

НОВЫЕ ТЕКСТЫ

В. Е. Гимпельсон

Нужны ли нашей промышленности квалифицированные работники? История последнего десятилетия



ГИМПЕЛЬСОН Владимир Ефимович — ординарный профессор, директор Центра трудовых исследований (ЦеТИ) ГУ ВШЭ (Москва, Россия).
Email: vladim@hse.ru

Статья посвящена проблеме спроса на квалифицированный труд в российской промышленности. Автор показывает, что в 2000–2009 годах агрегированное предложение труда работников с различным профессиональным образованием существенно выросло, а агрегированный спрос на таких работников в промышленности заметно сократился. В то же время промышленные предприятия в этот период начали активно жаловаться на дефицит квалифицированных кадров, и со временем эти жалобы становились всё настойчивее и громче, они получили отражение в микроданных различных обследований и стали активно влиять на социальную и образовательную политику государства.

Однако как объяснить усиливающееся расхождение между картиной, складывающейся на макроуровне, и картиной, которую рисуют микроданные? Используя массовые обследования промышленных предприятий, проведённые в 2003, 2005 и 2009 годах, автор показывает, что дефицит квалифицированного труда носит во многом мнимый характер. Он объясняется многочисленными институциональными деформациями в российской экономике, которые стимулируют текучесть кадров, подрывают стимулы к профессиональному обучению, позволяют неэффективным предприятиям подолгу оставаться на плаву и поддерживают высокую дифференциацию в заработной плате между схожими предприятиями.

Ключевые слова: рынок труда; занятость; квалификация; образование; профессиональное обучение; Российская Федерация.

Введение

Вопрос, вынесенный в название, кажется риторическим. Каждому очевидно, что для эффективного и конкурентоспособного производства требуется работник, обладающий необходимой квалификацией, то есть определёнными профессиональными навыками для выполнения порученной ему работы. Эта квалификация формируется как в системе общего и профессионального образования, так и непосредственно в ходе трудовой деятельности на рабочем месте, в том числе путём формального и неформального обучения. Наличие работников, имеющих востребованные рынком образование, профессию, квалификацию, —

важная характеристика предложения труда. Однако предложение квалифицированного труда не является независимым от спроса. Такие работники должны быть востребованы экономикой. Предприятия и фирмы, которые не только производят продукцию или услуги для потребителей, но и соучаствуют в воспроизводстве человеческого капитала, должны быть готовы их нанимать, обучать и использовать [Беккер 2003]. В связи с этим возникают вопросы, которые не имеют простых ответов, но имеют большое практическое значение. Например, каков спрос нашей промышленности на квалификацию и навыки? Где он концентрируется? Как удовлетворяется? Что мешает предприятиям решить эту проблему, если она есть?

Если экономика растёт, новые рабочие места активно создаются, а технологии усложняются, то при этом может возникнуть потребность в дополнительных квалифицированных работниках. Если же экономика «сворачивается» и к тому же упрощается, то данное предложение квалифицированного труда грозит стать избыточным по отношению к падающему спросу. В то же время даже быстрый количественный (как динамика ВВП) рост экономики может сочетаться с её технологической примитивизацией и при этом не формировать дополнительный спрос на квалифицированный труд. Такое, например, вполне возможно в ресурсно-ориентированной экономике.

В 1990-е годы российская экономика «падала» быстрее, чем снижалась общая занятость, а потому формировался избыток рабочей силы как в целом, так и работников с высокой квалификацией. Например, численность занятых в промышленности — одном из главных потребителей квалифицированного труда — сократилась с 22,8 млн чел в 1990 г. до 14,5 млн чел в 2000 г. (то есть на 36%). В 2000-е годы возобновился экономический рост, и сразу появились жалобы на дефицит и качество доступной рабочей силы. К 2005 г. такие жалобы участились, усилились и прочно слились почти во всеобщий и непрерывный «стон» о дефиците. Основная причина возникшего дефицита многим виделась на стороне предложения: подразумевалось, что оно и уменьшилось по величине, и ухудшилось по качеству. В результате заметно усилилось политическое давление со стороны работодателей на государство с призывами более полно адаптировать систему профессионального образования под нужды производителя.

Экономический кризис 2008–2009 годов (а это был прежде всего кризис спроса) сильно ослабил эти стоны и частично вернул на первый план быстро подзабытую проблему 1990-х — необходимость сброса избыточной рабочей силы, в том числе и квалифицированной. Но даже в кризис жалобы на дефицит полностью не исчезли, хотя и стали заметно слабее и реже. Однако в условиях посткризисного восстановления экономики «стоны» о дефиците могут возобновиться в полный голос. Вместе с ними вернётся и необходимость реагировать на эти сигналы.

Дефицит квалифицированного труда (если он существует) может вызываться очень разными причинами. Среди них такие:

- учебные заведения профессионального образования готовят недостаточное число специалистов (или не по тем профессиям), и в итоге предприятия не могут компенсировать этот провал. Возможно, система образования постарается нарастить выпуск, но сегодня нужных специалистов просто *нет на рынке*;
- образовательные учреждения готовят достаточно специалистов, но инвестиции в профессиональное обучение со стороны работодателей недостаточны. В итоге выпускники учебных заведений в процессе постучебной трудовой деятельности не приобретают специфические навыки или не обновляют их и тем самым не приобретают (или теряют) нужную квалификацию. Эта ситуация означает, что *отсутствует профессиональное обучение и переобучение на предприятиях*;

- в экономике есть сегменты быстрого роста, которые по разным причинам (в том числе из-за значительных издержек приспособления) не успевают нарастить и обновить свой человеческий капитал (либо через найм новых работников, либо через переобучение имеющих). Это следствие того, что отдельные компании (или целые виды деятельности) могут *расти слишком быстро*;
- предприятия сильно неоднородны по своим основным экономическим характеристикам (например, из-за того, что рынок не осуществляет селекцию). В результате неконкурентоспособные предприятия теряют человеческий капитал и попадают в *ловушку неэффективности*;
- работодатели, ищущие квалифицированных работников, и работники, имеющие требуемую квалификацию, по каким-либо причинам не могут быстро найти друг друга и установить трудовые отношения, в результате чего безработица и незаполненные вакансии сосуществуют, порождая *проблему соединения (matching problem)*.

Хотя названные причины могут проявляться одновременно и в разных сочетаниях, всё же они, по-видимому, имеют неодинаковый «объяснительный» вес и приоритет. А потому нам важно представлять себе относительную важность той или иной из них.

Одним из самых чувствительных к качеству рабочей силы секторов является обрабатывающая промышленность. Она производит торгуемые товары, а их качество прямо влияет на конкурентоспособность. Качество же зависит от квалификации тех, кто занят в производстве. Кроме того, данный сектор — среди крупнейших российских работодателей; на его долю приходится около 10% всех занятых в экономике. Наконец, это политически очень важный сектор, включающий крупные и оборонные предприятия. Здесь используются работники разных профессий и видов квалификации; именно под нужды этого сектора в России (и не только в России [Thelen 2004]) исторически формировалась система подготовки кадров. Поэтому кажется естественным уделить специальное внимание именно сектору обрабатывающих предприятий.

Основная цель данной работы — понять, существует ли разрыв между спросом обрабатывающего сектора на квалифицированный труд и предложением такого труда в России. Если существует, то возникают вопросы о том, какова его природа и что предприятия делают для ликвидации такого разрыва. Заостряя и упрощая ситуацию, этот вопрос можно сформулировать и так: нужны ли нашей промышленности квалифицированные кадры?

В поисках ответов на эти вопросы мы анализируем данные Росстата, дополняя их информацией из обследований промышленных предприятий. Мы анализируем, насколько распространены жалобы на дефицит квалифицированного труда, и ищем объяснения движущих механизмов этого явления в условиях гибкого рынка труда. Если такой дефицит представляется всеобщей проблемой, то как на него реагирует предложение труда и каковы особенности формирования спроса на труд? Что промышленные предприятия делают (и что не делают) для решения возникающих проблем?

Такая логика определяет и структуру работы: в первом разделе обсуждаются общие тенденции, касающиеся предложения квалифицированного труда для промышленности и особенности в спросе на него; во втором дается характеристика используемых эмпирических данных; в третьем анализируются эволюция и особенности представлений менеджеров о дефиците квалификации; следующий раздел посвящен анализу факторов «дефицита»: где и почему менеджеры о нем активно говорят. В пятом и шестом разделах мы обсуждаем возможные реакции на дефицит: политику обучения имеющейся рабочей силы и политику найма новых работников. Седьмой раздел сфокусирован на проблемы,

связанные с наймом молодых квалифицированных работников. В заключении подводятся общие итоги.

Квалифицированный труд в промышленности: предложение и спрос в 1990–2000-е годы

Ставший популярным в середине 2000-х годов тезис о дефиците квалифицированных кадров для промышленности молчаливо исходит из того, что проблема порождена недостаточным предложением. Однако официальная российская статистика свидетельствует скорее об обратном. Агрегированное предложение квалифицированной рабочей силы на протяжении всего периода увеличивалось, а общий спрос на труд со стороны промышленности при этом сокращался. Сначала мы вкратце рассмотрим динамику предложения через призму таких индикаторов, как выпуск из учебных заведений профессионального образования, общая численность обладателей профессионального образования и качество такого образования. Затем мы остановимся на оценках спроса на труд, используя статистику численности занятых, заработной платы и безработицы.

Предложение труда: выпуск из учебных заведений профессионального образования. Предложение труда работников с третичным образованием в течение последних 15 лет активно наращивалось за счёт увеличения выпуска из учебных заведений высшего и среднего профессионального образования. Эта проблема достаточно освещена в литературе, а потому мы не будем на ней подробно останавливаться (см. например: [Полетаев, Савельева 2002; Капелюшников 2008]). Предложение труда специалистов стало очевидно избыточным; многие выпускники из-за невостребованности полученной профессии вынуждены трудиться по более простым профессиям, где ранее приобретённая квалификация оказывается полностью или частично избыточной. В первую очередь это затрагивает обладателей инженерно-технических специальностей [Гимпельсон, Капелюшников, Карабчук, Рыжикова, Биляк 2009]).

