

# ОГЛАВЛЕНИЕ

---

<b>Введение .....</b>	7
<b>Глава 1. Движение рабочих мест: в поисках созидательного разрушения</b>	
1.1. Введение .....	18
1.2. Что же такое рабочие места и как они «двигаются».....	20
1.3. Основные тренды.....	24
1.4. Рождаемость и смертность предприятий .....	28
1.5. Движение рабочих мест и формы собственности .....	31
1.6. Межотраслевая дифференциация .....	34
1.7. Заключение .....	36
Приложение П1 .....	39
Литература.....	56
<b>Глава 2. Поляризация или улучшение? Эволюция структуры рабочих мест в России в 2000-е годы</b>	
2.1. Введение .....	58
2.2. Общие концептуальные представления .....	60
2.3. Эмпирическая база и методология.....	65
2.4. Общие тренды .....	69
2.5. Секторальный анализ .....	72
2.6. Социально-демографический профиль .....	78
2.7. Заключение .....	80
Приложение П2 .....	86
Литература.....	119
<b>Глава 3. Реаллокация труда и рост производительности</b>	
3.1. Введение .....	121
3.2. Рост производительности труда и отраслевые структурные сдвиги. Методология анализа.....	124
3.3. Используемые данные .....	133
3.4. Динамика производительности и сдвиги в структуре занятости в 2000-е годы .....	136

3.5. Результаты декомпозиции .....	143
3.6. Заключение .....	151
Литература.....	153

**Глава 4. Потоки на рынке труда**

4.1. Введение .....	157
4.2. Российская модель и следствия для мобильности .....	159
4.3. Эмпирические данные и логика анализа .....	161
4.4. Потоки.....	163
4.5. Интенсивность потоков: индексы Шоррокса .....	171
4.6. Драйверы потоков.....	173
4.7. Безработица: вклад потоков.....	175
4.8. Заключение .....	180
Приложение П4 .....	183
Литература.....	196

**Глава 5. «Дороги, которые мы выбираем»: перемещения на внешнем  
и внутреннем рынках труда**

5.1. Введение .....	198
5.2. Пути перемещений: взаимоотношения между внутренним и внешним рынками труда.....	201
5.3. Данные .....	209
5.4. Масштабы и динамика мобильности .....	211
5.5. Групповая вариация.....	213
5.6. От чего зависит трудовая мобильность? .....	218
5.7. Мобильность и заработная плата .....	221
5.8. Заключение .....	225
Приложение П5 .....	228
Литература.....	242

**Глава 6. Мобильность и идентичность руководителей  
российских промышленных предприятий**

6.1. Введение .....	244
6.2. Общие представления .....	246
6.3. Данные и методология .....	252
6.4. У кого «окопывание» глубже? .....	255
6.5. От чего зависит идентичность руководителей предприятий? .....	261

6.6. Влияние ротации и идентичности топ-менеджеров на экономическую эффективность.....	266
6.7. Заключение .....	268
Приложение П6 .....	271
Литература.....	290

**Глава 7. Мобильность по заработной плате: до глобального кризиса и после**

7.1. Введение .....	292
7.2. Описание данных .....	295
7.3. Абсолютная мобильность: изменение индивидуальных заработных плат.....	299
7.4. Относительная мобильность.....	305
7.5. Влияние мобильности на неравенство.....	312
7.6. Заключение .....	316
Приложение П7 .....	318
Литература.....	333

**Глава 8. «Новички» и «старожилы»:  
что говорят показатели специального стажа**

8.1. Введение .....	335
8.2. Общие представления .....	337
8.3. Данные, общие тренды и межстрановые сопоставления.....	347
8.4. У кого стабильность занятости выше: эмпирический анализ .....	352
8.5. Отдача от специального стажа .....	362
8.6. Заключение .....	379
Приложение П8 .....	382
Литература.....	402

**Глава 9. «Люди сосланы делами, люди едут за деньгами...»**

9.1. Введение .....	406
9.2. Основные определения .....	407
9.3. Осторожно: статистика .....	408
9.4. Недавняя история.....	410
9.5. Тенденции последних двух лет .....	414
9.6. Сфера деятельности и демографические характеристики трудовых мигрантов .....	417
9.7. Трудовые мигранты в России: случай Таджикистана.....	419
9.8. Сколько зарабатывают мигранты? .....	422

9.9. Путь в Россию .....	429
9.10. Заключение .....	437
Приложение П9 .....	440
Литература.....	444
<b>Глава 10. Мобильность социального самочувствия россиян в 2000–2014 гг.</b>	
10.1. Введение .....	447
10.2. Зачем и как изучают индивидуальные траектории? .....	449
10.3. Методология анализа и эмпирическая база исследования .....	452
10.4. Динамика средних значений показателей социального самочувствия в 2000–2014 гг. .....	456
10.5. Устойчивость индивидуальных траекторий социального самочувствия .....	458
10.6. Типы индивидуальных траекторий социального самочувствия.....	461
10.7. Эффект наступления важных жизненных событий .....	470
10.8. Заключение .....	473
Приложение П10 .....	476
Литература.....	488
<b>Глава 11. Динамика рабочих мест и рабочей силы в сравнительной перспективе</b>	
11.1. Введение .....	490
11.2. Методология и особенности статистических баз межстранных исследований движения рабочих мест/рабочей силы .....	492
11.3. Масштабы оборота рабочих мест и рабочей силы .....	494
11.4. Факторы межстрановой вариации реаллокационных процессов .....	500
11.5. Влияние институциональной среды на реаллокационные процессы на рынке труда .....	503
11.6. Заключение .....	513
Приложение П11 .....	515
Литература.....	523
<b>Заключение .....</b>	526
<b>Сведения об авторах .....</b>	529

# ВВЕДЕНИЕ

---

Рынок труда можно представить как обширную «сцену», на которой «актеры»-фирмы встречаются с потенциальными «актерами»-работниками. В результате этих «встреч» заключаются договоренности о том, что первые получают работников, обеспечивающих выпуск продукции или услуг, а работники – работу и соответствующую ей вознаграждение. Но «встречи» предполагают движение с обеих сторон. Являются ли все детали таких договоренностей вечными? Конечно, нет. Значит нужно «двигаться» снова...

