

ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ВЫСШАЯ ШКОЛА ЭКОНОМИКИ

В.Е. Гимпельсон

**ПРЕДПРИЯТИЯ ОБРАБАТЫВАЮЩЕЙ
ПРОМЫШЛЕННОСТИ НА РЫНКЕ ТРУДА:
ИНДИКАТОРЫ ПРИСПОСОБЛЕНИЯ**

Препринт WP3/2010/01
Серия WP3
Проблемы рынка труда

Москва
Государственный университет — Высшая школа экономики
2010

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

Г 48 **Гимпельсон В.Е. Предприятия обрабатывающей промышленности на рынке труда: индикаторы приспособления:** Препринт WP3/2010/01. — М.: Издательский дом Государственного университета — Высшей школы экономики. — 56 с.

В работе, основанной на данных обследования 1000 предприятий обрабатывающей промышленности, проведенного Государственным университетом — Высшей школой экономики в 2009 г., анализируются основные параметры адаптации на рынке труда. Показано, что экономический кризис не заставил предприятия изменить свое поведение, которое в основных формах сложилось еще в 1990-е годы. Это относится к постепенному, но неуклонному снижению численности занятых, высокому обороту работников, слабой активности в сфере обучения и переобучения, привязке заработной платы к показателям результативности и высокой доле переменной части в фонде заработной платы.

УДК 311.522
ББК 65.301

Гимпельсон В.Е. — ЦеТИ Государственного университета — Высшей школы экономики

Препринты Государственного университета — Высшей школы экономики размещаются по адресу: <http://new.hse.ru/C3/C18/preprintsID/default.aspx>

© Гимпельсон В.Е., 2010
© Оформление. Издательский дом
Государственного университета —
Высшей школы экономики, 2010

1. Введение

Предлагаемый текст не является научной статьей (в нем отсутствуют теоретический аппарат, обсуждение методологии, гипотезы, ссылки на другие подобные исследования). Он скорее представляет собой развернутый аналитический отчет о поведении предприятий на рынке труда в 2008 г. Хотя кризис разразился во второй половине 2008 г., собственно вопросы адаптации к кризису в данной работе не рассматриваются, а упор сделан на более общих тенденциях, которые идут с докризисных времен.

Для того чтобы быть конкурентоспособными, промышленные предприятия должны быть укомплектованы квалифицированным персоналом оптимальной (по отношению к выпуску) численности. Кроме того, трудовые издержки, значительной «по весу» компонентой которых является заработная плата, должны быть ограничены, чтобы оставалась прибыль и затем реинвестировалась. Поэтому, анализируя поведение предприятий в контексте рынка труда, мы обращаем особое внимание на укомплектованность предприятий персоналом, предпринимаемые усилия по повышению квалификации работников и политику оплаты труда. Именно эти три основные группы вопросов и обсуждаются в данной статье. Этот набор вопросов активно исследовался нами в последние годы с помощью специальных обследований российских промышленных предприятий, проведенных в 2002–2005 гг. [1–5]. Предлагаемый ниже анализ опирается преимущественно на данные обследования крупных и средних предприятий в обрабатывающей промышленности, проведенного в 1-м полугодии 2009 г. Государственным университетом — Высшей школой экономики (далее ГУ ВШЭ) и Левада-Центром по заказу Минэкономразвития¹. Всего было обследовано около 1000 предприятий, но после проверки данных в базу для анализа вошли 957. Опи-

¹ Программа и инструментарий раздела, посвященного трудовым вопросам, разработаны совместно с Р. Капелюшниковым, которому автор выражает огромную благодарность за обсуждения и комментарии. Программа и инструментарий всего обследования разработаны коллективом в составе А. Яковлева, Б. Кузнецова, В. Голиковой и К. Гончар. Всем им автор также признателен за сотрудничество и советы.

сание структуры выборки представлено в табл. П1 (см. Приложение). В тексте, там, где это возможно, мы сравниваем показатели 2009 г. с аналогичными показателями, рассчитанными для 2004 г. Для этого используются данные обследования промышленных предприятий, проведенного ГУ ВШЭ и Всемирным банком в 2005 г.

2. Динамика основных индикаторов, характеризующих рабочую силу

Численность занятых

На рис. 1 восстановлена динамика численности занятых на предприятиях, попавших в выборки 2005 и 2009 г. По отдельности анализируются данные по всей выборке и по её панельной части, то есть той, что была обследована дважды. Из рис. 1 следует, что динамики показателей численности для полной выборки и для её панельной компоненты практически совпадают. За весь охваченный данными период средний размер обследуемых предприятий сократился на 20%, хотя значительная их часть в обследованиях (особенно в 2005 г.) неоднократно констатировала недоукомплектованность рабочей силой. Мы перепроверяем этот тренд, приводя отдельно динамику среднегодовой численности работников в обрабатывающих производствах за весь рассматриваемый период, построенную на среднегодовых данных Росстата. Здесь мы видим практически ту же самую динамику постепенного, но неуклонного сокращения занятости.

Суммарное сокращение численности занятых в обрабатывающих производствах по агрегированным данным Росстата за 2000–2008 гг. составило также около 20% от исходной величины, несмотря на то, что объемы промышленного производства быстро росли на протяжении большей части этого периода. При этом подчеркнем, что динамика агрегированных показателей численности занятых на предприятиях по выборочным данным из нашего обследования практически совпадает с динамикой соответствующих агрегированных данных Росстата. Всё это позволяет предположить, что на фоне быстрого экономического роста в целом сложилась устойчивая тенденция сокращения общего числа рабочих мест в этих видах деятельности. Экономический кризис лишь ускорил этот процесс и может

затруднить смену тренда в среднесрочной перспективе. И данное обследование, и регулярная статистика о занятости в обрабатывающих производствах подтверждают эту гипотезу. Это означает, что небольшие «острова» растущего спроса на труд могут сочетаться с крупными «материками» сокращающегося спроса.



Рис. 1. Среднесписочная численность работников на обрабатывающих предприятиях, выборки 2005 и 2009 г.

Масштабы дефицита и избытка

Очевидно, что каждое предприятие, стремясь к максимизации прибыли, старается иметь такие параметры численности и структуры персонала, какие необходимы (являются «оптимальными») для выполнения намеченной им производственной программы. Если предприятия — по тем или иным причинам — не могут поддерживать оптимальную (с точки зрения объема и структуры выпуска) занятость, то это не может не сказываться на их экономической эффективности. Они либо несут избыточные издержки (из-за необходимости оплачивать лишних работников), либо вынуждены ограничивать выпуск или жертвовать качеством продукции (из-за отсутствия необходимого персонала), что также сопровождается потерями. Все 1990-е годы на фоне значительного снижения выпуска основной проблемой в этой сфере оставалась избыточная занятость, то есть нали-

чие лишних работников, увеличивавших издержки. В 2000-е годы (особенно во второй половине периода) предприятия часто жаловались на невозможность доукомплектоваться, хотя нередко были и жалобы на наличие по-прежнему избыточной рабочей силы. В наших предыдущих работах мы старались показать, что вероятность жалоб на дефицит рабочей силы (и дефицит квалифицированной рабочей силы в частности) была существенно выше среди малоэффективных промышленных предприятий. Мы утверждали, что жалобы на дефицит были прямым следствием низкой эффективности предприятий в условиях неработающих механизмов рыночной селекции [1, 2, 4]. В данном обследовании мы возвращаемся к этому набору проблем, хотя и в несколько ином макроэкономическом контексте — ситуации острого кризиса и глубокого спада, а не быстрого роста, сопровождающегося перегревом.

Распределение ответов на вопрос о том, насколько фактическая численность персонала соответствует представлениям менеджеров об оптимальной численности, представлено в табл. 1. Если в 2005 г. почти 60% предприятий считали свою укомплектованность рабочей силой оптимальной, то сейчас этот показатель превышает 70%. При этом доля недоукомплектованных предприятий сократилась вдвое (с 27,3 до 13,5%), тогда как доля избыточно укомплектованных практически не изменилась (была 12,9%, стала 12,1%). Таким образом, соотношение числа трудонедостаточных и трудоизбыточных предприятий изменилось с 2:1 до 1:1. Если в 2005 г. проблема дефицита кадров представлялась менеджерам намного более злободневной, чем проблема их избытка, то на момент написания отчета обе проблемы, на первый взгляд, кажутся как минимум равнозначными. С одной стороны, эти данные более не сигнализируют о возможной остроте проблемы дефицита, но они и не кричат о растущей актуальности проблемы избытка. С другой, экономический кризис, резко сократив спрос на труд и ускорив сокращение занятости в обрабатывающей промышленности, показал, что проблема избытка всё же доминирует.

Происшедший переход от дефицита к избытку подтверждается и другими обследованиями крупных и средних промышленных предприятий. Соответствующие оценки, полученные в ходе ежемесячных конъюнктурных опросов ИЭПП, очень близки приведенным выше. Вот, что пишут их авторы: «Нехватка кадров, лидировавшая в рейтинге ограничений роста выпуска 5 кварталов в 2007–2008 гг. с 36–

49%, в ходе кризиса снизила своё сдерживающее влияние до 14% и не меняет масштаб распространенности в российской промышленности с начала 2009 г. Полностью исчез кадровый голод в металлургии, стройиндустрии, почти перестала волновать эта проблема леспром, химию и нефтехимию. А самое существенное сдерживающее влияние на выпуск даже в условиях кризиса нехватка работников оказывает в машиностроении (21% предприятий), легкой (16%) и пищевой (12%) отраслях. Оценки численности персонала в связи с ожидаемыми изменениями спроса подтверждают вывод о «решении кадрового вопроса» большинством промышленных предприятий (по крайней мере на время кризиса и в ближайшей перспективе). В III кв. 2009 г. только 8% предприятий считают свою численность занятых недостаточной, год назад таких оценок в промышленности было 26%» [6]. Если абстрагироваться от возможных структурных проблем с наличием персонала нужного качества, то мы полностью разделяем принципиальный вывод о «решении кадрового вопроса» в смысле обеспеченности предприятий рабочей силой².

Далее мы проанализируем ситуацию с укомплектованностью предприятий персоналом более детально.

Таблица 1. Распределение предприятий промышленности по наличию нехватки или избытка персонала (% от общего числа опрошенных предприятий)

Учитывая текущий объём выпуска Вашего предприятия, оцените насколько оптимальной является численность работников?	2005 г.	2009 г.
Численность оптимальна	59,8	72,1
На предприятии не хватает работников (фактическая численность ниже оптимальной)	27,3	13,5
На предприятии избыток работников (фактическая численность выше оптимальной)	12,9	12,1
N	990	957

Таблица 2 приводит дополнительные данные о масштабах «неоптимальности». Они свидетельствуют о том, что эти проблемы на самом деле не являются совсем равнозначными, а проблема избы-

² Отметим, что авторы процитированного выше обзора ранее активно защищали тезис о дефиците рабочей силы как одном из основных ограничений.

точности персонала и накопления навеса занятости явно доминирует. Среднее значение доли избыточных работников увеличилось с 15 до 18,4, а медианное – с 10 до 15. В то же время средняя доля дефицита снизилась с 17 до 13%, а медианная не изменилась. Избыток величиной свыше 10% (от численности) отмечают две трети трудоизбыточных предприятий, а дефицит такого же масштаба – только каждое третье трудонедостаточное. Следует добавить, что бремя избыточной численности несут, прежде всего, самые крупные предприятия, а потому суммарная величина избытка заметно превышает суммарную величину дефицита. Например, среди предприятий с численностью занятых свыше 1000 человек каждое пятое (21%) трудоизбыточное, тогда как среди предприятий с численностью менее 250 человек таковых лишь менее 8%. Этот рост трудоизбыточности по мере увеличения размера предприятия происходит за счет снижения доли оптимально укомплектованных среди самых крупных предприятий. Средний размер «оптимального» предприятия составляет 520 человек против 750 человек на трудонедостаточных и 838 – на избыточных. Это означает, что при одинаковом относительном отклонении от оптимальной численности абсолютное отклонение оказывается значительно больше на трудоизбыточных.

Таблица 2. Распределение предприятий по величине отклонения фактической численности персонала от оптимальной, %

Отклонение фактической численности от оптимальной	Дефицит кадров (% предприятий от числа указавших недостаток работников)		Избыточная численность (% предприятий от числа указавших избыток работников)	
	2005 г.	2009 г.	2005 г.	2009 г.
1–5%	26,9	23,7	12,6	11,1
5–10%	33,1	43,2	37,6	23,2
10–20%	19,4	16,2	36,2	36,1
>20%	19,4	16,9	12,6	29,6
Среднее значение дефицита/избытка, % от средней численности	17,0	13,1	14,6	18,4
Медиана	10,0	10,0	10,0	15,0
N	263	105	127	96

В табл. 3 мы анализируем простые связи между основными структурными характеристиками предприятий, с одной стороны, и вероятностью того, что они отмечают наличие неоптимальной (недостаточной или избыточной) занятости, а также масштабом этой неоптимальности, с другой.