Проблема подготовки квалифицированных рабочих в системе начального профессионального образования (НПО) изучена гораздо хуже. С одной стороны, острый дефицит именно этой группы работников постоянно озвучивается представителями промышленности. Основным аргументом в пользу тезиса о дефиците квалифицированных рабочих является значительное сокращение числа соответствующих учреждений начального профессионального образования (НПО), численности учащихся в них и выпуска из них, а также деградация материальной базы таких учебных заведений. Действительно, как показывает рис. 1, ежегодный выпуск из учебных заведений НПО сократился более чем вдвое. Однако отрицательная динамика выпуска рабочих с НПО по профессиям промышленности в расчёте на 1000 занятых в промышленности, представленная на том же рисунке, впечатляет уже не так сильно¹: хотя снижение в целом имело место, оно не очень значительно и вполне могло быть количественно компенсировано из иных источников.

¹ Скачок в 2002 г. объясняется изменениями в методологии определения отраслевой принадлежности профессий, по которым шло обучение в системе НПО.

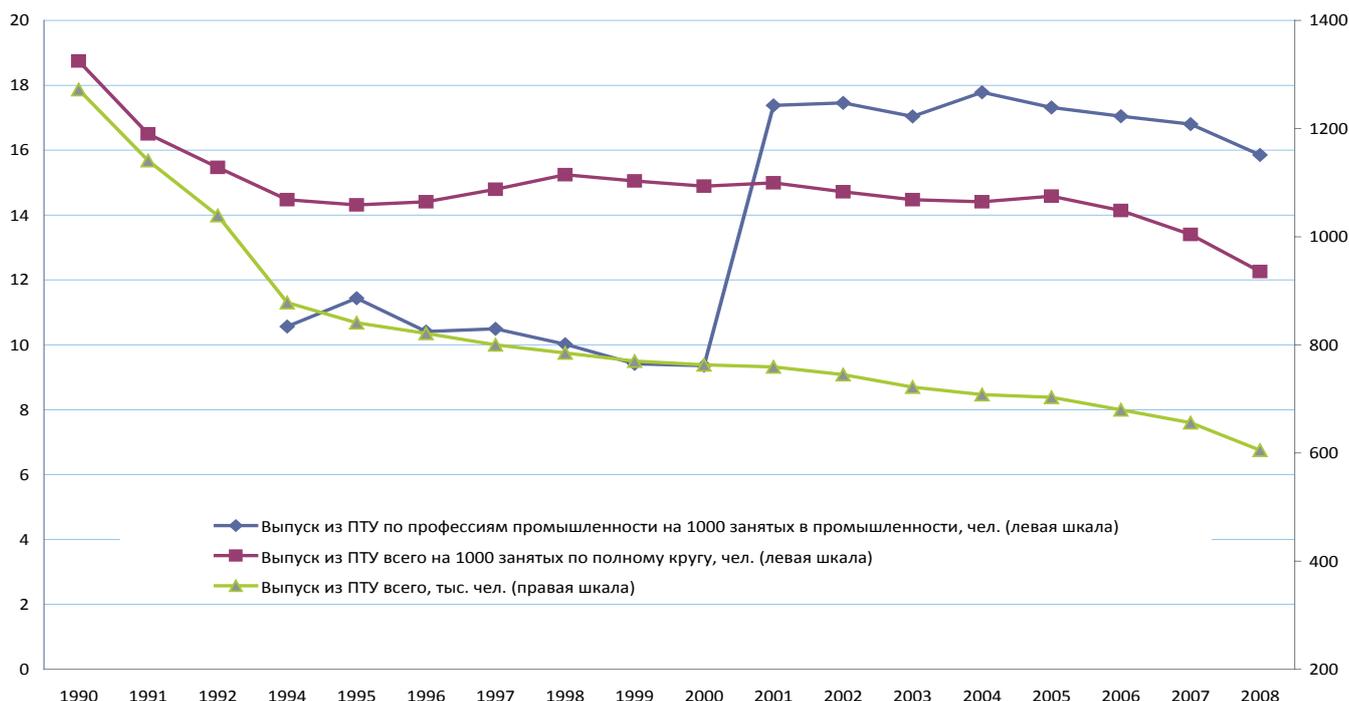


Рис. 1. Выпуск из учебных заведений начального профессионального образования, 1990–2008 годы

С другой стороны, учреждения НПО (то есть профессионально-технические училища, многие из которых теперь называются техническими колледжами, или лицеями) никогда не были эксклюзивными поставщиками квалифицированных рабочих кадров для промышленности. В этом активно участвовали и ссузы технического профиля, поскольку каждый второй обладатель соответствующего диплома трудился в качестве рядового рабочего². Более того, считалось, что для промышленного рабочего, использующего современное технологическое оборудование, среднее профессиональное образование не является избыточным. Выпуск же из ссузов в последние 15 лет, как минимум, не уменьшился и, с учетом сокращения промышленности, вполне мог компенсировать сжатие суммарного выпуска из ПТУ³.

Как бы там ни было, аккуратный анализ статистики профессионального образования не даёт достаточных оснований для беспелляционных утверждений о том, что учебные заведения стали поставлять меньше дипломированных специалистов и рабочих на рынок труда для промышленности. Более близким к реальности представляется обратное.

Предложение труда: общая численность. Конечно, величина суммарного предложения труда зависит не только от масштаба подготовки кадров. Выпуск из учебных заведений составляет лишь фракцию общего притока на рынок труда. Есть и отток с рынка, также имеющий сложную структуру. Нас же больше интересует абсолютная численность работников и её итоговая динамика. Сильное сокращение численности — при прочих равных — может привести к дефициту квалифицированного труда.

² Также по рабочим профессиям работают около 15% выпускников вузов; см.: [Гимпельсон, Капелюшников, Карабчук, Рыжикова, Биляк 2009].

³ В общем случае наличие специального профессионального образования не является обязательным атрибутом квалифицированного рабочего, так как необходимое профессиональное обучение может быть получено и в ходе текущей трудовой деятельности на своём рабочем месте. Более того, во многих развитых странах именно так в основном и формируется группа квалифицированных рабочих; см., например: [Thelen 2004].

Что же происходило с абсолютной численностью интересующих нас профессиональных групп? Рисунок 2 иллюстрирует изменения в численности экономически активных граждан с профессиональным образованием разного уровня. Число обладателей вузовских дипломов за последние шесть лет возросло почти на четверть, а число обладателей ссузовских оставалось примерно стабильным.

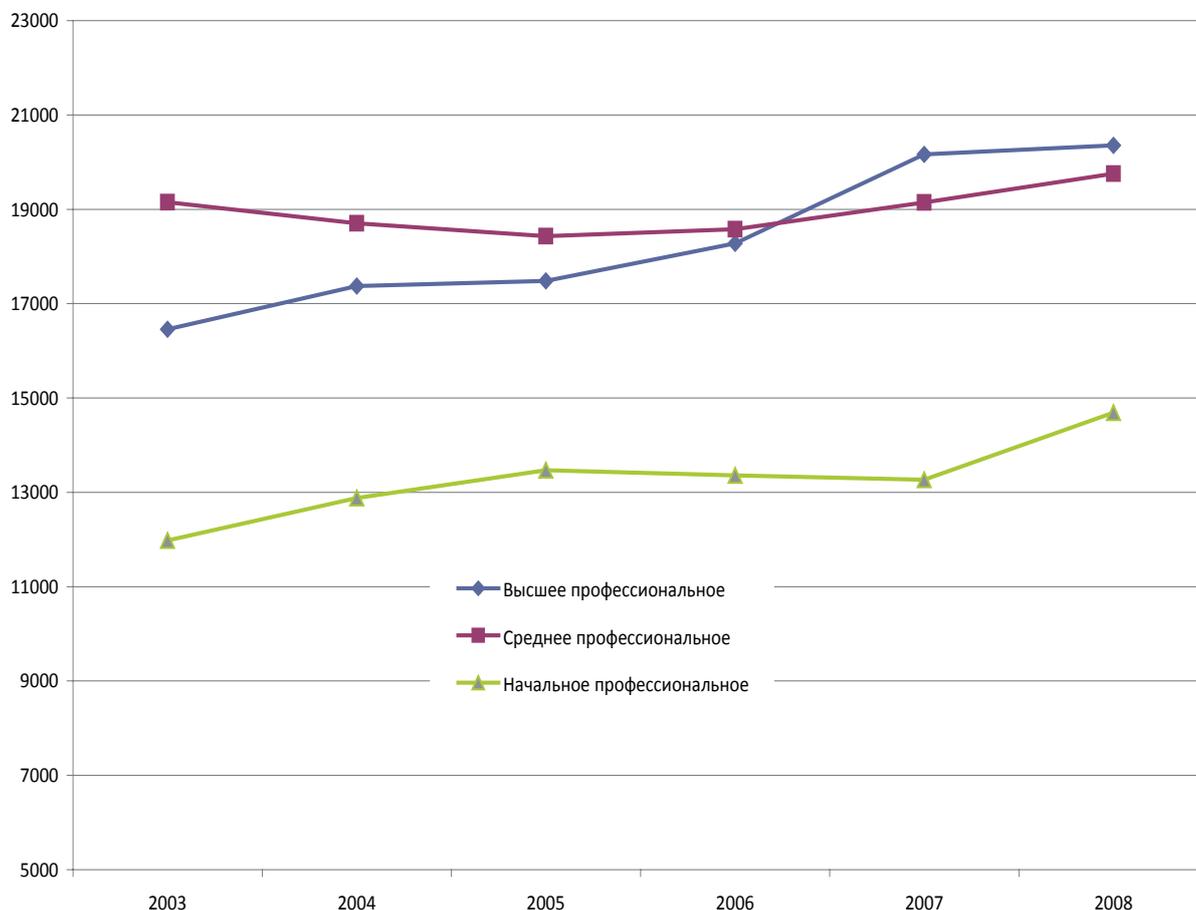


Рис. 2. Численность лиц с разным уровнем профессионального образования в составе рабочей силы, тыс. чел., 2003–2008 годы

Хотя, как мы уже отметили, ежегодный выпуск из системы начального профессионального образования постоянно сокращался, абсолютная численность экономически активных граждан с начальным профессиональным образованием в стране увеличилась с 12,0 млн человек в 2003 г. до 14,7 млн в 2008 г., то есть на 22,5%! [Труд и занятость... 2010]. Другими словами, в последние годы суммарное предложение труда работников с НПО на рынке труда не сократилось, а возросло почти на четверть!