Мобильность на рынке труда – сложное социально-экономическое явление, имеющее множество измерений. О мобильности можно говорить во всех случаях, когда меняется какая-либо из значимых характеристик трудовой активности индивидов. Список подобных изменений является открытым, и в зависимости от конкретной социально-экономической ситуации та или иная характеристика может выходить на первый план и становиться предметом анализа. Это может быть смена статуса на рынке труда (перемещения между состояниями занятости, безработицы и неактивности); смена профессии (профессиональная мобильность); смена места работы (межфирменная мобильность – наймы и увольнения работников); смена месторасположения работы (территориальная мобильность); движение вверх или вниз по карьерной лестнице внутри одного и того же предприятия (внутрифирменная мобильность); движение вверх или вниз по шкале заработной платы (зарплатная мобильность) и т.д. Оценка интенсивности и направленности таких передвижений представляет собой важ-

ную и интересную исследовательскую задачу. Исходя из подобных оценок мы можем судить, насколько гибким или, напротив, ригидным является рынок труда, насколько сильны его внутренняя неоднородность и сегментированность, как быстро он реагирует на позитивные и негативные шоки.

Очень часто перемены по одной оси (например, смена работы) ведут к комплексным переменам в жизни человека: в профессии, виде деятельности, месте жительства и т.п. Следствием участия (или неучастия) в подобных перемещениях являются изменения в благосостоянии людей, в их месте в социальной структуре, в удовлетворенности жизнью и работой. В итоге за микропеременами (на индивидуальном уровне) следуют макроизменения – в пропорциях занятости, в производительности, в социальной структуре. Отсюда очевидны и глобальность проблемы, и актуальность изучения ее различных аспектов.

Современный рынок труда отличается динамизмом всех его участников: и индивидов, и фирм, действующих в экономике. Значительная часть взрослых индивидов постоянно пре-  
бывает в движении, перемещаясь между статусами на рынке труда, предприятиями, видами деятельности, рабочими местами, профессиями и т.п. Одни сами ищут изменений в своей трудовой деятельности в надежде получить лучшие условия, другие вроде бы и довольны тем, что имеют, но к переменам их вынуждают обстоятельства. Тех, кто постоянно находится в таком движении, мы называем «мобильными», а тех, кто застрял в одной точке и не может (или не хочет) ее поменять, мы относим к «стабильным». Но и фирмы не стоят на месте: меняют сферы деятельности, рынки, технологии, выпускаемую продукцию. Соответственно, меняются количество и структура рабочих мест, а значит, и положение занятых на них работников.

Очевидно, что понятия «мобильность» и «стабильность» относительны и во многом условны. Индивид, проработав много лет в одной компании, может с этой точки зрения считаться стабильным, но даже при такой «стабильности» он наверняка неоднократно менял свой статус, должностные обязанности, зарплату и т.п. Иначе говоря, можно быть «мобильным» в одном и «стабильным» в другом. Это означает, что мобильность и стабильность трудно разделимы.

Наконец, важно помнить, что и интенсивность трудовой мобильности, и характер связи между различными ее формами неодинаковы для разных групп рабочей силы. Мужчины и женщины, молодежь и пожилые, городские и сельские жители, представители различных профессиональных групп, как правило, обладают неодинаковой готовностью к перемещениям на рынке труда и демонстрируют очень разную степень вовлеченности в них. Измерение дифференциации в показателях трудовой мобильности между социально-демографическими группами и выявление ее причин – не менее важная исследовательская задача. Учет этой дифференциации имеет особое значение для политики государства на рынке труда, позволяя сделать ее более адресной и эффективной.

В конечном счете мобильность означает изменения в положении людей в экономике и на рынке труда, а также их способность адаптироваться к происходящим изменениям. Адаптация, в свою очередь, также требует мобильности. При этом различные типы трудовой мобильности существуют не изолированно, а тесно переплетаются друг с другом. Тем не менее в аналитических целях их можно вычленять и исследовать самостоятельно.

Обсуждение проблем рынка труда часто фокусируется на его гибкости. Гибкость рынка труда не является полным синонимом мобильности, но выступает важным условием последней. Чем регулирование «жестче», тем больше ограничений для мобильности и для фирм, и для работников. Это сдерживает мобильность, но полностью ее не исключает. При этом оборот работников между фирмами может сократиться, а потоки из занятости в безработицу или в неформальную занятость – возрасти. То есть одни направления и формы мобильности заменяются другими и не всегда «лучшего» качества.

Именно трудовая мобильность во многом определяет адаптационный потенциал экономики – способность быстро и эффективно приспосабливаться к непрерывно происходящим экономическим, технологическим и институциональным изменениям. Ее интенсивность зависит от качества человеческого капитала (готовности работников к смене рабочих мест, профессий, форм занятости, мест проживания и т.д.); институциональных условий (отсутствия искусственных барьеров на пути перемещения работников); частоты и масштабности «шоков», заставляющих участников рынка труда пересматривать свои предыдущие решения; степени их информированности о происходящих в экономике изменениях; многих других факторов. В условиях иммобильности рабочей силы значительная часть новых благоприятных возможностей, которые открывают научно-технический прогресс и современная глобализированная экономика, остаются нереализованными, поскольку агенты не способны так изменить свое положение и поведение, чтобы воспользоваться этими возможностями. И здравый смысл, и исследования говорят о том, что в современном мире в экономическом соревновании чаще всего выигрывают страны с гибкими, подвижными рынками труда. Компании, способные гибко использовать свою рабочую силу, приобретают дополнительные конкурентные преимущества. Работники, готовые осваивать новое и не боящиеся перемен, получают дополнительные выгоды на рынке труда.

