуживания, а также квалифицированных рабочих — чем у остальных профессиональных групп; у работавших в строительстве, торговле и деловых услугах — чем у работавших в других отраслях (минимальные темпы снижения заработков фиксировались в госуправлении, сельском хозяйстве, коммунальных услугах и здравоохранении).

Эконометрический анализ. В табл. П1 (см. Приложение) представлены результаты оценивания двух регрессионных моделей: во-первых, для вероятности снижения заработной платы (пробит) и для темпа ее снижения на пике кризиса (МНК). (Этот показатель рассчитывался путем перекодирования качественных ответов на вопрос об изменении заработной платы в первые месяцы кризиса в количественные величины). Для обоих вариантов расчета мы получаем схожую картину, подтверждающую выводы из дескриптивного анализа.

Эконометрические оценки показывают, что мужчины действительно значимо чаще, чем женщины, а одинокие значимо чаще, чем состоящие в браке, сталкивались с сокращениями заработной платы (первая модель), хотя заметных различий по темпам снижения заработков (вторая модель) между ними не прослеживалось. Как вероятность сокращения заработной платы, так и темпы ее снижения были максимальными для работников, проживавших в Москве и Санкт-

Петербурге. (Между остальными типами населенных пунктов значимых различий не наблюдалось.)

Чем больше был размер предприятий, тем реже на них снижалась заработная плата и тем меньше по относительной величине были такие снижения, когда они все-таки происходили. В результате в наиболее благоприятном положении находились самые крупные предприятия с численностью персонала свыше 300 человек, а в самом неблагоприятном — микропредприятия с численностью персонала до 15 человек (разрыв между ними по темпам снижения зарплаток приближался к 4,5 п.п.). Работники неформального сектора с большей вероятностью (на 12 п.п.) теряли в доходах, и величина таких потерь также была у них намного больше (на целых 7 п.п.), чем у работников формального сектора. Среди отраслей эпицентром снижения оплаты труда стали торговля, строительство и транспорт. Кроме них с высокими рисками «проседания» зарплаток сталкивались обрабатывающая промышленность, бизнес-услуги, наука и культура, тогда как наибольшую устойчивость к коронавирусному шоку демонстрировало госуправление. Хотя все профессиональные группы примерно с равной вероятностью сталкивались со случаями сокращения заработной платы, с точки зрения ее динамики «антилидерами» выступали специалисты среднего уровня квалификации, работники сферы обслуживания и квалифицированные рабочие. Обнаружить значительные различия в темпах снижения зарплаток для остальных групп не удается.

Временная подстройка: неполная занятость

Масштабы и динамика. Локдауны сломали «нормальный» график труда многим работникам. Одни были вынуждены работать намного меньше, другие — намного больше. Произошло своего рода перераспределение рабочего времени между разными группами, причем отклонения от стандартной продолжительности труда как в сторону уменьшения, так и в сторону увеличения были очень значительными.

Как показывает табл. 3, адаптация по линии сжатия рабочего времени была чрезвычайно активной. Было задействовано множество самых разнообразных инструментов приспособления — как традиционных, так и новых. Так, по данным РМЭЗ, в период карантинных ограничений 12,6% работников были переведены на неполный ра-

бочий день или неполную рабочую неделю, 10,8% отправлены в вынужденные или квазидобровольные отпуска (либо без сохранения оплаты, либо с частичной компенсацией за время простоя) и еще 5% пришлось раньше запланированного брать очередные отпуска. Далеко не во всех случаях сжатие рабочего времени принимало институционализированные формы: у 12% оно было полностью неформальным, когда, продолжая числиться в штате, они не выходили на работу и оставались дома с сохранением оплаты. Еще 1% по настоянию руководства были вынуждены брать больничные. Важно также отметить, что в условиях кризиса неполная занятость выступала, по-видимому, главным источником снижения заработной платы. Так, среди тех, кто сталкивался с теми или иными формами недозанятости, она упала у 52%, тогда как среди тех, кто с ними не сталкивался, только у 11%². Иными словами, случаи сокращения заработков без сокращения продолжительности труда встречались сравнительно редко, хотя и их значение не следует недооценивать.

Суммарный срок пребывания среднестатистического работника в состоянии вынужденной недозанятости составлял восемь недель, то есть в среднем в течение примерно двух месяцев каждый такой работник либо совсем не появлялся на своем рабочем месте, либо находился на нем меньше обычного. На протяжении кризисного периода продолжительность различных ее видов (будь то работа по сокращенному графику, отпуска за свой счет, простои или официально не оформленные невыходы на работу) оставалась постоянной, составляя в каждом отдельном случае порядка трех недель.

На пике кризиса в апреле — мае 2020 г. отдельными видами недозанятости были охвачены от 3 до 11% всех работающих, в июне — июле — уже от 1 до 5%, а в августе — сентябре и того меньше — от 0,5 до 2% (рис. 1). Иными словами, рассасывание неполной занятости шло достаточно быстрыми темпами, так что к концу года ситуация почти нормализовалась.

Дифференциация. Всплеск неполной занятости, спровоцированный коронавирусом шоком, сильно варьировал по различным социально-демографическим группам (табл. 3).

² По некоторым формам неполной занятости показатели были еще выше. Среди тех, кто переводился на сокращенный график работы, заработная плата снизилась у 64%, среди тех, кто сталкивался с простоями производства, у 83%, а среди тех, кому приходилось брать отпуск за свой счет, у 85%.

Таблица 3. Характеристики временной подстройки

Группы	Доли работников с различными типами временной подстройки, %:						Интенсивность занятости, баллов
	неполное время	отпуска за свой счет	простои	«сидение» дома	очередные отпуска	больничные	сверхзанятость
Все	12,6	6,7	4,1	11,9	5,0	0,8	6,8
Пол							
мужской	12,2	7,0	4,2	9,6	4,6	0,5	5,2
женский	12,9	6,3	4,0	13,9	5,5	1,1	8,1
Возраст, лет							
15–24	13,9	8,9	4,5	8,7	3,7	0,5	6,2
25–34	12,0	7,9	5,3	11,8	5,4	0,4	6,9
35–44	14,2	6,4	3,7	11,2	5,0	0,5	6,5
45–54	11,9	6,1	3,0	11,3	5,5	0,6	8,0
55 и старше	10,9	5,3	4,2	15,2	4,3	2,2	5,5
Брачный статус							
не в браке	12,7	7,8	4,4	11,9	5,5	1,4	8,0
в браке	12,6	6,2	3,9	11,9	4,9	0,6	6,2
Дети до 18 лет							
нет	11,9	5,6	3,8	13,3	4,5	1,4	6,7
есть	13,4	6,6	3,9	11,6	4,8	0,3	6,4
Уровень образования							
высшее	13,7	5,5	4,0	13,3	4,9	0,8	8,8
среднее профессиональное	12,4	6,9	3,8	12,7	6,2	0,8	7,4

Группы	Доли работников с различными типами временной подстройки, %:						Интенсивность занятости, баллов
	неполное время	отпуска за свой счет	простои	«сидение» дома	очередные отпуска	больничные	сверхзанятость
начальное профессиональное	13,1	7,7	5,1	11,5	5,4	0,7	5,5
полное среднее	10,3	8,1	4,1	9,3	4,2	1,2	3,8
неполное среднее и ниже	10,4	6,7	2,2	6,3	2,6	0,2	3,0
Тип населенного пункта							
село	13,5	7,5	5,0	11,6	7,2	1,1	7,1
ПГТ	16,0	7,4	4,4	13,1	4,7	0,5	6,9
город	8,7	4,8	3,8	10,9	2,6	0,6	5,3
областной центр	6,9	2,9	2,1	10,7	2,2	0,5	4,6
Санкт-Петербург	18,4	15,4	5,8	11,1	5,0	1,4	7,6
Москва	11,8	7,5	3,4	12,7	6,7	0,9	11,8
Размер предприятия, чел.							
до 15	15,9	12,0	4,6	10,3	5,1	0,4	4,4
15–49	12,3	7,0	5,2	15,2	7,4	0,5	7,0
50–99	13,8	7,0	3,8	14,0	6,6	1,4	9,4
100–299	12,7	6,0	4,3	12,1	5,6	0,8	9,3
300 и более	10,2	3,8	3,6	11,9	4,0	0,8	7,1
Место работы							
не на предприятии	15,6	8,6	2,8	5,4	2,3	1,4	4,0
на предприятии	12,3	6,5	4,2	12,5	5,3	0,7	7,0

Группы	Доли работников с различными типами временной подстройки, %:						Интенсивность занятости, баллов
	неполное время	отпуска за свой счет	простои	«сидение» дома	очередные отпуска	больничные	сверхзанятость
Профессии							
руководители	15,2	4,2	1,3	8,3	2,2	0,4	10,3
специалисты высшего уровня квалификации	12,7	3,7	3,4	18,8	6,2	1,3	11,6
специалисты среднего уровня квалификации	13,4	7,7	4,6	11,0	5,3	0,9	8,8
работники, занятые подготовкой информации	11,8	4,8	2,9	11,1	3,8	0,7	4,3
работники сферы обслуживания	10,9	9,7	4,4	10,1	4,5	0,5	4,0
квалифицированные рабочие	15,3	9,1	6,5	11,0	7,7	0,5	3,8
операторы	11,0	5,2	3,7	8,3	3,0	0,4	4,8
неквалифицированные рабочие	11,3	5,9	3,4	13,4	5,1	1,2	3,0
Отрасли							
сельское и лесное хозяйство	2,1	0,3	1,0	3,8	2,4	1,0	2,1
добывающая промышленность	8,7	5,2	5,2	12,2	5,2	0,6	8,1
обрабатывающая промышленность	13,1	7,4	5,4	16,3	5,5	1,4	5,4
коммунальные услуги	10,8	4,2	3,3	10,8	5,2	0,7	3,8