На первый взгляд такой вывод по отношению к выпускникам ПТУ может показаться странным на фоне сокращения масштабов выпуска. Однако ничего невозможного здесь нет. Ведь динамика выпуска из учебных заведений является лишь одним из факторов, влияющих на общую численность лиц с данным уровнем и типом образования. Другим фактором является динамика притока в занятость из состояния экономической неактивности (или, наоборот, оттока в него). В этом случае мы наблюдаем значительное увеличение численности старших возрастов в рабочей силе, среди которых высока доля обладателей подобного образования⁴. Ускоренный рост заработной платы по отношению к пенсии до 2008 г. стимулировал возврат пенсионеров на рынок труда. Другое дело, что они часто возвращались не в те

⁴ Ещё одним дополнительным источником предложения труда является трудовая миграция.

сектора, в которых трудились ранее. Но причиной того, что они «оседали» не в промышленности, может быть как недостаточное качество их рабочей силы (например, связанное с возрастом обесценение их человеческого капитала), так и элементарное отсутствие спроса на их труд со стороны промышленных предприятий.

Предложение труда: качество. Ещё одна характеристика предложения — это качество имеющейся рабочей силы. С его измерением связан ряд проблем. Во-первых, понятие «качество» охватывает различные аспекты — от мотивации до квалификации, от дисциплинированности до инновационности. Работодатели могут ценить в своих работниках отдельные компоненты качества, и разные рабочие места могут предъявлять неодинаковые требования. Оценивая интегральное качество, работодатели могут придавать разный вес его разным составляющим, да и вообще иметь в виду не одно и то же [Green, Machin, Wilkinson 1998].

Мнение о том, что качество (определяемое очень широко) рабочей силы на протяжении последних лет непрерывно ухудшалось, широко распространено в обществе, хотя специальных работ по этой проблеме, по-видимому, не существует. Имеющиеся обследования смежных тем это не всегда подтверждают. Так, участвующие в мониторинге экономики образования менеджеры предприятий устойчивы в своих оценках, которые лишь незначительно колеблются в районе четырёх баллов («хорошо») по пятибалльной шкале. Это относится как к качеству в целом, так и к его отдельным составляющим — профессионализму, обучаемости, дисциплине, трудовой и общей культуре.

Качество образования (то есть знания и умения вновь приходящих на рынок труда выпускников учебных заведений профессионального образования) на протяжении последних 20 лет, по-видимому, всё же неуклонно снижалось. Это связано прежде всего с быстрой количественной экспансией третичного образования при сокращении удельного финансирования (на одного преподавателя или на одного обучающегося)⁵. Что же касается начального и среднего профессионального образования, то следует признать: его качество на выходе всегда было невысоким⁶. Однако в советское время ПТУ и ссузы часто были институционально привязаны к базовым предприятиям, которые доучивали таких выпускников, а затем использовали их труд. В рамках подобной модели профессиональное образование, дававшее массовую (отраслевую) рабочую профессию (*sector-specific skills*), было фактически совмещено с обучением на рабочем месте, предоставлявшем специфические навыки (*firm-specific skills*). Мягкие бюджетные ограничения, в которых существовали советские предприятия, делали для них дополнительные затраты на подготовку кадров, в конечном счете, малозначительными. Тем не менее проблема квалификации рабочих оставалась нерешённой, о чем наглядно свидетельствовало общепризнанное низкое качество выпускаемой промышленной продукции. Другое дело, что в условиях тотального дефицита рабочей силы, свойственного плановой экономике, любые работники массовых профессий для промышленности (особенно оборонной) были всегда остро востребованы.

Переход от плановой экономики к рыночной стал сильнейшим шоком для всей системы НПО. С кризисом промышленности она не только утратила привычные источники и объёмы финансирования, но и потеряла заинтересованного в её конечной продукции потенциального потребителя. Предприятия, столкнувшись с более жёсткими бюджетными ограничениями, полностью утратили интерес как к доучиванию на рабочем месте, так и к найму выпускников таких училищ. Свой вклад в дестимулирование инвестиций в доучивание выпускников ПТУ и ссузов вносит и то обстоятельство, что практически

⁵ См. подробнее: [Капелюшников 2008].

⁶ Конечно, система ПТУ выполняла и важную социальную функцию досоциализации и профессионализации тех, кто по разным причинам выпадал из средней школы и системы постшкольного образования. Постепенно эта функция стала доминировать над собственно профессиональным обучением. В этом смысле контингент ПТУ формировался путём явно выраженного негативного отбора.

сразу после окончания молодые люди становятся кандидатами для призыва на срочную военную службу. В таких условиях какой бы то ни было экономический смысл для работодателей в найме на работу и доучивании молодых рабочих окончательно исчезает. В то же время в условиях роста спроса на высшее образование со стороны молодёжи негативный отбор в ПТУ лишь усилился, а диплом ПТУ ещё более обесценился. Если любой диплом выполняет сигнальную функцию, то этот несёт скорее негативные коннотации.

Агрегированный спрос на труд. Если агрегированное предложение квалифицированного труда в нашей экономике в 2000-е гг. возросло, то агрегированный спрос на труд со стороны промышленности (прежде всего обрабатывающей), напротив, демонстрировал сложившуюся тенденцию к сокращению⁷. Это отражается в динамике основных показателей — занятости, вакансий, заработной платы и безработицы.

Начнём с численности занятости. Устойчивая тенденция к её сокращению является одним из наиболее очевидных свидетельств того факта, что спрос на труд падает. Промышленности нужно меньше работников, чем в ней фактически было занято. После небольшого и краткосрочного подъема, вызванного бурным послекризисным (1998 г.) восстановлением в 1999–2000 гг., численность занятых в промышленности в целом и в обрабатывающей промышленности, в частности, неуклонно сокращалась (рис. 3). Хотя темпы экономического роста в 1999–2008 гг. оставались высокими и объём промышленного производства вырос на 64% (в обрабатывающей промышленности — на 83%), занятость в промышленности в 2008 г. была ниже в целом на 16%, а в обрабатывающей — на 19%. Доступные данные за 2009–2010 гг. свидетельствуют о том, что экономический кризис ускорил это снижение.

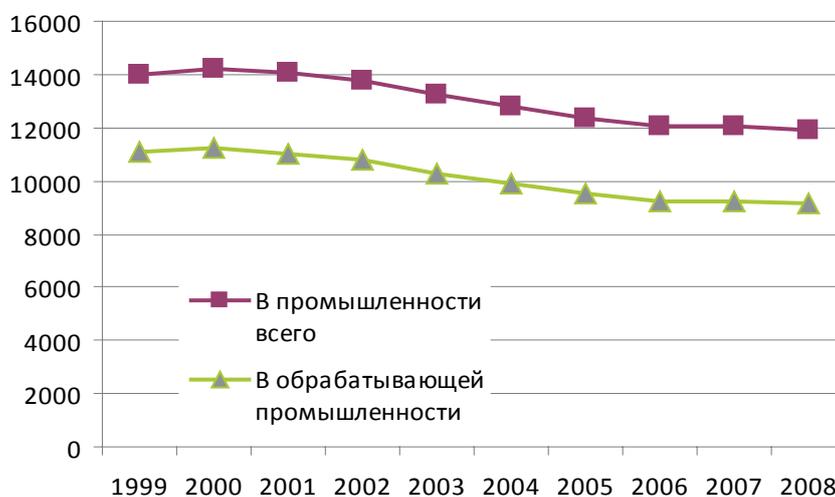


Рис. 3. Численность занятых в организациях промышленности (разделы С, D, E по ОКВЭД) и обрабатывающей промышленности (D), тыс. чел., 1999–2008 годы

⁷ Обсуждение причин этого явления выходит далеко за границы темы данной работы; см., например: [Rutkovsky, Scarpetta 2005].

Внутри самой промышленности численность работников, занятых квалифицированным трудом, также в целом показывала понижательную тенденцию (рис. 4). Если суммарная численность руководителей всех уровней и численность специалистов высшего уровня квалификации (группы 1 и 2 по классификации ISCO) всё же несколько возросла (за 2000–2008 гг.), то численность всех остальных профессиональных групп снизилась. Особенно заметно сокращение численности рабочих высокой и средней квалификации (группы 7 и 8 по классификации ISCO), составившее 640 тыс. в первом случае и 60 тыс. во втором. На 120 тыс. снизилась численность специалистов среднего уровня квалификации (группа 3 по ISCO), то есть тех, кто обладал технической квалификацией на уровне выпускника ссуза. Эти цифры говорят о том, что агрегированный спрос на квалифицированных рабочих и техников заметно сузился, и, по-видимому, эта тенденция сохраняется.