Наивысшая доля оптимально укомплектованных предприятий – в пищевой промышленности (83%) и металлургии (78%). Можно сказать, что для этих видов деятельности проблема неоптимальной укомплектованности в целом не существует.

Сам факт недоукомплектованности наиболее часто отмечается текстильными и швейными предприятиями (составляющими легкую промышленность), среди которых каждое третье продолжает жаловаться (несмотря на кризис!) на дефицит рабочей силы, а средний размер дефицита в этом виде деятельности составляет 22% от среднесписочной численности. Наоборот, трудоизбыточностью относительно чаще отличаются машиностроительные и металлургические предприятия (по 16%), на которых примерно каждый пятый работник является лишним.

С увеличением размера (по численности персонала) предприятия риск неоптимальности занятости возрастает. При этом особенно выделяется группа наиболее крупных предприятий (с численностью более 1000 человек), где каждое пятое предприятие недоукомплектовано и столько же – трудоизбыточно. В то же время масштаб избыточности (как количественное отклонение от оптимума) на трудоизбыточных примерно втрое больше, чем масштаб дефицита на трудонедостаточных. Среди предприятий с численностью 500–1000 человек проблема избытка уже явно доминирует.

Предприятия-неэкспортеры чаще отмечают дефицит, а экспортеры – избыток, при этом отклонение от оптимальных значений у последних доходит почти до 20% от имеющейся численности. «Старые» предприятия (созданные до 1992 г.) сталкиваются с любой неоптимальностью такого рода чаще, чем «новые». Интересно, что наличие иностранных собственников снижает вероятность оптимальности до 62,5%. При этом риски избытка и недостатка примерно равны. Участие государства в собственности и расположение в моногороде практически не влияют на риск неоптимальности.

Предприятия, считающие свое финансово-экономическое положение хорошим, если и отмечают факт неоптимальности, то масштаб

Таблица 3. Основные характеристики предприятий в зависимости от их укомплектованности, %

	Численность персонала				
	оптимальна	Недостаточна		избыточна	
	% предприятий	% предприятий	величина дефицита, %	% предприятий	величина дефицита, %
Вся выборка	72,1	13,5	13,1	12,1	18,4
По видам деятельности:					
пищевая	83,3	9,9	8,2	6,9	18,9
легкая	60,2	30,7	22,3	9,1	15,8
деревобработка	70,5	16,1	15,8	12,8	21,7
химия и нефтехимия	79,3	8,0	8,8	11,4	12,1
металлургия	77,6	6,1	4,3	16,7	17,8
произ-во	71,9	11,4	9,7	16,2	20,7
электроборудования					
произ-во	59,0	22,9	9,6	18,1	19,6
транспортных средств					
производство машин	73,0	13,2	13,8	13,8	17,6
По численности:					
до 100 человек	76,6	16,4	25,3	7,0	20,4
100–250	79,0	12,8	14,9	8,3	18,2
251–500	74,9	12,6	11,2	12,1	12,3
501–1000	72,6	10,5	7,8	17,0	20,5
свыше 1000	59,6	19,0	5,6	21,3	15,6
По выпуску продукции на экспорт:					
есть экспорт	68,9	13,5	10,5	15,8	18,0
нет	74,8	13,5	15,0	7,8	19,4
По возрасту создания:					
до 1992 г.	69,9	13,8	12,0	13,8	18,6
в 1992 г. и позже	78,9	12,7	16,6	7,2	16,9
По наличию иностранных собственников:					
нет	72,2	13,3	13,3	12,3	19,0
есть	60,3	19,2	13,9	19,2	16,0
По участию государства:					
есть	68,2	13,6	13,6	15,9	15,6
нет	70,8	14,1	13,5	13,0	19,0
Расположено в моногороде:					
нет	71,9	13,6	12,6	12,1	18,3
да	73,1	12,8	16,0	12,2	18,9
По финансовому положению:					
плохое	61,2	15,8	14,9	18,4	22,3
удовлетворительное	73,9	12,6	14,0	11,4	14,0
хорошее	75,0	14,5	9,4	9,5	9,4
По наличию конкуренции:					
нет	75,6	15,8	17,0	8,6	16,8
есть	75,3	13,2	11,7	13,5	18,7

последней (как количественная мера отклонения от нормы) оказывается гораздо меньше. Он не превышает 10% от численности, тогда как в группе предприятий с плохим финансово-экономическим положением дефицит составляет в среднем около 15% (там, где он есть, разумеется), а избыток – более 22%. Это является наглядной иллюстрацией связи между (не)оптимальностью занятости и финансово-экономическими показателями предприятий. В табл. 4 мы обращаемся к общим финансово-экономическим характеристикам предприятий и анализируем их по группам предприятий, различающихся ответом на вопрос об оптимальности занятости.

Таблица 4. Финансово-экономические характеристики предприятий в зависимости от оптимальности занятости, 2008 г.

Численность персонала	Средняя численность, чел.	Проз-ть (про-дажи на одного работника), тыс. руб.	Уровень загрузки производств. мощностей, %	Годовой прирост численности, %	Среднемесячная ЗП, руб.	Рентабельность продаж, %
Оптимальная	523	1413	67,2	–1,9	13749	12,9
Недостаточная	750	1104	68,0	–5,0	12896	12,2
Избыточная	838	1227	64,2	–3,8	14646	7,2
N	932	623	886	920	823	715

Предприятия, отметившие оптимальную занятость, имеют наименьшую (среди выделенных групп) численность персонала (523 человека) и демонстрируют наименьший темп сокращения численности (–1,9%). При этом они отличаются максимальным значением продаж на одного работника, но средний размер заработной платы здесь промежуточный среди этих трех групп.

Трудонедостаточные предприятия в среднем крупнее по размеру (750 человек), но довольно быстро сокращаются (средний темп сокращения составляет 5% в год). С таким же совместным сочетанием экономической неэффективности, жалоб на дефицит работников и ускоренного сокращения численности мы встречались и при анализе данных обследования 2005 г. Предприятия этой группы опять показывают наиминимальную производительность и наиминимальную заработную плату. Это в конечном счете и объясняет высокий темп неконтроли-

руемого оттока рабочей силы. Трудоизбыточные же предприятия являются самыми крупными (средняя численность составляет 838 человек), они отличаются самой высокой заработной платой, но производительность у них также ниже, чем у оптимально укомплектованных.

Более детальный анализ мы проводим с помощью мультиномиальной регрессии. Степень оптимальности занятости является зависимой переменной, принимающей три значения (оптимальная укомплектованность – референтная группа, недостаточная и избыточная занятость). В набор объясняющих переменных включены логарифм численности занятых, год создания (до 1992 г. или после), вид деятельности (машиностроение – референтная категория), наличие государства среди собственников, наличие экспорта, размер населенного пункта и ощущение конкурентного давления. Мы также контролируем региональную принадлежность и оцениваем стандартные ошибки как робастные с учетом региональной кластеризации предприятий³.

Коэффициенты мультиномиальной регрессии и их статистическая значимость (*t*-значения) представлены в табл. 5.

Таблица 5. Коэффициенты мультиномиальной регрессии оптимальности занятости на предприятиях

Переменные	Трудонедостаточные		Трудоизбыточные	
	коэф.	z	коэф.	z
Логарифм численности	0,179	1,09	0,381	2,07**
Логарифм зарплаты	-0,639	-1,94**	0,757	1,79*
Основано после 1992 г.	-0,148	-0,52	-0,580	-1,65*
Государство-собственник	-0,211	-0,33	-0,048	-0,07
Иностр. собственник	0,642	1,44	0,646	1,46
Экспортер	0,085	0,30	-0,338	-0,85
ОКВЭД-15	База			
ОКВЭД-17	1,512	3,41***	0,822	1,13
ОКВЭД-20	0,527	1,09	1,771	3,45***
ОКВЭД-24	-0,485	-0,92	0,342	0,51
ОКВЭД-28	-0,356	-0,49	0,817	1,34
ОКВЭД -30	0,388	0,83	0,936	1,37

³ Во всех регрессионных уравнениях, где контролируются регионы, стандартные ошибки оцениваются как робастные с учетом региональной кластеризации.

Переменные	Трудонедостаточные		Трудоизбыточные	
	коэф.	z	коэф.	z
ОКВЭД-34	0,827	1,67*	1,247	2,51**
ОКВЭД -38	0,219	0,48	0,409	0,72
Город свыше 1 млн чел.	База			
500 тыс. – 1 млн	0,122	0,18	0,792	1,11
250–499 тыс.	-1,416	-2,30**	-0,197	-0,41
100–249 тыс.	-0,505	-0,88	-0,382	-0,70
50–99 тыс.	-1,140	-1,40	0,812	1,42
Меньше 50 тыс.	-0,458	-0,93	0,180	0,48
Есть конкуренция	-0,262	-1,01	0,762	2,05**
Регионы	Контролируются		Контролируются	
N = 660	Log likelihood = -422.669 Pseudo R2 = 0.2015			

* p < 0,1; ** p < 0,05; ***p < 0,01

Регрессионный анализ подтверждает, что предприятия, которые платят более низкую заработную плату, с большей вероятностью сталкиваются с дефицитом рабочей силы. Дефицит также чаще фиксируется на предприятиях лёгкой промышленности (швейных и текстильных) и предприятиях, производящих транспортные средства. Более крупные предприятия, наоборот, при прочих равных условиях относительно чаще отмечают избыток рабочей силы. Интересно, что более высокая заработная плата, давление конкуренции и возраст предприятия (если оно создано в советское время) также повышают риск трудоизбыточности. Предприятия деревообработки и производители транспортных средств демонстрируют относительно более высокую вероятность трудоизбыточности.

3. Вакансии и политика занятости

Наиболее информативным индикатором дефицитности рабочей силы является наличие вакансий. Естественно предположить, что если предприятие сталкивается с проблемой найма необходимых работников, которую хронически не может решить, то доля незакрытых вакансий может быть значительной и устойчивой. Вакансии мо-

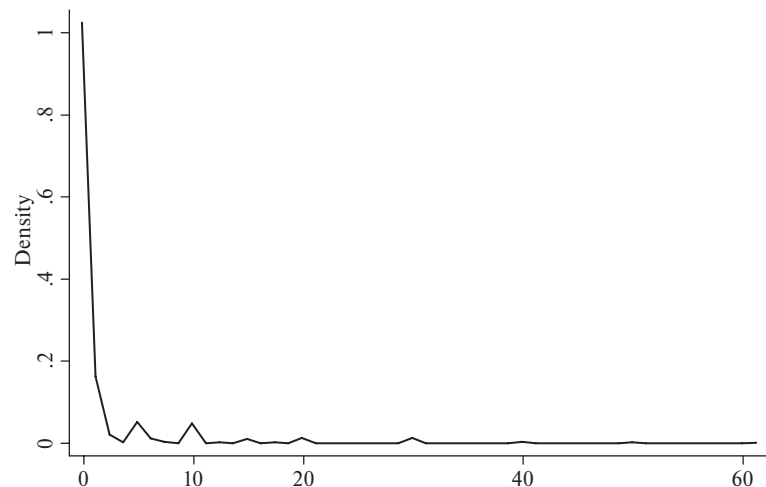
гут существовать и в том случае, когда дефицит носит не валовой, а структурный или точечный характер.

Здесь необходимо сделать несколько уточнений. Следует сразу сказать, что статистические данные о вакансиях в нашей стране не являются слишком надежными и обращаться с ними следует с известной осторожностью. Во-первых, предприятия, даже сталкиваясь с острым дефицитом работников, могут формально не создавать вакансии до тех пор, пока не найдут нужные им кадры. В этом случае вакансии существуют лишь «в головах» определенных менеджеров, а не в документах отделов кадров. Такие вакансии могут быть не видны со стороны и ссылки лишь на документированные и зарегистрированные вакансии могут занижать их фактическое число. Во-вторых, вакансии могут существовать и на оптимально укомплектованных или даже трудоизбыточных предприятиях, отражая тем самым постоянное движение рабочей силы и наличие временных структурных дисбалансов. Такие вакансии ничего не говорят о дефиците рабочей силы как об устойчивом состоянии, но — если они остаются хронически незаполненными — сигнализируют, прежде всего, об ошибках в политике оплаты труда или о повышенных издержках найма определенных групп работников. В-третьих, неоднородность предприятий может проявляться в том, что часть из них отличаются низкой эффективностью и предлагает заработную плату ниже альтернативной. Тем самым они теряют персонал и не способны укомплектоваться. В этом случае наличие вакансий является индикатором не только дефицита как такового, но и показателем такой неоднородности.