Группы	Доли работников с различными типами временной подстройки, %:						Интенсивность занятости, баллов
	неполное время	отпуска за свой счет	простои	«сидение» дома	очередные отпуска	больничные	сверхзанятость
строительство	14,9	11,3	6,1	8,8	6,1	0,0	4,7
транспорт и связь	14,7	5,8	4,1	4,2	2,9	0,9	5,1
торговля	16,7	11,8	5,2	9,0	5,2	0,4	4,7
финансы	15,0	3,2	3,2	16,0	6,4	1,1	7,5
деловые услуги, включая ИКТ	12,7	6,8	3,2	7,7	3,6	0,5	9,5
научная и культурная деятельность	19,2	4,4	4,3	33,9	2,7	2,7	6,5
госуправление	5,7	1,2	1,0	7,0	3,5	0,2	5,0
образование	13,4	4,2	3,8	26,5	7,4	0,9	12,5
здравоохранение	6,4	4,0	2,4	5,3	5,3	1,4	15,9
личностные услуги	11,0	1,4	0,0	19,2	6,8	0,0	1,4
Квинтили по заработной плате							
1 (нижний)	11,1	7,1	3,4	13,8	6,8	1,6	2,7
2	12,2	7,1	4,4	13,4	5,3	0,8	5,4
3	14,1	6,9	4,7	12,0	5,4	0,6	6,3
4	14,3	7,8	4,3	11,5	4,9	0,4	8,6
5 (верхний)	11,5	5,3	3,8	9,7	3,4	0,6	11,1

Источник: Расчеты автора по данным РМЭЗ ВШЭ.

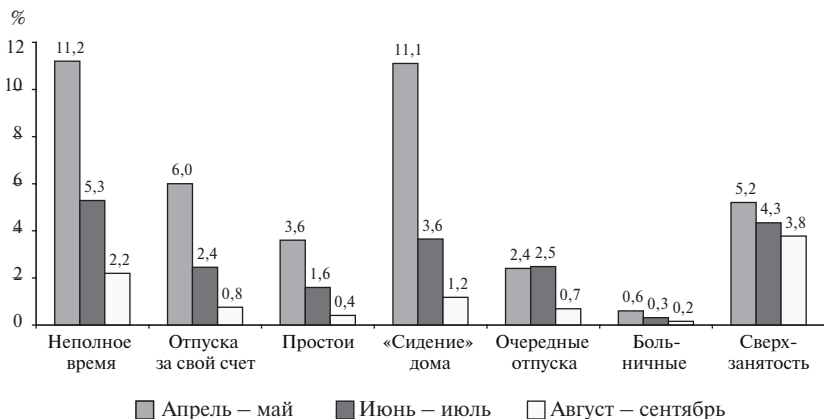


Рис. 1. Динамика охвата различными типами временной подстройки, 2020 г.

Источник: Расчеты автора па данным РМЭЗ ВШЭ.

Если говорить о гендерной асимметрии, то в наиболее резкой форме она наблюдалась по невыходам на работу без официального оформления: среди женщин такой тип недозанятости встречался примерно в 1,5 раза чаще, чем среди мужчин. Вместе с тем как женщины, так и мужчины с примерно равной частотой переводились на неполное рабочее время и отправлялись в вынужденные отпуска. У более молодых работников заметно выше, чем у более пожилых, были вероятности и переводов на неполное рабочее время, и отправки в неоплачиваемые отпуска, и недоработок из-за простоев производства. В противоположность этому абсолютным лидером по невыходам на работу без официального оформления выступала самая старшая группа 55+: по данному показателю она почти вдвое превосходила самую младшую 15–24 (15,2% против 8,7%).

Образование выступало слабодифференцирующим фактором. Единственное исключение — отсутствие на работе без официального оформления, вероятность которого монотонно возрастала по мере повышения уровня образования. Если среди окончивших вузы в таком режиме находились 13%, то среди не пошедших дальше неполной средней школы только 6%. Среди населенных пунктов разного типа выделялись те же две проблемные зоны: во-первых, села и поселки городского типа и, во-вторых, Москва и Санкт-Петербург.

Живущие в них работники чаще, чем работники, живущие в нестоличных городах, сталкивались и с переводами на неполное рабочее время, и с вынужденными и квазидобровольными отпусками, и с недозанятостью из-за простоев, и с невыходами на работу без официального оформления.

Крупные предприятия значительно реже, чем малые или средние, прибегали к любым формам неполной занятости. Так, по мере возрастания их размеров практически монотонно уменьшались вероятности и переводов на сокращенный график работы, и отпусков за свой счет, и недозанятости из-за простоев. По-видимому, у самых крупных компаний кризисное падение объемов выпуска было значительно меньше, что делало для них потребность во временной подстройке не такой острой. Для формальных и неформальных работников ситуация была смешанной, хотя в целом первые страдали от недозанятости все же чаще, чем вторые. Среди профессиональных групп наиболее высокие показатели неполной занятости демонстрировали, во-первых, квалифицированные рабочие и, во-вторых, работники торговли и сферы обслуживания. Особый случай — отсутствие на работе без официального оформления, где лидировали специалисты высшего уровня квалификации: с показателем около 20% они примерно вдвое превосходили все остальные группы.

Что касается отраслевой дифференциации, то переводы на сокращенный график чаще всего практиковались в науке и культуре (19%), а также торговле (17%). Строительство и торговля лидировали по частоте предоставления отпусков за свой счет и недозанятости из-за простоев (помимо них такие инструменты временной подстройки активно использовались в добывающей и обрабатывающей промышленности). Невыходы на работу без официального оформления пользовались наибольшей популярностью в науке и культуре (где дома сидел каждый третий!), образовании (каждый четвертый) и личных услугах (каждый пятый). В отличие от этого в сельском хозяйстве, а также в госуправлении различные типы неполной занятости почти не встречались.

Низкооплачиваемые работники сталкивались с различными формами неполной занятости намного чаще, чем высокооплачиваемые. Например, в нижнем дециле по заработной плате вероятность «сидения» дома без официального оформления составляла 14% против

10% в верхнем, вероятность отправки в незапланированный отпуск — 7% против 3%, вероятность принудительного ухода на больничный — 1,6% против 0,6%.

Интегральным показателем распространенности неполной занятости может служить индекс ее суммарного риска (теоретически он может принимать значения от 0 до 6 баллов). Соответствующие оценки представлены в последней колонке табл. 2. Из них видно, что у женщин суммарные потери рабочего времени были больше, чем у мужчин; у одиноких — чем у состоявших в браке; у более образованных — чем у менее образованных; у столичных и сельских жителей — чем у жителей нестоличных городов; у занятых на малых и средних предприятиях — чем у занятых на крупных предприятиях; у формальных работников — чем у неформальных; у специалистов и квалифицированных рабочих — чем у руководителей и полуквалифицированных рабочих; у работавших в обрабатывающей промышленности, строительстве и торговле, а также в образовании, науке и культуре — чем у работавших в сельском хозяйстве, госуправлении и здравоохранении; у низкооплачиваемых работников — чем у высокооплачиваемых.

Однако при интерпретации этих результатов не следует забывать, что в условиях эпидемии «проигрыш» с точки зрения нормальной продолжительности рабочего времени означал «выигрыш» с точки зрения сохранения здоровья, поскольку резкое снижение частоты и интенсивности рабочих контактов служило важнейшим фактором, уменьшавшим риск заражения COVID-19. В этом смысле возможность длительное время не появляться на работе, которая имела у женщин, лиц с высшим образованием, столичных жителей, представителей беловоротничковых профессий, работников образования, науки и культуры, ставила их в более выгодное положение по сравнению с мужчинами, лицами с невысоким и низким образованием, нестоличными жителями, представителями синеворотничковых профессий, работниками госуправления и здравоохранения.

Эконометрический анализ. Для временной подстройки мы также оценивали две альтернативные регрессионные модели с разными зависимыми переменными. В первом случае брался индекс суммарного риска неполной занятости (сумма ответов «да» на вопросы о различных формах недозанятости, принимавшая значения от 0 до 6), для

которого мы оценивали регрессию Пуассона. Во втором — показатель общей длительности пребывания в режиме неполной занятости (количество недель), для которого использовался простой МНК. Результаты представлены в Приложении в табл. П1.

Суммарный риск неполной занятости был значимо ниже для лиц, состоящих в браке. Заметной вариации по гендеру, возрасту и уровню образования, как ни странно, не наблюдалось (единственное исключение — индивиды, не пошедшие дальше неполной средней школы, которые страдали от недозанятости заметно чаще). В нестоличных городах риск оказаться неполностью занятым был ниже, а в столичных выше, чем в базовой группе (село), хотя не во всех случаях эффекты оказываются статистически значимыми. На средних и крупных предприятиях различные формы недозанятости имели намного меньшее распространение, чем на мелких. Работники неформального сектора сталкивались с ними существенно реже, чем формального. Таким образом, самыми высокими риски сокращения продолжительности труда были у занятых на микропредприятиях.

Все отрасли, за исключением транспорта, госуправления, здравоохранения и личных услуг, прибегали к неполной занятости намного чаще, чем сельское хозяйство (базовая категория). Лидировали наука и культура, где показатель суммарного риска недозанятости более чем на целый балл превышал аналогичный показатель в сельском хозяйстве; следом за ними шли образование и обрабатывающая промышленность. Среди профессиональных групп реже всего с различными формами сжатия рабочего времени сталкивались руководители (что едва ли удивительно), а чаще всего — квалифицированные рабочие.