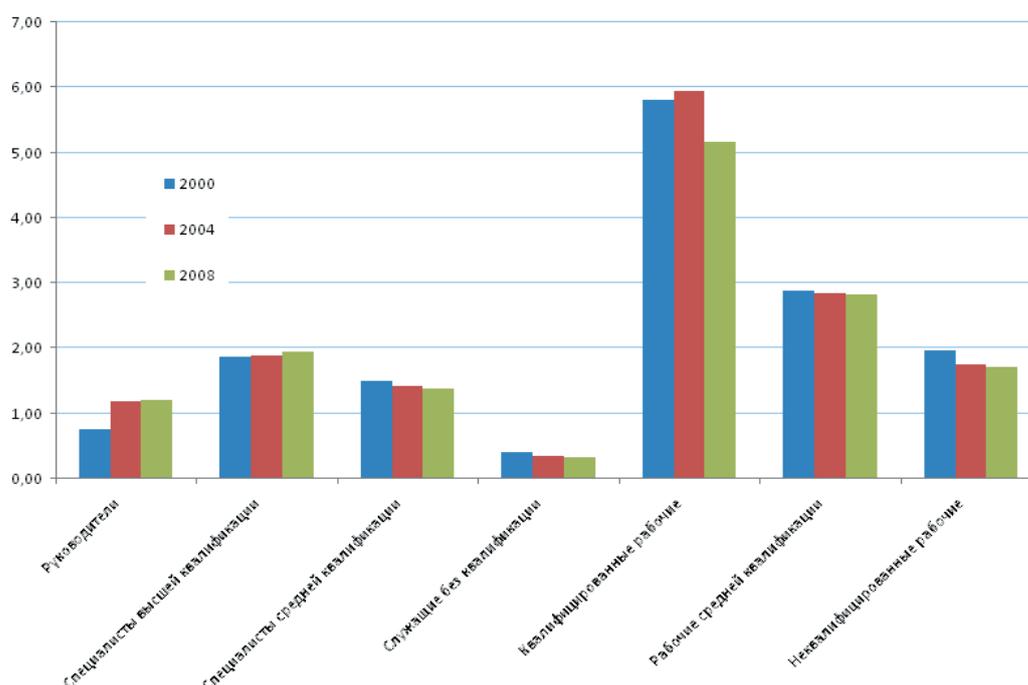


Рис. 4. Численность занятых в промышленности по основным профессиональным группам, млн чел., 2000, 2004, 2008 годы

Заработная плата в промышленности по отношению к другим секторам (уровни и динамика). Если спрос на труд в каком-то секторе меняется в том же направлении и с тем же темпом, что и в других секторах, то относительная зарплата в данном секторе — при прочих равных — не должна меняться. Однако если спрос снижается быстрее, то относительная заработная плата будет сокращаться. Что же происходило в этом отношении в российской обрабатывающей промышленности?

На рис. 5 показана динамика заработной платы в обрабатывающем секторе относительно (1) средней по всей экономике, (2) средней по добывающему сектору и (3) средней по торговле и бытовому обслуживанию. Выбор секторов (2 и 3) для сопоставления не случаен: это крупные работодатели, предоставляющие альтернативные рабочие места работникам обрабатывающих предприятий.

Как мы видим, начиная с 2001 г. средняя заработная плата в обрабатывающем секторе относительно средней по экономике в целом начала опускаться. Суммарное относительное снижение за 2001–2008 гг. составило 13,6 пп (106,4–92,8%). Ещё заметнее ухудшение относительной оплаты труда по сравнению с торговлей. Если в начале десятилетия работник, занятый в обрабатывающей промышленности,

зарабатывал в среднем в 1,5 раза больше, чем занятый в торговле, то к концу десятилетия средние зарплаты почти уравнились. При этом отметим, что уровень образования и квалификации в торговле в среднем намного ниже. Некоторый относительный рост наблюдался по отношению к сектору добычи полезных ископаемых. Однако это вряд ли могло иметь большое значение, учитывая двукратный разрыв между секторами в пользу добывающего, а также тот факт, что последний по численности почти в 10 раз меньше обрабатывающего.

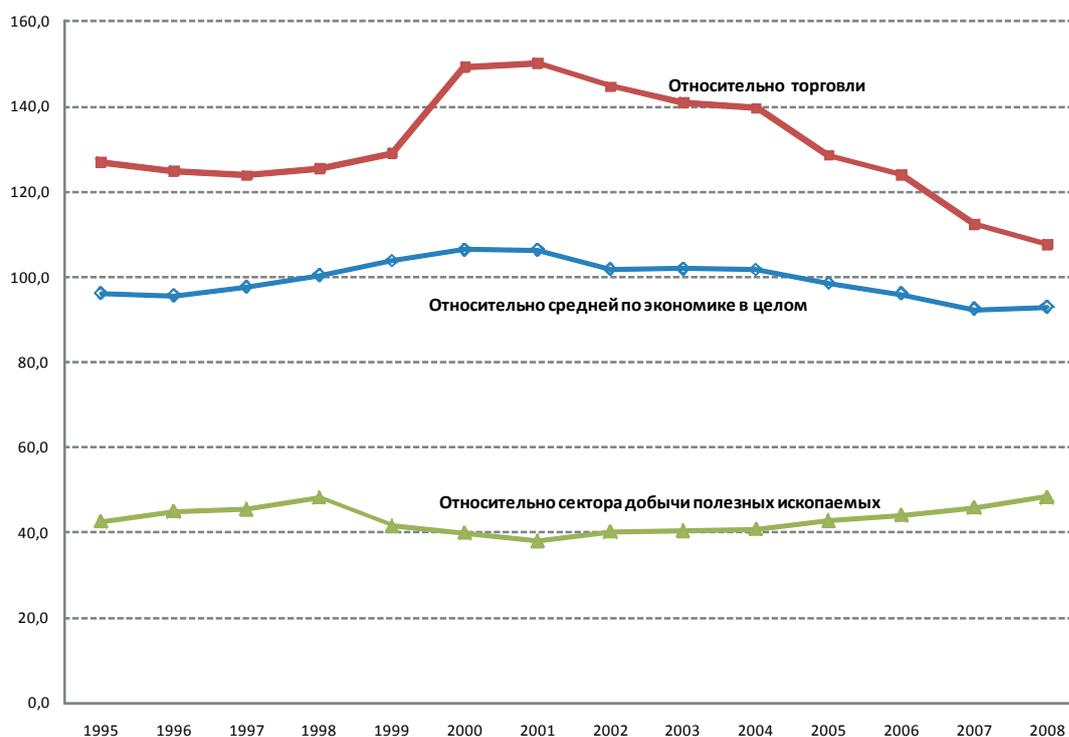


Рис. 5. Динамика относительной заработной платы в обрабатывающей промышленности, 1995–2008 годы, %

Статистика вакансий также свидетельствует о подавленном спросе на труд со стороны промышленности. В одной из наших прежних публикаций мы отмечали факт очень ограниченного спроса на дополнительных работников [Гимпельсон, Капелюшников, Лукьянова 2007]. На протяжении всего обсуждаемого периода свободные вакансии составляли около 1,5% от среднесписочной численности занятых, что не является высоким показателем⁸. Однако даже эти объявленные вакансии были либо сильно концентрированы в пространстве (что означало ограниченный доступ к ним со стороны жителей других населенных пунктов), либо отмечались преимущественно на неконкурентоспособных, а потому непривлекательных предприятиях. Уровень вакансий, например, в лёгкой промышленности был заметно выше, чем в среднем по промышленности, но это отражало лишь постепенное угасание первой. Лёгкая промышленность предлагала неконкурентный уровень вознаграждения (зарплата составляла менее 50% от среднего по экономике) и ускоренно теряла занятость вместо того, чтобы нанимать новых работников. Хотя мы и не можем разделить зафиксированные статистикой вакансии на квалифицированные и не очень, принципиального вывода это не меняет.

⁸ В среднем по странам ЕС уровень вакансий в эти годы варьировал от 1,5% (2003 г.) до 2,2% (2007 г.). В Германии, например, этот показатель колебался в диапазоне 2,2–3,8%, а в Великобритании — 2,2–2,4% (см.: www.eurostat.eu). Темпы экономического роста в этих странах в данный период были гораздо ниже, чем в России.

Безработица. Общая картина подавленного спроса на квалифицированных рабочих подтверждается данными о безработице в зависимости от уровня образования. Для выпускников ПТУ он последовательно снижался с 11,7 до 6,6%, но всё время оставался заметно выше, чем для обладателей высшего или среднего профессионального образования. В этих группах снижение составило с 5,2 до 2,8% и с 7,9 до 4,7%, соответственно. Другими словами, рынок труда больше всего ценил наличие высшего профессионального образования, вторым по ценности шло среднее профессиональное и лишь затем — начальное профессиональное образование. Впрочем, отсутствие какого бы то ни было профессионального образования у работников (например, наличие лишь среднего общего) сопровождалось для них максимальным риском стать безработными.

Итак, основной промежуточный вывод из агрегированных статистических данных заключается в том, что предложение труда в целом и предложение квалифицированного труда в частности в 2000-е годы, как минимум, не сокращалось. В то же время, несмотря на рост производства, всё указывает на сжатие спроса на труд в промышленности в целом и на квалифицированный труд, в частности. Другими словами, кривая предложения труда смещалась вправо, а кривая спроса — вниз. Это должно было вызвать снижение заработной платы, но она значительно выросла абсолютно, хотя снизилась относительно других секторов. Такое взаимодействие спроса и предложения сопровождалось вытеснением работников из промышленности в другие секторы или в незанятость. Лица с низким уровнем образования в наибольшей степени подвержены вытесняющему давлению. Техно-технологическая структура рабочих мест меняется крайне медленно, поэтому имеющиеся рабочие места перераспределяются в пользу более образованных и квалифицированных групп населения. В итоге мы наблюдаем увеличение доли работников, выполняющих работу, которая не требует имеющихся у них образования и квалификации. Другими словами, происходит снижение эффективности использования человеческого капитала⁹.

Таков тот общий фон, на котором мы будем далее рассматривать данные эмпирических обследований о дефиците специалистов разного типа.

Используемые данные

Работа опирается на агрегированные статистические показатели, публикуемые Росстатом, и микроданные трёх выборочных обследований предприятий обрабатывающей промышленности. Сравнительная характеристика используемых обследований дана в табл. 1.

⁹ См., например: [Гимпельсон, Капелюшников, Карабчук, Рыжикова, Биляк 2009].

Таблица 1

Характеристика обследований, данные которых используются в этой главе

Год проведения	Объект исследования	Выборка	Сбор информации	Разработка инструментария и проведение полевого этапа
2003	Предприятия обрабатывающей промышленности (кроме малых и сверхкрупных)	Квотная, N = 304; 30 регионов России	Опрос менеджеров по персоналу	ГУ ВШЭ (ЦеТИ) и Левада-Центр
2005	Предприятия обрабатывающей промышленности (кроме малых и сверхкрупных)	N = 1002; 49 регионов	Опрос руководителей предприятий и менеджеров по персоналу, дополненный объективной финансово-экономической информацией о предприятиях	ГУ ВШЭ (ИАПР и ЦеТИ) и Всемирный Банк, ГФК-Русь
2009	Предприятия обрабатывающей промышленности (кроме малых и сверхкрупных)	N = 957; 48 регионов	Опрос руководителей предприятий и менеджеров по персоналу, дополненный объективной финансово-экономической информацией о предприятиях	ГУ ВШЭ (ИАПР и ЦеТИ) и Левада-Центр

Данные обследования не являются панельными, но выборки 2005 и 2009 гг. пересекаются на 50%. Некоторые использованные в анкетах вопросы сквозные. Более подробное описание обследований можно найти в соответствующих публикациях [Гимпельсон 2004b; Гимпельсон, Капелюшников, Лукьянова 2007; Гимпельсон 2010].