Что касается всего обследованного массива предприятий, то доля вакансий составила в среднем 1,8% от списочной численности⁴. Это достаточно низкий показатель, учитывая интенсивный отток работников, который хотя бы частично должен восполняться новым наймом. При этом сами вакансии распределены по предприятиям крайне неравномерно: 62% предприятий отметили полное отсутствие каких-либо вакансий, а еще около 23% отметили долю наличных вакансий в пределах 3% численности. Доля предприятий с числом вакансий 6% и более составила около 8%. Уровень вакансий на пред-

⁴ Согласно данным Росстата, в 2008 г. в обрабатывающих производствах доля вакансий составляла 1,5% (Социально-экономическое положение. № 1. 2009. с. 301).

приятиях оптимально укомплектованных и трудоизбыточных составляет менее 1%, а на предприятиях трудонедостаточных (которых в целом относительно немного) он равен 7,6%. Приведенные выше цифры говорят о том, что существует не избыток вакансий (что было бы в случае массового дефицита рабочей силы), а их острый дефицит, свидетельствующий о низком спросе предприятий на рабочую силу. Нижеприведенный рис. 2 показывает высокую степень концентрации вакансий, что означает их малодоступность для соискателей из других регионов страны.



Имеются ли сейчас на вашем предприятии незаполненные вакансии?
Если да, то сколько %?

Рис. 2. Распределение предприятий по величине вакансий

Где — на каких предприятиях — структурно этот спрос сосредоточен? В целях экономии места мы не приводим многочисленных таблиц, показывающих уровень вакансий в тех или иных сегментах нашей выборки. Тем более, что такие таблицы всё равно не позволяют учесть одновременное влияние разных факторов. Для анализа факторов, объясняющих концентрацию вакансий, мы используем регрессионный анализ. Поскольку наша зависимая переменная (доля вакансий) ограничена (цензурирована) слева нулевым значением (то есть когда вообще нет вакансий), то мы используем тобит-модель, которая специально создана для цензурированных данных [7, с. 329].

Регрессия доли вакансий на различные структурные характеристики предприятий, а также показатели занятости и заработной платы, позволяет сделать следующий вывод⁵. Основным «генератором» вакансий является низкая заработная плата, которая «отпугивает» потенциальных соискателей работы и не позволяет заполнить имеющиеся рабочие места (табл. 6). По мере роста заработной платы доля вакансий сокращается, поскольку размер оплаты ограничивает спрос на труд и облегчает наём работников. Но если, например, мы исключим переменную размера оплаты из числа независимых переменных, то эффект зарплаты начинает частично схватываться отраслевыми дамми-переменными, которые неявно отражают межотраслевую дифференциацию в оплате. Такая спецификация показывает особый вклад текстильных и швейных предприятий, где заработная плата самая низкая из всех видов деятельности, попавших в выборку, в создание наблюдаемого нами пула вакансий.

Участие иностранцев в собственности положительно (но с 90%-й вероятностью) влияет на наличие вакансий. Это может быть связано с тем, что такие предприятия предъявляют более строгие требования к кандидатам на работу, а потому процесс заполнения вакансий растягивается во времени, тем самым влияя на наличие незакрытых вакансий.

Такие факторы, как размер и возраст предприятия, участие государства в собственности, наличие экспорта, размер населенного пункта или наличие конкуренции, существенного значения не имеют. Контроль регионов и робастное оценивание стандартных ошибок в уравнении регрессии для показателя, характеризующего наличие вакансий, не меняют этих выводов.

В совокупности с другими экономическими характеристиками легкой промышленности (точнее, швейных и текстильных производств) относительно большое число вакансий отражает драматическую неконкурентоспособность этого сектора и на рынках товаров, и на рынке труда. Эти вакансии, как мы видим, не закрываются даже в ходе острой фазы экономического кризиса, что, по-видимому, отражает качество и предлагаемый уровень оплаты на вакантных рабочих местах⁶.

⁵ Модель статистически значима, но adjR2 невелик (0,049).

⁶ Главной «приманкой» для новых работников является уровень и структура вознаграждения. На вопрос о том, что больше всего привлекает новых работников,

Таблица 6. Коэффициенты тобит-регрессии, зависимая переменная – доля вакансий в % от среднесписочной численности

Переменные	Коэфф.	T
Логарифм численности	0,199	1,40
Логарифм зарплаты	-3,971	-2,62***
Основано после 1992 г.	0,531	0,47
Государство-собственник	2,032	1,04
Иностр. собственник	3,093	1,92*
Экспортер	-1,780	-1,52
ОКВЭД-15	База	
ОКВЭД-17	5,078	2,39**
ОКВЭД-20	0,353	0,19
ОКВЭД-24	0,334	0,23
ОКВЭД-28	0,891	0,55
ОКВЭД-30	1,551	0,97
ОКВЭД-34	0,231	0,14
ОКВЭД-38	2,053	1,44
Размер города	Контролируется	
Регионы	Контролируются	
Pseudo R2 = 0,04, N = 653		

* p < 0,1; ** p < 0,05; ***p < 0,01

4. Профессиональные группы: дефицит и избыток?

Обратимся теперь к оценкам дефицита и избытка в разрезе отдельных профессиональных категорий работников (табл. 7). Жалобы на «дефицит» сохраняются только применительно к квалифицированным рабочим, что отмечает каждое третье предприятие (36,4%).

когда они приходят устраиваться на предприятие, 67,7% ответивших выбрали уровень заработной платы, 51,3% – объем и набор социальных услуг, 41,4% – условия труда. Все остальные «приманки» получили значительно меньше голосов.

Тем не менее сокращение величины этого показателя между обследованиями значительно, поскольку в 2005 г. такие жалобы были характерны для более чем половины предприятий (54%). Жалобы же на дефицит руководителей, специалистов и неквалифицированных рабочих сейчас поступают от менее 8% предприятий. Наоборот, на избыток руководителей, специалистов и неквалифицированных рабочих жалуется более 10% предприятий. Отметим, что в 2005 г. 13% предприятий отмечали избыток неквалифицированных рабочих, но жалобы на количественный навес в остальных группах встречались гораздо реже.

Таблица 7. Распределение предприятий по группам с оптимальной, недостаточной и избыточной численностью работников определенных профессий (% от общего числа обследованных предприятий)

Группы работников	На предприятии численность работников данной профессиональной группы...					
	оптимальна		недостаточна		избыточна	
	2005 г.	2009 г.	2005 г.	2009 г.	2005 г.	2009 г.
Руководители	87,7	85,9	4,6	2,9	7,8	9,8
Специалисты	72,6	79,8	19,3	7,7	8,1	12,5
Служащие*	90,3	—	2,0	—	7,7	—
Квалифицированные рабочие	41,5	59,2	54,2	36,4	4,3	4,5
Неквалифицированные рабочие	74,5	77,6	12,5	7,7	13,0	14,8

* В 2009 г. вопрос о служащих не задавался.

Следующая таблица (табл. 8) показывает степень обеспеченности кадрами по профессиональным группам в зависимости от общей обеспеченности рабочей силой на предприятиях. Основной вывод, который можно сделать из этой таблицы, заключается в том, что возросла не только степень оптимальности численности в целом, но и в разрезе основных профессионально-квалификационных групп.

Предприятия, отмечающие оптимальную численность в целом, как правило, отмечают и оптимальную численность по профессиональным группам. В этом случае совпадение составляет около 90% (от 86% для неквалифицированных рабочих до 95% для руководителей); исключением является группа квалифицированных рабочих,

которая укомплектована «оптимально» в 73% случаев. Хотя это ниже, чем в других группах, но рост по сравнению с 2005 г. составил весьма заметные 11 п.п. Обратной стороной той же медали является сокращение масштаба трудонедостаточности, которое носит практически общий характер. В наиболее многочисленной группе предприятий с оптимальной численностью нехватку квалифицированных рабочих отмечают 26% (по сравнению с 37%), а нехватку специалистов — 4% против примерно 12%.

За период между обследованиями процент предприятий с недостаточной численностью сократился. При этом даже среди них доля тех, кто указывал на недостаточную укомплектованность в отдельных группах, снизилась. Особенно заметно такое сокращение в группах специалистов и квалифицированных рабочих. Наоборот, доля предприятий с избыточной численностью показывала тенденцию к увеличению.

Таблица 8 свидетельствует о том, что проблема сосуществования дефицита и избытка сохраняется. Мы видим, что на предприятиях с недостаточной численностью есть избыток определенных профессий, и наоборот. Это говорит о том, что весьма вероятно вынужденное замещение работников с более высокой квалификацией работниками с более низкой квалификацией, и наоборот. В первом случае мы имеем дело с избытком недостаточной квалификации («недоквалификацией»), а во втором — с «переквалификацией». И в том, и другом случае такие дисбалансы могут отрицательно сказываться на производительности и общих показателях экономической деятельности предприятий.

Итак, в качестве предварительного вывода мы можем констатировать, что жалобы на дефицит кадров встречаются сейчас гораздо реже (хотя они полностью не исчезли), чем в 2005 г., а жалобы на избыток — относительно чаще (хотя и не стали тотальными, несмотря на кризис). Многие предприятия одновременно констатируют и то, и другое, хотя и по разным профессиональным группам. Если подобные жалобы отражают реальную ситуацию структурного несоответствия, то тогда эти предприятия в итоге несут двойные потери (как от избытка лишних работников, так и от недостатка нужных специалистов). Отметим также, что общим фоном для подобных жалоб является постепенное сокращение фактической численности занятых на обследуемых предприятиях и в обрабатывающей промышлен-

ленности в целом (см. рис. 1). Похоже, что эта тенденция сокращения численности уже стала устойчивой и слабо зависит от текущей экономической конъюнктуры.

Таблица 8. Соотношение между общей обеспеченностью предприятий кадрами и их обеспеченностью отдельными группами работников, %

Общая численность персонала...	Предприятия, указавшие оптимальную численность ...							
	Руководителей		специалистов		квалифицированных рабочих		неквалифицированных рабочих	
	2005	2009	2005	2009	2005	2009	2005	2009
оптимальна	93,5	94,6	85,2	90,5	62,5	73,4	88,4	86,1
недостаточна	86,0	83,6	59,6	67,4	3,0	7,0	65,2	60,8
избыточна	63,8	47,4	40,8	30,4	24,6	35,7	28,9	36,6
Всего	87,7	87,2	72,6	79,9	41,5	59,5	74,5	78,1
Общая численность персонала...	Предприятия, указавшие недостаточную численность ...							
	Руководителей		специалистов		квалифицированных рабочих		неквалифицированных рабочих	
	2005	2009	2005	2009	2005	2009	2005	2009
оптимальна	3,1	1,5	11,9	4,2	37,3	26,4	5,2	4,3
недостаточна	8,3	10,2	37,7	28,7	97,0	91,4	32,0	31,3
избыточна	3,9	3,5	15,2	4,3	42,9	31,3	6,6	1,8
Всего	4,6	2,9	19,3	7,6	54,2	36,8	12,5	7,7
Общая численность персонала...	Предприятия, указавшие избыточную численность ...							
	руководителей		специалистов		квалифицированных рабочих		неквалифицированных рабочих	
	2005	2009	2005	2009	2005	2009	2005	2009
оптимальна	3,4	4,0	2,9	5,2	0,2	0,3	6,4	7,6
недостаточна	5,7	6,3	2,6	3,9	0	1,6	2,8	8,0
избыточна	32,3	49,1	44,0	65,7	32,5	33,0	64,5	61,6
Всего	7,8	9,8	8,1	12,5	4,3	4,5	13,0	14,3

Причины дефицита рабочей силы

Инструментарий для обследования 2009 г. готовился в 2008 г., еще до начала нынешнего кризиса. В то время горячо обсуждался вопрос о грядущем (и отчасти уже – так казалось! – наступившем) дефиците рабочей силы, а потому из соображений экономии места в вопроснике вопрос о причинах избыточности рабочей силы был снят. Хотя кризис скорректировал наши представления об оптимальности занятости, мы в итоге не имеем вопросов, которые бы обсуждали причины избытка, а можем анализировать и сравнивать лишь причины воображаемого дефицита. Они представлены в табл. 9.