Если говорить о длительности пребывания в состоянии неполной занятости, то здесь безусловным лидером выступала младшая группа 15–24 года: в среднем ее представители «застревали» в этом режиме на 5 недель дольше, чем представители всех остальных возрастных групп. Более продолжительное погружение в неполную занятость, было, по-видимому, характерно и для обладателей вузовских дипломов (хотя коэффициент регрессии для них статистически незначим). Относительно быстрее из нее выбирались работники нестоличных, а относительно медленнее (на две-три недели) — столичных городов. Работники неформального сектора оставались недозанятыми дольше, чем формального, хотя разрыв между ними был не слишком ве-

лик — примерно одна неделя. Хуже всего обстояли дела в науке и культуре (+6 недель по сравнению с базовой группой «сельское хозяйство»), а также в образовании (+3 недели). На достаточно продолжительный срок недозанятость растягивалась также в деловых и личных услугах, а самой короткой она была в госуправлении и здравоохранении. Среди профессиональных групп абсолютными лидерами по продолжительности неполной занятости выступали специалисты высшего уровня квалификации: у всех остальных профессиональных групп она была в среднем на две-три недели короче, чем у них.

Вынужденная сверхзанятость

Масштабы и динамика. Несмотря на широкое распространение неполной занятости, около 7% респондентов РМЭЗ были вынуждены работать дольше, чем в докарантинный период (табл. 3). Их доля была максимальной на пике кризиса в апреле — мае 2020 г., но уже в августе — сентябре упала ниже отметки 4% (рис. 1). Несколько неожиданно, но среди тех, кто трудился сверхурочно, вероятность снижения заработной платы была примерно в 1,5 раза выше, чем среди тех, кто с этим не сталкивался: 29% против 20%. Иными словами, отклонения от «нормальной» продолжительности труда как в меньшую, так и в большую сторону были фактором, повышавшим риск потерь в заработках.

Дифференциация. Кто в период локдауна сильнее всего пострадал от увеличения продолжительности труда — от того, что по контрасту с недозанятостью можно было бы назвать вынужденной сверхзанятостью? Как показывает табл. 3, женщины сталкивались с ней примерно в 1,5 раза чаще, чем мужчины. У пожилых необходимость трудиться сверхурочно возникала ожидаемо реже, чем у молодежи или у лиц среднего возраста. Если среди обладателей дипломов вузов и ссузов увеличение продолжительности рабочего времени сверх «нормального» наблюдалось у 7–9%, то среди обладателей полного и неполного среднего образования лишь у 3–4%. Максимальный охват сверхзанятостью фиксировался в Москве, где работники в 1,5–2 раза чаще, чем где-либо еще, оказывались вынуждены трудиться дольше обычного (12% против 5–7%).

Минимальный уровень сверхзанятости был характерен для микропредприятий с численностью занятых менее 15 человек – 4,4%, тогда как на более крупных предприятиях он был в 1,5–2 раза выше. Еще ниже (4%) он был среди занятых в неформальном секторе. Представители беловоротничковых профессий (особенно руководители и специалисты высшего уровня квалификации) сталкивались с необходимостью трудиться дольше обычного в 2–3 раза чаще, чем представители синеворотничковых профессий. Среди отраслей лидером по переработкам вполне предсказуемо выступали здравоохранение (в нем дольше обычного трудился каждый шестой), а также образование и деловые услуги. Парадоксально, но крайне низкая доля «перерабатывающих» работников наблюдалась в госуправлении, что для условий кризиса выглядит достаточно неожиданно. Наконец, работники из верхнего дециля по заработной плате трудились сверхурочно в 4 раза (!) чаще, чем из нижнего: 11% против 2,7%.

Эконометрический анализ. Вероятность сверхзанятости крайне слабо зависела от индивидуальных характеристик работников, чего нельзя сказать о характеристиках их рабочих мест (табл. П1). Как и в случае неполной занятости, среди населенных пунктов разного типа абсолютными лидерами по сверхзанятости выступали Москва и Санкт-Петербург: у проживавших там работников вероятность столкнуться с ней была примерно на 10 п.п. выше, чем у базовой группы (село). У занятых на крупных предприятиях риск переработок был значимо выше, чем у занятых на предприятиях меньшего размера (на 3 п.п.). Среди отраслей главными очагами вынужденной сверхзанятости являлись образование и здравоохранение, а среди профессиональных групп с ней относительно чаще приходилось иметь дело руководителям и специалистам высшего уровня квалификации.

Новый механизм: дистанционная занятость

Масштабы и динамика. Новым, ранее не применявшимся способом адаптации, получившим широкое распространения в условиях коронакризиса, стали переводы на дистанционную занятость. По данным РМЭЗ, во время локдаунов ею оказались охвачены примерно 15% всех работников. В результате вероятность ликвидации рабочих мест была наименьшей для тех из них, где трудовые функции могли осуществляться онлайн.

В динамике картина выглядела так: в докризисный период доля работавших дистанционно была мизерной, не превышая 1%; на пике кризиса — в апреле — мае 2000 г. — произошел резкий скачок до отметки 15–16%; однако уже в июне — июле она упала вдвое до примерно 7%, а к концу года вообще опустилась до малозначимых 3%. Естественно полагать, что в течение 2021 г. процесс постепенного свертывания удаленной занятости должен был продолжиться, что могло вплотную приблизить ее к докризисным показателям.

Стремительное распространение работы онлайн побудило многих наблюдателей прогнозировать наступление нового постковидного рынка труда, на котором она станет чуть ли не доминирующей формой занятости. Однако данные РМЭЗ показывают, что эта популярная точка зрения не имеет достаточных эмпирических оснований. Даже если процесс постепенного свертывания дистанционного режима остановится на точке 3%, это совсем не та величина, исходя из которого можно было бы говорить о радикальной структурной перестройке российской занятости.

Интересно отметить, что перевод на дистант заметно повышал риск потерь в заработках и продолжительности рабочего времени. Среди трудившихся онлайн доля пострадавших от снижения заработной платы достигала 30%, тогда как среди трудившихся офлайн не превышала 22%. Среди первых переводы на неполное время затронули почти 20%, тогда как среди вторых чуть более 10%. Похожим было соотношение для «сидения» дома без официального оформления: 18% против 11%. Эти результаты служат дополнительным подтверждением тесной взаимосвязи, существовавшей между альтернативными инструментами кризисной подстройки.

Дифференциация. Дистант — одна из немногих форм кризисной адаптации, где просматривается отчетливый гендерный разрыв: если среди женщин в таком режиме трудились 20%, то среди мужчин — только 9% (табл. 4). Скорее всего, это связано со скошенностью структуры женской занятости в пользу беловоротничковых профессий, где возможности для «удаленки» значительно шире. Молодые работники работали дистанционно примерно в 1,5 раза чаще, чем работники старших возрастов. У одиноких индивидов шансы трудиться онлайн были выше, чем у семейных, а у индивидов с детьми — выше, чем у индивидов без детей.

Таблица 4. Характеристики дистанционной занятости, %*

Группы	Доля	Трудовая нагрузка			Эффективность			Предпочтительный режим работы		
		+	=	-	+	=	-	обычный	смешанный	удаленный
Все	14,7	35,5	50,7	13,8	11,8	56,6	31,6	83,5	12,8	3,6
Пол										
мужской	8,5	29,0	51,4	19,6	10,9	53,8	35,3	88,1	9,3	2,5
женский	20,3	37,9	50,4	11,7	12,1	57,7	30,2	79,4	16,0	4,6
Возраст, лет										
15–24	15,1	28,8	57,7	13,5	17,3	57,7	25,0	75,5	17,9	6,6
25–34	17,6	33,6	51,2	15,3	13,4	56,4	30,2	78,4	16,3	5,3
35–44	15,1	32,1	54,9	13,0	11,8	60,1	28,2	83,4	13,0	3,6
45–54	13,3	43,5	44,9	11,6	10,4	51,9	37,7	88,0	9,9	2,1
55 и старше	11,8	37,8	45,7	16,5	8,1	56,1	35,8	87,9	9,7	2,3
Брачный статус										
не в браке	16,2	37,0	50,3	12,7	15,4	55,4	29,2	80,9	15,3	3,8
в браке	14,2	34,8	50,9	14,3	10,2	57,3	32,5	84,5	11,9	3,6
Дети до 18 лет										
нет	12,1	40,5	44,8	14,7	10,7	52,8	36,5	88,2	9,3	2,5
есть	15,2	33,0	52,7	14,3	10,6	58,6	30,8	82,9	13,4	3,7

Группы	Доля	Трудовая нагрузка			Эффективность			Предпочтительный режим работы		
		+	=	-	+	=	-	обычный	смешанный	удаленный
Уровень образования										
высшее	30,4	38,0	50,1	11,9	12,0	57,0	31,1	74,4	20,3	5,3
среднее профессиональное	8,6	34,3	51,4	14,3	11,5	58,3	30,2	87,6	10,1	2,3
начальное профессиональное	3,6	18,8	8,3	64,6	6,1	55,1	38,8	91,5	6,1	2,4
полное среднее	5,0	28,6	61,9	9,5	19,0	52,4	28,6	87,2	9,6	3,2
неполное среднее и ниже	2,9	0,0	0,0	0,0	11,7	56,4	31,9	89,6	7,5	2,9
Тип населенного пункта										
село	14,4	32,3	57,5	10,2	10,2	59,6	30,2	80,2	15,8	4,0
ПГТ	13,9	41,2	44,1	14,7	10,1	48,7	41,2	88,2	9,4	2,4
город	14,6	36,9	38,5	24,6	15,4	52,3	32,3	85,9	8,7	5,4
областной центр	9,5	33,1	52,2	14,7	13,8	62,3	23,8	91,0	6,8	2,2
Санкт-Петербург	19,0	27,9	53,5	18,6	2,3	65,1	32,6	78,0	15,5	6,4
Москва	31,9	36,0	50,6	13,4	17,3	58,6	24,1	60,8	31,5	7,7
Размер предприятия, чел.										
до 15	13,3	26,5	56,5	17,0	11,0	56,2	32,9	82,8	12,3	4,9
15–49	20,1	37,3	49,2	13,5	12,5	53,6	33,9	81,7	15,0	3,3
50–99	24,3	46,8	43,5	9,7	12,2	51,4	36,5	81,8	14,5	3,7
100–299	18,4	36,8	57,1	6,0	10,5	64,7	24,8	80,1	16,2	3,7
300 и более	11,3	33,0	51,7	15,3	12,2	58,4	29,4	86,2	10,9	2,9

