

Рынок труда под натиском коронавируса

Центр трудовых исследований

В.Гимпельсон и Р.Капелюшников

В условиях быстро и нестандартно развивающихся кризисных ситуаций официальная статистика часто запаздывает. Для того, чтобы лучше чувствовать пульс экономики, нам крайне нужны дополнительные показатели, характеризующие реакции фирм и домохозяйств на кризис. «Стандартной» статистики, публикуемой в обычное время, оказывается недостаточно. В связи с этим 18-19 мая 2020 г Центр трудовых исследований и Дирекция по экспертно-аналитической работе НИУ ВШЭ провели интернет-опрос на тему «Работа и трудоустройство в условиях эпидемии», в котором приняли участие свыше 5 тыс респондентов из разных регионов страны. Выборка охватила не только Москву и Санкт-Петербург, но и регионы, представляющие все федеральные округа. Анкета включала вопросы, позволяющие идентифицировать положение на рынке труда, а также основные изменения в этой сфере, произошедшие после наступления пандемии. В этом смысле ее содержание напоминает (но, естественно, не повторяет) стандартное обследование рабочей силы. Хотя интернет-опрос чреват смещениями в связи со спецификой интернет аудитории, которая в среднем и моложе, и более образована, полученные результаты дают представление о том, что происходит в интересующей нас сфере. Некоторые его итоги представлены ниже.

Адаптация по всем направлениям

Если во всех предыдущих кризисах российская экономика сталкивалась преимущественно с шоками со стороны спроса, то сейчас она столкнулась с двойным ударом - также мощным шоком со стороны предложения, вызванным принудительным локдауном целых отраслей. Произошло ли замещение ценовой и временной подстройки количественной, что в перспективе чревато беспрецедентно высокой безработицей?

Хотя первая реакция на шок от введения режима самоизоляции шла одновременно по нескольким каналам, ее основным направлением, как и в прошлые кризисы, стало снижение оплаты труда. Так, 40% опрошенных сообщили, что после начала эпидемии у них сократилась заработная плата, и почти 20%, что они полностью или частично лишились премий и бонусов. Намного меньший размах получили задержки заработной платы – около

7%, что не удивительно, если принять во внимание, какие суровые санкции ждут руководителей российских предприятий за случаи ее несвоевременной выплаты. Достаточно активная адаптация шла также по линии сжатия рабочего времени: 11% опрошенных были переведены на неполный рабочий день или неполную рабочую неделю и примерно 13% были отправлены в вынужденные или квази-добровольные отпуска (либо за свой счет, либо с частичной компенсацией за время простоя). На некоторых предприятиях работников принуждали брать больничные, однако таких случаев набралось менее 2%. Вместе с тем многие работники – 16% – оказались вынуждены работать больше, чем в докарантинный период. Новый способ адаптации - переводы на дистанционный режим работы: им оказались охвачены 22% опрошенных. И только каждый пятый участник обследования сообщил об отсутствии у него каких-либо негативных изменений в оплате или условиях труда.

Естественно, различные формы кризисной адаптации могли использоваться одновременно. Примерно каждый второй опрошенный испытал на себе действие ухудшений какого-либо одного типа, но примерно каждый шестой – двух и примерно каждый седьмой – трех и более. Именно эта последняя группа, столкнувшаяся с множественными негативными изменениями в оплате и условиях труда, пострадала от кризиса сильнее всего.

Все указывает на то, что на российском рынке труда были вновь задействованы традиционные для него механизмы адаптации, освоенные в предыдущие кризисы. Благодаря активной ценовой и временной подстройке потребность в количественной подстройке в форме «сброса» рабочей силы оказалась намного меньше, чем она могла бы быть при иных условиях. Естественно, для занятых в микробизнесе и самозанятых граница между ценовой и количественной подстройкой стирается: исчезновение клиентов означает одновременно и то, и другое.

