



<http://spero.socpol.ru>

№1. Весна 2004

Журнал издается Независимым институтом социальной политики

<http://www.socpol.ru>

Редакционная коллегия

Главный редактор	Малева Татьяна Михайловна , к.э.н., директор НИСП
Зам. главного редактора	Синявская Оксана Вячеславовна , к.э.н., зам. директора НИСП, директор программы международного сотрудничества НИСП
Ответственный редактор	Добрякова Мария Сергеевна , к.соц. н., директор публикационной программы НИСП

Координаты редакции

Москва, Глинищевский переулок, д. 3

Тел.: (095) 786 6718

Факс: (095) 292 9651

E-mail: spero@socpol.ru

Редакционный совет журнала

Сильванская Марина Павловна (<i>председатель</i>)	к.и.н., Московский центр Карнеги, консультант журнала <i>Pro et Contra</i> Московского центра Карнеги
Аузан Александр Александрович	д.э.н., профессор, Президент Института Национального проекта «Общественный договор», Президент Международной конфедерации обществ потребителей
Васильев Сергей Александрович	д.э.н., представитель в Совете Федерации Федерального Собрания Российской Федерации от правительства Ленинградской области, Председатель Комитета Совета Федерации по финансовым рынкам и денежному обращению, научный руководитель Международного центра социально-экономических исследований «Леонтьевский центр»
Вишневский Анатолий Григорьевич	д.э.н., действительный член РАЕН, руководитель Центра демографии и экологии человека ИНП РАН, главный редактор информационного бюллетеня «Население и общество», главный редактор электронного еженедельника «Демоскоп Weekly»
Малева Татьяна Михайловна	к.э.н., директор НИСП, главный редактор журнала
Полетаев Андрей Владимирович	д.э.н., профессор, заместитель директора Института гуманитарных историко-теоретических исследований ГУ-ВШЭ, заведующий сектором Института мировой экономики и международных отношений РАН
Ясина Ирина Евгеньевна	к.э.н., директор проекта РОО «Открытая Россия»

Содержание

От главного редактора	4
<u>Экспертное мнение</u>	
Гонтмахер Е. Ш. Российская социальная политика как сфера взаимной ответственности государства, бизнеса и гражданского общества	6
Малева Т. М. Социальные страты и социальная политика в современной России.....	14
Шахнович Р. М., Юдашкина Г. В. Влияние локального рынка труда на формирование спроса на труд в условиях экономического роста	26
<u>Мнение зарубежных экспертов</u>	
Квист Дж. Социальные реформы в скандинавских странах в 1990-е годы: использование теории нечеткого набора для оценки соответствия идеальным типам.....	41
<u>Социальное законодательство</u>	
Синявская О. В. Основные векторы развития законодательства в отношении инвалидов в 2000–2004 гг.	67
<u>Новое в аналитике: обзор научных публикаций</u>	77
<u>Календарь событий</u>	8

ВЛИЯНИЕ ЛОКАЛЬНОГО РЫНКА ТРУДА НА ФОРМИРОВАНИЕ СПРОСА НА ТРУД В УСЛОВИЯХ ЭКОНОМИЧЕСКОГО РОСТА

Шахнович Р. М., Юдашкина Г. В.
(Новосибирск)

На основе использования динамической модели спроса на труд на материалах промышленных предприятий Новосибирской области показаны изменения, происходящие в формировании спроса на труд в ходе экономических преобразований при переходе экономики от спада к росту. Дана оценка факторов, влияющих на спрос на труд, выявлены господствующие типы спроса на труд и особенности их проявления в различных группах локальных рынков труда.

В условиях начавшегося в России экономического роста проблема новых отношений, складывающихся на рынке труда, является одной из основных проблем, нуждающихся в изучении и привлекающих внимание исследователей. Однако в большинстве случаев основное внимание уделяется анализу факторов, влияющих на предложение труда, в то время как вопросы формирования спроса на труд остаются изученными недостаточно.

Другая не менее важная проблема состоит в том, что в условиях современной России рабочая сила характеризуется невысокой мобильностью (как меж-, так и внутрирегиональной), рынки труда локализованы, и поэтому между локальными рынками труда даже в пределах одного региона существуют значительные различия, прежде всего в уровне безработицы¹.

При проведении настоящего исследования ставилась задача получить ответы на два основных вопроса:

- какие изменения произошли в характере спроса на труд в период экономического роста по сравнению с предшествующим периодом (периодом рецессии);
- какое влияние на формирование спроса на труд оказывают отличительные особенности локальных рынков труда: уровень локальной безработицы и обособленность рынка (отдаленность данного населенного пункта от других населенных пунктов как возможных мест приложения труда).

При этом важно выявить, происходит ли жесткая сегментация («балканизация» [balkanization]²) локальных рынков труда, превращающая единый рынок в группу слабо связанных между собой «субрынков», и если да, насколько устойчивой она является.

Вместе с тем контролируются и другие факторы, которые могут влиять на спрос на труд. Прежде всего, это характеристики конкретного предприятия: размер, отраслевая принадлежность, структура уставного капитала, активность профсоюзной организации, наличие финансовой поддержки со стороны государства и т.п. Все это может оказывать

¹ В недавнем исследовании, посвященном региональным рынкам труда Бельгии [Estevão 2002], отмечается устойчивое различие в уровнях безработицы между провинциями Бельгии – небольшой страны с высокоразвитой транспортной инфраструктурой. Эти различия должны быть не менее устойчивы и в Новосибирской области, которая почти в шесть раз больше Бельгии по территории и имеет значительно менее развитую транспортную сеть.

² Kaufman and Hotchkiss 2003.

влияние на индивидуальный спрос на труд, предъявляемый предприятием, и, в конечном счете, на совокупный спрос на труд.

В анализе используется динамическая модель спроса на труд, позволяющая выявить изменения спроса на труд и его тип, который зависит от того, как предприятие меняет количество работников, реагируя на изменения заработной платы.