Однако высокая мобильность также имеет свою цену и для фирм, и для работников. Увольняясь, работники уносят с собой специфический человеческий капитал, обесценивая прошлые и дестимулируя будущие инвестиции в него. Смена работы сопряжена с времененным снижением производительности: перед уходом и в первое время на новом месте она ниже. Высокая мобильность часто связана с нестабильностью трудовых отношений и социальной незащищенностью работников.

Обсуждение проблем мобильности предполагает, что мы умеем ее адекватно измерять. Но поскольку мобильность имеет множество аспектов, для каждого из них должны быть

свое измерение и своя мера интенсивности. Относительно интенсивности процессов мобильности на российском рынке труда существуют различные, зачастую диаметрально противоположные представления.

Весьма распространена точка зрения о том, что российский работник является мало-мобильным. Согласно ей, он держится за свое рабочее место любой ценой, не готов ни менять работу, ни переучиваться другим профессиям. Этому взгляду соответствует и представление о работодателях-патерналистах<sup>1</sup>. Они, якобы, относятся к своим работникам чуть ли не как к членам семьи, которых и за провинность из дома не выгонишь. К этому добавляются представления о слабой географической мобильности. В сумме они должны сложиться в картину застывшего и полуфеодального рынка труда с минимальной интенсивностью перемещений<sup>2</sup>.

Альтернативная позиция исходит из того, что российский рынок достаточно динамичен. Фирмы активно нанимают и увольняют работников, а сами работники предпочитают подолгу не засиживаться на одном месте. В пределе мы получаем сверхгибкий рынок, на котором все условия непрерывно меняются, а работники находятся в постоянном движении.

Какие аргументы есть у нас в этом споре? Во-первых, обе позиции – пусть не в самых крайних формах – в реальной действительности могут сосуществовать. Представим, что одна группа людей отличается очень высокой мобильностью, а другая всю жизнь лояльна одному работодателю и чувствует себя зависимой от него. В этом сочетании нет ничего противоестественного, а вопрос заключается в соотношениях между величинами и составом этих групп. (Например, к первой могут относиться работники малых предприятий, а ко второй – жители моногородов.) Во-вторых, мобильность по одной оси может подолгу сосуществовать с иммобильностью по другой. Индивид может сменить за короткий период времени множество работ, сохраняя профессию и не покидая свой населенный пункт.

В качестве отправной точки в этом обсуждении мы можем использовать данные об интенсивности наймов и увольнений в фирмах и информацию о стаже работников. В конечном счете многие (но, естественно, далеко не все!) изменения происходят именно как следствие смены места работы.

Какую картину рисуют эти показатели? Ежегодно российские крупные и средние предприятия увольняют в среднем примерно 25–30% работников от своей численности. Примерно столько же они ежегодно нанимают<sup>3</sup>. Это является свидетельством интенсивной

---

<sup>1</sup> Темницкий А.Л. Патерналистские основы российской цивилизации в сфере труда // Социологическая наука и социальная практика. 2015. № 2(10).

<sup>2</sup> Наверное, в плановой экономике такое устройство занятости является близким к идеалу, а при необходимости изменений использовались административные или мобилизационные меры. Любая мобильность сверх той, что нужна была для выполнения планов, считалась вредной.

<sup>3</sup> Труд и занятость в России 2013. М.: Росстат, 2013. С. 308–309.

мобильности на рынке труда. Показатели найма и выбытия сильно варьируются по видам деятельности: например, в 2012 г. их коэффициенты составляли менее 17% в государственном управлении и более 65% в секторе «Гостиницы и рестораны». Этот разброс значений хорошо иллюстрирует, как в условиях российского рынка труда могут соотноситься мобильность и стабильность. Но интенсивность оборота вне крупных и средних предприятий, на которых сегодня трудятся около половины всех занятых, еще выше. Такие показатели говорят об очень высокой мобильности на рынке труда даже в сравнении с рынком труда США<sup>4</sup>. За показателями наймов и увольнений скрываются трудовые биографии конкретных людей, которые теряют и находят работу, переходят из одной фирмы в другую, попутно меняя многое всего прочего в своей повседневной жизни.

Однако приведенные выше показатели оборота рабочей силы не означают, что все работники имеют одинаковую вероятность смены работы. Очевидно, что это не так. В результате «сверхмобильные» соседствуют с совершенно «стабильными». Это мы видим с помощью показателей специального стажа (т.е. продолжительности пребывания на данном предприятии), разделяя всех работников на обладателей короткого (скажем, до 1 года) и длинного (более 10 лет) стажа.

*В фокусе нашей книги* – мобильность на российском рынке труда в различных своих проявлениях и сопровождающие ее экономические и социальные последствия. Эта тема слишком широка и сложна, чтобы претендовать на полное раскрытие в одной – даже весьма пухлой – монографии.

*Наш подход* в этой книге имеет несколько особенностей, которые мы хотели бы специально подчеркнуть.

Во-первых, данная монография представляет не теоретические, а преимущественно эмпирические исследования.

Во-вторых, исследования, которые легли в основу нашей книги, основываются на больших и разнообразных массивах статистических макро- и микроданных. Хотя ни один из них не безупречен, взятые вместе они дают более-менее комплексную и когерентную картину. При этом мы использовали лишь те базы данных, в качестве которых можно быть уверенными. Среди них широко известные Российский мониторинг экономики и здоровья (РМЭЗ ВШЭ)<sup>5</sup>, обследование населения по проблемам занятости (ОНПЗ)<sup>6</sup> и обследование заработных плат по профессиям (ОЗПП)<sup>7</sup>, проводимые Росстатом. Дополнительные источники данных, используемые авторами, детально обсуждаются в соответствующих главах.