Подстройка: зарплата и рабочее время

По сравнению с февралем/мартом 2020 г. в апреле/мае у 24% опрошенных оплата сократилась менее чем на четверть, у 14% – менее чем на половину, но более чем на четверть и, наконец, у 19% – более чем наполовину. Лишь у 45% заработки продолжали удерживаться на прежнем уровне или даже росли.

Сильнее всего они просели в строительстве, торговле и сфере обслуживания, где негативная динамика фиксировалась в 65-75% случаев. Среди самозанятых заработки уменьшились у 75%, а у занятых на средних и крупных предприятиях, - лишь у 48%. Молодые работники (до 30 лет) потеряли в заработках сильнее, чем работники среднего

возраста, а те в свою очередь сильнее, чем работники старшего возраста. В то же время у мужчин и женщин, а также у обладателей высокого и низкого образования риски снижения оплаты труда были примерно одинаковы.

Одни работники оказались вынуждены работать намного меньше, другие – намного больше. Произошло своего рода перераспределение рабочего времени между разными группами работников, причем отклонения от стандартной продолжительности труда как в сторону уменьшения, так и в сторону увеличения были очень значительными.

Безусловными лидерами по переводам на неполное рабочее время и отправке работников в оплачиваемые или неоплачиваемые отпуска опять оказались торговля и сфера обслуживания. Вплотную к ним шло строительство, тогда как в сельском хозяйстве, а также государственном управлении и социальном обеспечении механизм временной подстройки использовался крайне редко. Малые предприятия прибегали к нему примерно в полтора раза чаще, чем средние или крупные: 15-20% против 10-12%. Работники, живущие в крупных городах, сталкивались с переводами на неполное рабочее время и вынужденными отпусками примерно в полтора раза чаще, чем работники, живущие в селах или небольших городах. Для обладателей вузовских дипломов риск недозанятости был заметно ниже, чем для обладателей образования более низкого уровня. Вероятность трудиться меньше времени, чем предусмотрено трудовым контрактом, монотонно убывала с

Кто на «удаленке»?

Здесь лидерство принадлежало сектору ИКТ, где на «удаленку» был переведен каждый второй работник, а также образованию, науке и культуре, где это затронуло каждого третьего. В остальных отраслях этот новый режим работы охватывал не более 10-15%. Малые, средние и крупные предприятия прибегали к нему примерно вдвое чаще, чем микропредприятия (с численностью персонала до 15 человек) и самозанятые: 25-30% против 15%. В городах-миллионниках он также использовался намного активнее, чем в малых городах или сельской местности. Среди тех, кто закончил вуз, дистанционно трудились свыше 30%, тогда как среди тех, кто не пошел дальше неполной средней школы, только 3%. Пожилые переводились на «удаленку» примерно в полтора раза чаще, чем молодежь или лица среднего возраста. Дистанционная работа – одна из немногих областей, где можно говорить об отчетливом гендерном разрыве: если среди женщин в этом режиме находились 26%, то среди мужчин – только 17%. Скорее всего, это связано с гендерной асимметрией в распределении мужчин и женщин по профессиям, а если говорить более конкретно – со

скошенностью структуры женской занятости в пользу «беловоротничковых» профессий, предоставляющих более широкие возможности для дистанционной занятости.

Распространение дистанционного режима работы поднимает вопрос о его эффективности? Существуют аргументы как в пользу того, что он может повышать производительность работников, так и в пользу того, что он может ее понижать. Результаты нашего обследования дают лишь предварительный ответ. Среди тех, кто были переведены на дистанционный режим работы, примерно 50% полагали, что это привело к падению уровня их производительности. Около 40% считали, что их производительность не изменилась, и только 10% – что она повысилась. Конечно, самооценки работников не обязательно должны совпадать с оценками работодателей. Вполне вероятно, что работодатели относятся к введению дистанционного режима еще более негативно, чем работники, рассматривая его как исключительно вынужденную и временную меру.