Теоретическая основа и методология исследования

История концептуального подхода к спросу на труд как динамическому процессу насчитывает уже несколько десятилетий. Первые работы, связанные с этой проблемой, относятся к 1960-м годам³, но наиболее активно исследования начали развиваться с конца 1970-х годов. Здесь следует выделить две статьи⁴, которые оказали существенное влияние на последующие работы. В первой из них были заложены основы анализа изменения уровня заработной платы в зависимости от колебаний объема производства и занятости в рамках переговорной модели. Во второй сделаны наиболее общие выводы из функции минимизации издержек при условии рациональных ожиданий для репрезентативной фирмы и предложена необходимая для анализа эконометрическая методология. После этого, начиная с середины 1980-х годов, стало появляться все больше работ, анализирующих спрос на труд на уровне фирмы, в том числе с использованием панельных данных⁵. Одновременно в рамках теории поведения профсоюзов [economics of the trade union] развиваются исследования формирования уровней заработной платы и занятости с точки зрения различных типов переговорных моделей⁶.

В 1990-е годы появились работы, посвященные анализу спроса на труд на микроуровне в странах с переходной экономикой: сначала в Югославии (анализировалось поведение «самоуправляемых» фирм)⁷, а затем и других странах: Венгрии, Чехии, Словакии, Польше, России⁸. Среди работ российских авторов можно выделить исследования С. Аукуционека и Р. Капелюшникова⁹, однако их методология изучения поведения предприятий основывается на данных систематических опросов и интервью с руководителями.

Настоящее исследование, используя основные идеи динамической модели спроса на труд и переговорных моделей, дополняет и развивает вышеупомянутые работы, а также предшествующие работы авторов¹⁰. Оно охватывает период экономического роста российской экономики, что позволяет выявить изменения, происшедшие в последние годы. При этом решается задача не только определения типа спроса на труд со стороны предприятия, но и выявления его связи с локальным уровнем безработицы и местоположением муниципального образования, на территории которого расположено предприятие.

При проведении исследования мы исходили из следующих общетеоретических предпосылок: спрос на труд со стороны предприятия формируется в результате

³ См.: Brown and de Cani 1963.

⁴ См.: McDonald and Solow 1981; Nickell 1984.

⁵ См.: Hamermesh 1986; Brown and Ashenfelter 1986; Nickell 1986; Blanchflower et al. 1990; Machin et al. 1993.

⁶ См.: Eberts and Stone 1986; Farber 1986; Creedy and McDonald 1991; Booth 1995.

⁷ См.: Estrin and Svejnar 1993; Prasnikar et al. 1994.

⁸ См.: Basu et al. 1997; Singer 1996; Commander et al. 1995a, 1995b, 1996.

⁹ См.: Аукуционек 1994, 1997; Аукуционек и Капелюшников 1996; Капелюшников 2001.

¹⁰ См.: Шахнович, Юдашкина, Обозный 1999; Shakhnovich, Yudashkina 2000, 2001.

столкновения интересов фирмы (которые заключаются в извлечении прибыли (дохода), и работников (высокая заработная плата и сохранение занятости) при существенном воздействии государства на этот процесс; интересы фирмы выражают менеджеры, а интересы работников – профсоюзы и другие объединения рабочих.

Традиционный подход к анализу взаимоотношений фирмы и профсоюзов в рыночной экономике предполагает, что профсоюзы обладают некоторой монопольной властью на рынке труда, а фирма – некоторой рыночной властью на рынке производимого ею продукта. Это означает, что фирма объективно имеет возможность получать некоторую положительную экономическую прибыль (ренту), за распределение которой и идет борьба. При отсутствии такой власти считается, что любые попытки увеличить зарплату или занятость при конкурентной заработной плате приведут к банкротству фирмы. Вместе с тем предполагается, что стороны, участвуя в переговорном процессе, учитывают интересы друг друга и приходят к какому-то согласию (точке контракта), в противном случае был бы невозможен сам процесс производства.

В условиях переходной экономики России такой подход к описанию переговорного процесса при формировании спроса на труд нуждается в некоторой корректировке. Объектом перераспределения является добавленная стоимость, включающая бухгалтерскую прибыль, создаваемую данной фирмой (а при мягких бюджетных ограничениях и другими фирмами), что находит отражение в прямом или скрытом субсидировании отдельных фирм со стороны государства.

Что касается менеджеров, то целью любого из них является максимум дохода и успешная карьера. Однако достижение этой цели ограничено приоритетами собственников предприятия. Максимизация прибыли совпадает с целями собственников-аутсайдеров и дает менеджерам их поддержку. Однако при существенной доле в капитале фирмы собственников-инсайдеров целью менеджеров может стать и заработная плата, поскольку она является основным источником дохода данной группы собственников, а также занятость, если собственники-инсайдеры составляют значительную часть работников предприятия.

Для менеджеров старшего поколения стремление к сохранению занятости связано также и с некоторыми патерналистскими тенденциями и статусными моментами, поскольку численность работников предприятия во многом определяла статус его руководителя.

Цели государства (государственных чиновников) с формальной точки зрения заключаются в поддержании занятости и обеспечении достаточной прибыли, которая является налогооблагаемой базой для финансирования бюджетных расходов. Однако в переходной экономике государство, в целях снижения социальной напряженности в регионе, часто стремится обеспечить занятость, жертвуя при этом прибылью.

В качестве абстрактной исходной точки для классификации возможных вариантов формирования спроса на труд со стороны фирмы рассматривается точка равновесия краткосрочного спроса на труд в условиях конкурентного рынка труда, когда соблюдается равенство заработной платы и предельного дохода продукта труда при условии максимизации прибыли (минимизации издержек). Этой ситуации соответствует минимально приемлемая для работников заработная плата и соответствующая ей занятость.

Когда на принятие решений оказывают влияние нескольких сторон, преследующих собственные цели и обладающих разной переговорной силой, могут сформироваться различные типы (модели) спроса на труд.

1. Зарплата растет, а занятость снижается, при этом выполняется краткосрочное равновесие спроса на труд, соответствующее кривой спроса на труд (равенство стоимости предельного продукта труда и заработной платы). Такой тип спроса на труд в экономической

литературе описывается как модель «право управлять» [right-to-manage]¹¹. В ней предметом переговоров между фирмой и профсоюзами является уровень заработной платы, а определение уровня занятости остается на усмотрение фирмы.