---

<sup>4</sup> См.: <http://stats.bls.gov/opub/mlr/2014/article/examination-of-state-level-labor-turnover-survey-data.htm>

<sup>5</sup> См.: <https://www.hse.ru/rlms/>

<sup>6</sup> См.: [http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_main/rosstat/tu/statistics/publications/catalog/doc\\_1140097038766](http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/tu/statistics/publications/catalog/doc_1140097038766)

<sup>7</sup> См.: [http://www.gks.ru/bgd/regl/B12\\_04/IssWWW.exe/Stg/d06/3-plat.htm](http://www.gks.ru/bgd/regl/B12_04/IssWWW.exe/Stg/d06/3-plat.htm)

В-третьих, главы книги представляют собой полусамостоятельные исследования, которые изначально не объединены единой жесткой программой, методологией или используемыми данными<sup>8</sup>. Такая гибкость позволяет избегать дополнительных ограничений и расширять сферу анализа.

**Структура работы.** Книга состоит из Введения, 11 глав и Заключения.

*Глава 1 (авторы В. Гимпельсон, О. Жихарева, Р. Капельшинников)* посвящена анализу движения рабочих мест в российской экономике на основе официальных оценок, разрабатываемых и публикуемых Росстатом. Она вводит определение того, что в международной статистике принято называть «рабочим местом», и описывает методологию, позволяющую сопоставлять показатели движения рабочих мест во времени и в пространстве. Помимо обсуждения общих трендов оценивается вариация показателей создания и ликвидации рабочих мест по формам собственности и видам экономической деятельности. Анализ данных о создании и ликвидации рабочих мест подсвечивается анализом данных о рождаемости и смертности предприятий. Авторы показывают, что в нашей экономике ликвидация идет активнее, чем создание, а последнее сосредоточено преимущественно в отдельных секторах неторгуемых услуг.

*В Главе 2* те же авторы (В. Гимпельсон и Р. Капельшинников) обсуждают изменения в занятости в российской экономике в 2000–2012 гг., анализируя изменения в структуре рабочих мест, но с других методологических позиций и под другим углом зрения. Рабочие места в данном случае не сводятся к занятым индивидам, а понимаются как профессионально-отраслевые ячейки, с которыми ассоциируется занятость тех или иных групп индивидов. Качество таких «рабочих мест» измеряется величиной заработков или уровнем образования в ячейке (по сравнению с другими ячейками).

В фокусе главы – вопрос о том, по какому сценарию шла эволюция структуры рабочих мест в российской экономике. Один возможный сценарий предполагал последовательное улучшение качества рабочих мест, тогда как другой – их поляризацию. Под поляризацией понимается экспансия как относительно «плохих», так и относительно «хороших» мест, но при сокращении «средних» по качеству. Оказывается, что в период 2000–2012 гг. произошло сильное сжатие сегмента «плохих» рабочих мест при значительном расширении сегмента «хороших» рабочих мест. В докризисный период 2000–2008 гг. изменения в структуре рабочих мест шли намного активнее, чем в посткризисный период 2008–2012 гг. Среди факторов, способствовавших подобной эволюции структуры рабочих мест, выделяются активная реструктуризация сельского хозяйства; сдвиги в структуре потребления российского населения, вызванные быстрым ростом реальных доходов; стремительное повышение обра-

---

<sup>8</sup> Этого принципа мы придерживались и в наших предыдущих монографиях.

зовательного уровня российской рабочей силы; технологические сдвиги, связанные с компьютерной революцией; активная институциональная перестройка экономики.

Авторы *Главы 3 – И. Воскобойников и В. Гимпельсон* – исследуют влияние структурных сдвигов, т.е. межсекторной реаллокации труда, на рост агрегированной производительности труда в российской экономике. Структурные сдвиги рассматриваются как результат двух процессов: во-первых, перераспределения рабочей силы между отраслями и, во-вторых, ее перетока между формальным и неформальным сегментами. В приросте агрегированной производительности труда обычно выделяются вклад внутриотраслевых источников роста и вклад перераспределения затрат труда между отраслями с разной производительностью. Хотя реаллокация в целом за рассматриваемый период способствовала росту производительности, расширение неформального сегмента его тормозило. Этот вывод согласуется с результатами, полученными ранее для некоторых развивающихся стран, но данное исследование позволяет лучше понять механизм этого замедления – через увеличение вариации в уровнях производительности между различными сегментами экономики.

*В. Гимпельсон и А. Шарунина в Главе 4* анализируют основные потоки на российском рынке труда за 2000–2012 гг. между состояниями формальной занятости, неформальной занятости, безработицы и неактивности. Дополнительно вводится деление экономики на бюджетный и рыночный секторы. В главе отмечается высокий уровень мобильности и значительная транзитивная роль неактивности. Анализ показывает также, что работники бюджетного сектора отличаются слабой подвижностью по сравнению с работниками рыночного сектора, а неформально занятые и экономически неактивные имеют более высокие шансы попадания в безработицу по сравнению с формально занятыми. Наблюдаемые интенсивность и направленность потоков хорошо согласуются с действующей в России институциональной конфигурацией рынка труда.

Основной сюжет, обсуждаемый в *Главе 5 (В. Гимпельсон, Р. Капелошинников и А. Шарунина)*, посвящен различным формам мобильности на предприятиях и тому, как происходит выбор между ними. Исходная гипотеза заключается в том, что внешняя (межфирменная) мобильность доминирует по сравнению с внутренней (внутрифирменной) и носит во многом компенсационный характер, будучи реакцией на имеющиеся ограничения для продвижений работников внутри предприятий. Авторы отвечают на вопросы о динамике и детерминантах мобильности – как внешней, так и внутренней.

С точки зрения фирм внутренняя и внешняя мобильность в качестве альтернативных способов рекрутования работников обладают как плюсами, так и минусами. Внутренне мобильные работники располагают большими запасами накопленного специфического человеческого капитала и демонстрируют по отношению к фирмам большую лояльность. К тому же фирмы обладают более полной информацией о способностях и производительности

таких работников, что открывает возможности для более точного мэтчинга. С точки зрения работников, внутренние вертикальные перемещения имеют то преимущество, что в этом случае им не нужно нести издержек, связанных с поиском и накоплением специфического человеческого капитала. В то же время при внешней мобильности как перед фирмами, так и перед работниками открываются несравненно более широкие возможности, поскольку любой даже очень большой внутренний рынок труда (на крупном предприятии) составляет лишь ничтожно малую часть от внешнего рынка труда. В главе анализируется, как соотносятся внешняя и внутренняя мобильность на российском рынке труда и как их интенсивность менялась во времени. Одна из ключевых проблем, которая также обсуждается в ней, существует ли в условиях российского рынка труда связь между заработками и направлением мобильности.