Представления работодателей: дефицит нарастает?

Если анализ объективной статистики позволяет говорить скорее о дефиците спроса, то многочисленные опросы работодателей, проводившиеся в 2000-е гг., отмечали преимущественно дефицит предложения. Менеджеры зачастую были склонны видеть чуть ли не основное ограничение для развития их предприятий именно в дефиците квалифицированных работников. Из их ответов иногда складывалось впечатление, что системы профессионального образования в нашей стране вообще уже давно не существует, а те работники с профессиональным образованием, которые закончили учебные заведения ранее, успешно переселились на иные планеты и на нашем, российском, рынке труда более ни в каком виде не присутствуют. СМИ активно транслировали эту точку зрения. Вот типичная для предкризисного (2006–2008 гг.) периода характеристика ситуации: «В России свирепствует кадровый

голод... Но настоящая кадровая катастрофа происходит в промышленности — нет инженеров и квалифицированных рабочих»¹⁰. Слово «катастрофа» стало ключевым сигналом, который промышленность настойчиво посылала чиновникам и системе образования. Этот сигнал звучал всё громче. Лишь в редких случаях он подвергался сомнениям и рассматривался как ложный [Гимпельсон 2004b; Гимпельсон, Капелюшников, Лукьянова 2007].

Остановимся подробнее на динамике и источниках таких представлений о дефиците. В начале 1990-х годов в процессе перехода к рыночной экономике хроническая нехватка рабочей силы почти в одночасье сменилась её избытком (в различных, явных и неявных, проявлениях). Спад производства по величине значительно опережал сокращение численности занятых. Избыточность рабочей силы нарастала на протяжении почти всех 1990-х годов, что получило своё отражение не только в соответствующей динамике статистических показателей [Обзор занятости в России... 2001], но и в распространении жалоб предприятий на тяжесть «навеса» из лишних работников. Согласно квартальным опросам Российского экономического барометра (РЭБ), доля промышленных предприятий, считавших численность своего персонала избыточной относительно ожидаемого спроса на выпускаемую ими продукцию, в 1998–1999 годах перевалила за 40%. Наоборот, доля предприятий, считавших её недостаточной, сократилась до статистически малоразличимых 5–10% [Гимпельсон, Капелюшников, Лукьянова 2007].

Посткризисное (1999 г. и далее) восстановление экономики активно потянуло за собой спрос на труд¹¹. Стали улучшаться все показатели занятости и использования рабочего времени, безработицы, неполной занятости, долгов по заработной плате. В итоге, начиная с 1999 г., доля трудоизбыточных предприятий, согласно опросам того же РЭБа, быстро снижалась, а доля трудонедостаточных росла. В 2005 г. уже каждый четвёртый респондент РЭБа заявлял о том, что его предприятие недостаточно укомплектовано рабочей силой относительно планируемого выпуска. Регулярные конъюнктурные обследования Института экономики переходного периода (ИЭПП) оценивали долю трудонедостаточных предприятий в 2008 г. в 26%, а в лёгкой промышленности эта доля доходила до 59%¹². По данным некоторых других обследований их удельный вес превышал 40% (в 2003 г.), а доля трудоизбыточных сократилась до малоразличимости [Гимпельсон 2004а: 10]. Предприятия всё чаще признавали недоукомплектованность персоналом в качестве значимого ограничения для производства. Ощущение тревоги по этому поводу у политиков и предпринимателей усиливалось демографическими прогнозами, неумолимо предсказывавшими сокращение численности населения в трудоспособном возрасте¹³. Но если дефицит квалифицированных работников ещё можно понять и объяснить (в конце концов, всегда хочется лучшего, особенно в условиях обостряющейся конкуренции), то широко распространившиеся жалобы на дефицит любых работников уже плохо поддавались прямолинейной интерпретации.

Более детальный эконометрический анализ эмпирических данных показал, что вдруг появившийся дефицит имел мало общего с недостатком предложения, а лежал преимущественно на стороне спроса на труд. Он во многом происходил из неконкурентоспособности и убыточности большого числа предприятий и был прямым следствием искусственного продления им жизни [Гимпельсон 2004а; Гимпельсон, Капелюшников, Лукьянова 2007], и его истинные причины объяснялись слабостью действующих механизмов рыночной селекции. По сути, мы столкнулись, если воспользоваться образным выражением Б. Кузнецова, с «непохороненными мёртвыми предприятиями». Неэффективные предприятия, которые платили заниженную заработную плату, оказывались основными и наиболее

¹⁰ Газета. 2007. 23.12: <http://www.gzt.ru/topnews/business/-prestizh-dorozhe-deneg-/157782.html>

¹¹ Более подробно см.: [Заработная плата в России... 2008: Глава 1].

¹² См.: http://www.iet.ru/files/text/industrial_survey/195-int.pdf

¹³ Отметим, что из факта сокращения численности россиян в трудоспособном возрасте сокращение занятого населения автоматически не следует.

громкими пропагандистами тезиса о дефиците¹⁴. Именно из-за своей неконкурентоспособности такие предприятия и не были способны реагировать повышением заработной платы, продолжали терять рабочие места, а слабость механизмов расчистки рынка позволяла им сохранять видимость присутствия в экономике. Предприятия-аутсайдеры теряли рабочую силу, но никуда не исчезали, продолжая оставаться на плаву неопределённо долгое время. И именно они, находясь в кризисном или полукризисном состоянии, становились главными генераторами и трансляторами жалоб на нехватку (квалифицированной и не только) рабочей силы. Эти жалобы далее трансформировались в политические требования расширить подготовку работников на государственной основе и желательны за бюджетные деньги. В этом смысле проблема дефицита во многом оказалась следствием специфической настройки институтов, отвечающих за банкротства и своевременный отсев «покойников».

Экономический кризис 2008–2009 годов несколько сместил акценты, но не отменил сделанных ранее принципиальных выводов. Обследование 2009 г. показало заметно снизившуюся интенсивность жалоб на дефицит, но подтвердило основные причины их появления — значительную неоднородность экономических характеристик предприятий на фоне по-прежнему слабых механизмов расчистки рынка [Гимпельсон 2010].

Главные выводы, касающиеся природы представлений о дефиците труда в целом, верны и по отношению к отдельным профессиональным группам. Хотя в 2007 — начале 2008 г. менеджеры жаловались на нехватку работников во всех основных профессиональных группах, они особо отмечали дефицит квалифицированных работников. Даже те предприятия, где занятость в целом считалась оптимальной или избыточной по отношению к текущему выпуску, могли жаловаться на недоукомплектованность персоналом по отдельным профессиям. Такие жалобы касались нехватки квалифицированных рабочих, а также специалистов, хотя и в меньшей степени. Согласно опросам в рамках мониторинга экономики образования в 2005–2007 годах примерно 16–19% опрошенных работодателей в промышленности жаловались на дефицит специалистов и 37–45% — на дефицит квалифицированных рабочих [Мониторинг экономики образования... 2007: 26]. Ещё ярче выглядят данные опросов ИЭПП: только 29% предприятий промышленности без особых сложностей могли найти квалифицированных рабочих [Экономика переходного периода... 2008: 740–741]. Об этом же вроде бы говорят и данные наших обследований обрабатывающих предприятий, на которые мы опираемся в дальнейшем обсуждении.

Оценки нехватки квалифицированных рабочих как характеристики инвестиционного климата и ограничения для экономического роста оказываются ещё более высокими. Это отметили около 40% респондентов в обследовании 2005 г.; в итоге данный фактор занял 2-е место по значимости среди всех ограничений (налогообложение занимало 1-е место). В обследовании 2009 г. — несмотря на острый кризис! — каждый третий (33,4%) опрошенный руководитель по-прежнему считал это существенным, либо очень серьёзным препятствием.

Показатели обеспеченности предприятий работниками разных профессиональных групп приведены в табл. 2. Если в качестве условного проблемного порога ввести уровень в 10% (отметивших ту или иную неоптимальную укомплектованность среди всех обследованных предприятий), то жалобы на дефицит в 2005 г. касались специалистов (19% отметивших), квалифицированных (54%) и даже неквалифицированных (около 13%) рабочих. В 2009 г. сохранились жалобы только применительно к квалифицированным рабочим, что отмечало каждое третье предприятие (36%). Доля «жалобщиков» на дефицит специалистов и неквалифицированных рабочих упала ниже порога в 10%. Наоборот, доля жалоб среди опрошенных на избыток руководителей, специалистов и неквалифицированных рабочих достигла или превысила порог в 10%. Отметим, что в 2005 г. 13% предприятий отмечали

¹⁴ В обследовании ИЭПП опрошенные руководители прямо отмечают низкую заработную плату как основную помеху найму работников во всех профессиональных группах; см.: http://www.iet.ru/files/text/industrial_survey/195-int.pdf

избыток неквалифицированных рабочих, но жалобы на количественный навес в остальных группах встречались гораздо реже. В 2009 г. (по сравнению с 2005 г) жалобы на избыток участились во всех профессиональных группах.

Таблица 2

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

Группы работников	<i>Численность работников данной профессиональной группы на предприятии</i>					
	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.

Предприятия, считающие численность в целом оптимальной, как правило, отмечают и оптимальную укомплектованность по профессиональным группам (табл. 3). 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 данный показатель ниже, чем в других профессиональных группах, его рост по сравнению с 2005 г. составил весьма заметные 11 процентных пунктов. Обратной стороной той же медали является практически всеобщее сокращение масштаба трудонедостаточности. В наиболее многочисленной группе предприятий с оптимальной численностью нехватку квалифицированных рабочих в 2009 г. отмечали 26% (по сравнению с 37% в 2005 г.), а нехватку специалистов — 4% ответивших менеджеров (по сравнению с 12%).