В списке основных причин недостатка рабочей силы (см. табл. 9) по-прежнему лидируют позиции «отсутствие на местном рынке труда работников нужных специальностей» (67,4%) и «низкий уровень заработной платы на предприятии по сравнению с другими предприятиями в городе/регионе» (38,8%). За ними со значительным отрывом следуют «высокая текучесть кадров» (24,8%), «тяжелые/вредные условия труда» (22,5%), «высокая конкуренция за работников на местном рынке» (19,4%). Надо отметить, что это распределение голосов очень близко к тому, что наблюдалось в 2005 г. Но есть и отличия по сравнению с прошлым обследованием: предприятия несколько чаще отмечают высокие издержки найма, а также объясняют отказ от найма ожиданием дальнейшего сокращения спроса на выпускаемую ими продукцию.

Отсюда можно заключить, что основную причину дефицита работников опрошенные нами менеджеры видят всё-таки на стороне предложения труда – в физическом недостатке на местном рынке труда работников нужных специальностей. Каждой из причин, лежащей на стороне спроса на труд – прежде всего, неспособности платить конкурентную заработную плату и неспособности удержать уже нанятых работников – вроде бы, придается сравнительно меньшее значение. Такие ответы, как «высокие издержки найма», «тяжелые/вредные условия работы», «высокая конкуренция за работников на местном рынке труда», характеризуют условия спроса на труд и соответствующие ограничения. Следует, однако, отметить, что сумма всех ответов, ссылающихся на спросовые ограничения, заметно превосходит долю ответов, характеризующих ограниченность предложения труда. Поэтому делать категорический вывод о том, что де-

фицит кадров связан с физической нехваткой работников на местном рынке труда, было бы некорректно. Схожее распределение ответов отмечалось и по итогам обследования 2005 г., что мы и констатировали в соответствующих публикациях⁷.

Таблица 9. Основные причины дефицита работников на обследованных предприятиях (% от численности соответствующей группы)*

Причины дефицита	2005 г.	2009 г.
Высокие издержки, связанные с наймом работников	2,2	7,8
Отсутствие на местном рынке труда работников нужных специальностей	72,2	67,4
Высокая конкуренция за работников на местном рынке	23,0	19,4
Ожидание сокращения спроса на выпускаемую продукцию	4,8	11,6
Высокая текучесть кадров	30,0	24,8
Тяжелые/вредные условия	18,5	22,5
Низкий уровень заработной платы относительно других предприятий	41,1	38,8
Другие причины	8,5	9,3
N	270	129

* Сумма превышает 100%, поскольку можно было отметить до трех позиций.

В качестве предварительного вывода мы можем отметить, что по-прежнему дефицит рабочей силы является функцией низкой относительной заработной платы, а не следствием физического дефицита работников на рынке труда. Более того, все группы предприятий неуклонно сокращают численность занятых, что также свидетельствует о её избыточности. Другое дело, что дефицит отдельных квалификаций и навыков может иметь место при любом уровне общей укомплектованности. Но эта проблема должна решаться предприятиями через развитие и совершенствование профессионального обу-

⁷ Такая структура предпочтений может иметь и психологическое объяснение: менеджерам легче «списать» ответственность за проблему на внешние по отношению к ним обстоятельства («нет на рынке»), чем признаваться в собственных ошибках или управленческой беспомощности («не смогли привлечь и удержать»). Этот момент отмечался в работе [1].

чения и переобучения работников. К анализу ситуации с обучением мы теперь и обратимся.

5. Обучение и переобучение

Спрос предприятий на квалифицированный труд может удовлетворяться двумя основными способами. Во-первых, посредством профессионального обучения или переобучения наличной рабочей силы; во-вторых, с помощью найма работников необходимой квалификации на открытом рынке труда и замещения ими менее квалифицированных работников. Являются ли эти стратегии взаимодополняющими или замещающими друг друга? Как пишут авторы одного из исследований на эту тему, российские предприятия обучают лишь тогда, когда издержки найма работников нужной квалификации на внешнем рынке труда оказываются запретительно большими [8].

Многочисленные исследования свидетельствуют о том, что высокая профессиональная квалификация работников является важным условием эффективного производства и роста производительности. О масштабах деятельности предприятий по профессиональному обучению и переобучению персонала можно составить представление на основе нескольких следующих таблиц.

Таблица 10. Предприятия, которые направляли на обучение с отрывом от производства (%)*

Направляли своих работников на обучение с отрывом от производства	2004 г.	2008 г.
Да	68,7	49,8
Из них	—	100%
на обучение непосредственно на самом предприятии	41,9	5,0 (+27,3=32,3)
на обучение в учебных заведениях вне предприятия	61,4	67,7 (+27,3=95,0)
и на самом предприятии, и вне его	34,5	27,3

* Структура этих вопросов в 2005 и 2009 г. не полностью идентична. Данные в скобках показывают возможное распределение ответов в случае, если ответы на позицию «и на самом предприятии, и вне его» механически добавлены к первым двум позициям.

Согласно табл. 10, каждое второе предприятие из нашей выборки в 2008 г. занималось переподготовкой своего персонала. Много это или мало? Надо отметить, что это вовсе не является низким показателем и в целом сопоставимо с его значениями для других стран [2, р. 33]. Так, в странах ОЭСР переобучает своих работников также в среднем каждое второе предприятие, в странах Южной Азии этот показатель заметно ниже, а в странах Восточной Азии и некоторых странах Латинской Америки значительно выше. Правда, следует отметить, что такие межстрановые сопоставления достаточно грубы, поскольку основаны на обследованиях предприятий, которые не полностью сопоставимы, поскольку базируются на разных методологиях. Тем не менее они дают представление о порядке проблемы.

Если же сравнивать значения охвата предприятий обучением в 2009 и в 2005 г., то мы наблюдаем его (охвата) сокращение почти на 20 п.п. (с 69 до 50%). Такой значительный сдвиг мог бы быть эффектом смещения выборки 2009 г. по сравнению с выборкой 2005 г., но расчеты по подвыборке панельных предприятий (то есть обследованных также и в 2005 г.) дают оценки, близкие к оценкам по всей выборке 2009 г. Поэтому мы можем считать, что наблюдаем эффект действительного сокращения масштабов переобучения в промышленности. Но является ли это кратковременной адаптационной реакцией на кризис или продолжением тренда, сложившегося еще до кризиса, на основании имеющихся данных сказать трудно.

Работа по переобучению концентрируется на предприятиях определенного типа. Во-первых, существуют значительные различия в вероятности такой деятельности между предприятиями разного размера. Самые крупные предприятия переобучают вдвое чаще, чем самые малые в нашей выборке. Во-вторых, к этому более склонны предприятия с хорошим финансовым положением, технологически более продвинутые и инвестирующие в НИОКР, расположенные в областных городах. В-третьих, предприятия в сфере машиностроения и химии/нефтехимии занимаются обучением своих работников заметно чаще, чем все остальные, а швейные/текстильные и металлургические – реже. Другими словами, обучают те, кто ощущает реальную потребность в поддержании технологического уровня и имеет для этого финансовые и инфраструктурные ресурсы.

Таблица 11. Безусловные вероятности переобучения на предприятиях с разными характеристиками, %

	Любое переобучение	В том числе		
		вне предприятия	внутри предприятия	и на самом предприятии, и вне предприятия
Все предприятия				
да	49,8	67,7	5,0	27,3
Численность менее 250 чел.				
да	44,9	75,9	4,1	19,9
нет	56,1	59,3	5,9	34,7
Экспортеры				
да	52,4	61,7	4,1	19,9
нет	47,2	72,8	5,9	34,7
Основано после 1992 г.				
да	46,0	74,5	2,7	22,7
нет	51,0	65,7	5,7	28,6
Расположено в моногороде				
да	43,9	61,8	5,9	32,4
нет	50,9	68,7	4,9	26,4
Есть иностранная собственность				
да	56,8	50,0	4,3	45,7
нет	47,3	70,8	4,7	24,5
Есть государственная собственность				
да	58,9	60,4	9,4	30,2
нет	47,9	69,0	4,1	26,8
ОКВЭД-15				
да	46,8	76,4	2,7	20,9
нет	50,8	65,1	5,3	29,2
ОКВЭД-17				
да	31,5	64,3	3,6	32,1
нет	51,7	67,9	5,1	26,9
ОКВЭД-20				
да	49,4	73,2	4,9	22,0
нет	49,8	67,2	5,0	27,8
ОКВЭД-24				
да	59,1	57,7	3,9	38,5
нет	48,8	68,9	5,2	25,9
ОКВЭД-28				
да	39,8	69,2	2,6	28,2
нет	50,9	67,6	5,3	27,2

	Любое переобучение	В том числе		
		вне предприятия	внутри предприятия	и на самом предприятии, и вне предприятия
ОКВЭД-30				
да	60,7	67,6	8,5	23,9
нет	39,3			
ОКВЭД-34				
да	62,8	59,3	3,7	37,0
нет	37,2			
ОКВЭД-38				
да	50,3	65,9	8,5	25,6
нет	49,7			
Финансовое положение				
плохое	48,7	67,6	9,5	23,0
удовлетворительное	47,6	68,2	5,5	26,3
хорошее	57,0	66,7	0,9	32,5
Есть конкуренция				
да	52,1	68,5	4,4	27,1
нет	41,6	64,4	7,8	27,8

Результаты пробит-регрессии (предельные эффекты показаны в табл. 12) подтверждают наши предварительные выводы о том, что более крупные и более богатые предприятия с большей вероятностью переобучают своих работников. Значения коэффициентов для логарифма заработной платы и логарифма численности положительны и статистически значимы (с вероятностью 99%). Значимо меньше вероятность обучения/переобучения на металлургических предприятиях (на 17% ниже, чем в производстве пищевых продуктов), но в химии и нефтехимии на 14% выше. Отметим, что большинство структурных характеристик (кроме отраслевой принадлежности) не влияет на вероятность институционализированного обучения.

Было бы естественным предположить, что интенсивный наём новых работников должен сопровождаться их активным переобучением, так как у вновь принятых на работу с большой вероятностью отсутствуют необходимые для работы на данном предприятии специфические навыки. Тем не менее гипотеза о комплементарности найма и переобучения здесь пока не подтверждается (соответствующий

коэффициент значимо не отличается от нуля). По-видимому, интенсивный наём новых работников как раз и решает проблему недостающих навыков с помощью активного переманивания их обладателей с других предприятий. Неожиданным также является эффект экспортной ориентации в выпуске. Мы могли бы ожидать, что предприятия-экспортеры особо заинтересованы в обеспечении качества продукции, чему должна способствовать высокая квалификация рабочей силы. Но и это ожидание не находит эмпирического подтверждения.

Таблица 12. Предельные эффекты из пробит-регрессии для показателя обучения на предприятии

Переменные	Обучение	
	Предельный эффект	z
Логарифм численности	0,123	5,04***
Логарифм заработной платы	0,357	3,37***
Основано после 1992 г.	-0,080	-1,74*
Государство-собственник	-0,006	-0,05
Есть иностранный собственник	0,032	0,43
Экспортер	0,017	0,39
Есть конкуренция	0,059	0,95
Уровень найма	0,166	1,62
ОКВЭД-15	База	
ОКВЭД-17	-0,104	-1,08
ОКВЭД-20	0,101	0,97
ОКВЭД-24	0,160	1,90*
ОКВЭД-28	-0,150	-1,89*
ОКВЭД-30	0,108	1,21
ОКВЭД-34	0,008	0,08
ОКВЭД-38	0,034	0,39
Размер населенного пункта	Контролируется	
Регионы	Контролируются	
N = 666		
R ² = 0,1986		

* p < 0,1; ** p < 0,05; ***p < 0,01

Основной результат, приведенный в табл. 12, то есть абсолютное доминирование двух эффектов (размера предприятия и оплаты труда, связанной, в свою очередь, с уровнем продаж) — оказывается весьма устойчивым. Он не меняется, если мы контролируем такие переменные, как доля работников с третичным образованием, сложности найма, структура занятости по специальному стажу, показатели наличия исследований и разработок, технологический уровень производства.

Хотя доля переобучающих предприятий, как мы уже отметили, и не является низкой по мировым меркам, реальный охват работников переобучением очень невелик (табл. 13). Об этом мы также уже писали по итогам обследования 2005 г., но этот вывод еще более верен для обследования 2009 г.