В условиях переходной экономики такая ситуация может быть вызвана, во-первых, поведением профсоюзов в соответствии с моделью «право управлять». Другой причиной, порождающей такой тип поведения предприятия, может стать низкая доля собственников-инсайдеров в общей численности его работников. Государство в данном случае не проявляет сколько-нибудь существенной активности и не вмешивается в принятые решения.

2. Другим направлением развития ситуации может стать «социально эффективный набор исходов» (контрактов), соответствующий эффективному распределению труда¹². В этом случае повышение заработной платы сочетается с постоянным уровнем занятости.

В переходной экономике это можно рассматривать как ситуацию, когда в сохранении уровня занятости одновременно заинтересованы работники, среди которых значительна доля собственников-инсайдеров, профсоюзы, государство, стремящееся не допустить безработицу, и менеджеры, желающие обеспечить себе поддержку собственников.

3. Третьим типом спроса на труд является ситуация, когда заработная плата и занятость движутся в одном направлении, что соответствует описанной в экономической литературе модели «эффективного переговорного процесса» [efficient bargaining model]¹³. В ней предметом переговоров между фирмой и профсоюзами выступают как занятость, так и заработная плата.

Для переходной экономики такая ситуация соответствует положению, когда переговорная сила профсоюзов (трудовых коллективов) при поддержке государства направлена на рост не только заработной платы, но и занятости. Менеджеры, в свою очередь, могут использовать это положение для повышения статуса своего предприятия.

Роль государства здесь проявляется в том, что, осуществляя или не осуществляя субсидирование того или иного предприятия, оно влияет на уровень заработной платы независимо не только от величины занятости, но и от величины добавленной стоимости, созданной на предприятии.

4. Гипотетически возможен и еще один тип спроса на труд, при котором фирма сокращает занятость в ответ на рост заработной платы, однако уровень заработной платы находится ниже уровня предельного продукта труда. В литературе ситуация определяется как «издержки текучести рабочей силы»¹⁴. Ее можно трактовать и как возможность фирмы при принятии решений о заработной плате переложить на работников издержки, связанные с текучестью рабочей силы. Такая ситуация свидетельствовала бы о значительной переговорной силе фирмы по сравнению с работниками (профсоюзами).

5. Наконец, можно выделить пятый (промежуточный между первым и вторым) тип спроса на труд, когда рост заработной платы сопровождается снижением занятости, однако заработная плата находится на уровне выше предельного продукта труда. Эта ситуация может трактоваться как свидетельство значительной переговорной силы работников, которые при возможной поддержке государства в случае повышения заработной платы обеспечивают сокращение занятости более медленными темпами, чем это происходило бы при движении вдоль стандартной кривой спроса на труд.

¹¹ Booth 1995; Filer et al. 1996.

¹² Basu et al. 1997.

¹³ Booth 1995; Filer et al. 1996.

¹⁴ Prasnica et al. 1994.

Основываясь на данном подходе, можно выявить, в рамках какого из типов формируется спрос на труд со стороны предприятий и какое влияние на формирование типа (модели) спроса на труд оказывают состояние и особенности локального рынка труда, в том числе индивидуальные характеристики предприятия.

В контексте данной работы локальным рынком труда мы называем территориально обособленный рынок труда, который формируется в отдельных муниципальных образованиях Новосибирской области: областном центре – Новосибирске, городах – промышленных центрах областного подчинения, районах Новосибирской области. Это объясняется тем, что отдельные населенные пункты находятся на значительном расстоянии друг от друга, транспортная сеть развита слабо, и локализация рынков труда происходит на базе отдельных территорий (районов области) и крупных населенных пунктов. Критерием для выделения отдельных групп локальных рынков труда служат характеристики отдельных населенных пунктов и степень их пространственной близости друг к другу.

Для характеристики особенностей локальных рынков труда мы используем два показателя. Во-первых, уровень локальной безработицы, где выделяются три ее уровня: низкий (уровень безработицы существенно ниже среднего по области), средний (уровень безработицы равен или незначительно отличается от среднего по области), высокий.

Во-вторых, местоположение локального рынка труда, где выделяются четыре их группы. Прежде всего в качестве специфического локального рынка труда мы выделяем рынок труда областного центра – Новосибирска, который один формирует самостоятельную группу локальных рынков труда. Вторую группу образуют населенные пункты (районы области), находящиеся вблизи (в пределах транспортной доступности) областного центра. Отличительные особенности этой группы рынков труда связаны с тем, что при отсутствии рабочих мест в своем районе работники могут попытаться найти работу в областном центре, не меняя места жительства. Третью группу образуют районы, центры которых удалены от Новосибирска, но которые имеют железнодорожное сообщение, и их центры расположены в транспортной доступности друг от друга, так, что работающие, при необходимости, могут ездить на работу из одного райцентра в другой. Четвертую группу формируют практически полностью локализованные рынки труда – районы дальней и средней удаленности, не имеющие железнодорожного сообщения, жители которых без перемены места жительства не могут работать в ином крупном населенном пункте.

При проведении эконометрического анализа мы оценивали уравнения, основанные на теории динамического спроса на труд с издержками приспособления. Отправной точкой здесь обычно является стремление фирмы минимизировать свои будущие дисконтированные издержки при условии экзогенно заданного объема производства.

Конечное уравнение регрессионной модели, по которому проводились расчеты, выглядит следующим образом¹⁵:

$$\ln L_{i,t} = \mu \ln L_{i,t-1} + \alpha_0 \ln Q_{i,t} + \alpha_1 \ln Q_{i,t-1} + \beta_0 \ln w_{i,t} + \beta_1 \ln w_{i,t-1} + \gamma D_{i,t} + \delta_i + \omega_{i,t} \quad (1)$$

где L – занятость, w – заработная плата, Q – объем спроса (производства), D – вектор фиктивных независимых переменных, ω – ошибка, μ , α , β , γ , δ – оцениваемые параметры. Поскольку используются панельные данные, i обозначает фирму.

При проведении расчетов в качестве фиктивных независимых переменных были использованы отраслевая принадлежность, форма собственности предприятия, влияние государства в той или иной форме (от принадлежности государству доли капитала

¹⁵ Подробное обоснование такой спецификации модели представлено в работах: Singer 1996; Basu et al. 1997; Shakhnovich, Yudashkina 2000, 2001.