За период между обследованиями 2005 и 2009 годов 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 демонстрировала явную тенденцию к росту, что проявлялось как в целом, так и по отдельным профессиональным группам.

Таблица 3

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 г.	2009 г.	2005 г.	2009 г.	2005 г.	2009 г.	2005 г.	2009 г.
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 г.	2009 г.	2005 г.	2009 г.	2005 г.	2009 г.	2005 г.	2009 г.
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 г.	2009 г.	2005 г.	2009 г.	2005 г.	2009 г.	2005 г.	2009 г.
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

Обследования 2005 и 2009 годов свидетельствуют о том, что характеристика предприятия как оптимальноукомплектованного, трудоизбыточного или трудонедостаточного сильно упрощает реальную ситуацию, замазывая возможные внутренние диспропорции. На предприятиях с недостаточной численностью есть избыток определённых профессий и наоборот. В таких ситуациях, с одной стороны, повышается вероятность вынужденного замещения более квалифицированных работников менее квалифицированными, а с другой — работники с более высокой квалификацией занимают места, где такая квалификация просто не требуется. В первом случае мы имеем дело с недостаточной квалификацией («недоквалификацией»), а во втором — с избыточной («сверхквалификацией»). В любом случае подобные несоответствия могут отрицательно сказываться на производительности и финансово-экономических показателях деятельности предприятий. Если же данные жалобы отражают реальную ситуацию структурного дисбаланса, то тогда предприятия сталкиваются с риском двойных потерь, связанных как с наличием лишних работников, так и с недостатком нужных специалистов. Однако напомним, что общим фоном для них было постепенное сокращение фактической численности занятых в обрабатывающей промышленности в целом и на обследуемых предприятиях в частности (см. рис. 1.)

«Миражи» дефицита: откуда они?

Поскольку в 1990-е годы проблема дефицита рабочей силы в целом или по отдельным профессиональным группам практически не существовала, то и исследования её причин или факторов, естественно, не проводились. К обсуждению проблем дефицита стали возвращаться в начале 2000-х. Кажется, первой работой на эту тему стало наше исследование 2003 г. По его итогам был сделан следующий вывод: «Картина, которая восстанавливается с помощью полученных нами оценок, непротиворечива. В значительной мере дефицит квалифицированного труда декларируется предприятиями, которые находятся в плохом экономическом положении и неэффективно используют ресурсы труда, уже имеющиеся в их распоряжении. Это дает дополнительные основания для утверждения о том, что декларируемая потребность в дополнительных квалифицированных кадрах является, по крайней мере, частично виртуальной и порождена неэффективностью производства. Нанимая на работу искомых работников на рынке труда в конкуренции с более успешными фирмами, такие работодатели всё равно неспособны их удержать и эффективно использовать. Повышая им заработную плату, они лишь увеличивают свои трудовые издержки» [Гимельсон 2004].

Дальнейшие события показали распространение жалоб на дефицит, с одной стороны, и подтвердили сделанный выше вывод, с другой. В определённом смысле «миражи» стали реальностью.

Мы вынуждены констатировать: жалобы на дефицит определённых квалификаций и навыков в 2005–2008 годах распространились очень широко. Кризис 2008–2009 годов, резко сбивший общую «температуру» спроса на труд, их несколько ослабил, но далеко не ликвидировал. Казалось бы, вызванное кризисом сокращение кадров, охватившее практически все сектора экономики, вывело на рынок труда в качестве соискателей работы сотни тысяч специалистов разного профиля. Это увеличило потенциальное предложение квалифицированного труда, которым могла бы воспользоваться промышленность, однако спрос на труд ещё более сократился. Возникает вопрос: как же можно объяснить распространённость и устойчивость таких представлений вне зависимости от общеэкономического контекста? Какие факторы стоят за жалобами или констатациями дефицита?

Как и в случае с дефицитом рабочей силы в целом, дефицит квалифицированных работников связан прежде всего со значительной вариацией в экономической эффективности. Соответствующие ассоциации более подробно анализируются в таблицах 4–7, построенных на данных 2005 г. Таблицы содержат оценки уравнения мультиномиальной логит-регрессии для переменной, характеризующей отклонение фактической численности от оптимальной (предприятия с оптимальной численностью приняты за базу сравнения). Такую процедуру мы проделали как для всех работников, так и затем по отдельности для обеих групп квалифицированных работников — специалистов и квалифицированных рабочих, а также неквалифицированных рабочих.

Все оценки, независимо от используемой спецификации, приводят к одному выводу: такие показатели экономической результативности как заработная плата, производительность труда и рентабельность значимо и негативно связаны с вероятностью того, что предприятие окажется трудонедостаточным. В то же время характеристики экономической деятельности предприятий не влияют на вероятность трудоизбыточности, которая является прежде всего функцией прошлой занятости. Это свидетельствует о том, что менее эффективные предприятия по экономическим причинам не могут достичь оптимальной численности (или удержать её), а слишком крупные предприятия затрудняются быстро «сбросить лишний вес», независимо от своих экономических возможностей. Этот «лишний вес» унаследован ещё с советских времен, а не является результатом текущей экономической деятельности. Возможный

отказ крупных и средних предприятий от такого избыточного «наследства» ограничивается жёсткостью существующего трудового законодательства (в части защиты занятости) и административным вмешательством властей, опасаящихся роста безработицы¹⁵. Они не позволяют быстро сокращать занятость в ответ на негативные шоки со стороны спроса. Это, однако, не может остановить тенденцию к снижению численности, но тормозит её и сильно растягивает во времени.

Таблица 4

**Факторы неоптимальности численности персонала:
все работники (множественная логит-регрессия)**

Насколько оптимальной является численность работников?	Спецификация 1		Спецификация 2		Спецификация 3	
	Дефицит	Избыток	Дефицит	Избыток	Дефицит	Избыток
Экспортер (1 = да)	- 0,303	0,161	- 0,225	0,186	- 0,241	0,168
Создано после 1992 г. (1 = да)	0,097	- 0,189	0,098	- 0,151	0,077	- 0,188
Есть иностранный собственник (1 = да)	0,076	0,841**	0,033	0,592*	0,136	0,742**
Государственная собственность >25% (1 = да)	0,253	- 0,077	0,146	0,051	0,076	- 0,157
Занятость (ln численности)	- 0,022	0,460***	0,043	0,480***	0,038	0,504
Средняя заработная плата (ln)	- 0,273**	- 0,118				
Производительность труда (ln)			- 0,281***	- 0,226*		
Рентабельность					- 1,080**	- 1,028***
Отрасль	Да	Да	Да	Да	Да	Да
Регион	Да	Да	Да	Да	Да	Да
Константа	- 0,336	- 26,983	0,348	- 26,142	- 1,023	- 27,476
Псевдо-R2		0,1437		0,1344		0,1392
N		894		929		946

Примечание: Базовая категория зависимой переменной — оптимальная численность.

* — p<0,1; ** — p<0,05; *** — p<0,01.

Таблица 5

**Факторы неоптимальности численности персонала:
специалисты (множественная логит-регрессия)**

Насколько оптимальной является численность специалистов?	Спецификация 1		Спецификация 2		Спецификация 3	
	Дефицит	Избыток	Дефицит	Избыток	Дефицит	Избыток
Экспортер (1 = да)	0,369*	0,285	0,491**	0,350	0,396*	0,407
Создано после 1992 г. (1 = да)	0,145	- 0,918**	- 0,089	- 0,780*	- 0,067	- 0,958**

¹⁵ О связи между трудовым законодательством и поведением предприятий на рынке труда см.: [Lazear 1990; Addison, Teixeira 2001]; влияние информента трудового законодательства обсуждается в работе: [Gimpelson, Kapelyushnikov 2010]; см. обзор зарубежных исследований на русском языке: [Мироненко 2009].

Продолжение таблицы 5

Насколько оптимальной является численность специалистов?	Спецификация 1		Спецификация 2		Спецификация 3	
	Дефицит	Избыток	Дефицит	Избыток	Дефицит	Избыток
Есть иностранный собственник (1 = да)	-0,216	0,568	-0,044	0,560	-0,088	0,601
Государственная собственность >25% (1 = да)	0,161	-0,115	0,168	0,013	0,157	-0,287
Занятость (ln численности)	-0,012	0,637***	0,001	0,619***	-0,016	0,621***
Средняя заработная плата (ln)	-0,213*	-0,042				
Производительность труда (ln)			-0,012	-0,213		
Рентабельность					0,248	-2,135**
Отрасль	Да	Да	Да	Да	Да	Да
Регион	Да	Да	Да	Да	Да	Да
Константа	-1,622*	-30,27***	-2,071**	-29,21***	-2,091**	-31,20***
Псевдо-R2		0,1347		0,123		0,1291
N		890		925		940

Примечание: Базовая категория зависимой переменной — оптимальная численность.

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

Таблица 6

**Факторы неоптимальности численности персонала:
квалифицированные рабочие (множественная логит-регрессия)**

Насколько оптимальной является численность квалифицированных рабочих?	Спецификация 1		Спецификация 2		Спецификация 3	
	Дефицит	Избыток	Дефицит	Избыток	Дефицит	Избыток
Экспортер (1 = да)	-0,022	0,013	0,054	0,155	0,024	0,380
Создано после 1992 г. (1 = да)	-0,285	0,251	-0,336*	0,269	-0,387**	-0,004
Есть иностранный собственник (1 = да)	0,060	0,484	0,039	0,077	-0,026	0,428
Государственная собственность >25% (1 = да)	-0,051	-0,050	-0,037	0,081	-0,050	-0,225
Занятость (ln численности)	0,181*	0,359	0,167*	0,306	0,138	0,337
Средняя заработная плата (ln)	-0,323***	-0,319				
Производительность труда (ln)			-0,303***	-0,314		
Рентабельность					-0,419	-0,462
Отрасль	Да	Да	Да	Да	Да	Да
Регион	Да	Да	Да	Да	Да	Да
Константа	-1,366*	-26,064	-0,190	-24,626	-1,649**	-43,037
Псевдо-R2		0,1455		0,1378		0,1352
N		890		924		941

Примечание: Базовая категория зависимой переменной — оптимальная численность.