Среди переобучавших предприятий более половины (56%) переобучали не более 5% от всех работников, а еще около 22% предприятий — 6–10% персонала. Относительно массовое переобучение (охватывающее более 30% персонала) имело место лишь на 5% переобучавших предприятий, что составляет менее 3% всех предприятий в нашей выборке. С учетом статистической погрешности выборки этот показатель почти неотличим от 0. Но даже если мы увеличим значение показателя охвата переобучением до 20% персонала и более, то и в этом случае мы получим лишь 5% переобучавших предприятий в нашей полной выборке.

Таблица 13. Доля работников предприятий, прошедшая переобучение в 2008 г. (% , все предприятия, переобучавшие работников = 100%)

% от численности персонала (все переобучавшие = 100%)	% предприятий
1–5	55,8
6–10	21,6
11–20	10,9
21–30	4,2
Более 30	5,2
N	477

Таблица 14 свидетельствует о том, что и продолжительность обучения крайне мала. На каждом двух из трех переобучавших предприятий (напомним, что переобучало каждое второе) продолжительность

обучения не превышала двух недель (на 40% — лишь одна неделя!). Понятно, что за такое время добиться серьезного приращения квалификации практически невозможно. Более-менее серьезная обучающая программа требует не менее 1 месяца занятий, но доля предприятий с программами такой длительности составляет 28% среди переобучавших и, соответственно, лишь 14% в нашей полной выборке.

Таблица 14. Продолжительность обучения с отрывом от производства в 2008 г., недель

Число недель	% предприятий (все переобучавшие = 100%)
1	37,3
2	23,1
3	6,3
4	12,4
5 и более недель	15,5
N	477

В среднем продолжительность переподготовки (там, где она была) составляла 3,5 недели. Медианное значение в две недели говорит о сильной скошенности распределения и концентрации наблюдений в области низких значений. При этом наиболее длительные формы обучения использовали предприятия с оптимальной численностью, где средняя продолжительность составила 3,6 недели, тогда как на трудодефицитных предприятиях средняя продолжительность обучения была еще короче и составляла лишь 3,1 недели, а на трудоизбыточных не дотягивала и до трех недель (2,8 недели).

Поскольку продолжительность обучения может принимать только целочисленные положительные значения, тяготеющие к 0, и их распределение не является нормальным, то простая линейная регрессия, использующая метод наименьших квадратов, оказывается неприменима. Поэтому для анализа факторов, влияющих на продолжительность обучения, мы оцениваем пуассоновскую регрессию, использующую метод максимального правдоподобия [9, р. 604]. Анализ коэффициентов (пуассоновской) регрессии показывает, что значения переменной продолжительности обучения — при прочих равных — выше на крупных предприятиях, но ниже у экспортеров и у тех, что расположены в агломерациях. Уровень найма не влияет на

продолжительность, а с увеличением размера продаж на одного работника обучающая активность предприятия также снижается. Что же касается видов деятельности, то по сравнению с машиностроением в химической, пищевой и легкой промышленности продолжительность обучения короче, а в деревообрабатывающей – длиннее.

Таким образом, мы видим, что хотя каждое второе предприятие заявляет о переподготовке своих работников, реальные масштабы деятельности по переобучению очень малы. Они отличаются не только довольно узким охватом, но и весьма короткой продолжительностью. Интенсивное обновление персонала (увольнения старых и наём новых работников) не сопровождается соответствующим обучением/переобучением. Естественно предположить, что либо новые работники приходят, уже обладая нужными для данного производства специальными навыками, либо реальный спрос со стороны предприятий на такие навыки (не приобретаемые неформальным образом на рабочем месте) крайне ограничен, несмотря на то, что те же предприятия часто утверждают прямо обратное.

Приведенные выше цифры продолжительности обучения хорошо согласуются с данными об используемых формах переобучения. Здесь доминируют краткосрочные программы в виде курсов повышения квалификации продолжительностью менее трех месяцев. Доля таких программ для управленцев и специалистов составляет более 50%, а для квалифицированных рабочих – почти 40% среди всех обучавшихся с отрывом от производства. Отметим также, что 37% предприятий вообще не использовали внешние программы переобучения квалифицированных рабочих. При этом существующая инфраструктура техникумов и ПТУ крайне слабо используется для повышения квалификации работников промышленных предприятий.

Таблица 15. Формы профессионального обучения и переподготовки, используемые предприятиями, %

	Обучение...		
	управленческого персонала	специалистов	квалифицированных рабочих
Бизнес-школы	14,5	4,8	X
Вузы, ИПК	34,0	28,1	X
ССУЗы, техникумы	3,6	5,5	6,9

	Обучение...		
	управленческого персонала	специалистов	квалифицированных рабочих
ПТУ	X	X	2,9
Краткосрочные курсы (до 3 мес)	51,0	59,5	39,8
Курсы повышения квалификации свыше 3 мес	4,4	4,6	2,1
Стажировка на других предприятиях	6,3	7,1	8,2
Стажировка за границей	5,0	4,6	2,5
Другое	11,1	6,3	12,6
Вообще не направляли	12,8	15,7	36,9

6. Наём новых работников

Приток новых работников играет ключевую роль в обеспечении нормального функционирования рабочей силы. С его помощью поддерживается не только количественный оптимум численности работников, но и качественная структура персонала. Потребность в найме новых работников возникает практически у всех предприятий, поскольку и при оптимальной занятости имеет место естественный отток, который должен быть определенным образом возмещен. Учитывая, что ежегодный уровень оттока (увольнений) на предприятиях нашей выборки составляет около 30% (27,8% в 2007 г. и 32,4% в 2008 г.), то замораживание найма быстро привело бы к критической «депопуляции» персонала предприятий⁸. Особую роль наём приобретает также в тех случаях, когда предприятие быстро развивается или реструктуризируется.

В 2008 г. среднее значение уровня найма по нашей выборке составляло около 25%, то есть каждый четвертый работник был нанят в течение последнего года. На каждом втором предприятии уровень

⁸ Согласно Росстату, уровень увольнений на обрабатывающих производствах в 2007 и 2008 г. был 37% и 34% соответственно, а уровень найма 30% и 32% (Социально-экономическое положение. № 1. 2008, 2009).

найма превышал 20% в год. По-видимому, наём был в значительной мере обусловлен выбытием, поскольку его показатель имеет высокую корреляцию как с уровнем увольнений 2008 г., так и с показателем для 2007 г. Учитывая тот факт, что доля работников со стажем менее одного года составляет около 12%, можно сделать вывод о том, что примерно половина всех вновь нанятых долго не задерживается и заменяется новыми. Другими словами, чтобы получить одного работника зачастую приходится нанимать двух. Такой значительный масштаб оборота рабочей силы (типичный для российской промышленности уже на протяжении многих лет) означает, с одной стороны, необходимость массового дообучения и переобучения, и отсутствие стимулов к инвестициям в обучение из-за высокого риска текучести, с другой.

Выше мы высказали предположение о том, что компании предпочитают нанимать новых работников, уже обладающих необходимыми знаниями и навыками. В этом случае можно обойтись неформальным дообучением на рабочем месте, а потребность в их формальном дообучении на предприятии теряет остроту. Целый ряд вопросов в нашем обследовании направлен на выяснение именно этого аспекта поведения предприятий на рынке труда: с какими проблемами при поиске и найме работников они сталкиваются и каково «качество» вновь приобретаемой рабочей силы?

Конечно, анализируя соответствующие данные, мы не можем упустить из виду то обстоятельство, что ситуация на рынке труда в течение 2008 г. коренным образом изменилась. Изменилось, по-видимому, и само адаптивное поведение предприятий. Столкнувшись с кризисным сокращением спроса, многие предприятия почти полностью ликвидировали вакансии и заморозили наём новых работников. В то же время до кризиса (в 1-й половине 2008 г.) они могли проявлять значительно более высокую активность в сфере поиска и найма.

Степень сложности поиска мы можем оценить с помощью двух взаимосвязанных вопросов. Во-первых, мы спрашивали о том, сколько времени необходимо для заполнения вакансии; во-вторых, мы просили дать качественную оценку возникающих трудностей.

Количественные оценки продолжительности поиска даны в табл. 16.

Таблица 16. Примерная продолжительность поиска работников для заполнения одной вакансии (неделя, до нынешнего кризиса)

	Неделя	Не приходилось искать работников этой категории
Специалисты с высшим образованием	5,7	28,5
Специалисты со средним специальным образованием	3,6	31,0
Квалифицированные рабочие	5,8	14,5
Неквалифицированные рабочие	2,0	29,5

Приведенные в табл. 16 данные никак не свидетельствуют о том, что наём новых работников требовал от менеджеров предприятий значительных временных затрат и был сопряжен с особыми трудностями. Почти каждое третье предприятие вообще не нанимало специалистов и неквалифицированных рабочих, а каждое седьмое обходилось без найма новых квалифицированных рабочих. Но и те, которые нанимали, довольно быстро находили своих кандидатов. Больше всего времени (по 5,7–5,8 недели) требовалось для поиска специалистов с высшим образованием и квалифицированных рабочих, но, учитывая то обстоятельство, что появление вакансии, как правило, известно заранее, предприятие может начать поиск также заранее. В этом случае время, в течение которого рабочее место остается реально вакантным, оказывается существенно короче, чем названные респондентами 1,5 месяца.

Показатели продолжительности поиска варьируют по группам предприятий в зависимости от их укомплектованности. Интересно отметить, что оптимально укомплектованные предприятия имеют (по сравнению с трудодефицитными и трудоизбыточными) наименьшие затраты времени на поиск и наём. Это верно для всех профессиональных групп, за исключением неквалифицированных рабочих (здесь меньше всего времени затрачивают трудоизбыточные). Что же касается (всех) специалистов и квалифицированных рабочих, то трудонедостаточные предприятия тратят в 1,5–2 раза больше времени, чем оптимально укомплектованные. Оптимально укомплектованные в среднем затрачивают времени меньше, чем средние представители двух других групп. По-видимому, эти различия отражают различия в экономической эффективности и доступных ресурсах на оплату труда, а также межгрупповые различия в размере предприятий.

Качественную оценку сложностей найма можно получить с помощью данных, представленных в табл. 17. Она дополняет и подтверждает количественные оценки, представленные выше. В крайнем правом столбце приведены средние значения индекса сложности поиска, меняющегося от 1 (нет проблем) до 5 (проблемы практически не разрешимы). Статистически незначима доля предприятий, считающих проблемы, возникающие при поиске нужных работников, практически неразрешимыми в разумные сроки. И хотя доля предприятий, которые это говорят про квалифицированных рабочих, несколько выше (3,7%), она тоже пренебрежимо мала. «Очень большие проблемы» отмечаются уже более «заметным» (со статистической точки зрения) числом предприятий. Так, доля отметивших эту позицию применительно к специалистам с высшим образованием составляет 8,5%, а применительно к квалифицированным рабочим так считает каждый пятый (20,3%). Тем не менее позиции на другом полюсе шкалы сложности поиска гораздо более популярны. Полное отсутствие проблем такого рода либо их эпизодический характер отмечают почти 70% опрошенных менеджеров в отношении специалистов с высшим образованием, почти 80% в отношении специалистов со средним специальным образованием, 51% в отношении квалифицированных рабочих и почти 90% в отношении неквалифицированных рабочих. На основе этих данных можно заключить, что если и существуют проблемы поиска, то только применительно к квалифицированным рабочим.

Какие предприятия с большей вероятностью испытывают сложности поиска? Являются ли они общей характеристикой напряженности рынка труда или специфическими характеристиками определенных групп предприятий? Таблица 18 анализирует факторы, влияющие на индекс сложности поиска для работников каждой из анализируемых профессиональных групп. Мы используем пробит-регрессию для порядковых переменных (ordered probit), поскольку наша зависимая переменная (индекс сложности) принимает упорядоченные значения от 1 до 5. В качестве независимых в правую часть уравнения мы включаем основные структурные характеристики предприятий, логарифм зарплаты и логарифм уровня увольнений в 2008 г., а также контролируем размер населенного пункта и регион расположения предприятий. Как и в других регрессиях, где включена переменная для региональной принадлежности, мы оцениваем стандартные ошибки как робастные и учитываем региональную кластеризацию наблюдений.