Группы	Доля	Трудовая нагрузка			Эффективность			Предпочтительный режим работы			
		+	=	-	+	=	-	обычный	смешанный	удаленный	
Место работы											
не на предприятии	7,6	27,5	37,5	35,0	10,0	57,5	32,5	83,0	12,3	4,7	
на предприятии	15,4	35,8	51,2	12,9	11,9	56,6	31,5	83,6	12,9	3,5	
Профессии											
руководители	23,2	41,0	45,0	14,0	8,0	59,0	33,0	77,6	19,2	3,2	
специалисты высшего уровня квалификации	45,3	40,5	47,7	11,8	13,9	52,6	33,5	72,9	20,8	6,3	
специалисты среднего уровня квалификации	17,4	29,0	58,8	12,2	11,0	64,1	24,9	78,5	16,4	5,1	
работники, занятые подготовкой информации	13,7	13,2	67,9	18,9	0,0	77,4	22,6	77,0	18,1	4,9	
работники сферы обслуживания	3,2	35,9	35,9	28,2	23,1	35,9	41,0	87,3	10,1	2,6	
квалифицированные рабочие	2,2	15,8	47,4	36,8	0,0	52,6	47,4	92,5	6,1	1,4	
операторы	0,4	33,3	0,0	66,7	0,0	25,0	75,0	95,0	3,8	1,2	
неквалифицированные рабочие	1,0	0,0	60,0	40,0	0,0	40,0	60,0	90,7	7,0	2,4	
Отрасли											
сельское и лесное хозяйство	2,4	28,6	71,4	0,0	14,3	57,1	28,6	91,6	6,2	2,2	
добывающая промышленность	12,1	42,9	42,9	14,3	10,0	55,0	35,0	85,8	10,1	4,1	
обрабатывающая промышленность	5,4	30,0	52,0	18,0	8,2	69,4	22,4	89,6	8,5	1,8	

Группы	Доля	Трудовая нагрузка			Эффективность			Предпочтительный режим работы			
		+	=	–	+	=	–	обычный	смешанный	удаленный	
коммунальные услуги	11,5	29,2	54,2	16,7	14,6	64,6	20,8	83,5	13,9	2,6	
строительство	10,4	32,7	51,0	16,3	6,1	55,1	38,8	87,6	11,2	1,2	
транспорт и связь	8,3	23,6	61,8	14,5	7,4	63,0	29,6	86,2	10,6	3,1	
торговля	11,5	30,9	56,4	12,7	15,0	58,1	26,9	80,8	14,5	4,7	
финансы	30,9	38,9	55,6	5,6	14,8	70,4	14,8	65,0	27,3	7,7	
деловые услуги, включая икт	31,7	25,4	60,3	14,3	11,3	58,1	30,6	61,5	24,8	13,8	
наука и культура	39,7	19,4	62,7	17,9	9,1	60,6	30,3	73,4	20,1	6,5	
госуправление	8,3	21,3	66,0	12,8	6,4	74,5	19,1	86,6	11,0	2,4	
образование	44,5	49,7	37,9	12,4	12,4	46,7	40,9	83,3	13,3	3,5	
здравоохранение	4,7	13,6	59,1	27,3	9,1	54,5	36,4	86,6	11,4	2,1	
личные услуги	11,0	14,3	42,9	42,9	14,3	42,9	42,9	80,0	12,9	7,1	
Квинтили по заработной плате											
1 (нижний)	7,9	52,5	28,7	18,8	53,5	11,9	34,7	88,1	9,3	2,5	
2	12,9	48,0	37,6	14,5	48,5	9,5	42,0	87,9	9,1	3,0	
3	14,7	50,7	33,0	16,3	59,2	7,8	33,0	84,0	13,0	3,0	
4	15,4	49,4	40,4	10,1	55,2	13,4	31,4	82,8	13,7	3,5	
5 (верхний)	22,4	51,8	35,1	13,0	58,4	15,8	25,8	77,1	17,7	5,2	

Источник: Расчеты автора по данным РМЭЗ ВШЭ.

Не вызывает удивления, что вероятность дистанта была максимальной у обладателей вузовских дипломов: среди них в таком режиме работали свыше 30%, тогда как среди тех, кто не пошел дальше неполной средней школы, менее 3%. С известным преувеличением можно сказать, что сфера дистанционной занятости оказалась почти полностью монополизирована работниками с высшим образованием. Среди населенных пунктов разного типа абсолютным лидером выступала Москва, где онлайн трудился каждый третий (!). Даже в Санкт-Петербурге доля работавших в удаленном режиме была ниже 20%, а в остальных населенных пунктах не дотягивала даже до 15%.

Наибольшей популярностью дистанционная занятость пользовалась среди предприятий среднего размера: и на самых мелких и на самых крупных охват ею был примерно вдвое меньше (18–24% против 11–13%). В формальном секторе она встречалась вдвое чаще, чем в неформальном. Как и следовало ожидать, среди профессиональных групп впереди, причем с огромным отрывом, находились специалисты высшего уровня квалификации: доля занятых онлайн приближалась у них к 50% (!). За ними шли представители других беловоротничковых профессий: руководители – 23%, специалисты среднего уровня квалификации – 17%, конторские служащие – 14%. В отличие от этого среди представителей синеворотничковых профессий на удаленный режим переводились не более 0,5–3%.

Вполне ожидаемо, что наиболее активное использование дистанта наблюдалось в образовании, где на «удаленку» переводился почти каждый второй работник, а также в науке и культуре (40%), деловых услугах, включая ИКТ (32%), и финансовой деятельности (31%). В обрабатывающей промышленности дистанционная занятость охватывала около 6%, а в сельском хозяйстве и того меньше – чуть более 2%. Этот контраст служит еще одним напоминанием неравного положения, в котором в условиях коронакризиса оказались работники умственного и физического труда. Огромный разрыв наблюдался также между низко- и высокооплачиваемыми работниками: среди первых (нижний дециль) дистанционно трудились только 8%, тогда как среди вторых (верхний дециль) свыше 22%.

Выгоды и издержки. Общеизвестно, что дистанционная занятость обладает как значительными плюсами, так и серьезными минусами. Существуют рациональные аргументы как в пользу того, что она может повышать производительность труда и субъективное бла-

госостояние работников, так и в пользу того, что она может их понижать. Как следствие, ее «чистый» эффект априори не очевиден и определить его можно только эмпирически.

По мнению респондентов РМЭЗ, главный выигрыш, связанный с работой онлайн, заключается в том, что она позволяет экономить время и средства на дорогу: об этом упомянули около 90% всех трудившихся в таком режиме (табл. 5). Другие важнейшие преимущества: возможность более гибкого использования рабочего времени — 69%; более комфортные условия труда — 64%; большая самостоятельность и независимость в работе — 60%. Однако недостатки дистанционной занятости могут перевешивать ее достоинства. Первое место среди них по субъективному восприятию респондентов РМЭЗ занимало отсутствие возможности прямого общения с коллегами, о чем сообщили 77% всех, кто имел опыт удаленной работы. Другие негативные последствия были связаны с нарушениями баланса между производственной деятельностью и семейной жизнью: невозможность из-за семьи и быта сконцентрироваться на работе — 67%; возникновение помех для нормальной семейной жизни — 66%; превращение работы из-за отсутствия четко структурированного режима в практически бесконечную — 57%; необходимость все время думать о работе — 56%; резкое увеличение трудовой нагрузки — 42%.

С известной долей условности можно утверждать, что по сути дистанционная занятость означает возврат к доиндустриальной эпохе, когда трудовая активность и семейная жизнь не были институционально (и пространственно!) отделены друг от друга. Их выделение в автономные сферы жизнедеятельности было неслучайным и обуславливалось как технологическими, так и экономическими факторами, став одним из важнейших источников роста производительности. Данные РМЭЗ наглядно демонстрируют, что пространственное совмещение этих сфер действительно может, во-первых, отрицательно влиять на экономическую эффективность и, во-вторых, порождать сильный психологический дискомфорт.

В этом контексте вопрос о «чистом» эффекте дистанционной занятости (выгоды минус издержки) приобретает принципиальное значение: каков он для большей части работников — положительный или отрицательный? Представление об этом дают ответы респондентов РМЭЗ на три взаимосвязанных вопроса: во-первых, о том, как при переходе на этот режим менялась их трудовая нагрузка; во-вторых,

о том, что при этом происходило с эффективностью их труда; и в-третьих, какой режим работы они бы предпочли, будь у них возможность выбора.

Таблица 5. Выгоды и издержки дистанционной занятости: доли работников с опытом удаленной работы, согласившихся со следующими утверждениями, %

Выгоды дистанционной занятости		Издержки дистанционной занятости	
Позволяет экономить время и деньги на дорогу до работы и обратно	87,9	Выше трудовая нагрузка	42,1
Дает больше гибкости в использовании рабочего времени	68,6	Мешает быту и семейной жизни	65,6
Дает больше самостоятельности, независимости в работе	60,2	Семья и быт не дают возможности сконцентрироваться на работе	66,7
Работа проходит в более комфортных условиях	64,0	Работа становится практически бесконечной	56,8
—	—	Приходится все время думать о работе	55,8
—	—	Нет возможности общаться с коллегами	77,0

Источник: Расчеты автора па данным РМЭЗ ВШЭ.