*Глава 6* (автор Р. Капелюшников) посвящена особенностям формирования директорского корпуса в российской промышленности. Топ-менеджеры – это специфическая и очень важная подгруппа рабочей силы, от мобильности которой во многом зависит эффективность функционирования экономики. Анализ свидетельствует, что среди руководителей российских промышленных предприятий поддерживается достаточно высокая текучесть (хотя и более низкая, чем в первые десятилетия существования рыночной экономики) и что подавляющее их большинство по-прежнему совмещают функции владения и управления. Автор выявляет основные факторы, влияющие на сменяемость генеральных директоров и их принадлежность к группам собственников либо наемных менеджеров. Особое внимание уделяется вопросу о связи мобильности руководителей предприятий с показателями экономической деятельности последних. Исходя из общетеоретических соображений, можно ожидать, что смена топ-менеджеров должна чаще происходить на менее эффективных предприятиях и что замена менее компетентных и менее добросовестных руководителей на более компетентных и добросовестных должна быть фактором, способствующим повышению эффективности. Однако полученные в работе оценки свидетельствуют об отсутствии явной отрицательной связи между мобильностью топ-менеджеров и показателями экономической деятельности возглавляемых ими предприятий, откуда можно сделать вывод о сохраняющейся невысокой эффективности российской системы корпоративного управления.

Еще один аспект мобильности связан с изменениями в заработной плате. Этому посвящена *Глава 7*, написанная А. Лукьяновой. Высокая «зарплатная» мобильность имеет как положительные, так и отрицательные стороны. С одной стороны, она указывает на динамичность рынка труда – работники могут существенно повысить свои заработки, сменив место работы, накопив специфический человеческий капитал, продемонстрировав свою высокую производительность и т.д., и благодаря этому не возникает «ловушек бедности». С другой стороны, это может означать, что заработные платы крайне чутко реагируют на

внешние шоки. На российском рынке труда мы видим как положительные, так и отрицательные проявления высокой зарплатной мобильности.

Анализ показывает, что реальные заработные платы российских работников чрезвычайно чувствительны по отношению к макроэкономической динамике: они быстро «надуваются» в условиях роста экономики, но падают в кризис и стагнируют при замедлении. Однако в целом за рассматриваемый период (2003–2013 гг.) в плюсе оказались все работники. Сильнее всего улучшилось положение малооплачиваемых работников с низкими заработками. На этапе экономического роста их доходы росли быстрее, чем у остальных; благодаря мерам государственной поддержки они с минимальными потерями пережили кризис 2008–2009 гг. Реальные заработные платы высокооплачиваемых работников росли медленнее, и именно они испытали на себе основную тяжесть кризиса в 2008–2009 гг.

Помимо изменений в абсолютных уровнях реальной заработной платы, мобильность включает в себя «перетряску» относительных зарплатных позиций работников, что может вести к изменениям в долгосрочном уровне неравенства. В российских условиях мобильность по относительным заработкам имеет сильный выравнивающий эффект: неравенство по усредненным показателям заработной платы за несколько лет оказывается на 8–15% ниже неравенства по текущим показателям за отдельные календарные годы. Столь сильный выравнивающий эффект может свидетельствовать о нестабильности доходов, которая ограничивает возможности работников планировать свои доходы и крупные расходы, связанные с получением долгосрочных кредитов, а также оказывает влияние на получение образования и рождение детей.

В Главе 8 (авторы В. Гимпельсон, Р. Капелюшников и А. Ощепков) анализ трудовой мобильности ведется через призму такого важнейшего показателя, как специальный стаж. В ней обсуждаются оценки продолжительности специального стажа (длительности работы на одном и том же предприятии) в России за разные годы, полученные на данных из разных источников, а также их вариация по основным социально-демографическим группам. Однако центральной частью главы является анализ того, какие экономические блага дают работникам длительные трудовые отношения с одним и тем же работодателем. Другими словами, авторы ищут ответ на вопрос о том, кем «выгоднее» быть в своей организации: «новичком» или «старожилом»? Интуитивный ответ, что лучше быть «старожилом» в среднем оказывается неверным. В работе подробно обсуждается методология таких оценок, сами оценки и вытекающие из них следствия.

Такой важной и противоречивой форме мобильности, как международная трудовая миграция в Россию, посвящена Глава 9 (М. Денисенко и Е. Чернина). На основе широкого круга данных она обсуждает тенденции трудовой миграции, ее масштабы и состав. Глава сочетает макроанализ с результатами микроэкономических исследований. На примере ми-

грантов из Таджикистана обсуждаются отдельные аспекты поведения и положения мигрантов на рынке труда принимающей страны. В этой части рассматриваются заработки таджикских мигрантов относительно заработков российских работников и анализируются региональные факторы, влияющие на выбор мигрантами направления внутри принимающей страны.

Тема мобильности не исчерпывается рассмотрением изменения лишь объективных показателей. В *Главе 10 А. Зудина* анализирует ее через призму динамики субъективного восприятия населением своего экономического положения. Многочисленные исследования, проведенные в 2000-е годы, свидетельствуют о том, что средние самооценки россиян оставались в этот период устойчиво низкими. Автор делает попытку заглянуть внутрь «среднегого» уровня социального самочувствия и проанализировать, была ли подобная стабильность характерна для всех групп населения или же противоположные тенденции динамики само- восприятия в разных частях общества «погашали» друг друга. Представленное в главе исследование позволяет ответить на вопросы о том, насколько чутко самовосприятие россиян реагирует на положительные и отрицательные изменения во внешней среде (потеря и нахождение работы, смена семейного статуса, появление ребенка) и насколько устойчивым и длительным является этот эффект.