Таблица 17. Сложность поиска необходимых работников, %

	Нет проблем	Проблемы иногда возникают, но не часто	Проблемы возникают регулярно, но они разрешимы в разумные сроки	Очень большие проблемы	Проблемы практически не разрешимы в разумные сроки	Средний балл
Специалисты с высшим образованием	33,8	35,5	20,9	8,5	1,4	2,08
Специалисты со средним специальным образованием	42,6	36,2	16,2	4,2	0,8	1,85
Квалифицированные рабочие	21,7	29,7	24,7	20,3	3,7	2,55
Неквалифицированные рабочие	68,9	19,6	8,6	2,3	0,6	1,46

Прежде всего следует отметить, что с размером предприятия возрастает сложность поиска всех специалистов и квалифицированных рабочих. Увеличение заработной платы, наоборот, облегчает поиск квалифицированных и неквалифицированных рабочих, а также специалистов со средним специальным образованием. Соискателей работы более всего привлекает размер компенсации, а потому с его увеличением сложности поиска могут ослабевать⁹. Мы ожидали, что интенсификация оттока кадров требует более активного поиска замены, а потому может ассоциироваться с дополнительными сложностями. Это подтверждается во всех четырех спецификациях. Соответствующие коэффициенты статистически значимы не менее чем на 95% уровне. Не влияют на индекс поиска ни в одной из спецификаций такие переменные, как возраст предприятия, участие государства или иностранцев в собственности. Размер населенного пункта также не увеличивает сложность поиска. Здесь, возможно, эффект положения определяется в большей степени регионом, чем городом.

Отраслевая принадлежность влияет на сложности поиска. По сравнению с предприятиями пищевой промышленности, принятыми за базовую группу, специалистов с высшим образованием сложнее на-

⁹ С другой стороны, предприятия, предлагающие более высокую заработную плату, могут предъявлять и более высокие требования к рабочей силе.

нимать предприятиям химии/нефтехимии, производителям электротехнической и электронной продукции, а также транспортных средств. Что же касается квалифицированных рабочих, то здесь относительно легче приходится пищевикам, химикам и металлургам.

Таблица 18. Ordered probit: коэффициенты регрессии для индексов сложности поиска

Переменные	Индекс сложности поиска специалистов с ВО		Индекс сложности поиска специалистов с ССО		Индекс сложности поиска квалиф. рабочих		Индекс сложности поиска неквалиф. рабочих	
	β	t	β	t	β	t	β	t
Логарифм зарплат	-0,131	-0,83	-0,294	-1,89*	-0,275	-2,15**	-0,342	-2,29**
Логарифм численности	0,086	1,81*	0,136	2,61***	0,114	2,19**	0,026	0,50
Логарифм уровня увольнений	0,167	3,02***	0,173	3,21***	0,133	2,70***	0,130	2,04**
Есть конкуренция	0,193	1,67*	0,080	0,61	0,033	0,32	0,137	0,86
Государство-собственник	0,070	0,33	0,146	0,63	0,216	1,20	-0,116	-0,48
Есть иностран. собствен.	-0,120	-0,74	-0,075	-0,51	0,086	0,46	0,110	0,61
Экспортер	-237	-1,91*	-0,119	-0,80	0,030	0,23	-0,328	-2,51**
Основано после 1992	-0,063	-0,60	-0,087	-0,71	-0,121	-1,27	-0,031	-0,21
ОКВЭД-15	База		База		База		База	
ОКВЭД-17	0,148	0,64	0,190	1,07	0,428	2,21**	0,327	1,57
ОКВЭД-20	0,300	1,55	0,158	0,74	0,411	1,94*	-0,491	-1,50
ОКВЭД-24	0,469	2,25**	0,403	1,69	0,319	1,58	0,159	0,85
ОКВЭД-28	-0,039	-0,18	-0,207	-1,11	0,070	0,46	-0,424	-2,18**
ОКВЭД-30	0,641	2,61***	0,279	1,17	0,559	2,91***	-0,071	-0,36
ОКВЭД-34	0,536	2,47**	0,521	2,96***	0,337	2,06**	0,017	0,07
ОКВЭД-38	0,236	1,30	0,199	1,21	0,389	2,01**	-0,005	-0,02
Размер города	Да		Да		Да		Да	
Регионы	Да		Да		Да		Да	
N	642		642		642		6425	

* $p < 0,1$; ** $p < 0,05$; *** $p < 0,01$

Негативное влияние заработной платы на уровень сложности найма можно дополнительно проиллюстрировать с помощью ответов на вопрос о значимости разных факторов для соискателей работы на обследуемых предприятиях. По мнению респондентов обследования, наиболее привлекательные факторы располагаются в следующей иерархии: заработная плата (68,4%), объем и набор социальных благ (51,7%), условия труда (40,2%), возможности повышения квалификации и профессионального роста (29,1%).

Один из важнейших аспектов найма новых работников – качество подготовки вновь нанимаемых. Низкое качество подготовки может существенно дестимулировать наём и вести к значительному занижению входной заработной платы. В российском общественном мнении и среди экспертов широко распространена точка зрения о том, что качество подготовки нынешних выпускников является недопустимо низким. Даже если в среднем такая оценка соответствует действительности, то здесь возможны различные ситуации и объяснения.

Во-первых, качество подготовки специалистов в России никогда не было одинаково ровным, а с увеличением масштаба охвата молодежи третичным образованием в 1990–2000-е годы неравенство в качестве подготовки, по-видимому, увеличилось еще сильнее. Если диплом об образовании является единым для всех («стандартным») и при этом не выполняет сигнальную функцию дифференциации выпускников по качеству полученного ими образования, то издержки на поиск «хороших» специалистов (из общей массы выпускников учебных заведений) существенно возрастают. В этом случае менее эффективные предприятия, не имеющие ресурсов для глубокого и продолжительного скрининга кандидатов и предлагающие относительно низкую зарплату, будут собирать относительно «худших» кандидатов (ситуация негативного отбора)¹⁰.

Во-вторых, если предприятие по тем или иным причинам (отсутствие стимулов к найму из-за высокой текучести, отсутствие средств или инфраструктуры для обучения) отказывается от дообучения вновь нанятых специалистов, то оно может завышать профессиональные

¹⁰ Отметим также, что Трудовой кодекс запрещает нанимать на работу выпускников на условиях трудового договора с испытательным сроком. Это дестимулирует работодателей нанимать на работу выпускников, а в случае их найма повышает вероятность ошибки.

требования ко вновь нанимаемым работникам, считая, что соответствующие расходы были (или должны были быть) сделаны до этого. В этом случае оно сталкивается с трудностями при поиске «нужных» и «хорошо подготовленных» и несет дополнительные затраты на их поиск и последующий скрининг.

Ответы на вопрос анкеты о найме и уровне подготовки молодых специалистов представлены в табл. 19. Приведенные в ней оценки не подтверждают мнение о том, что работодатели единодушно считают уровень подготовки молодых специалистов очень низким. Лишь 2–3% респондентов отметили, что качество подготовки молодых специалистов совсем не соответствует требованиям, тогда как 36–42% считают, что качество вполне соответствует. Другое дело, что 25–40% всех предприятий в последние годы вообще не принимали на работу молодых специалистов. Как показывает анализ соответствующих пробит-регрессий, вероятность найма молодых специалистов (и управленцев-экономистов, и инженеров-технологов, и квалифицированных рабочих) возрастала с размером предприятия и практически не зависела ни от оптимальности занятости, ни от уровня заработной платы, ни от большинства структурных характеристик. Исключением являются предприятия с иностранным участием и созданные после 1992 г., которые были несколько активнее в найме молодых специалистов. Отметим также, что введение в уравнение показателей оттока рабочей силы или итогового снижения занятости не влияет на данный вывод.

Таблица 19. Удовлетворенность предприятий качеством подготовки молодых специалистов, %*

	Вполне соответствовало	Не вполне соответствовало	Совсем не соответствовало	Не принимали молодых специалистов
Экономические и управленческие специальности	35,2	21,7	2,4	38,8
Инженерно-технологические специальности	40,8	24,4	3,0	29,2
Рабочие специальности	40,1	29,5	4,1	23,7

* Разность между 100% и суммой по строке (2,0–2,6%) приходится на затруднившихся с ответом.

Подведем некоторые предварительные итоги. Данное обследование подтверждает основные выводы, сделанные по итогам обследования 2005 г. Во-первых, еще до начала кризиса промышленные предприятия продолжали сокращать численность персонала и в этом смысле сохранили темпы ликвидации рабочих мест, наблюдавшиеся ранее. По-видимому, кризис несколько ускорил этот процесс. Во-вторых, соотношение между группами предприятий, различавшихся степенью оптимальности численности занятых, изменилось в пользу «оптимально укомплектованных». Это произошло за счет двукратного уменьшения доли предприятий, сообщающих о своей недоукомплектованности. При этом доля избыточных предприятий в целом сохранилась. В то же время общий баланс занятости сильно сместился в пользу трудоизбыточных предприятий, которые заметно крупнее по численности. Отсюда можно ожидать продолжения тенденции постепенного сброса рабочей силы.

Анализ блока вопросов, посвященных обучению и переобучению работников, свидетельствует о том, что эти процессы идут крайне вяло. Можно еще раз повторить вывод о том, что охват работников обучением крайне мал, хотя доля предприятий, фиксирующих обучение, является средней по мировым меркам. Малый охват работников сочетается с короткой продолжительностью программ переподготовки.

7. Заработная плата: величина, дифференциация, структура

Величина

Если в последние годы (2006–2008 гг.) занятость на обрабатывающих предприятиях постепенно и неуклонно сокращалась, то средняя заработная плата, напротив, быстро росла. Этот рост составлял около 25% в год в номинальном выражении, что также означает двузначные показатели (12–15%) в реальном выражении. Такая разнонаправленная динамика количественных и ценовых показателей вполне укладывается в общую логику функционирования российской модели рынка труда [10, 11].

Таблица 20. Средняя заработная плата на предприятиях обрабатывающей промышленности, рублей, 2006–2008 гг.

	2006 г.	2007 г.	2008 г.
На предприятиях по выборке	9545	11523	13748
%, год к году		120,7	119,3
По данным Росстата	10249	12934	15879
%, год к году		126,2	122,8

Полученные в нашем обследовании выборочные данные занижают величину заработной платы в обрабатывающих производствах примерно на 13% по сравнению с усредненными данными Росстата (13748 руб. против 15879 руб. в 2008 г.). У этого смещения есть две видимые причины: во-первых, в выборку сознательно не включены предприятия из самых высокооплачиваемых видов деятельности (например, производство кокса и нефтепродуктов, где средняя заработная плата примерно вдвое выше средней для всех обрабатывающих производств); во-вторых, не включены предприятия-гиганты с численностью 5 тыс. человек и более¹¹, на которых заработная плата, как правило, также заметно выше, чем на предприятиях меньшего размера. Таким образом, оценка средней заработной платы по выборке кажется вполне разумной.

Вариация заработной платы по отдельным группам в выборке представлена в табл. 23. Её средняя величина заметно колеблется по видам деятельности. Она самая низкая на текстильных и швейных предприятиях, а также заметно ниже средней в производстве пищевых продуктов и переработке древесины. Наоборот, лидирует транспортное машиностроение, а также металлургическое и химическое производства. Заработная плата самая высокая в столичных городах и снижается при переходе от более крупных к менее крупным населенным пунктам. Она относительно выше на предприятиях, экспортирующих свою продукцию, там, где есть иностранные собственники. Наличие хорошего финансового положения также является фактором более высокой оплаты труда. Однако эти данные не учитывают

¹¹ Примерно 85% предприятий в нашей выборке имеют численность менее 1000 человек и лишь 0,8% предприятий – численность свыше 5000 человек.

неоднородность предприятий по многим характеристикам, а потому являются лишь предварительными оценками.

Более полное представление о факторах, влияющих – при прочих равных – на величину средней заработной платы, мы можем получить с помощью регрессионного анализа. Зависимой переменной в этом случае является логарифм заработной платы, мы контролируем регион расположения, а стандартные ошибки оцениваем как робастные, чтобы исключить искажающее влияние наблюдений – аутлайеров. Коэффициенты регрессии представлены в табл. 21. Одним из основных факторов, дифференцирующих заработную плату, является размер предприятия. Дополнительный 1% численности работников увеличивает – при прочих равных – среднюю заработную плату на 0,095%. Это означает, что удвоение численности ассоциируется с увеличением средней заработной платы примерно на 10%. Значимый вклад в дифференциацию вносит отраслевая принадлежность. На предприятиях машиностроения заработная плата оказывается максимальной среди всех видов деятельности, а в текстильном и швейном производстве – минимальной. Расположение в агломерации и наличие иностранных собственников существенно повышают заработную плату, а участие государства в собственности предприятия – её значимо снижает¹².