предприятия до оказания государством финансовой поддержки предприятию), активность профсоюза, размер предприятия, характеристики локального рынка труда.

В результате на первом этапе исследования была получена оценка традиционной модели спроса на труд, когда тем или иным способом устанавливается заработная плата, а занятость определяется на основе критерия минимизации издержек. Значения коэффициентов при соответствующих фиктивных независимых переменных показывают влияние на спрос на труд соответствующего фактора, в том числе и характеристик локального рынка труда.

Для выявления связи между характеристиками рынка труда и типом спроса на труд на втором этапе исследования проверяется гипотеза «эффективной переговорной модели». Используя известные переговорные модели¹⁶ и предполагая, что технология производства описывается функцией с постоянной эластичностью замещения, мы получили и оценили несколько видоизмененную регрессионную модель (см. уравнение (2), при этом контролировались характеристики того локального рынка труда, к которому принадлежит предприятие.

$$\ln L_{i,t} = \lambda_0 + \lambda_1 \ln Q_{i,t} - \sigma(1 - \xi) \ln w_{i,t} - \sigma\xi \ln w_t^a + \lambda_2 D_{i,t} \quad (2),$$

где w^a – альтернативная заработная плата, σ – постоянная эластичность замещения труда капиталом, ξ – вес, который фирма придает занятости по отношению к заработной плате.

Для содержательной трактовки данной модели ключевую роль играет величина ξ :

$\xi=0$ означает, что занятость никакого значения не имеет, коэффициент при альтернативной зарплате равен нулю, и мы, по сути, возвращаемся к уравнению (1) и первому типу спроса на труд;

при $\xi=1$ фирма придает равный вес заработной плате и занятости, коэффициент при собственной заработной плате фирмы равен нулю, и занятость целиком определяется альтернативной заработной платой. Это соответствует второму типу спроса на труд;

при $\xi>1$ мы имеем дело с третьим типом спроса на труд («эффективной переговорной моделью»); а при $\xi<0$ – с гипотетическим четвертым типом.

пятый (промежуточный) тип спроса на труд будет иметь место при $0<\xi<1$.

Спецификация альтернативной заработной платы является самостоятельной проблемой. Некоторые авторы определяют ее как функцию от некоторых переменных-индикаторов¹⁷. В качестве такого рода переменной-индикатора часто используется показатель локальной безработицы, исходя из предположения, что альтернативная заработная плата есть обратная функция от локальной безработицы, т.е. более высокий уровень безработицы предполагает более жесткий рынок труда и, следовательно, меньшую вероятность получения более высокой заработной платы на другом предприятии. В других случаях конструируется специальный показатель¹⁸.

В нашем исследовании реализованы оба подхода к спецификации альтернативной заработной платы. При конструировании специального показателя альтернативной заработной платы мы пришли показателю следующего вида:

$$\omega_{i,t}^a = (1 - \rho_t^r) \omega_{e,t}^r + \psi_t^r \rho_t^r \omega_{e,t}^r \quad (3),$$

где w_e^r – средняя заработная плата в соответствующем районе Новосибирской области; ρ^r – вероятность стать безработным (доля безработных в данном районе), соответственно (1-

¹⁶ Prasnicar et al. 1994; Basu et al. 1997.

¹⁷ Brown and Ashenfelter 1985; Basu et al. 1997.

¹⁸ Prasnicar et al. 1994; Commander et al. 1996.

ρ^r) – вероятность иметь работу; ψ_i^r – коэффициент, характеризующий долю заработной платы, которую безработный получает в течение года в виде пособия по безработице, с учетом задержек по выплате пособия по безработице ($\psi_i^r = 0,575$, если задержки отсутствуют, $\psi_i^r = 0$, если период задержки составляет один год).

От предлагаемых другими авторами¹⁹ данный подход отличается тем, что учитывает такой важный элемент российской экономической действительности, особенно в период экономического спада, как задержки выплат пособий по безработице.

При определении показателя альтернативной заработной платы как конкретного показателя оценивается уравнение (2), в котором альтернативная заработная плата определена в соответствии с уравнением (3).

При определении показателя альтернативной заработной платы через косвенный показатель локальной безработицы оценивается уравнение (1), дополненное показателем локальной безработицы, а также показателем объема основных производственных фондов и оборотных средств, которыми предприятие обладало в 1991 г. (дата начала экономических преобразований). Это позволяет контролировать предполагаемую рядом авторов зависимость занятости на предприятии от величины его производственных фондов, доставшихся ему в наследство от предшествующей экономической эпохи.

В конечном счете, уравнение (1) получает следующий вид:

$$\ln L_{i,t} = \mu_1 \ln L_{i,t-1} + \mu_2 \ln L_{i,t-2} + \alpha_0 \ln Q_{i,t} + \alpha_1 \ln Q_{i,t-1} + \beta_0 \ln w_{i,t} + \beta_1 \ln w_{i,t-1} + \gamma D_{i,t} + \eta \ln K_{i,t} + \nu_1 Un_i^r + \nu_2 A_i^{1991} + \delta_i + \omega_{i,t} \quad (4),$$

где A_i^{1991} – среднегодовая стоимость производственных фондов и оборотных средства i -го предприятия в 1991 г., Un_i^r – локальный уровень безработицы, ν_1, ν_2 – коэффициенты.

В данном случае для определения типа спроса на труд следует учитывать значения коэффициентов при показателе заработной платы на предприятии (β_0) и показателе альтернативной заработной платы (ν_1):

$\beta_0 < 0$ and $\nu_1 = 0$ соответствуют первому типу спроса на труд;

$\beta_0 = 0$ и $\nu_1 > 0$ – второму типу спроса на труд;

$\beta_0 > 0$ и $\nu_1 > 0$ – третьему типу спроса на труд;

$\beta_0 < 0$ и $\nu_1 < 0$ – четвертому типу и $\beta_0 < 0$ и $\nu_1 > 0$ – пятому типу.

Для более точного анализа спроса на труд мы совместно оцениваем уравнения зарплаты и занятости. Для этого уравнение (4) дополняется уравнением заработной платы, которое учитывает возможность того, работники фирмы присваивают какие-либо специфические доходы, связанные непосредственно с особенностями их предприятия. Иными словами подвергается проверке гипотеза о том, что помимо экзогенных факторов на заработную плату могут влиять специфические особенности предприятия.