Ответы на все три вопроса показывают, что для основной массы работников издержки дистанционной занятости намного перевешивали связанные с ней выгоды (табл. 4). Так, среди тех, кто переводился на удаленную работу, у 36% трудовая нагрузка возросла, у 51% не изменилась и только у 14% снизилась. Таким образом, баланс оценок составил +22 п.п. в пользу ее возрастания. Что касается изменений в производительности, то 32% полагали, что в результате перехода на «удаленку» она снизилась, 56% — что она не изменилась и только 12% — что она повысилась. Таким образом, баланс оценок равнялся –20 п.п. в пользу ее снижения. Можно сказать, что данные РМЭЗ рисуют однозначную картину нарастания затрат и снижения отдачи при переходе от нормального на дистанционный режим занятости.

Показательно выглядит также структура предпочтений работающих индивидов: 84% (!) из них предпочли бы обычный (недистанционный) режим занятости, 13% — смешанный (комбинацию обычного и дистанционного) и лишь менее 4% «чистый» дистанционный (табл. 4). Все указывает на то, что подавляющее большинство российских работников воспринимают переводы на онлайн-режим как крайне нежелательную вынужденную меру, оправданную в чрезвычайных обстоятельствах пандемии, но неприемлемую при нормализации эпидемиологической обстановки.

Кто чаще отмечает увеличение трудовой нагрузки при переводе на работу онлайн? Это женщины (примерно в 3 раза чаще по сравнению с мужчинами); лица старших возрастов; обладатели дипломов вузов и ссузов; работающие на предприятиях среднего размера; руководители и специалисты; занятые в образовании и финансовой деятельности³. Что касается потерь в производительности после переводов на «удаленку», то о них чаще упоминают мужчины; лица старших возрастов; индивиды, состоящие в браке; обладатели более низкого образования; работающие на малых и средних предприятиях; работники формального сектора; представители синеворотничковых профессий; занятые в строительстве и бюджетном секторе; работники с невысокой заработной платой. Естественно было бы ожидать резкого возрастания трудовой нагрузки у служащих, занятых в госуправлении, но данные РМЭЗ не подтверждают этого предположения.

В свете этих результатов не удивительно, что у разных социально-демографических групп структура предпочтений значительно отличается. Так, женщины демонстрируют примерно вдвое более сильную склонность к работе в онлайн-режиме (как в чистой, так и в смешанной форме), чем мужчины. Среди молодежи «поклонников» дистанционной занятости также насчитывается вдвое больше, чем среди лиц старших возрастов. Работники с высшим образованием предпочитают трудиться удаленно в 2–3 раза чаще, чем работники, не получившие

³ Можно указать на ряд аномальных случаев, где баланс оценок оказывается смещен в пользу снижения трудовой нагрузки. По большей части это группы (лица с начальным профессиональным образованием; представители синеворотничковых профессий; занятые в здравоохранении и сфере личных услуг), где дистанционная занятость почти не получила распространения и где, следовательно, в нашем распоряжении имеется крайне незначительное число наблюдений.

высшего образования. Вполне ожидаемо, что повышенной тягой к такому режиму отличаются жители Москвы (40%) и Санкт-Петербурга (22%). Менее всего расположены к «удаленке» работники крупных предприятий: среди них ее поклонники встречаются в 1,5 раза реже, чем среди работников малых и средних предприятий. Белые воротнички тяготеют к дистанционной занятости в несколько раз сильнее, чем синие (20–30% против 5–10%). Среди представителей различных отраслей лидируют занятые в деловых услугах, финансах, науке и культуре. Стоит отметить, что в образовании к работе в онлайн-режиме склонялись менее 17% против 27–35% в отраслях-лидерах. Столь низкий показатель позволяет скептически относиться к получившим широкое распространение футурологическим предвидениям, согласно которым уже в ближайшее время система образования чуть ли не полностью перейдет на дистанционный формат обучения. Склонность к удаленной работе монотонно возрастает по мере увеличения заработной платы: в нижнем дециле ей отдает предпочтение лишь каждый десятый, тогда как в верхнем почти каждый четвертый.

Конечно, самооценки работников не обязательно должны совпадать с оценками работодателей. Но вполне вероятно, что российские работодатели относятся к дистанционному режиму еще более негативно, чем даже российские работники, рассматривая его только как чрезвычайную меру, от которой можно и нужно будет отказаться сразу же после окончания кризиса. Следует признать, что с учетом того, что примерно половина работавших на дистанте не связывали его со снижением производительности труда, в посткризисный период доля работающих дистанционно может возрасти по сравнению с тем, что наблюдалось в докризисный период. Тем не менее прогнозы, предрекающие неизбежность массированного перетока работников из обычной в дистанционную занятость, выглядят недостаточно реалистичными, если принять во внимание, как сильно и как быстро она «просела» после прохождения экономикой пика кризиса.

Эконометрический анализ. Наш эконометрический анализ касался не только вероятности попадания на дистант. Кроме этого нас интересовало, насколько сильно при выборе между обычной и дистанционной занятостью предпочтения индивидов могут различаться в зависимости от индивидуальных характеристик работников и характеристик занимаемых ими рабочих мест.

Как показывают полученные оценки (табл. П1), во время локдаунов женщины чаще, чем мужчины, трудились дистанционно (на 3 п.п.). Каких-либо значимых корреляций с возрастом, брачным статусом или наличием детей данные РМЭЗ не обнаруживают. Обладатели вузовских дипломов намного чаще переводились на удаленный режим работы (на 8 п.п.), чем представители всех остальных образовательных групп. Средоточием дистанционной занятости, как и можно было предполагать, выступали столицы — Москва и Санкт-Петербург (превышение над базовой категорией «село» достигало 10 п.п.). Наиболее стойкое «пристрастие» к дистанционной занятости питали работники науки и культуры, а также образования (превышение над базовой категорией «сельское хозяйство» приближалось к 23 п.п.). Не сильно отставали от них в данном отношении занятые в деловых услугах (включая ИКТ) и финансовой деятельности (13–16 п.п.). Наименьшее распространение она имела в здравоохранении. Как и следовало ожидать, среди профессиональных групп абсолютными лидерами по переходам на дистант выступали специалисты высшего уровня квалификации: остальные белые воротнички отставали от них на 5–7 п.п., а синие воротнички на целых 10–15 п.п.

Какие группы работников больше тяготеют к обычной, а какие к дистанционной занятости (табл. П1)? Женщины хотят трудиться удаленно чаще, чем мужчины (что не удивительно, если принять во внимание груз лежащих на них семейных обязательств). Вполне предсказуемо и то, что среди обладателей дипломов вузов и ссузов дистант пользуется намного большей популярностью, чем среди всех остальных образовательных групп, поскольку их работа чаще связана с использованием ИКТ. Наибольшую склонность к дистанционной занятости демонстрируют жители Санкт-Петербурга, тогда как наименьшую жители нестоличных городов. Размер предприятия и тип занятости (формальная/неформальная) выступают как нейтральные факторы.

Отраслевая вариация в выборе между обычной и дистанционной занятостью также невелика. Выделяются четыре сектора, где желающие трудиться на дистанте встречаются значимо реже: это — образование, здравоохранение, строительство и обрабатывающая промышленность, причем максимальную антипатию к такому режиму занятости испытывают занятые в сфере образования! Таким образом, несмотря на широкое распространение дистанта в данном сек-

торе, занятые в нем работники вовсе не горят желанием продолжать трудиться дистанционно также и после окончания кризиса. У белых воротничков, что вполне естественно, склонность к дистанционной занятости выражена намного сильнее, чем у синих. Но, возможно, наиболее интересный результат содержится в последней строке табл. П1. Мы видим, что работники, имевшие реальный опыт дистанционной занятости, предпочитали такой режим работы примерно на 15 п.п. (!) чаще, чем работники, не имевшие подобного опыта.

Количественная подстройка

Масштабы и динамика. К сожалению, данные РМЭЗ не позволяют анализировать характеристики количественной подстройки с той же детальностью и полнотой, что характеристики ценовой и временной подстройки. Как уже отмечалось, они не содержат информации о том, как по ходу кризиса менялись показатели занятости, безработицы, оборота рабочей силы и т.д. Единственный вывод, который позволяют сделать данные РМЭЗ, сводится к тому, что масштабы количественной подстройки к коронакризису оказались крайне незначительными, — на порядок меньше, чем ценовой или временной подстройки, а также гораздо меньше, чем сулили многочисленные катастрофические прогнозы, которые высказывались на его старте (подробнее о количественной подстройке см.: [Гимпельсон, 2021]).

Так, уровень безработицы на момент обследования (октябрь — ноябрь 2020 г.) не превышал ее уровень в аналогичный период 2019 г. — 3,6%⁴. Какого-либо заметного оттока в неактивность также не наблюдалось: по данным РМЭЗ, в 2020 г. уровень участия в рабочей силе оставался таким же, каким он был в 2019 г. Вместе с тем нельзя не отметить, что экономическая активность у женщин с детьми все-таки упала (на 1,5 п.п.), что естественно связать с шоком от закрытия школ. Снизилась и интенсивность поиска на рынке труда, хотя и незначительно: в 2020 г. доля индивидов, занимавшихся поиском новой работы, оказалась на 0,6 п.п. меньше, чем в 2019 г. Доля сменивших работу в течение 12 месяцев, предшествовавших проведению опросов, также изменилась мало: 10,9% в 2019 г. и 9,8% в 2020 г. Воз-

⁴ По официальным оценкам Росстата, уровень безработицы в октябре — ноябре 2020 г. был на 1,2 п.п. выше, чем в октябре — ноябре 2019 г., и составлял 6,2%.