Таблица 21. Коэффициенты регрессии для уравнения заработной платы

Зависимая переменная: лог зарплаты	Доля	
	<i>b</i>	<i>t</i>
Логарифм численности	0,095	5,73***
Есть конкуренция	–0,048	–2,24**
Основано после 1992 г.	0,031716	0,90
Государство-собственник	–0,105	–2,30**
Есть иностранный собственник	0,173	3,12***
Экспортер	0,0015966	0,05
ОКВЭД-15 база		
ОКВЭД-17	–0,243	–6,02***
ОКВЭД-20	–0,025	–0,51
ОКВЭД-24	0,047	0,93
ОКВЭД-28	0,086	2,37**

¹² Эффект собственности совпадает с тем, что зафиксировано в других исследованиях влияния формы собственности. См. [12].

Зависимая переменная: лог зарплаты	Доля	
	<i>b</i>	<i>t</i>
ОКВЭД-30	0,074	1,43
ОКВЭД-34	0,183	4,38***
ОКВЭД-38	0,184	3,99***
Размер населенного пункта	Контролируется	
Регионы	Контролируются	
N = 673		
R-sq = 0,30		

* $p < 0,1$; ** $p < 0,05$; *** $p < 0,01$

В приведенную выше спецификацию не включена переменная для уровня продаж на одного работника, поскольку она потенциально эндогенна по отношению к заработной плате. Но её включение наглядно демонстрирует тесную связь между выпуском (в расчете на работника) и уровнем оплаты труда.

Дифференциация

Большой интерес представляют данные о дифференциации предприятий по средней заработной плате. К сожалению, мы не имеем индивидуальных данных о заработной плате для отдельных работников обследуемых предприятий. Поэтому для анализа дифференциации заработной платы мы можем использовать только средние по предприятиям, вошедшим в выборку и сообщившим соответствующую информацию. Поскольку наша выборка ограничена предприятиями обрабатывающей промышленности, имеющими достаточно схожую образовательную и профессиональную структуру персонала, то мы могли бы ожидать увидеть относительно невысокую дифференциацию по этому показателю. Правда, наличие предприятий, расположенных в северных и отдаленных регионах, должно увеличивать дифференциацию.

Различные меры дифференциации за 2006–2008 гг. приведены в табл. 22. Все они свидетельствуют о том, что вариация в оплате труда между предприятиями обрабатывающей промышленности является весьма значительной, хотя она постепенно и снижалась. Поскольку наиболее сильным фактором зарплатообразования является

эффективность деятельности предприятия (в нашем случае — объем продаж на одного работника), то значительная вариация по этому показателю транслируется в вариацию заработных плат. Отметим, что дифференциация внутри предприятий ещё больше усиливает результирующую дифференциацию между работниками.

Суммарное снижение дифференциации в заработной плате между предприятиями за 2006–2008 гг. составило около 1 пункта коэффициента Джини или около 3 пунктов коэффициента вариации. Это снижение могло быть вызвано двумя основными обстоятельствами, которые, действуя одновременно, сжимали распределение с двух сторон. Во-первых, здесь мог проявиться своеобразный эффект экономического кризиса. Если экономически наиболее успешные предприятия (например, экспортеры) пострадали от кризиса в относительно большей степени, то заработная плата на них должна была сократиться также сильнее, чем на менее эффективных. Тем самым распределение предприятий по заработной плате могло сжаться за счет его верхней части. Во-вторых, в сентябре 2007 г. имело место повышение МРОТа более чем в 2 раза (с 1100 до 2300 руб.). В полной мере эффект этого повышения должен был сказаться уже в 2008 г. и мог проявиться в сжатии левой (нижней) части распределения. Предыдущее повышение МРОТа (с 800 до 1100 руб.) состоялось в середине 2006 г. и также могло дать о себе знать в данных за 2006–2007 гг. Наша гипотеза о том, что распределение подверглось сжатию как в верхней части, так и в нижней, подтверждается значениями мер неравенства, приведенными в табл. 22. Так, коэффициент вариации CV более чувствителен к изменениям в верхней части распределения, а показатель MLD — в нижней.

Таблица 22. Дифференциация предприятий по уровню средней заработной платы

Меры неравенства	2006 г.	2007 г.	2008 г.
Коэффициент вариации (CV)	0,49	0,47	0,45
Стандартное отклонение логарифмов	0,47	0,45	0,44
Коэффициент Джини	0,26	0,25	0,24
Индекс Тейла ($GE(a)$, $a = 1$)	0,11	0,10	0,10
Среднее лог отклонение MLD ($GE(a)$, $a = 0$)	0,11	0,10	0,10
Энтропия ($GE(a)$, $a = -1$)	0,12	0,11	0,10
$1/2$ квадрата коэф. вариации ($GE(a)$, $a = 2$)	0,12	0,11	0,10

Структура фонда оплаты труда

Характерной особенностью механизма зарплатообразования в российской экономике является наличие значительной по величине переменной части, включающей в себя различные премиальные выплаты. Как правило, переменная часть заработной платы привязана к показателям эффективности предприятия и является механизмом деления риска на рынке труда между работниками и фирмой¹³. Кроме собственно постоянной (тарифной) и переменной (премиальной) составляющих заработной платы, многие предприятия выплачивают компенсационные региональные надбавки, определяемые специальными региональными коэффициентами за работу в отдаленных регионах Севера или Дальнего Востока. Такие надбавки начисляются в равной пропорции как на постоянную, так и на переменную часть заработной платы, а потому могут быть соответствующим образом распределены между первой и второй.

Соотношение постоянной и переменной части фонда заработной платы (с учетом регионального коэффициента) показано в табл. 23. Постоянная или тарифная часть составляет примерно 71% всего ФЗП и варьирует в пределах 5 п.п. по отдельным группам предприятий. Из табл. 23 трудно сделать определенный вывод о том, каким закономерностям подчиняется распределение этого показателя. Однако, по-видимому, существование такого деления является почти всеобщим правилом. Доля тарифа менее 50% встречается на 20% предприятий, а менее 30% – лишь на 3%. В то же время лишь около 15% предприятий в нашей выборке показали, что у них премиальная часть составляет менее 10% фонда заработной платы.

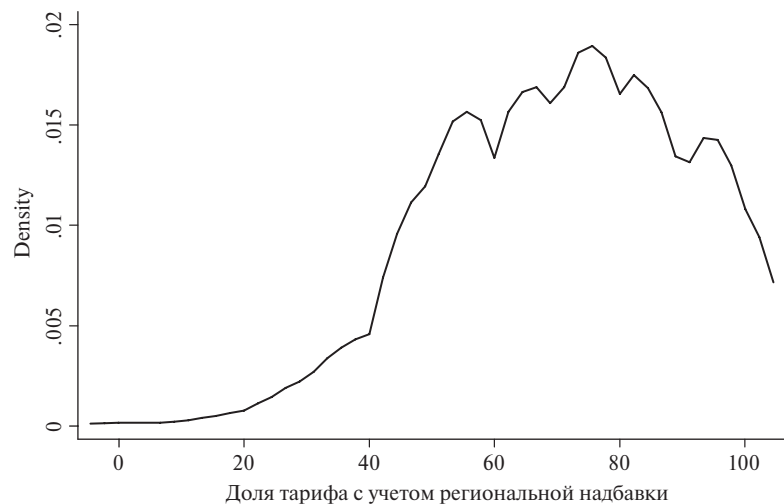
Представление о том, какие факторы влияют на структуру заработной платы, можно получить с помощью регрессии, в которой зависимой переменной является соотношение постоянной и переменной частей ФЗП (доля тарифа). Набор независимых переменных включает основные структурные характеристики, а также уровень заработной платы, косвенно отражающий производительность (эффективность) предприятий. Как и в предыдущих регрессиях, мы контролируем регион расположения и учитываем гетероскедастичность с помощью робастных стандартных ошибок.

¹³ Более подробно об этом см. в [10, гл. 2].

Таблица 23. Средняя заработная плата и доля тарифа в фонде заработной платы

Переменная	Средняя ЗП	Доля тарифа в ЗП
Вся выборка	13748	71,0
ОКВЭД-15 Производство пищевых продуктов	12116	69,2
ОКВЭД-17 Текстильное и швейное производство	9401	73,9
ОКВЭД-20 Обработка древесины	12204	74,3
ОКВЭД-24 Химическое производство	15878	68,5
ОКВЭД-28 Металлургическое производство	15932	73,9
ОКВЭД-30 Производство электромаш.	15194	68,1
ОКВЭД-34 Транспорт машиностроение	16251	72,2
ОКВЭД-38 Производство машин и оборудования	14589	71,3
Тип населенного пункта – Москва	12311	73,8
Областной центр	14699	70,8
Периферийный город	11882	70,8
ПГТ	11120	70,6
Есть экспорт	14857	69,5
Нет экспорта	12426	72,2
Создано до 1992 г.	13377	70,0
После 1992 г.	14907	74,0
Меньше 250 чел.	12561	72,3
Больше 250 чел.	14725	69,3
Есть госучастие в собственности	13754	70,5
Нет госучастия	13590	71,1
Есть иностранные собственники	18790	71,3
Нет	12943	71,0
Оптимальная занятость	13749	72,4
Недостаточная	12896	69,8
Избыточная	14646	65,0
Финансовое положение хорошее	16336	74,5
Удовлетворительное	13756	70,6
Плохое	10621	69,6

Полученные оценки представлены в табл. 24. Лишь две переменные из анализируемого списка оказывают влияние на искомое соотношение: оно — при прочих равных — снижается как с увеличением размера предприятия, так и с увеличением уровня заработной платы¹⁴. Эти эффекты легко объяснимы.



kernel = epanechnikov, bandwidth = 4.51

Рис. 3. Распределение предприятий по соотношению постоянной и переменной частей ФЗП

Во-первых, крупные предприятия — часто отличающиеся избыточной занятостью (мы обсуждали это ранее) — в большей степени нуждаются в подстраховке от рисков на рынке труда. Чем больше размер предприятия, тем большим может быть требуемый масштаб приспособления. Поскольку быстрое количественное приспособление через снижение численности затруднено, то снижение постоянной части ФЗП облегчает использование механизма ценовой адаптации. Во-вторых, привязка переменной части заработной платы к показателям эффективности проявляется в итоге в том, что по мере роста последней растет заработная плата за счет разного рода пре-

¹⁴ Также предприятия металлургии и производства транспортных средств имеют более высокую долю тарифа при прочих равных.

миальных выплат, но с падением эффективности доля таких выплат сокращается. Такая адаптация сталкивается с минимумом институциональных ограничений и имеет автоматический проциклический характер.

Что же касается всех остальных анализируемых переменных (возраст предприятия, вид деятельности, форма собственности, наличие экспорта, тип населенного пункта), то ни одна из них значимо не дифференцирует предприятия по отношению к структуре ФЗП. Исключением здесь является региональная принадлежность, но мы её влияние специально не анализируем, поскольку по данной переменной выборка не является представительной.

Таблица 24. Коэффициенты регрессии для доли постоянной заработной платы в ФЗП предприятий (зависимая переменная — доля тарифа)

Переменные	Доля	
	<i>b</i>	<i>t</i>
Логарифм зарплаты	-12,11	-4,54***
Логарифм численности	-2,44	-3,13***
Есть конкуренция	-1,30	-0,68
Основано после 1992 г.	2,35	1,09
Государство-собственник	1,45	0,40
Есть иностранный собственник	2,45	0,89
Экспортер	1,25	0,65
ОКВЭД-15	База	
ОКВЭД-17	0,36	0,18
ОКВЭД-20	5,25	1,35
ОКВЭД-24	-1,05	-0,40
ОКВЭД-28	7,43	2,22**
ОКВЭД-30	-2,21	-0,67
ОКВЭД-34	6,44	2,17**
ОКВЭД-38	2,96	1,06
Размер населенного пункта	Контролируется	
Регионы	Контролируются	
N = 638		
R-sq = 0,24		

* $p < 0,1$; ** $p < 0,05$; *** $p < 0,01$

Тот факт, что структурные характеристики совершенно не влияют на структуру ФЗП, также говорит о том, что его деление на постоянную и переменную части является практически всеобщей чертой и важным приспособительным механизмом для страхования рисков, связанных с масштабом деятельности и нестабильностью спроса.

Заключение

В данном разделе отчета обсуждаются основные аспекты поведения промышленных предприятий на рынке труда в 2009 г. Анализируется общая динамика занятости, степень укомплектованности предприятий персоналом, в том числе в разрезе основных профессиональных групп, наличие и структура вакансий, политика найма и обучения, а также уровень оплаты труда, его структура и дифференциация. По мере возможности мы приводим сравнения с 2005 г.