Уравнение зарплаты в таком случае имеет следующий вид:

$$\ln w_{i,t} = \phi_0 + \phi_1 \ln w_{i,t-1} + \phi_2 \ln(Q/L)_{i,t} + \phi_3 \ln(Q/L)_{i,t-1} + \phi_4 D_{i,t} + \phi_5 M_{i,t} \quad (5),$$

где Q/L – выпуск на одного работника, M – вектор переменных, характеризующих специфические особенности данной фирмы и воздействующих на заработную плату в ней.

¹⁹ Commander et al. 1996.

В качестве переменных вектора M включены следующие показатели: отношение объема дебиторской задолженности к объему выпуска, факт включения предприятия в реестр предприятий-монополистов (по данным Антимонопольного комитета) и уровень локальной безработицы.

Данные

Объектом нашего исследования стали крупные и средние предприятия промышленности Новосибирской области. Использована несбалансированная панель, включающая 199 предприятий всех основных отраслей промышленности, различных организационно-правых форм и форм собственности, за период 1993–2001 гг. На этих предприятиях производится более 85% всей промышленной продукции региона, занято более 80% промышленно-производственного персонала, сосредоточено (по стоимости) более 95% основных производственных средств предприятий области. Анализ охватывает период с 1993 по 2001 г., при этом выделяются периоды спада (1993–1998 гг.) и экономического роста (1999–2001 гг.), что и позволяет выявить изменения, происходящие в сфере спроса на труд при изменении тенденции экономического развития.

Источником информации выступали данные бухгалтерских балансов и статистической отчетности предприятий, предоставленные Новосибирским государственным областным комитетом статистики, данные о безработице по районам области, предоставленные Федеральной службой занятости; дополнительная информация о предприятиях, включая данные о доле государственной собственности и различных формах государственной поддержки, предоставлена Комитетом по управлению имуществом и Главным планово-экономическим управлением департамента экономического развития и промышленности Администрации Новосибирской области, данные, касающиеся деятельности профсоюзов, – Новосибирской областной федерацией профсоюзов. Все стоимостные показатели пересчитаны в цены 1993 г.

Результаты

Полученные в итоге проведенного исследования результаты можно свести в три основные группы. *Первая* группа включает общую характеристику спроса на труд на региональном (областном) рынке труда в целом (см. табл. 1). Данные показали, что по мере развития экономических преобразований, особенно после начала экономического роста, предприятия стали более динамично приспосабливаться к изменениям в экономике: возрастает краткосрочная эластичность занятости и по объему выручки (с 0,16 до 0,24), и по абсолютной величине заработной платы (с –0,12 до –0,15). Столь же заметен рост долгосрочной эластичности занятости и по объему выручки, и по заработной плате (с 0,61 до 0,76 и с –0,52 до –0,62, соответственно).

Среди других факторов, воздействующих на общий уровень спроса на труд, можно выделить деятельность профсоюзов: на тех предприятиях, где профсоюзная организация действует активно и заключен коллективный договор, занятость, при прочих равных условиях, выше. Эта разница невелика, но устойчива.

Таблица 1. Характеристики спроса на труд в Новосибирской области

	1993– 2001	1993–1998	1999–2001
Эластичность занятости по объему продаж¹			
Краткосрочная эластичность	0,191***	0,164***	0,267***
Долгосрочная эластичность	0,657***	0,613***	0,755***
Эластичность занятости по заработной плате¹			
Краткосрочная эластичность	-0,225***	-226***	-0,245***
Долгосрочная эластичность	-0,554***	-0,518***	-0,615***
Сильная профсоюзная организация с заключенным коллективным договором¹ (дамми)			
	0,052***	0,052***	0,043*
Дамми районов отдельных групп рынков труда²			
Районы рынков труда второй группы	0,023	0,014	0,037
Районы рынков труда третьей группы	-0,012	-0,016	-0,018
Районы рынков труда четвертой группы	0,040**	0,036*	0,044
Эластичность занятости по заработной плате и уровню безработицы			
Эластичность по заработной плате ³	-0,218***	-0,210***	-0,257***
Эластичность по уровню безработицы ³	-0,025**	-0,036***	-0,052
ξ ⁴	0,001	-0,305*	0,040
Эластичность заработной платы по объему продаж на одного работника и по уровню локальной безработицы⁵			
Краткосрочная эластичность	0,378***	0,341***	0,404***
Долгосрочная эластичность	0,523***	0,436***	0,607***
Локальная безработица	0,003	0,025	-0,185***

МНК-оценки; *** – значимо на 1-процентном уровне; ** – значимо на 5-процентном уровне; * – значимо на 10-процентном уровне.

¹ Уравнение 1.

² Уравнение 1, исключен областной центр (Новосибирск).

³ Уравнение 4.

⁴ Уравнение 2.

⁵ Уравнение 5.

Наиболее устойчивое отличие спроса на труд на локальном рынке труда (по сравнению с локальным рынком труда в региональном центре – Новосибирске) существует на локальных рынках труда четвертого типа – удаленных от Новосибирска и обособленных от других локальных рынков труда. Уровень занятости на них (при прочих равных условиях) несколько выше. Это вполне объяснимо, поскольку их обособленность, с одной стороны, оказывает давление на работодателей, вынуждая придерживать рабочую силу, с другой стороны, сами работники порою готовы соглашаться на большее снижение заработной платы для сохранения своего рабочего места.

Тип спроса на труд на общем региональном рынке труда мы определили, оценив эластичность занятости по заработной плате на предприятии и по альтернативной заработной плате. В течение всего периода коэффициент эластичности занятости по зарплате

отрицателен и статистически значим, причем в период экономического роста он возрастает (по абсолютной величине). Коэффициент при локальной безработице, которая выступает в качестве переменной-индикатора для альтернативной заработной платы, отрицателен и статистически значим (хотя и очень невелик) в период экономического спада и статистически незначим в период экономического роста. Это свидетельствует о том, что в период экономического спада спрос на труд формально ближе к четвертому типу, т.е. под давлением фирмы и угрозы безработицы рабочие вынуждены соглашаться на более низкую заработную плату. В период экономического роста спрос на труд уже соответствует первому типу. Этот вывод подтверждается и расчетами с использованием конкретного показателя альтернативной зарплаты.