Изменения в занятости

«Коронавирусный» шок привел к значительным потерям и в занятости. Согласно полученным данным, после введения режима самоизоляции работу потеряли почти 10% из тех, у кого она была в докарантинный период, а среди тех, кому удалось ее сохранить, свыше 30% сообщили о том, что после начала эпидемии кризиса кто-то из членов их семей лишился занятости. К этому следует добавить, что угроза безработицы остается для россиян одним из наиболее сильных источников страха.

Свыше 40% опрошенных опасались, что в ближайшее время их предприятие (бизнес) может обанкротиться и закрыться. Сильнее всего эти опасения были распространены среди работающих в торговле, сфере обслуживания, строительстве и промышленности, где их разделяли свыше 50%. Не боялись или почти не боялись этого работающие в государственном управлении и социальном обеспечении (7%), а также работающие в образовании, здравоохранении, науке и культуре (25%). Среди самозанятых и занятых на микропредприятиях такого негативного сценария не исключали более 60%, тогда как среди занятых на средних и крупных предприятиях менее 30%. Жители крупных городов высказывали опасения по поводу возможного закрытия своих предприятий чаще, чем сельские жители или жители малых городов. Обладатели высшего образования боялись такого поворота событий намного реже, чем обладатели среднего или начального образования (как общего, так и профессионального), а пожилые намного реже (примерно в полтора раза), чем молодежь или лица среднего возраста.

Найти новое место работы сразу же или быстро рассчитывали только 25%, тогда как 75% считали, что его поиск будет длиться долго или очень долго. Надежды на скорейшее трудоустройство в случае потери занятости чаще высказывали работающие в секторе ИКТ, образовании, здравоохранении и науке. Работающие во всех остальных отраслях (кроме госуправления) были настроены гораздо пессимистичнее. Занятые на средних и крупных предприятиях демонстрировали большую уверенность в возможностях быстрого трудоустройства на новом месте по сравнению с самозанятыми и занятыми на малых предприятиях. Сельские жители чувствовали себя в этом отношении менее уверенно, чем городские, что вполне естественно, учитывая узость сельских рынков труда. У обладателей высшего образования ожидаемое время поиска нового места было существенно короче, чем у тех, у кого образование ниже. Пожилые, что естественно, надеялись на быстрое нахождение новой работы в два раза реже, чем молодежь или лица среднего возраста. В то же время гендерные различия в предполагаемой длительности поиска были минимальными с небольшим преимуществом в пользу мужчин.

Что ожидаем?

Участникам обследования был задан вопрос: «Что, по-Вашему мнению, может произойти с Вами в ближайшее время, если этого пока не произошло?». Вероятности потери работы не исключили 18% опрошенных, тогда как вероятности снижения зарплаток - 48%. Задержки заработной платы считали возможными 12%, переводы на неполное рабочее время тоже 12% и еще 13% допускали, что могут оказаться в вынужденном отпуске. В то, что их могут заставить взять больничный, верили совсем немногие – менее 3%. Немного больше (всего лишь 5%) набралось и тех, кто предвидел свой перевод с «обычного» режима работы на дистанционный. По-видимому, дальнейшее расширение дистанционной занятости, скорее всего, окажется незначительным. Каждый пятый опасался, что в ближайшее время ему придется работать больше стандартного количества рабочих часов. Наконец, 22% не ожидали никаких ухудшений, причем подавляющее большинство из них составляли те, с кем после начала кризиса ничего «плохого» также не происходило.

Наш опрос не претендует на точную реконструкцию пейзажа рынка труда в условиях коронавируса. Однако на это не может претендовать и никакое другое из проводимых

сегодня обследований рынка труда. Возможно, вместе взятые - с разными углами зрения и разными ошибками измерения - они помогут приблизиться к отражению той непростой реальности, в которую нас окунул коронакризис.