можно, резко изменилась структура выбытий? Но и это предположение не находит подтверждения: в период коронакризиса, как и в периоды «нормального» состояния рынка труда, основная часть выбытий — свыше 76% — пришлось на увольнения по собственному желанию. Все указывает на то, что масштабы количественной подстройки к экономическим шокам, вызванным пандемией COVID-19, были достаточно ограниченными.

О том же говорит сравнительный анализ качества рабочих мест, с которых уходили и на которые приходили работники. Согласно субъективным оценкам респондентов РМЭЗ, в 36% случаев их прежние и новые рабочие места оказывались сопоставимыми по качеству, в 48% (!) лучше были новые рабочие места и лишь в 16% старые. Для условий глубокого экономического кризиса это достаточно неожиданный результат.

Дифференциация. Структура трудовой мобильности в период коронакризиса также выглядела стандартно (табл. 6). Мужчины, как и всегда, меняли работу активнее женщин, хотя у них новое рабочее место реже, чем у женщин, оказывалось лучше предыдущего. Интенсивность переходов на новые рабочие места предсказуемо убывала с возрастом: среди молодежи ее уровень превосходил 30%, а среди пожилых не дотягивал даже до 5%. Пожилые чаще других групп переходили на рабочие места того же качества, тогда как «плохой» мэтчинг был более характерен для лиц среднего (35–44), а «хороший» — для лиц молодого (25–34) возраста. Одинокие были вдвое мобильнее семейных, хотя по «качеству» перемещений значительных различий между ними не наблюдалось. Вполне ожидаемо, что те, у кого не было детей, меняли работу заметнее активнее, чем те, у кого они были, причем они намного чаще «оседали» на рабочих местах, превосходивших по привлекательности предыдущие.

Трудовая мобильность монотонно убывала с повышением уровня образования: среди тех, кто не пошел дальше неполной средней школы, за время локадаунов сменили место работы свыше 14%, а среди тех, кто окончил вуз, только 6%. Однако какой-либо отчетливой связи образования с качеством перемещений не наблюдалось. Похоже, что наиболее мобильным следует считать рынок труда Санкт-Петербурга, а наименее мобильными рынки труда поселков городского типа. При этом лидерство по «хорошим» перемещениям со

Таблица 6. Характеристики работников, сменивших после февраля 2020 г. работу, %

Группы	Доля сменивших работу	Оценка новой работы по сравнению с предыдущей:		
		—	=	+
Все	7,9	16,0	35,6	48,3
Пол				
мужской	8,9	18,4	35,3	46,2
женский	7,3	13,4	36,0	50,6
Возраст, лет				
15–24	31,0	6,5	45,5	48,1
25–34	8,8	13,9	31,3	54,9
35–44	7,2	22,8	30,2	47,0
45–54	5,6	16,3	35,9	47,8
55 и старше	4,7	16,3	51,2	32,6
Брачный статус				
не в браке	12,0	14,9	38,3	46,8
в браке	6,6	16,7	34,1	49,2
Дети до 18 лет				
есть	4,9	17,8	42,6	39,6
нет	7,1	16,5	31,7	51,7
Уровень образования				
высшее	6,3	14,0	32,9	53,1
среднее профессиональное	7,6	14,8	27,0	58,3
начальное профессиональное	8,2	17,3	42,3	40,4
полное среднее	10,5	20,7	43,9	35,4
неполное среднее и ниже	14,4	11,9	37,3	50,8
Тип населенного пункта				
село	8,7	15,9	31,7	52,4
ПГТ	6,3	14,2	39,8	46,0
город	10,0	18,9	35,1	45,9
областной центр	7,8	14,3	42,9	42,9
Санкт-Петербург	12,1	25,8	32,3	41,9
Москва	8,5	16,2	27,0	56,8

значительным отрывом удерживала Москва, а по «плохим» — Санкт-Петербург. Скорее всего, это взаимосвязанные вещи: «хороший» мэтчинг ослабляет склонность к смене работы, «плохой» — ее усиливает.

Эконометрический анализ. Эконометрический анализ показывает, что как и в «нормальные» времена, важнейшим фактором, влиявшим на вероятность смены работы во время локдаунов, являлся возраст (табл. П1). Молодежь меняла работу значимо чаще (на 4–6 п.п.), чем лица среднего и пожилого возраста. Это вполне естественно, поскольку молодые люди находятся в самом начале трудовой карьеры и поиск подходящих рабочих мест осуществляется ими методом многочисленных проб и ошибок. Работники с высшим образованием намного реже, а работники с неполным средним образованием намного чаще, чем остальные образовательные группы, переходили с одного предприятия на другое. Иными словами, между уровнем образования и интенсивностью оборота рабочей силы наблюдалась отчетливая отрицательная связь. Еще одна интересная закономерность — это более высокая мобильность в неформальном секторе по сравнению с формальным. Но все эти различия можно охарактеризовать как «стандартные», поскольку они наблюдаются на рынках труда всегда независимо от состояния экономической конъюнктуры. Таким образом, данные РМЭЗ не дают оснований полагать, что коронакризис сколько-нибудь заметно повлиял на интенсивность и структуру межфирменных потоков рабочей силы.

Заключение

Анализ на микроданных РМЭЗ ВШЭ позволяет получить достаточно полную и непротиворечивую картину поведения российского рынка труда в условиях экономического кризиса, вызванного пандемией COVID-19.

Из полученных результатов следует, что реакция российского рынка труда на коронавирусный шок, как и во всех предыдущих кризисных эпизодах, шла одновременно по всем доступным каналам. Их выбор и сочетание определялись конкретными обстоятельствами отрасли, профессии, региона, размера компании. Вновь были задействованы традиционные для российского рынка труда механизмы адаптации, хорошо освоенные в предыдущие десятилетия, к которым

добавился новый — удаленный режим работы. Однако масштабы их использования были далеко не одинаковыми. Благодаря активной ценовой и временной подстройке потребность в количественной подстройке в форме «сброса» рабочей силы оказалась намного меньше, чем она могла бы быть с учетом глубины экономического спада. Алармистские прогнозы о неизбежности обвального падения занятости и взрывного роста безработицы, которые на старте кризиса высказывались многими экспертами, не подтвердились. В этом смысле можно утверждать, что российский рынок труда остался верен себе и выработанная им еще в 1990-е годы специфическая модель поведения в очередной раз подтвердила свою жизнеспособность.

Активнее всего разнообразные адаптационные механизмы использовались на пике кризиса в апреле — мае 2020 г. Потребность в них постепенно уменьшалась по мере того, как государство снимало жесткие карантинные ограничения, так что к концу 2020 г. охват работников сокращениями заработной платы, переводами на неполное рабочее время и дистанционной занятостью сократился в несколько раз. Хотя ситуация была все еще далека от «нормальной», она стала гораздо менее напряженной. Есть все основания полагать, что процесс нормализации продолжился в следующем 2021 г.

Между различными формами кризисной подстройки обнаруживается достаточно тесная взаимосвязь. Если одни группы сталкивались с множественными ухудшениями в условиях и оплате труда, то в положении других практически ничего не поменялось. Как следствие, характерной чертой «ковидного» рынка труда стало резкое усиление социально-экономического (и, добавим в скобках, эпидемиологического) неравенства.

Российский опыт очень близок к международному. Подобно другим странам, России удалось избежать обвального падения занятости только благодаря активному использованию двух ключевых инструментов — различных режимов неполной занятости и дистанционной работы. Перечни наиболее и наименее пострадавших отраслей и профессий в России мало отличались от аналогичных перечней в других странах. Если неполная занятость затрагивала по преимуществу нижние этажи профессионально-квалификационной иерархии, то дистанционная занятость — верхние.

Анатомия коронакризиса была весьма нестандартной. Основной удар принял на себя не производственный сектор, как это бывает при

«обычных» рецессиях, а сфера услуг, а внутри нее — общественное питание, культура, розничная торговля и личные услуги. Развитие ситуации в отдельных отраслях в значительной мере определялось двумя характеристиками имевшихся в них рабочих мест — доступностью работы онлайн и плотностью контактов с коллегами/клиентами. Чтобы убедиться в этом, достаточно сравнить ситуацию в образовании (где дистанционная занятость легко осуществима) с ситуацией в культуре (где она почти неосуществима) или ситуацию в сельском хозяйстве (где плотность социальных контактов минимальна) с ситуацией в общественном питании (где она максимальна).

Взрывной рост дистанционной занятости — новое явление, не наблюдавшееся в предыдущие рецессии и обусловленное спецификой «ковидного» рынка труда. На пике кризиса в таком режиме трудился каждый седьмой работник. Однако доступ к дистанционной занятости был крайне неравномерным. Она оказалась почти полностью «монополизирована» высокооплачиваемыми работниками, обладателями вузовских дипломов, представителями беловоротничковых профессий, тогда как низкооплачиваемые работники, обладатели невысокого образования, представители синеворотничковых профессий были почти полностью от нее отрезаны. Подобно другим механизмам адаптации, после прохождения пика кризиса дистанционная занятость начала быстро сжиматься, так что к концу 2020 г. она опустилась уже до очень скромных значений. Это позволяет скептически отнестись к смелым предсказаниям о том, что после окончания кризиса работа в режиме онлайн никуда не исчезнет и уже в ближайшее время станет доминирующей формой трудовой активности. Дистанционная занятость обладает как выгодами, так и издержками, и, как показал наш анализ, вторые, по-видимому, значительно перевешивают первые. Во всяком случае, среди российских работников подавляющее большинство предпочли бы трудиться «по старинке», а готовность работать только дистанционно высказывают буквально единицы.

На фоне чрезвычайно активной ценовой и временной подстройки параметры количественной подстройки — экономическая активность, безработица, интенсивность поиска на рынке труда, межфирменная мобильность — изменились незначительно. Огромный массив рабочих мест был сохранен благодаря удешевлению стоимости

рабочей силы, сокращению продолжительности рабочего времени и замене обычного режима работы на дистанционный.