Вместе с тем заработная плата определяется не только характеристиками рынка труда, но и особенностями самого предприятия. Эластичность заработной платы по производительности труда (выручке на одного работника) положительна и статистически значима, причем она возрастает при переходе к экономическому росту.

Вторая группа результатов дала возможность оценить влияние на спрос на труд особенностей локальных рынков труда, разделенных только по местоположению, при этом уровень безработицы для каждого локального рынка труда учитывался по его абсолютной величине. Расчеты, проведенные для каждой из четырех групп локальных рынков труда (см. табл. 2), позволили выделить как сходства и различия всех типов рынка труда. Эластичность занятости по объему выручки для всех групп рынков положительна и статистически значима. В большинстве случаев она возрастает после начала экономического роста. Наибольшую величину она имеет в областном центре: 0,231 в целом за период 1993–2001 гг. и 0,321 в период экономического роста 1999–2001; наименьшую – на рынках четвертой группы, т.е. удаленных и обособленных рынках труда: 0,110 и 0,070 соответственно.

Последнее вполне объяснимо: в областном центре рынок труда наиболее развит, а на удаленных и локализованных рынках в условиях спада и фирмы, и работники стремятся сохранить рабочие места. При переходе же к экономическому росту на рынках труда четвертой группы возникает ситуация, когда, с одной стороны, трудовые ресурсы уже есть на предприятии, а с другой – ресурсы местного рынка труда весьма ограничены.

Эластичность занятости по заработной плате отрицательна, статистически значима и возрастает (по абсолютной величине) в период экономического роста почти на всех локальных рынках. Единственное исключение – рынки четвертой группы: расчеты показали статистическую незначимость в период экономического роста. Очевидно, это объясняется замкнутостью таких рынков, когда при экономическом росте изменения занятости не зависят от (небольших) изменений заработной платы и, как уже отмечалось, существует ограниченность трудовых ресурсов.

Типы спроса на труд в различных группах локальных рынков труда имеют некоторые различия. В Новосибирске, особенно в период экономического спада, имел место четвертый тип спроса на труд что, возможно, объясняется тем, что влияние профсоюзов было крайне невелико, а на предприятиях, где их нет или они присутствуют формально, без заключения коллективного договора, существует возможность оказать давление на работников. При переходе к экономическому росту происходит смена типа спроса на труд: господствующим становится первый тип. В районах, находящихся вблизи Новосибирска, и на рынках труда третьей группы спрос на труд также оказался близок к первому типу. На удаленных и обособленных рынках труда ситуация особая: первый тип спроса на труда в период спада и зависимость занятости от объема выручки, но не от заработной платы, т.е. отсутствие «рыночной реакции» при переходе к экономическому росту.

Таблица 2. Характеристики спроса на труд на локальных рынках труда Новосибирской области

	Группа рынков труда			
	I группа	II группа	III группа	IV группа
1993–2001				
Эластичность занятости по объему продаж				
Краткосрочная эластичность	0,231***	0,186***	0,199***	0,110***
Долгосрочная эластичность	0,642***	0,628***	0,587***	0,563***
Эластичность занятости по заработной плате				
Краткосрочная эластичность	-0,282***	-0,106***	-0,224***	-0,115***
Долгосрочная эластичность	-0,567***	-0,676***	-0,213	-0,313**
Эластичность занятости по заработной плате и уровню безработицы				
Эластичность по заработной плате	-0,282***	-0,089**	-0,219***	-0,117***
Эластичность по уровню безработицы	-0,039*	-0,008	0,015	-0,033
ξ	-0,084	0,029	0,068	0,021
Эластичность заработной платы по объему продаж на одного работника и по уровню локальной безработицы				
Краткосрочная эластичность	0,447***	0,424***	0,407***	0,279***
Долгосрочная эластичность	0,015	0,446***	0,022	0,103
Локальная безработица	-0,019	-0,028	0,088	-0,004
1993–1998				
Эластичность занятости по объему продаж				
Краткосрочная эластичность	0,186***	0,198***	0,173***	0,115***
Долгосрочная эластичность	0,582***	0,753***	0,654***	0,547***
Эластичность занятости по заработной плате				
Краткосрочная эластичность	-0,287***	-0,099**	-0,212***	-0,166***
Долгосрочная эластичность	-0,519***	-0,821***	-0,245	-0,453***
Эластичность занятости по заработной плате и уровню безработицы				
Эластичность по заработной плате	-0,271***	-0,079	-0,216***	-0,172***
Эластичность по уровню безработицы	-0,061**	-0,012	0,030	-0,044
ξ	-0,596**	-0,665	-0,021	-0,497
Эластичность заработной платы по объему продаж на одного работника и по уровню локальной безработицы				
Краткосрочная эластичность	0,395***	0,483***	0,414***	0,286***
Долгосрочная эластичность	-0,003	0,544***	-0,295	0,218**
Локальная безработица	0,017	-0,037	0,124*	0,015
1999–2001				
Эластичность занятости по объему продаж				
Краткосрочная эластичность	0,321***	0,169***	0,235***	0,070**
Долгосрочная эластичность	0,750***	0,473***	0,401***	0,240
Эластичность занятости по заработной плате				
Краткосрочная эластичность	-0,292***	-0,123**	-0,293***	0,046
Долгосрочная эластичность	-0,666***	-0,308*	-0,213	0,641
Эластичность занятости по заработной плате и уровню безработицы				
Эластичность по заработной плате	-0,362***	-0,124**	-0,241**	-0,045
Эластичность по уровню безработицы	-0,390***	-0,008	0,190	0,047
ξ	0,007	0,327*	0,168	-3,453
Эластичность заработной платы по объему продаж на одного работника и по уровню локальной безработицы				
Краткосрочная эластичность	0,476***	0,485***	0,403***	0,237***
Долгосрочная эластичность	0,022	0,323**	0,864***	-0,085
Локальная безработица	-0,918***	-0,029	-0,063	-0,056
МНК оценки. *** – значимо на 1-процентном уровне; ** – значимо на 5-процентном уровне; * – значимо на 10-процентном уровне.				