Данные обследования свидетельствуют о неуклонном снижении показателей среднесписочной численности занятых в выборке предприятий. Суммарное сокращение численности за 2000–2008 гг. составило около 20% от исходной величины, несмотря на то, что объемы промышленного производства быстро росли на протяжении большей части этого периода. Это совпадает с той динамикой, которую показывают агрегированные данные Росстата. Другими словами, на фоне быстрого экономического роста в целом сложилась устойчивая тенденция сокращения общего числа рабочих мест. Экономический кризис лишь ускорил этот процесс и может затруднить смену тренда в среднесрочной перспективе. Это означает, что небольшие «острова» растущего спроса на труд могут сочетаться с крупными «материками» сокращающегося спроса.

Большое внимание уделено политике промышленных предприятий в части обеспечения себя персоналом требуемой квалификации. В распоряжении предприятий есть два ключевых инструмента решения этой проблемы — обучать имеющихся работников, либо нанимать новых на внешнем рынке труда. Эти инструменты могут дополнять друг друга, но при определенных условиях и замещать друг друга. Для анализа того, какие предприятия и как применяют соответствующие инструменты, мы используем обследование 1000 предприятий обра-

батывающей промышленности, проведенное в 1-м полугодии 2009 г., результаты которого сравниваем с итогами предыдущего аналогичного обследования (2005 г.).

Анализ проблемы начинается с дескриптивного описания ситуации с укомплектованностью предприятий. Эта проблема была актуальной на этапе роста, но остается актуальной и в ситуации кризиса. Соотношение между группами предприятий, различавшихся степенью оптимальности численности занятых, в 2009 г. изменилось в пользу «оптимально укомплектованных». Это произошло за счет двукратного уменьшения доли предприятий, сообщающих о своей недоукомплектованности по отношению к текущему выпуску. При этом доля избыточных предприятий в целом сохранилась. В итоге общий баланс занятости сильно сместился в пользу трудоизбыточных предприятий, которые заметно крупнее по численности. Отсюда можно ожидать продолжения тенденции постепенного сброса рабочей силы, которая, как мы уже отмечали, доминирует на протяжении всего последнего времени.

Общая оптимальность укомплектованности может сочетаться с неоптимальностью по отдельным профессиональным группам. Примером этого являются заявления предприятий о дефиците квалифицированных рабочих. Доля таких предприятий сократилась с более половины всех предприятий до трети, но остается значительной. Однако наш анализ подтверждает прежний вывод о том, что размер предприятий и уровень заработной платы имеют значение как факторы недоукомплектованности. В то же время более 10% предприятий жалуются на чувствительную для них избыточность специалистов и неквалифицированных рабочих.

Профессиональное обучение и переобучение работающих обновляет их человеческий капитал, адаптируя его к непрерывным изменениям в используемых технологиях. И экономическая теория, и многочисленные эмпирические исследования свидетельствуют о том, что высокая профессиональная квалификация работников является важным условием эффективного производства и роста производительности. В то же время поддержание высокой квалификации без постоянных инвестиций в переобучение работников практически малореально, поскольку знания и навыки быстро устаревают.

Анализ блока вопросов, посвященных обучению и переобучению работников, свидетельствует о том, что в обрабатывающей промыш-

ленности эти процессы идут крайне вяло. Фактический охват работников обучением очень мал, хотя доля предприятий, фиксирующих наличие обучения, является средней по мировым меркам. Незначительный охват работников сочетается с короткой продолжительностью программ переподготовки и сопровождается незначительными расходами на эти цели. Этот вывод полностью совпадает с тем, что был сделан по итогам обследования, проведенного в 2005 г.

Чем можно объяснить столь слабый интерес со стороны предприятий к инвестициям в обучение своих сотрудников? Можно отметить как минимум две причины. Во-первых, интенсивный оборот рабочей силы делает невыгодными инвестиции в переподготовку, поскольку высоки шансы того, что переобученных работников переманят конкуренты и соответствующие инвестиции будут потеряны. Во-вторых, слабая конкуренция на рынке товаров также не стимулирует предприятия инвестировать в обучение своих работников.

Есть, правда, обстоятельство, в силу которого мы можем недооценивать общий масштаб переобучения. Поскольку уровень образования работников обрабатывающей промышленности достаточно высок, можно предположить существование значительных масштабов неформальной подготовки, осуществляемой на рабочем месте и без отрыва от производства. Если это так, то тогда есть риск недооценки полного охвата персонала различными формами производственного обучения. (Правда, у нас нет возможности эмпирически проверить гипотезу о доминировании неформальной переподготовки).

Хотя предприятия пассивны в вовлечении своих работников в переобучение, они могут решать проблемы дефицита квалификации с помощью внешнего рынка труда. Действительно, как показывает анализ, обрабатывающие предприятия, несмотря на кризис, активно нанимают новых работников. При этом наём на работу не компенсирует суммарное выбытие. Высокие коэффициенты найма говорят о том, что основная трудность, по-видимому, связана не с издержками найма как такового (поскольку издержки найма невелики). Скорее, проблема связана либо с большим числом ошибочных наймов (набираются «не те работники», что требуются — по производительности, мотивации, квалификации), либо с плохим закреплением нужных работников (они быстро уходят, ориентируясь на альтернативные возможности). Данный вывод подтверждается ответами респон-

дентов на вопросы о трудностях найма и продолжительности поиска, которые опрошенным менеджерам не кажутся чрезмерными.

Мы констатируем, что значительная доля предприятий в последние годы вообще не нанимала молодых специалистов. Возможное объяснение этому связано с тем, что риски и неопределенность при найме недавних выпускников достаточно велики, тогда как издержки их увольнения могут быть значительными. Широко распространено мнение о том, что подготовка молодых специалистов крайне слаба, не получает эмпирического подтверждения, хотя для более точного ответа на этот вопрос мы должны учитывать и эффект неслучайного отбора нанявших предприятий.

Важным аспектом проблемы найма работников является доступность вакансий. Неудовлетворенный спрос на профессии выражается в наличии труднозаполняемых вакансий. Наше обследование показывает, что число свободных вакансий сильно ограничено и они также сильно концентрированы. Это означает, что у большинства соискателей работы (независимо от наличия нужных профессии и квалификации) нет доступа к вакансиям (они могут концентрироваться не там, где концентрируются работники — обладатели искомым профессий), или же вакансии концентрируются на таких предприятиях, которые не являются предпочитаемыми местами занятости. Отсюда возможно усиление диспропорций между спросом на профессии и предложением.

Если занятость на обрабатывающих предприятиях постепенно и неуклонно сокращалась, то средняя заработная плата, напротив, быстро росла. Этот рост составлял 12–15% в реальном выражении. Такая разнонаправленная динамика количественных и ценовых показателей вполне укладывается в общую логику функционирования российской модели рынка труда.

Характерной особенностью механизма зарплатообразования в российской экономике является наличие значительной по величине переменной части, включающей в себя различные премиальные выплаты. Как правило, переменная часть заработной платы привязана к показателям эффективности предприятия и является механизмом деления риска на рынке труда между работниками и фирмой. Постоянная или тарифная часть составляет лишь немногим более двух третей всего ФЗП и слабо варьирует по группам предприятий. В то же время лишь около 15% предприятий в нашей выборке показали,

что у них премиальная часть составляет менее 10% фонда заработной платы.

Во-первых, чем крупнее предприятие, тем больше переменная часть ФЗП, что облегчает использование механизма ценовой адаптации. Во-вторых, привязка переменной части заработной платы к показателям эффективности позволяет повышать заработную плату за счет разного рода премиальных выплат, при этом с падением эффективности доля таких выплат автоматически сокращается. Такая адаптация сталкивается с минимумом институциональных ограничений и имеет автоматический проциклический характер.

Приложение

Таблица III. Описание выборки предприятий

	Среднее	Медиана	Доля, % от общего числа предприятий
Распределение предприятий по видам деятельности (двухзначным кодам ОКВЭД):			
Производство пищевых продуктов (ОКВЭД-15)	–	–	24,6
Текстильное и швейное производство (ОКВЭД-17)	–	–	9,3
Обработка древесины и производство изделий из дерева (ОКВЭД-20)	–	–	8,5
Химическое производство (ОКВЭД-24)	–	–	9,2
Металлургическое производство (ОКВЭД-28)	–	–	10,2
Производство электротехнического и электронного оборудования (ОКВЭД-30)	–	–	12,2
Производство транспортных средств и оборудования (ОКВЭД-34)	–	–	9,0
Производство машин и оборудования (ОКВЭД-38)	–	–	17,0
Предприятия с численностью занятых:			
до 250 чел.	–	–	45,0
251–500 чел.	–	–	24,2
501–1000 чел.	–	–	16,5
свыше 1000 чел.	–	–	14,3
Предприятия с участием иностранного капитала	–	–	10,3
Государственные предприятия	–	–	11,1
Предприятия, созданные в 1992 г. и позже	–	–	24,7
Наличие поставок на экспорт в 2008 г.	–	–	54,3
Объем продаж в расчете на одного работника, тыс.руб.	1337	673	–
Среднемесячная заработная плата в 2008 г., руб.	13748	12200	–
Изменение численности занятых в 2007–2008 гг.	–2,7	–1,9	–
N		957	

Библиография

1. Гимпельсон В., Капелюшников Р., Лукьянова А. Спрос на труд и квалификацию в промышленности: между дефицитом и избытком // Препринт WP3/2007/03. М.: Изд. дом Государственного университета – Высшей школы экономики, 2007.
2. Тан Х., Савченко Е., Гимпельсон В., Капелюшников Р., Лукьянова А. Дефицит квалификации и переобучение на российских предприятиях (на англ. яз.). Препринт WP3/2007/04. М.: Изд. дом Государственного университета – Высшей школы экономики, 2007 (Skills Shortages and Training at Russian Enterprises. P. 33).
3. Капелюшников Р.И. Обновление высшего менеджмента российских промышленных предприятий: интенсивность, каналы пополнения, основные определяющие факторы. Препринт WP3/2005/04. М.: Изд. дом Государственного университета – Высшей школы экономики, 2005.
4. Гимпельсон В.Е. Дефицит квалификации и навыков на рынке труда: недостаток предложения, ограничения спроса или ложные сигналы работодателей? Препринт WP3/2004/01. М.: Изд. дом Государственного университета – Высшей школы экономики, 2004.
5. Капелюшников Р.И., Гимпельсон В.Е. Трудовой кодекс: изменил ли он поведение предприятий? Препринт WP3/2004/03. М.: Изд. дом Государственного университета – Высшей школы экономики, 2004.
6. Российская промышленность в августе 2009 // Бюллетень конъюнктурных опросов ИЭПП. № 207. 2009 (сентябрь).
7. Вербик М. Путеводитель по современной эконометрике, М., 2008. С. 329.
8. Лазарева О., Денисова И., Цухло С. Наем или переобучение: опыт российских предприятий. Препринт WP3/2006/11. М.: Изд. дом Государственного университета – Высшей школы экономики, 2006.
9. Wooldridge J. Introductory Econometrics. A Modern Approach. South-Western, 2006. P. 604.
10. Заработная плата в России: эволюция и дифференциация / под ред. В. Гимпельсона, Р. Капелюшникова. М.: Изд. дом Государственного университета – Высшей школы экономики, 2007.

11. Капелюшников Р. Конец российской модели рынка труда? М.: Фонд «Либеральная миссия», 2009.

12. Гимпельсон В.Е., Капелюшников Р.И., Лукьянова А.Л., Рыжикова З.А., Куляева Г.В. Формы собственности в России: различия в заработной плате. Препринт WP3/2009/05. М.: Изд. дом Государственного университета – Высшей школы экономики, 2009.

Препринт WP3/2010/01
Серия WP3
Проблемы рынка труда

Гимпельсон Владимир Ефимович

**Предприятия обрабатывающей промышленности
на рынке труда: индикаторы приспособления**

Зав. редакцией *А.В. Заиченко*
Технический редактор *Ю.Н. Петрина*

Отпечатано в типографии Государственного университета –
Высшей школы экономики с представленного оригинал-макета.
Формат 60×84 ¹/₁₆. Бумага офсетная. Тираж 150 экз. Уч.-изд. л. 3,25.
Усл. печ. л. 3,24. Заказ № . Изд. № 1150

Государственный университет – Высшая школа экономики.
125319, Москва, Кочновский проезд, 3
Типография Государственного университета – Высшей школы экономики.

Тел.: (495) 772-95-71; 772-95-73