Заключительная *Глава 11* (автор *Н. Вишневская*) ставит своей основной задачей найти ответ на вопрос, как процессы реаллокации на рынке труда, характерные для России, выглядят в контексте межстрановых сопоставлений. Несмотря на наличие отдельных общих черт, между развитыми странами и странами с переходной экономикой, к которым принадлежит и Россия, наблюдаются значительные различия в темпах реаллокационных процессов, создания и ликвидации рабочих мест, оборота рабочей силы. Хотя российская экономика демонстрирует даже более высокие темпы оборота рабочей силы по сравнению со многими другими странами, также осуществлявшими радикальные экономические преобразования, они не сопровождались высокой интенсивностью создания новых рабочих мест. Это является еще одним подтверждением того, что существующая в нашей стране институциональная структура экономики никак не способствует активизации предпринимательской активности.

**Благодарности.** Эта книга не состоялась бы без всесторонней поддержки со стороны НИУ ВШЭ и, в частности, Программы фундаментальных исследований, реализуемой в университете. Благодаря этой Программе, авторы имели возможность работать над этой темой в течение трех лет (2013–2015 гг.).

На разных этапах работы авторы получали замечания и комментарии, которые помогли сделать итоговый текст лучше. Особо отметим наших коллег В. Бессонова, И. Денисову, М. Колосницыну, Б. Кузнецова, О. Лазареву, М. Локшина, С. Рощина и А. Яковлеву, высказывавшимся по отдельным исследованиям, превратившимся затем в главы книги.

Успех эмпирических исследований во многом зависит от качества и доступности данных. В связи с этим мы не можем не отметить тот факт, что в целом ряде глав используются данные РМЭЗ НИУ ВШЭ, а их качество – итог большой работы исследовательской группы «Демоскоп» под руководством П. Козыревой и М. Косолапова. Несколько глав базируются на данных Росстата, которому мы также признательны.

Эта книга является одним из результатов многолетнего плодотворного сотрудничества с Издательским домом НИУ ВШЭ. Особо отметим вклад О. Осиповой, которая «довела» нашу рукопись до нужных кондиций, и Л. Моисеенко, которая превратила рукопись в красиво набранную книгу. Ряд представленных в монографии глав вначале увидели свет в качестве препринтов серии WP3 «Проблемы рынка труда». Мы крайне признательны А. Заиценко за большую работу в качестве редактора серии.

Некоторые главы книги ранее публиковались в качестве статей в научных журналах. Статьи, легшие в основу глав 1–3, были опубликованы в журнале «Вопросы экономики» (2014 № 7; 2015 № 7 и № 11), главы 4 и 5 используют материалы, публиковавшиеся в «Экономическом журнале Высшей школы экономики» (2015 № 3; 2016 № 1 и № 2).

*Для кого предназначена эта книга?* Прежде всего, конечно, книга ориентирована на исследователей, преподавателей и студентов – экономистов и социологов. На наш взгляд, она может быть небезинтересной для всех, кто интересуется устройством и функционированием институтов переходной экономики. Мы надеемся, что в ней найдется полезное и для специалистов-практиков в области рынка труда и занятости, среди которых представители профсоюзов и работодателей, специалисты по управлению персоналом и аналитики рекрутинговых агентств.

Материалы монографии могут быть использованы при преподавании таких дисциплин, как экономика труда, переходная экономика, социология труда, управление человеческими ресурсами и др.

# Глава 1

## ДВИЖЕНИЕ РАБОЧИХ МЕСТ: В ПОИСКАХ СОЗИДАТЕЛЬНОГО РАЗРУШЕНИЯ

---

---

### 1.1.

#### **Введение**

Лозунг «создадим больше новых рабочих мест!» является беспрогрышным в любой политической ситуации. Это не удивительно, поскольку интенсивное создание новой занятости представляет собой наилучший ответ на многообразные экономические и социальные вызовы, которые стоят перед странами. В то же время ответы на вопросы о том, сколько рабочих мест в экономике, скажем за год, возникло, сколько исчезло, какие факторы на эти процессы повлияли и к чему эти изменения привели, не являются самоочевидными и предполагают глубокий экономический и статистический анализ. Предпосылкам и некоторым результатам такого анализа, касающимся России, и посвящена данная глава.

В любой экономике в любой период создается и ликвидируется большое число рабочих мест. Одни действующие компании наращивают свой персонал, другие в то же самое время его сокращают. Новые компании рождаются и начинают свою деятельность, а многие ранее действовав-

шие прекращают функционирование. В итоге и работники, и рабочие места непрерывно перемещаются между регионами, отраслями, предприятиями. В развитых экономиках ежегодно возникает порядка 10–15% новых рабочих мест (по отношению к суммарному числу всех занятых во всех компаниях) и исчезает примерно столько же «старых» [Cahuc, 2014]. При этом активное создание рабочих мест не обязательно ведет к суммарному увеличению занятости; точно также их интенсивная ликвидация не всегда сопровождается ее суммарным сокращением. Создание и ликвидация рабочих мест в популяции организаций всегда идут параллельно – как рождение и смерть в популяции людей. Одно без другого чревато серьезными проблемами.

Движение (создание и ликвидация) рабочих мест лежит в основе любых структурных изменений в современной экономике. Замещение менее производительных и технологически устаревших рабочих мест более эффективными и современными вносит значительный вклад в рост агрегированной производительности труда (см. главу 3). Если же замещение идет в обратном направлении (новые рабочие места оказываются менее производительными), то его вклад в рост производительности оказывается отрицательным.