Эластичность заработной платы по производительности труда положительна и статистически значима во всех группах локальных рынков труда. Наибольшую величину она имеет в Новосибирске (0,45), чуть ниже на рынках труда второй и третьей группы (0,42 и 0,41 соответственно) и заметно ниже в отдаленных и обособленных районах (0,28). Причем, если во всех районах (особенно в Новосибирске), кроме удаленных и обособленных, она возрастает при переходе к экономическому росту, то на рынках труда четвертой группы, напротив, снижается. Последнее свидетельствует о том, что в удаленных районах большее

влияние на формирование заработной платы оказывает общее состояние рынка труда, а не эффективность работы предприятия.

В *третью* группу результатов (см. табл. 3) мы включили выявленные особенности спроса на труд на локальных рынках труда, когда в их определении (локализации) учитываются не только местоположение, но и уровень безработицы.

При разделении локальных рынков труда на четыре группы по местоположению и три группы по уровню безработицы теоретически было возможно получить двенадцать типов локальных рынков труда. Однако имеющиеся данные позволили при расчетах за весь период 1993–2001 гг. выделить лишь десять типов. При разделении всей панели на периоды экономического спада и экономического роста было выделено девять типов рынков труда для периода 1993–1998 гг. и пять типов рынка труда для периода 1999–2001 гг. Однако тяготение большинства типов местоположения к тому или иному уровню безработицы оказалось обусловлено в отдельных случаях очень малым объемом статистической информации. Это еще больше сократило число анализируемых групп рынка труда. Вместе с тем «очищение» той или иной группы локальных рынков труда (по местоположению) от «нетипичных» для него элементов (по уровню безработицы) позволило получить более точные характеристики того или иного локального рынка труда.

Для рынка труда первой группы (Новосибирска) наиболее типичным, разумеется, был уровень безработицы, близкий к среднему по области, и результаты расчетов для этого рынка были близки, а для периода 1999–2001 гг. – идентичны результатам первой группы расчетов, когда локальные рынки труда разделялись только по местоположению. Заметим лишь, что после «перехода» новосибирского городского локального рынка труда из группы с «существенно ниже среднего по области уровнем безработицы» в группу с «близким к среднему по области уровню безработицы» тяготение в период экономического спада к четвертому типу спроса на труд стало более заметным. Существенно возросла и эластичность заработной платы по производительности труда, т.е. ее зависимость от результатов деятельности конкретного предприятия.

Вторая группа рынков труда продемонстрировала наиболее тесную связь с высоким уровнем безработицы. По сравнению с первым подходом здесь заметно возросли показатели эластичности занятости и по объему выпуска, и по заработной плате: соответственно с 0,19 до 0,26 и с –0,11 до –0,19. Очевидно, что в данной ситуации высокий уровень безработицы позволяет работодателям более свободно реагировать на изменение спроса на производимую продукцию. В условиях экономического роста на этом рынке снижается эластичность заработной платы по производительности труда: с 0,6 в 1993–1998 гг. до 0,37 в 1999–2001 гг. Это свидетельствует о том, что на уровень заработной платы большее влияние оказывает состояние данного локального рынка труда с данным уровнем безработицы и меньшее – специфика самого предприятия. Неудивительно, что в условиях высокой безработицы спрос на труд, особенно в период экономического спада, тяготеет к четвертому типу.

Таблица 3. Характеристики спроса на труд на локальных рынках труда Новосибирской области с учетом уровня локальной безработицы

1993–2001						
	Группы рынка труда					
	I группа	II группа	III группа		IV группа	
	Средний уровень безработицы	Высокий уровень безработицы	Средний уровень безработицы	Высокий уровень безработицы	Средний уровень безработицы	Высокий уровень безработицы
Эластичность занятости по объему продаж						
Краткосрочная эластичность	0,266***	0,258***	0,108***	0,261***	0,054***	0,150***
Долгосрочная эластичность	0,639***	0,579***	0,388***	0,418***	0,270***	0,811***
Эластичность занятости по заработной плате						
Краткосрочная эластичность	-0,335***	-0,186***	-0,136**	-0,250***	-0,127***	-0,079
Долгосрочная эластичность	-0,575***	-0,286*	0,098	-0,219	0,143	-0,538*
Эластичность занятости по заработной плате и уровню безработицы						
Эластичность по заработной плате	-0,351***	-0,191***	-0,137**	-0,235**	-0,117***	-0,089
Эластичность по уровню безработицы	-0,088***	-0,133**	0,037	-0,103	-0,057	-0,142
ξ	-0,202	0,207	-0,561	0,383**	0,580**	-0,938
Эластичность заработной платы по объему продаж на одного работника и по уровню локальной безработицы						
Краткосрочная эластичность	0,447***	0,492***	0,494***	0,275***	0,209***	0,348***
Долгосрочная эластичность	0,024	0,233	0,036	0,119	0,077	0,050
Локальная безработица	-0,137***	-0,124	0,075	-0,028	0,041	-0,182
МНК оценки. *** – значимо на 1-процентном уровне; ** – значимо на 5-процентном уровне; * – значимо на 10-процентном уровне						

Третья группа локальных рынков труда (по местоположению) интересна тем, что здесь оказалось возможным выделить две зоны уровня безработицы: среднего и существенно превышающего областной уровень. Здесь также наблюдается более высокий уровень эластичности занятости по объему выпуска и по заработной плате в зоне высокого уровня безработицы: соответственно 0,11 и 0,26 и -0,14 и -0,26, а также более низкая эластичность заработной платы по производительности труда: 0,49 и 0,28.

Четвертая группа рынков труда (наиболее удаленные и обособленные локальные рынки) в наибольшей степени характеризуется средним уровнем безработицы. При этом по сравнению с рынком труда областного центра, для которого также характерен средний уровень безработицы, на этой группе рынков существенно ниже уровни эластичности занятости и по заработной плате, и по объему выпуска, а также эластичности заработной платы по производительности труда. Удаленность и замкнутость этих рынков делает их наименее гибкими по сравнению с другими локальными рынками труда.

Выводы

Проведенное исследование изменений спроса на труд показало, что, в целом, рынок труда в промышленно развитых регионах России становится все более зрелым и приближается по характеру своего функционирования к рынку труда промышленно развитых стран. Он становится гибче и быстрее реагирует на изменения экономической конъюнктуры.