По-видимому, не будет преувеличением сказать, что российская модель рынка труда вновь продемонстрировала свою способность эффективно амортизировать даже сильнейшие экономические шоки. На протяжении нескольких десятилетий наблюдатели ждали, когда же, наконец, российский рынок труда перестанет функционировать «нестандартно» и станет больше похож на рынки труда развитых стран. Парадокс состоит в том, что в условиях коронакризиса, напротив, рынки труда развитых стран повели себя, как мы могли убедиться, в высшей степени «нестандартно».

Литература

- Гимпельсон В.Е.* (2021). Зарплата и потоки на российском рынке труда в условиях ковида: препринт WP3/2021/10. Серия WP3 «Проблемы рынка труда». М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2021.
- Гимпельсон В.Е., Капелюшников Р.И.* (2015). Подстройка на рынке труда: можно ли считать Россию особым случаем? // Экономика России. Оксфордский сборник / под ред. М. Алексеева, Ш. Вебера. М.: Издательство Института Гайдара.
- Гимпельсон В.Е., Капелюшников Р.И.* (2020а.) Карантинная экономика и рынок труда // ЭКОНС: экономический разговор. 2 июня 2020 г. (<https://econs.online/articles/ekonomika/karantinnaya-ekonomika-i-rynok-truda/>)
- Гимпельсон В.Е., Капелюшников Р.И.* (2020b). «Ковидизация» российского рынка труда // ЭКОНС: экономический разговор. 16 июля 2020 г. (<https://econs.online/articles/opinions/kovidizatsiya-rossiyskogo-rynka-truda/>)
- Капелюшников Р.И.* (2009). Конец российской модели рынка труда? М.: Фонд «Либеральная миссия».
- Капелюшников Р.И.* (2020). Взрывной рост безработицы: правда или вымысел? // ЭКОНС: экономический разговор. 4 августа 2020 г. (<https://econs.online/articles/opinions/vzryvnoy-rost-bezrobotitsy-pravda-ili-vymysel/>)
- Albanesi S., Kim J.* (2021). Effects of the COVID-19 Recession on the US Labor Market: Occupation, Family, and Gender // Journal of Economic Perspectives. Vol. 35. No. 3. P. 3–24.
- Anderton R., Botelho V., Consolo A., Dias da Silva A., Foroni C., Mohr M., Vivian L.* (2020). The Impact of the COVID-19 Pandemic on the Euro Area Labour Market // ECB Economic Bulletin. No. 8.

- Balgova M. et al.* (2021). Job Search during a Pandemic Recession: Survey Evidence from the Netherlands. Bonn: IZA. IZA Discussion Papers. No. 14180.
- Bick A., Blandin A., Mertens K.* (2021). Work from Home Before and After the COVID-19 Outbreak. Dallas: Federal Reserve Bank of Dallas. Working Paper 2017.
- Dingel J., Neiman B.* (2020). How Many Jobs Can be Done at Home? // Journal of Public Economics. Vol. 189. No. 104235. P. 1–8.
- Eurofound. (2020). Living, Working and COVID-19: First Findings. April 2020.
- Galasso V., Foucault M.* (2020). Working during COVID-19: Cross-country Evidence from Real-Time Survey Data. Paris: OECD Publishing. OECD Social, Employment and Migration Working Papers. No. 246.
- Katz L., Meyer B.* (1990). Unemployment Insurance, Recall Expectations, and Unemployment Outcomes. // The Quarterly Journal of Economics. Vol. 105. No. 4. P. 973–1002.
- Marinescu I., Skandalis D., Zhao D.* (2020). Job Search, Job Posting and Unemployment Insurance During the COVID-19 Crisis // SSRN Electronic Journal.
- NBER. (2021). Business Cycle Dating Committee Announcement July 19, 2021. (<https://www.nber.org/news/business-cycle-dating-committee-announcement-july-19-2021>).
- OECD. (2020). Job retention schemes during the COVID-19 lockdown and beyond. Paris: OECD (<https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/job-retention-schemes-during-the-covid-19-lockdown-and-beyond-0853ba1d/>).
- OECD. (2021). Employment Outlook 2021. Paris: OECD.
- Rothwell J.* (2020). The Effects of COVID-19 on International Labor Markets: An Update. Brookings Report. May 27, 2020 (<https://www.brookings.edu/research/the-effects-of-covid-19-on-international-labor-markets-an-update/>).
- UNESCO. (2021). Global Monitoring of School Closures Caused by COVID-19. W.: UNESCO.

Приложение

Таблица III. Результаты оценивания регрессионных моделей для различных инструментов кризисной подстройки

Модель	Пробит	МНК	МНК	Пуассон	Пробит	Вероятность сверх-занятости	Вероятность дистанга	Пробит	Пробит
Зависимая переменная	Вероятность снижения зарплаты	Прирост зарплаты	Длительность неполной занятости	Суммарный риск неполной занятости	Вероятность сверх-занятости	Вероятность дистанга	Предпочтение дистанга	Смена работы	
Пол (база – женщины)	0,027* (0,016)	– 0,005 (0,005)	– 0,083 (0,195)	– 0,010 (0,061)	– 0,009 (0,008)	– 0,029** (0,011)	– 0,062*** (0,012)	0,005 (0,006)	
	– 0,047*** (0,018)	0,009 (0,006)	– 0,336 (0,210)	– 0,122* (0,064)	– 0,011 (0,009)	0,006 (0,012)	0,003 (0,013)	– 0,026*** (0,009)	
Возраст (база – 15–24)									
25–34	– 0,037 (0,072)	0,044 (0,040)	– 4,580** (2,000)	0,208 (0,293)	– 0,017 (0,035)	0,023 (0,067)	– 0,044 (0,055)	– 0,044*** (0,015)	
35–44	– 0,015 (0,076)	0,042 (0,040)	– 5,133*** (1,996)	0,241 (0,291)	– 0,015 (0,039)	0,018 (0,063)	– 0,055 (0,059)	– 0,055*** (0,020)	
45–55	– 0,013 (0,077)	0,044 (0,040)	– 5,364*** (2,006)	0,146 (0,296)	– 0,009 (0,039)	0,028 (0,067)	– 0,083 (0,052)	– 0,056*** (0,017)	
55+	– 0,021 (0,077)	0,045 (0,041)	– 4,902** (2,016)	0,186 (0,301)	– 0,026 (0,032)	0,008 (0,064)	– 0,082 (0,047)	– 0,057*** (0,013)	
Наличие детей (база – нет)	0,019 (0,019)	– 0,001 (0,007)	0,053 (0,199)	– 0,039 (0,076)	0,005 (0,009)	0,020 (0,014)	0,007 (0,017)	0,011 (0,009)	

Модель	Пробит	МНК	МНК	Пуассон	Пробит	Вероятность сверх- занятости	Вероятность дистанта	Пробит	Пробит	Пробит
Зависимая переменная	Вероятность снижения зарплаты	Прирост зарплаты	Длительность неполной за- нятости	Суммарный риск неполной занятости	Вероятность сверх- занятости	Вероятность дистанта	Пробит	Пробит	Пробит	Пробит
Уровень образования (база – среднее)										
Высшее профессиональное	– 0,020 (0,023)	0,0 (0,009)	0,386 (0,259)	– 0,123 (0,089)	0,016 (0,015)	0,083*** (0,023)	0,063*** (0,022)	– 0,016* (0,009)		Смена работы
Среднее профессиональное	– 0,023 (0,022)	0,004 (0,008)	– 0,066 (0,233)	0,018 (0,085)	0,014 (0,016)	0,009 (0,023)	0,041* (0,023)	– 0,007 (0,009)		
Начальное профессиональное	– 0,018 (0,022)	0,011 (0,008)	– 0,078 (0,233)	– 0,018 (0,090)	0,042** (0,019)	0,012 (0,026)	0,013 (0,023)	0,002 (0,010)		
Неполное среднее и ниже	– 0,065** (0,026)	0,025** (0,011)	– 0,431 (0,347)	– 0,310** (0,143)	0,007 (0,022)	– 0,025 (0,028)	0,004 (0,030)	0,029** (0,017)		
Населенный пункт (база – село)										
ПГТ	0,040 (0,059)	– 0,014 (0,019)	1,037 (0,707)	0,168 (0,273)	0,050 (0,043)	– 0,041 (0,034)	0,100** (0,049)	0,016 (0,025)		
Город	0,001 (0,055)	– 0,012 (0,019)	0,823 (0,705)	– 0,076 (0,277)	0,017 (0,040)	0,048 (0,051)	0,012 (0,044)	0,040 (0,035)		
Областной центр	– 0,014 (0,055)	– 0,008 (0,019)	1,184 (0,738)	– 0,012 (0,276)	– 0,011 (0,030)	– 0,006 (0,039)	0,083* (0,052)	0,023 (0,028)		
Санкт-Петербург	0,213*** (0,080)	– 0,052** (0,022)	2,266** (0,938)	0,539** (0,274)	0,103** (0,071)	0,104* (0,068)	0,031 (0,051)	0,029 (0,033)		
Москва	0,121** (0,0630)	– 0,031*** (0,019)	3,548*** (0,744)	0,274 (0,263)	0,084** (0,057)	0,094** (0,055)	0,112** (0,053)	0,005 (0,024)		