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

Таблица 7

**Факторы неоптимальности численности персонала:
неквалифицированные рабочие (множественная логит-регрессия)**

Насколько оптимальной является численность неквалифицированных рабочих?	Спецификация 1		Спецификация 2		Спецификация 3	
	Дефицит	Избыток	Дефицит	Избыток	Дефицит	Избыток
Экспортер (1 = да)	0,265	-0,012	0,251	0,068	0,343	0,107
Создано после 1992 г. (1 = да)	-0,025	-0,305	-0,192	-0,269	-0,015	-0,378
Есть иностранный собственник (1 = да)	0,457	1,063***	0,385	0,998***	0,303	0,951***
Государственная собственность >25% (1 = да)	0,043	-0,334	0,023	-0,371	0,002	-0,394
Занятость (ln численности)	0,130	0,479***	0,151	0,425***	0,165	0,426***
Средняя заработная плата (ln)	-0,082	-0,118				
Производительность труда (ln)			-0,204*	0,027		
Рентабельность					-1,432**	-0,283
Отрасль	Да	Да	Да	Да	Да	Да
Регион	Да	Да	Да	Да	Да	Да
Константа	-3,57***	-28,85***	-2,57**	-29,23***	-3,70***	-29,18***
Псевдо-R2		0,1425		0,1347		0,1358
N		847		879		898

Примечание: Базовая категория зависимой переменной — оптимальная численность.

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

Обратная связь между наличием дефицита работников и величиной средней заработной платы сохраняется и в случае специалистов (на 10%-ном уровне доверительной вероятности), и в случае квалифицированных рабочих (на 1%-ном уровне). Низкая производительность труда на предприятии значительно повышает вероятность дефицита квалифицированных рабочих, но не специалистов. Что же касается рентабельности, то её влияние на вероятность дефицита этих групп работников статистически незначительно. В дополнительных специалистах, при прочих равных условиях, также нуждаются компании-экспортеры, а в квалифицированных рабочих — предприятия, созданные до начала реформ. Вероятность дефицита неквалифицированных рабочих не зависит от основных структурных характеристик предприятия, но она значимо выше на предприятиях с низкой производительностью и низкой рентабельностью. Влияние средней заработной платы в данном случае статистически незначимо.

А что определяет избыточность численности? В случае специалистов два фактора значимы во всех спецификациях: возраст и размер предприятия. Старые (созданные до 1992 г.) и крупные предприятия имеют повышенный риск столкнуться с проблемой сокращения численности специалистов, которая оказывается избыточной. Предприятия с избытком квалифицированных рабочих практически не отличаются от предприятий с оптимальной численностью занятых, но это может быть следствием того обстоятельства, что доля первых в выборке очень мала (4,2%). Вероятность избытка неквалифицированного труда выше на крупных предприятиях и на предприятиях с иностранными

собственниками. Последнее на первый взгляд кажется странным, но объяснимо тем, что наличие иностранного акционера может усиливать давление на менеджмент с целью реструктуризации и повышения эффективности, актуализируя необходимость избавления от лишних работников, доля которых выше среди неквалифицированных рабочих (см. табл. 7).

К сожалению, мы не можем полностью воспроизвести вышеприведенные спецификации на данных для кризисного 2009 г. Однако максимально возможное приближение даёт схожие оценки и ведёт к аналогичным выводам¹⁶. В табл. 8 приведены оценки коэффициентов при переменных лог численности занятых и лог заработной платы — основных факторах трудодефицитности. Сразу отметим, что эти переменные вносят основной вклад в дифференциацию предприятий по критерию оптимальности занятости, тогда как остальные либо незначимы во всех спецификациях, либо значимы лишь в одной из них на уровне 10%.

Таблица 8

Влияние занятости и заработной платы на оптимальность занятости по профессиональным группам, коэффициенты мультиномиальной регрессии

	Предприятия, указавшие численность:							
	руководителей		специалистов		квалифицированных рабочих		неквалифицированных рабочих	
	-	+	-	+	-	+	-	+
Лог занятость	-.59*	.46***	.046	.50***	.30***	.45***	.61***	.49***
Лог заработная плата	.87	.69	-.013	.24	-1.01***	-.071	-1.98***	-.59

Примечание: Базовая категория зависимой переменной — оптимальная численность.

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

Показатели в первой строке таблицы говорят о том, что более крупные предприятия скорее трудоизбыточны, чем оптимально укомплектованы. Это верно для всех профессиональных групп. Данный факт не является удивительным: размер предприятия и ранее был одной из основных детерминант трудоизбыточности. Странным может показаться положительный знак для трудодефицитности в обеих группах рабочих — и квалифицированных, и неквалифицированных. Казалось бы, в этом случае коэффициент должен быть либо статистически незначимым, либо иметь отрицательный знак. Повидимому, в условиях кризиса более крупные (и часто менее эффективные) предприятия относительно быстрее теряли занятость. Спонтанный и слабо селективный процесс сокращения может усиливать дефицит как одних профессиональных групп, так и избыток других. Что же касается заработной платы, то она не преподносит никаких сюрпризов. Более низкая заработная плата устойчиво ассоциируется с ростом вероятности дефицита рабочих, так как ухудшение условий вознаграждения ведёт к оттоку ключевых работников и актуализирует проблему хотя бы частичного их возмещения.

Основной вывод, который был ранее сделан на основе докризисных данных, подтверждается и на выборке 2009 г. Зарплата крепко привязана к эффективности производства, а её снижение стимулирует текучесть работников — их уход с предприятий. Неконтролируемый отток, в свою очередь, требует хотя бы частичной компенсации и генерирует хронически незаполняемые вакансии на низкооплачиваемые позиции! В итоге мы наблюдаем уже знакомое явление — неэффективные предприятия «идут ко дну», но не сдаются и требуют дополнительных квалифицированных работников!

¹⁶ Мы в этом случае контролируем те же переменные, что и в таблицах 4–7.

Предложенный выше вывод характеризует основную тенденцию в отношении *массовых* профессий, естественно, не претендуя на исчерпывающую полноту картины¹⁷. Конечно, жалобы на нехватку квалифицированных работников имеют сложную структуру и не сводимы к единственной причине. Они встречаются среди более успешных предприятий и среди тех, что на дефицит в целом не жалуются. Более того, с ростом эффективности и обострением конкуренции увеличиваются требования к деловым и личностным качествам работников, к их профессиональной квалификации. А чем строже требования, тем вероятнее и проблемы с их удовлетворением.

Поскольку предложение труда работников массовых профессий с любым уровнем формального профессионального образования на российском рынке труда в целом, как мы показали ранее, достаточно обширно, то либо предприятиям не хватает обладателей специфических навыков, либо у них возникают проблемы с поиском и наймом нужных работников¹⁸. В первом случае очевидным решением было бы расширение масштабов обучения работников специфическим навыкам, прежде всего на рабочем месте. Здесь возникает серия вопросов, связанных с тем, насколько активно обрабатывающие предприятия инвестируют в человеческий капитал, как они обучают и переобучают свой персонал. Этой теме посвящён следующий раздел.

Обучение на рабочем месте

Накопление человеческого капитала обычно не завершается с окончанием учебных заведений. Оно продолжается в процессе трудовой деятельности, в ходе которой человек приобретает дополнительные знания и навыки. Профессиональное обучение и переобучение¹⁹ работающих позволяют повысить уровень их человеческого капитала и адаптировать навыки и умения к непрерывным изменениям в технике, технологии и организации производства. Это особенно важно для работников старших возрастов, чей человеческий капитал со временем устареваеет и нуждается в обновлении, а также для малоквалифицированных работников, которым грозит вытеснение с рынка труда. Согласно многочисленным исследованиям экономическая отдача на дополнительное профессиональное обучение является значительной по величине и может в несколько раз превышать отдачу на общее образование [Frazis, Loewenstein 2005; Leuven 2007].

Если выгоды от профессионального обучения велики, а дефицит навыков общепризнан, то естественно ожидать, что компании будут активно заниматься переобучением своих работников. Тем более, если оно существенно повышает производительность труда. Однако набор сильнодействующих факторов противодействует росту объёмов предоставляемого фирмами формального обучения. Среди таких факторов неопределённость по поводу будущей отдачи на обучение, угроза переманивания обученных работников, взаимозаменяемость образования (*schooling*) и производственного обучения на рабочем месте (*training*), возможность более дешёвого и замещающего неформального обучения [Bartel, Sicherman 1998; Berger, Earle, Sabirianova 2001]. Есть и другие факторы, например, недостаточная конкуренция между предприятиями на продуктовых рынках или отсутствие у них финансовых ресурсов для инвестиций в человеческий капитал. С теоретической точки зрения природа многочисленных проблем, возникающих в сфере переобучения, более-менее очевидна, но в России репрезентативные эмпирические свидетельства масштаба и факторов переобучения единичны.

¹⁷ Мы специально обходим вопрос о дефиците уникальных или специфических навыков и знаний, которые остро необходимы рыночной экономике, но в России отсутствуют или редки. Это касается прежде всего менеджеров и некоторых *немассовых* видов специалистов (финансистов, юристов, логистов и т. п.). Спрос на таких работников реален, предьявляется всеми предприятиями (а не только неэффективными) и представляет собой сильный фактор роста заработной платы в этих профессиях.

¹⁸ Проблемы поиска и найма обсуждаются в разделе «Вакансии и найм: поиск квалификации и навыков» данной статьи.

¹⁹ Хотя понятия «обучение» и «переобучение» не идентичны, мы их используем в данной работе как синонимы.