Получило подтверждение предположение о том, что существует устойчивое различие между относительно крупными локальными рынками труда: прежде всего, рынком труда областного центра, группой рынков труда близко расположенных районов и группой взаимосвязанных друг с другом удаленных рынков труда, с одной стороны, и наиболее удаленными и обособленными рынками труда, с другой. Последние наименее гибки и слабее реагируют на изменение экономической ситуации как в краткосрочном, так и в долгосрочном периодах.

Локальные рынки труда с более высоким уровнем безработицы (при прочих равных условиях) демонстрируют большую гибкость: большую эластичность занятости по объему выпуска и по заработной плате, но меньшую эластичность заработной платы по производительности труда.

Таким образом, предпринимая шаги в области государственной социальной политики, следует иметь в виду особенности локальных рынков труда. На рынках труда крупных городов общий рост экономической активности будет стимулировать повышение спроса на труд и ослабление остроты проблемы занятости без каких-либо особых воздействий со стороны государства. В некоторой степени этот вывод может иметь силу для объединенных рынков труда близко расположенных друг к другу более мелких населенных пунктов – районных центров. Однако для отдаленных и наиболее обособленных локальных рынков труда региона необходимы специальные программы по созданию там дополнительных рабочих мест и повышению спроса на труд.

Литература

- Аукуционек С. Опросы промышленных предприятий // ЭКО. 1994. № 5.
- Аукуционек С. Российский мотив – без прибыли // ЭКО. 1997. № 11.
- Аукуционек С., Капелюшников Р. Почему предприятия придерживают рабочую силу // МЭиМО. 1996. № 11.
- Капелюшников Р. И. Российский рынок труда: адаптация без реструктуризации. М.: ГУ ВШЭ, 2001.
- Шахнович Р. М., Юдашкина Г. В., Обозный Д. А. Заработная плата и занятость: как меняется поведение предприятий // ЭКО. 1999. № 7.
- Basu S., Estrin S., Svejnar J. Employment and Wage Behavior of Enterprises in Transitional Economy. 1997. WDI WP № 114.
- Blanchflower D., Oswald A., Garret M. Insider Power in Wage Determination // *Economica*. 1990. Vol. 57. P. 143–170.
- Brown J. N., Ashenfelter O. Testing the Efficiency of Employment Contracts // *Journal of Political Economy*. 1986. Vol. 94. P. 3–39
- Brown M., de Cani J. A measure of technological employment // *Review of Economics and Statistics*. 1963. Vol. 45. P. 386–394.
- Booth A.L. *The Economics of the Trade Union*. Cambridge: Cambridge University Press, 1995.

- Commander S., Köllô J., Ugaz C., Vilagi B. Hungary // Commander S., Coricelli F. (eds.). Unemployment, Restructuring and the Labor Market in Eastern Europe and Russia. World Bank, 1995a.
- Commander S., Dhar S., Yemtsov R. Russia // Commander S. and Coricelli F. (eds.). Unemployment, Restructuring and the Labor Market in Eastern Europe and Russia. World Bank, 1995b.
- Commander S., Dhar S., Yemtsov R. How Russian Firms Make Their Wage and Employment Decisions // Commander S. et al. (eds.). Enterprise Restructuring And Economic Policy in Russia. World Bank, 1996.
- Eberts R., Stone J. On the Contract Curve: A Test of Alternative Models of Collective Bargaining // Journal of Labor Economics. 1986. No. 4. P. 66–81.
- Estevão M. Regional Labor Market Disparities in Belgium // IMF Working Paper 02/134. 2002.
- Estrin S., Svejnar J. Wage determination in labor managed firms under market oriented reforms // Journal of Comparative Economics. 1993. Vol. 17. No 3. P. 687–700.
- Farber H. S. The Analysis of Union Behavior // Ashenfelter O. C., Layard R. (eds.). Handbook of Labor Economics. Vol. 2. Amsterdam, N.Y.: North-Holland North Holland, 1986. P. 1039–1089.
- Filer R. K., Hamermesh D. S., Rees A. E. The Economics of Work and Pay. 6th ed. N.Y.: HarperCollins College Publishers, 1996.
- Creedy J., McDonald I. M. Models of Trade Union Behaviour: A Synthesis // Economic Record. 1991. Vol. 67. P. 346–359.
- Hamermesh D. The Demand for Labor in the Long Run // Ashenfelter O. C., Layard R. (eds.). Handbook of Labor Economics. Vol. 1. Amsterdam, N.Y.: North Holland, 1986. P. 429–471.
- Kaufman B.E., Hotchkiss J. L. The Economics of Labor Markets. 6th ed. Mason, Ohio: Thomson/South-Western, 2003.
- Maching S., Manning A., Meghir C. Dynamic Models of Employment Based on Firm-Level Panel Data // Van Ours J.C. et al. (eds.). Labor Demand and Equilibrium Wage Formation. Amsterdam, N.Y.: North Holland, 1993. P. 167–195.
- McDonald I., Solow R. M. Wage Bargaining and Employment // American Economic Review. 1981. Vol. 71. P. 896–908.
- Nickell S. An Investigation of the Determinants of Manufacturing Employment in the United Kingdom // Review of Economic Studies. 1984. Vol. 51. P. 529–557
- Nickell J.S. Dynamic Models of Labor Demand // Ashenfelter O. C., Layard R. (eds.). Handbook of Labor Economics. Vol. 1. Amsterdam, N.Y.: North Holland, 1986. P. 473–522.
- Prasnikar J., Svejnar J., Mihaljek D., Prasnikar V. Behavior of Participatory Firms in Yugoslavia. // Review of Economics and Statistics. 1994. Vol. 76. No 4.
- Singer M. Dynamic Labor Demand Estimation and Stability of Coefficients. Prague, 1996.
- Shakhnovich R., Yudashkina G. Some Aspects of Labor Demand During the Period of Economic Transition // Journal Of Human Resource Management. 2000. No. 2. P. 34–59.
- Shakhnovich R., Yudashkina G. Wage-Setting and Employment Behavior of Enterprises in the Period of Economic Transition // Forth International Conference *Enterprise in Transition* Proceedings. Faculty of Economics Split. Split-Hvar. 2001. May 24–26. P. 80–82.