Модель	Пробит	МНК	МНК	Пуассон	Пробит	Вероятность сверх- занятости	Вероятность дистанта	Пробит	Пробит	Пробит
Зависимая переменная	Вероятность снижения зарплаты	Прирост зарплаты	Длительность неполной за- нятости	Суммарный риск неполной занятости	Вероятность сверх- занятости	Вероятность дистанта	Пробит	Пробит	Пробит	Пробит
Размер предприятия (база – менее 15 чел.)										
15–49	– 0,052*** (0,017)	0,019** (0,007)	0,083 (0,228)	– 0,010 (0,072)	0,013 (0,011)	– 0,002 (0,014)	0,010 (0,016)	–	–	–
50–99	– 0,077*** (0,019)	0,030*** (0,008)	– 0,019 (0,302)	– 0,169* (0,093)	0,018 (0,014)	0,005 (0,018)	– 0,001 (0,019)	–	–	–
100–299	– 0,081*** (0,018)	0,023*** (0,008)	0,119 (0,254)	– 0,167* (0,094)	0,034** (0,016)	0,017 (0,019)	0,003 (0,019)	–	–	–
300 и более	– 0,125*** (0,017)	0,044*** (0,008)	– 0,324 (0,296)	– 0,311*** (0,092)	0,031** (0,015)	0,006 (0,018)	– 0,001 (0,018)	–	–	–
Тип занятости (база – формальная)	0,117*** (0,027)	– 0,067*** (0,010)	0,947*** (0,273)	– 0,271*** (0,099)	0,006 (0,014)	– 0,019 (0,018)	0,011 (0,021)	0,034*** (0,013)		
Отрасли (база – сельское хозяйство)										
Добывающая промышленность	0,002 (0,060)	0,002 (0,013)	0,489 (0,531)	0,493* (0,297)	– 0,001 (0,031)	0,100 (0,086)	– 0,013 (0,042)	–	–	–
Обрабатывающая промышленность	0,128** (0,057)	– 0,023* (0,009)	0,186 (0,366)	0,845*** (0,259)	0,011 (0,027)	– 0,006 (0,041)	– 0,054* (0,026)	–	–	–
Коммунальные услуги	– 0,039 (0,046)	0,014 (0,009)	– 0,113 (0,396)	0,473* (0,277)	– 0,011 (0,022)	0,049 (0,059)	– 0,023 (0,032)	–	–	–
Строительство	0,141** (0,061)	– 0,035*** (0,012)	0,236 (0,382)	0,693*** (0,265)	– 0,004 (0,024)	0,038 (0,056)	– 0,061 (0,025)	–	–	–

Модель	Пробит	МНК	МНК	Пуассон	Пробит	Вероятность сверх- занятости	Вероятность дистанта	Пробит	Пробит	Пробит
Зависимая переменная	Вероятность снижения зарплаты	Прирост зарплаты	Длительность неполной за- нятости	Суммарный риск неполной занятости	Вероятность сверх- занятости	Вероятность дистанта	Пробит	Пробит	Пробит	Смена работы
Транспорт	0,112** (0,058)	-0,031*** (0,010)	0,137 (0,375)	0,372 (0,272)	0,008 (0,027)	0,037 (0,055)	-0,026 (0,030)	-	-	-
Торговля	0,201*** (0,056)	-0,052*** (0,010)	1,126*** (0,370)	0,690*** (0,260)	0,012 (0,026)	0,101** (0,059)	-0,032 (0,029)	-	-	-
Финансовая деятельность	0,002*** (0,061)	0,009 (0,012)	1,351* (0,805)	0,576* (0,309)	0,015 (0,035)	0,133** (0,082)	0,015 (0,045)	-	-	-
Деловые услуги	0,194*** (0,072)	-0,018 (0,016)	1,842*** (0,695)	0,523* (0,289)	0,037 (0,041)	0,161** (0,085)	0,016 (0,043)	-	-	-
Наука и культура	0,114* (0,070)	-0,021 (0,013)	5,620*** (0,695)	1,222*** (0,272)	0,0 (0,028)	0,224*** (0,095)	-0,027 (0,034)	-	-	-
Госуправление	-0,144*** (0,028)	0,025*** (0,008)	-1,033*** (0,332)	0,006 (0,283)	-0,002 (0,024)	-0,025 (0,036)	-0,033 (0,030)	-	-	-
Образование	0,049 (0,053)	-0,014 (0,009)	3,101*** (0,398)	0,964*** (0,265)	0,052* (0,036)	0,228*** (0,080)	-0,086*** (0,021)	-	-	-
Здравоохранение	0,082 (0,059)	0,001 (0,011)	-0,853** (0,396)	0,090 (0,279)	0,104*** (0,050)	-0,058* (0,251)	-0,066** (0,023)	-	-	-
Личные услуги	0,074 (0,088)	0,007 (0,024)	2,250** (1,036)	0,496 (0,377)	-0,025 (0,027)	0,042 (0,075)	-0,009 (0,053)	-	-	-

Модель	Пробит	МНК	МНК	Пуассон	Пробит	Вероятность сверх- занятости	Вероятность дистанта	Пробит	Пробит	Пробит
Зависимая переменная	Вероятность снижения зарплаты	Прирост зарплаты	Длительность неполной за- нятости	Суммарный риск неполной занятости	Вероятность сверх- занятости	Вероятность дистанта	Пробит	Пробит	Пробит	Смена работы
Профессия (база – специалисты высшей квалификации)										
Руководители	0,005 (0,028)	– 0,002 (0,008)	– 1,896*** (0,377)	– 0,389*** (0,109)	0,0 (0,012)	– 0,048*** (0,010)	– 0,048*** (0,010)	0,022 (0,023)	–	–
Специалисты среднего уровня квалификации	0,017 (0,023)	– 0,015 (0,007)	– 1,416*** (0,322)	0,013 (0,086)	– 0,013 (0,008)	– 0,071*** (0,009)	– 0,071*** (0,009)	– 0,011 (0,016)	–	–
Работники, занятые подготовкой информации	– 0,047 (0,029)	0,017** (0,009)	– 2,125*** (0,415)	– 0,109 (0,134)	– 0,032*** (0,009)	– 0,072*** (0,009)	– 0,072*** (0,009)	0,004 (0,025)	–	–
Работники сферы обслуживания	0,011 (0,026)	– 0,019 (0,008)	– 1,929*** (0,347)	– 0,123 (0,098)	– 0,032*** (0,008)	– 0,139*** (0,009)	– 0,139*** (0,009)	– 0,014 (0,020)	–	–
Квалифицированные работные	0,033 (0,031)	– 0,021** (0,010)	– 2,367*** (0,374)	0,193 (0,105)	– 0,028** (0,010)	– 0,117*** (0,008)	– 0,117*** (0,008)	– 0,027 (0,022)	–	–
Операторы	0,029 (0,032)	– 0,014** (0,010)	– 2,729 (0,369)	– 0,076* (0,127)	– 0,024* (0,011)	–	–	– 0,061*** (0,019)	–	–
Неквалифицирован- ные рабочие	0,008 (0,035)	– 0,013 (0,011)	– 2,133*** (0,425)	– 0,022 (0,130)	– 0,028*** (0,010)	– 0,105*** (0,007)	– 0,105*** (0,007)	– 0,047* (0,023)	–	–
Опыт дистантата (база – нет)	–	–	–	–	–	–	–	0,142*** (0,022)	–	–
Константа	–	0,905*** (0,046)	8,529*** (2,274)	– 1,545*** (0,458)	–	–	–	–	–	–

Модель	Пробит	МНК	МНК	Пуассон	Пробит	Пробит	Пробит	Пробит
Зависимая переменная	Вероятность снижения зарплаты	Прирост зарплаты	Длительность неполной занятости	Суммарный риск неполной занятости	Вероятность сверх-занятости	Вероятность дистанта	Предпочтение дистанта	Смена работы
Log Likelihood	- 1994,9	-	-	- 3455,2	- 940,7	- 1212,1	- 1527,5	- 1277,7
LR chi2(47)	626,4	-	-	2367,1	224,9	824,8	527,4	131,5
Adj. R2 / Pseudo R2	0,159	0,170	0,226	0,076	0,103	0,321	0,174	0,052
N obs.	4299	4222	3890	4278	4220	3814	4107	5771

Источник: Расчеты автора по данным РМЭЗ ВШЭ.

Все варианты расчета включают дамми-переменные для первичных единиц отбора. Стандартные ошибки указаны в скобках. *** $p < 0,01$; ** $p < 0,05$; * $p < 0,10$.

Kapeliushnikov, R. I.

Anatomy of the Coronacrisis through the Lens of the Labor Market Adjustment [Text] : Working paper WP3/2021/09 / R. I. Kapeliushnikov ; National Research University Higher School of Economics. – Moscow : HSE Publishing House, 2021. – 60 p. – (Series WP3 “Labour Markets in Transition”). – 35 copies. (In Russian)

The discussion focuses on the question whether this algorithm has been preserved under conditions of the coronacrisis. The empirical basis is provided by microdata from the Russian Longitudinal Monitoring Survey (RLMS HSE) for 2020. The paper describes the main mechanisms of labor market adjustment (wage cuts, part-time transfers, involuntary furloughs, telecommuting and others), analyzes the scale and dynamics of their use, assesses their differentiation by sociodemographic groups and types of enterprises. For each form of crisis adjustment both descriptive and econometric analysis is carried out. The Russian experience is compared with reaction to the coronacrisis by other labor markets. It is shown that, like other countries, Russia managed to avoid a collapse of employment and explosive growth in unemployment mainly due to the active utilization of two key instruments – various types of part-time employment and telecommuting. This allows us to conclude that the specific “Russian” labor market model has once again confirmed its ability to effectively absorb even the strongest economic shocks.

Препринт WP3/2021/09
Серия WP3
Проблемы рынка труда

Капелюшников Ростислав Исаакович

Анатомия коронакризиса через призму рынка труда

Отпечатано в типографии
Национального исследовательского университета
«Высшая школа экономики» с представленного оригинал-макета
Формат 60×84 ¹/₁₆. Тираж 35 экз. Уч.-изд. л. 2,9.
Усл. печ. л. 3,6. Заказ № . Изд. № 2497

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