Изменения в числе и в структуре рабочих мест, в свою очередь, отражают действие разнообразных факторов. Среди них: распространение новых технологий и переход к выпуску новых видов продукции, освоение современных форм управления и маркетинговых стратегий, усиление конкуренции на национальном и международном уровнях, расширение или сжатие рынков товаров и услуг, смена собственников и корпоративная реструктуризация. Создание и ликвидация рабочих мест генерируют перемещения работников – оборот рабочей силы и структурные изменения в занятости. Другими словами, движение рабочих мест является отражением разнообразных процессов адаптации и реструктуризации фирм на рынке труда и одной из ключевых форм более общего феномена – движения рабочей силы.

В последние 20 лет проблематика движения рабочих мест вызывала значительный интерес исследователей и получила отражение в большом числе публикаций, посвященных как развитым и развивающимся странам, так и странам с переходной экономикой [Haltiwanger, Davis, 1999]. Этому в немалой степени способствовало введение в научный оборот больших массивов микроданных, в том числе лонгитюдных. В то же время оригинальные исследования по России немногочисленны, написаны преимущественно на английском языке [Acquisti, Lehmann, 1999; Brown, Earle, 2002, 2003; Kapeliushnikov, 1997] и в целом малоизвестны российскому читателю.

В данной главе мы ставим перед собой несколько задач. Во-первых, ввести российского читателя в проблематику движения рабочих мест, представив методологию и новые статистические данные, которые лишь недавно начали разрабатываться Росстатом. Используемая методология должна вести к более точному отражению динамических процессов на

российском рынке труда и при этом обеспечивать сопоставимость получаемых оценок с теми, что имеются по другим странам. Во-вторых, обсудить основные тенденции в движении рабочих мест в российской экономике, проявившиеся в последнее время (2008–2014 гг.). Продолжительность рассматриваемого периода ограничена доступными данными, но он является достаточно разнообразным с макроэкономической точки зрения. Анализ тенденций представлен как для экономики в целом, так и в отраслевом и региональном разрезах.

Глава имеет следующую структуру. В разделе 1.2 мы вводим основные понятия, приводим ключевые определения и рабочие формулы. Раздел 1.3 содержит краткий обзор основных тенденций в движении рабочих мест в России в 2008–2014 гг. В разделе 1.4 обсуждается рождение и смертность предприятий как фактор динамики рабочих мест. Разделы 1.5 и 1.6 посвящены обсуждению этой динамики в 2008–2014 гг. в отраслевом разрезе и по формам собственности. В заключении подведены итоги и намечены пути совершенствования методологии статистики движения рабочих мест.

## 1.2.

### Что же такое рабочие места и как они «двигутся»<sup>1</sup>

Определение рабочего места вызывает споры, что не удивительно: для разных специалистов это понятие может иметь разный смысл. Как отмечают авторы Доклада о мировом развитии [World Bank, 2013], понятие «рабочее место» многозначно, а потому трудно дать его простое и единое для всех случаев определение.

Исходное понимание рабочего места в статистике зафиксировано в методологии Системы национальных счетов (СНС). Здесь рабочее место (или работа, по-английски – job) определяется как «некий договор в явной или неявной форме, заключаемый между конкретным лицом и институциональной единицей на выполнение определенной работы за оговоренную плату в течение установленного срока или до дальнейшего уведомления» [System of National Accounts, 1993, p. 513]. В редакции методологии СНС 2008 г. говорится, что «договор между работником и работодателем определяет рабочее место, и у каждого самозанятого также есть рабочее место» [System of National Accounts, 2008, p. 408]. Таким образом, рабочее место – это заполненная работником позиция, созданная для реализации такого договора. Другими словами, рабочих мест столько, сколько заключено трудовых договоров. Их общее количество может превышать общее число работников на число тех, кто имеет

---

<sup>1</sup> Данный раздел главы подготовлен на основе статьи [Гимпельсон, Капелюшников, Рыжикова, 2012].

более одного места работы (т.е. один работник может занимать несколько рабочих мест). Продолжительность рабочего времени, безусловно, – важная характеристика трудового договора, как и уровень и структура вознаграждения, срочность контракта, условия труда и т.п. Однако плохие условия или короткое время не отменяют сам факт наличия договора.

Несколько иная по форме, но схожая по содержанию формулировка содержится в решениях 19-й Международной конференции статистиков труда [ILO, 2013]. Согласно ей, *рабочее место* определяется «как круг задач и обязанностей, которые выполняются или должны выполняться одним лицом в интересах одной экономической единицы». «Круг задач и обязанностей» составляет центральную часть трудового договора и всегда привязан к конкретному работнику.

В этих определениях важно, что рабочее место не является какой-то «физической субстанцией» в виде станка или стола или особо выделенного пространства. Например, существование рабочих мест учителя или врача означает выполнение ими соответствующих (определенных в договоре) обязанностей, а не физическое наличие оборудованных кабинетов. Мы возвращаемся к этому вопросу, поскольку часто в экономико-политических дискуссиях «рабочее место» однозначно идентифицируется с чем-то сугубо материальным.

Изменение числа рабочих мест характеризует изменение численности занятых без учета изменения числа незаполненных вакансий. Вакансия означает, что договор потенциально возможен. Многие вакансии на бумаге существуют годами, а работников часто нанимают без предварительного объявления вакансий. Организация может создать любое число виртуальных вакансий, но будет стремиться заполнить лишь те, которые считает экономически необходимыми. Поскольку период наблюдения обычно значителен (не менее квартала, а в большинстве случаев – год), за это время практически любая вакансия может быть заполнена при наличии экономической целесообразности.

Число рабочих мест в фирме (на предприятии, в организации) в определенный момент (обычно на начало и конец года, квартала, месяца) равно количеству занятых на ней работников безотносительно к тому, сколько часов длится их рабочий день. Это показатель запаса (*stock*). Создавая рабочие места, бизнес-единица увеличивает число занятых работников, а ликвидируя, – уменьшает. Исходя из этого, все фирмы (предприятия, организации) можно разделить на три группы: 1) «создатели» рабочих мест (с растущей занятостью); 2) «держатели» (с неизменной занятостью); 3) «ликвидаторы» (с падающей занятостью). Создание и ликвидация рабочих мест характеризуют их потоки (*flows*).

Соответственно *валовое создание рабочих мест* есть суммарное увеличение занятости во всех организациях, расширявших ее, за период между  $t - 1$  и  $t$ . *Валовая ликвидация рабочих мест* есть суммарное сокращение занятости во всех организациях, снижавших ее, за период между  $t - 1$  и  $t$ . Тогда *итоговое изменение занятости* можно представить как раз-

ность между числом созданных и числом ликвидированных рабочих мест. Создание рабочих мест имеет два возможных источника: наращивание занятости на непрерывно действовавших предприятиях и выход на рынок новых, ранее не существовавших предприятий. Аналогично ликвидация рабочих мест может происходить как из-за сокращения занятости на непрерывно действовавших предприятиях, так и в результате прекращения деятельности (закрытия) ранее существовавших предприятий. (Напомним, что все работники входят при этом в расчет с одинаковыми весами и учитываются как целые единицы независимо от режима труда на занимаемых ими рабочих местах, т.е. от того, заняты они на них полное или неполное рабочее время.)

Приведенные выше определения позволяют рассчитывать относительные показатели создания и ликвидации рабочих мест как доли от средней занятости. Для этого сумма положительных изменений по организациям-«создателям» (число созданных рабочих мест) делится на среднее арифметическое для численности занятых во всех организациях в моменты  $t - 1$  и  $t$   $(0,5 \times (E_{t-1} + E_t))^2$ . Аналогично рассчитывается коэффициент ликвидации рабочих мест. Основные расчетные формулы представлены в Приложении.

Сумма созданных и ликвидированных рабочих мест в период между  $t - 1$  и  $t$  характеризует *валовое перераспределение рабочих мест* между организациями или бизнес-единицами. Если из этого показателя вычесть итоговое изменение занятости, то получим *величину избыточного перераспределения рабочих мест*. Она показывает, сколько всего рабочих мест было создано и ликвидировано за анализируемый период сверх числа, которое было минимально необходимо, чтобы обеспечить фактически наблюдавшееся итоговое изменение занятости. Высокие значения говорят о том, что структурная перестройка не сталкивается с серьезными ограничениями на рынке труда и потери рабочих мест в стагнирующих секторах экономики успешно компенсируются их наращиванием в растущих секторах.

Движение рабочих мест выступает частью более общего феномена – *движения рабочей силы*. Их оборот по определению не может быть больше оборота последней, но может быть намного меньше. Заполнить вновь созданное рабочее место далеко не всегда удается с первой попытки; наем и выбытие могут повторяться (причем многократно) на рабочих местах, которые сами не вовлечены в движение; наконец, появление нового рабочего места на одной фирме может порождать длинную цепочку перемещений работников между целой группой фирм.

Разность между валовым оборотом рабочей силы (суммой всех наймов и выбытий) и валовым оборотом рабочих мест позволяет получить индикатор перераспределительных процессов – так называемый «холостой» оборот рабочей силы (*churning*). Он показывает,

---

<sup>2</sup> Среднее арифметическое обеспечивает симметричность обеих мер относительно нуля.

какая часть перемещений работников не была продиктована перераспределением рабочих мест между предприятиями и осуществлялась независимо от него. «Холостой» оборот экономически не бессмыслен, обеспечивая более точное соответствие качественных характеристик рабочей силы и рабочих мест. Без такой «притирки» работников к рабочим местам экономика несла бы серьезные потери в эффективности. Однако чрезмерно избыточный оборот увеличивает издержки предприятий на наем персонала и не способствует повышению конкурентоспособности.

Предпочтительной единицей наблюдения при таком анализе выступает предприятие или организация как бизнес-единица. Под этим понимается пространственно выделенное место («производственная площадка»), в пределах которого осуществляется экономическая деятельность. В отличие от этого «фирма» – это «массив» экономической деятельности, находящийся под общим операционным контролем. Фирма может состоять из множества отдельных бизнес-единиц (пример – торговая сеть, имеющая десятки фирменных магазинов в разных частях страны). Очевидно, что оценки интенсивности создания и ликвидации рабочих мест могут сильно отличаться в зависимости от того, строятся они на данных по бизнес-единицам («заведениям») или по целым фирмам. В идеале желательно располагать данными, относящимися к обоим уровням наблюдения. Это связано с тем, что открытие/закрытие «заведений» и открытие/закрытие «фирм» сталкиваются с разными ограничениями и сопровождаются неодинаковыми издержками. Поэтому важно знать, каков вклад каждого источника в формирование потоков создания и ликвидации рабочих мест. Однако в большинстве стран информация о движении рабочих мест собирается либо только по «предприятиям», либо только по «фирмам».

Смещение фокуса с уровня всей экономики или отдельных секторов на микроуровень (отдельных предприятий) связано с *качественной неоднородностью* предприятий как в экономике в целом, так и в любой ее части. Внутри одной отрасли, одного региона процессы расширения и сокращения занятости идут, как правило, параллельно. Естественным ограничением данного подхода служит то, что он не «видит» качественной неоднородности *внутри* предприятий. Для детального анализа характеристик отдельных рабочих мест (условий занятости, применяемой технологии, требуемых навыков, величины оплаты труда и т.п.) необходим иной статистический инструментарий, сфокусированный на занятом индивиде как единице наблюдения. (Таковы, например, регулярные обследования рабочей силы.)

Оговоримся, что методология, используемая Росстатом при измерении движения рабочих мест, в нескольких важных отношениях отличается от стандартной методологии, представленной выше. Во-первых, российская статистика движения рабочих мест охватывает только крупные и средние предприятия (КСП). Поскольку на малых предприятиях рабочие места «оборачиваются» намного активнее, чем на крупных, их исключение чревато занижением получаемых оценок.

Конец ознакомительного фрагмента.  
Для приобретения книги перейдите на сайт  
магазина «Электронный универс»:  
[e-Univers.ru](http://e-Univers.ru).