Масштаб переобучения. Таблица 9, построенная на основе данных обследования ВЕЕПС²⁰, дает представление о масштабах формального обучения в странах с переходной экономикой и в Турции. Поскольку в выборку ВЕЕПС входят не только предприятия обрабатывающей промышленности, но и других секторов экономики (которые могут предоставлять как относительно больше, так и меньше обучения), то показатели таблицы не совсем сопоставимы с данными наших обследований. Однако определённые выводы из неё кажутся очевидными. Россия сильно проигрывает странам Центральной Европы и Балтии в масштабах предоставляемого обучения. Отставание по этому показателю от стран Западной Европы, по-видимому, ещё значительнее [Bassanini et al. 2005]. Правда, следует отметить, что в таких межстрановых обследованиях ошибка измерения может быть большой, а неформальное обучение на рабочем месте, как правило, не учитывается. Вероятность неформального обучения снижается по мере увеличения размера предприятия, и чем выше доля малых предприятий в экономике страны, тем вероятнее недооценка общего масштаба обучения (как формального, так и неформального) [Lynch, Black 1998]. В России, как известно, в 1990-е и 2000-е годы смена профессии была массовым явлением [Sabirianova-Peter 2002; Гимпельсон, Капелюшников, Карабчук, Рыжикова, Биляк 2009], что вряд ли было бы возможно без повсеместного переобучения. Тот факт, что мы его не можем зафиксировать, ещё не означает, что его в той или иной форме не существовало. Однако в какой мере неформальное обучение может компенсировать отсутствие формального, остаётся большим вопросом.

Таблица 9

Доля предприятий, предоставлявших формальное обучение квалифицированным рабочим в течение последних 12 месяцев, и % охвата обучением, ВЕЕПС, 2005 г.

Страна	Фирмы, %	Охваченные работники, %
Россия	33	18
Украина	42	22
Польша	47	35
Венгрия	39	27
Чехия	62	52
Словакия	80	72
Словения	67	43
Хорватия	57	23
Румыния	28	12
Латвия	51	29
Литва	46	19
Эстония	65	41
Турция	23	18

Примечание: Рассчитано по ВЕЕПС, 2005; данные доступны по адресу: <http://www.ebrd.com/pages/research/analysis/surveys/beeps.shtml>

²⁰ ВЕЕПС (Business Environment and Enterprise Performance Survey) — обследование предприятий, проводимое совместно Европейским банком реконструкции и развития (ЕБРР) и Всемирным банком (ВБ); охватывает почти 30 стран с переходной экономикой, включая Россию. Особенности методологии обследования и полученные микроданные представлены на сайте ЕБРР (<http://www.ebrd.com/country/sector/econo/surveys/beeps.htm>).

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 = 32,5)
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

Примечание: Структура вопросов анкеты, на основе которых построена таблица, в 2005 и 2009 годах 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.

О масштабах профессионального обучения и переобучения в обрабатывающем секторе в России даёт представление таблица 10. В 2004 г. два из каждых трёх предприятий занимались переподготовкой своего персонала, в 2008 г. — каждое второе. Много это или мало? Надо отметить, что даже показатель 2008 г. сам по себе вовсе не является низким и в целом сопоставим со значениями для других стран [Tan, Savchenko, Gimpelson, Kapeliushnikov, Lukianova 2007: 33]. Например, в странах — членах Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) также в среднем каждое второе предприятие переобучает своих работников, в странах Южной Азии этот показатель заметно ниже, а в странах Восточной Азии и некоторых странах Латинской Америки он значительно выше. Правда, такие межстрановые сопоставления достаточно грубы, поскольку основаны на обследованиях предприятий, которые обычно методологически не полностью сопоставимы, но тем не менее дают представление о масштабе явления.

Сокращение охвата предприятий обучением (в 2009 г. по сравнению с 2005 г.) почти на 20% (с 69 до 50%) не может быть объяснено лишь смещением новой выборки. Расчёты по панельной подвыборке предприятий (то есть включающей предприятия, обследованные дважды) дают оценки, близкие к средним значениям по всей выборке 2009 г. Является ли это краткосрочной адаптационной реакцией на кризис или естественным продолжением тренда, сложившегося ещё до кризиса? На основании лишь имеющихся у нас данных ответить на этот вопрос невозможно.

Где учат: внутри или вовне? Предприятия могут обучать своих работников «у себя дома», а могут использовать те или иные внешние программы. Выбор предпочитаемой опции зависит как от финансовых возможностей («дома дешевле»), так и от наличия инфраструктуры обучения (специально оборудованных классов, преподавателей и т. п.).

Предприятия, обследованные в 2005 и 2009 годах, предпочитали внешние программы, хотя и использовали свои домашние возможности (табл. 10). В 2009 г. сокращение обучения, по-видимому, происходило в основном за счёт минимизации внутренних программ. В 2005 г. почти две трети предприятий, обучавших своих сотрудников, использовали внешние программы; в 2009 г. их использовали почти все обучавшие, хотя общий охват, как мы видели, сократился на треть. Доля предприятий, обучавших у себя, сократилась в той же степени, что и общий охват тренингом. Однако абсолютного сокращения охвата внешними программами мы почти не наблюдаем. Возможно, их труднее сократить, если они финансируются на основе длинных контрактов с провайдерами соответствующих услуг.

Чтобы лучше представить влияние различных факторов на использование тех или иных (внутри или во вне) форм обучения, мы оценивали соответствующие пробит-модели. Результаты говорят о том, что трудонедостаточные предприятия более склонны к использованию внутрифирменного обучения, но это не оказывает влияния на объёмы более дорогостоящей переподготовки работников в учебных заведениях за пределами предприятий. Обучение вне предприятия, как правило, содержит более высокую долю общих знаний и навыков, которые могут быть востребованы и за воротами данной организации. Риск оппортунистического поведения обученных работников для предприятия, оплачивающего обучение, может дестимулировать такого рода инвестиции. При прочих равных условиях трудоизбыточные предприятия на 13–15% чаще, чем предприятия с оптимальной численностью, обучают своих работников (включая обучение как внутри, так и вне предприятия). Это подтверждает опасения, что общая избыточность персонала не снимает проблемы нехватки кадров со специфическими навыками [Гимпельсон, Капелюшников, Лукьянова 2007]. Можно иметь много лишних работников, не имея при этом нужных.

Расходы. Обучающую активность предприятий можно охарактеризовать и с помощью ответов менеджеров на вопрос о величине расходов на эти цели. Поскольку это дорогая деятельность, то отсутствие расходов или их небольшая величина вряд ли могут сочетаться с интенсивным переобучением. Следует также иметь в виду, что данный вопрос в обследовании относится ко всем формам обучения, включая обучение без отрыва от производства. Логично предположить, что фактические расходы на обучение с отрывом будут еще меньше, чем те, что приведены в таблице 11.

Таблица 11

Размер затрат на обучение персонала в 2008 г., %

Не было	Меньше 1 млн руб.	1–5 млн руб.	6–10 млн руб.	11–15 млн руб.	16–20 млн руб.	Больше 20 млн руб.	N
24,7	64,9	8,3	1,4	–	0,4	0,3	780

Примерно 20% респондентов на этот вопрос вообще не ответили, что может расцениваться как косвенное подтверждение отсутствия таких расходов на их предприятиях. На каждом четвёртом из предприятий, где были получены ответы, указывалось на отсутствие затрат на эти цели, а две трети предприятий затратили менее 1 млн рублей. Лишь 8,3% предприятий израсходовали на эти цели 1–5 млн рублей, а 2,1% — свыше 6 млн рублей. Среднее же значение величины расходов для ответивших составляет около 600 тыс. рублей в год. Сумма в 1 млн рублей при средней численности в 600 человек и средней зарплате около 14–15 тыс. рублей в месяц составляет менее 0,7% от фонда заработной платы, что никак не может считаться значительной величиной. Полученные оценки затрат, по-видимому (прямое сравнение невозможно), оказываются существенно меньше, чем оценки, приводимые в работе О. Лазаревой и др. для России и тем более для стран Евросоюза [Лазарева, Денисова, Цухло 2006: 16]. В странах Евросоюза соответствующие расходы достигали 3%. Однако оценки Росстата для России еще ниже наших: в 2005 г. доля затрат на профессиональное обучение в составе затрат на рабочую силу в обрабатывающих производствах составляла лишь 0,3% [Труд и занятость в России...2007: 361].

Обучающиеся: кто, где и сколько? Как показывают наши обследования, деятельность по переобучению концентрируется на предприятиях с определёнными характеристиками [Гимпельсон, Капелюшников, Лукьянова 2007]. Во-первых, имеет значение размер предприятия. Самые крупные предприятия в нашей выборке переобучают вдвое чаще, чем самые малые. Это является общей закономерностью для всех стран, и рост доли малых предприятий в экономике сокращает совокупный объем формального обучения [Almedia, Aterido 2010]. Во-вторых, к предоставлению обучения 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 и (или) нефтехимии занимаются обучением своих работников заметно чаще, чем все остальные, а швейные и (или) текстильные и металлургические — реже. Другими словами, чаще обучают те, кто ощущают реальную потребность в поддержании технологического уровня и имеют для этого финансовые и инфраструктурные ресурсы.

Казалось бы, признание дефицита рабочей силы должно ассоциироваться с более интенсивной деятельностью по обучению, поскольку она позволяет ликвидировать нехватку квалификации. Наоборот, избыточная занятость может дестимулировать обучение, так как в этом случае предприятие несёт дополнительные трудовые издержки и имеет возможности для внутрифирменного отбора наиболее подготовленных работников. Однако данные и 2005 г., и 2009 г. рисуют обратную картину. Предприятия с избыточной численностью были более активны в этой области, чем предприятия с недостаточной.

Среди трудоизбыточных предприятий много крупных, которые имеют собственные учебные базы и программы адаптации и переподготовки работников. На крупных предприятиях расширению обучения также способствует экономия на масштабе — удельные издержки по обучению работников оказываются у них ниже, чем у более мелких предприятий. Кроме того, если крупные предприятия — монополисты на товарном рынке или монополисты на локальном рынке труда, то им намного проще компенсировать свои затраты (перекладывая их на потребителей или на своих работников). По сравнению с двумя другими группами предприятий подготовка, которую предоставляют трудонедостаточные предприятия, была слабее ориентирована на квалифицированных рабочих и руководителей, но зато сильнее — на неквалифицированных рабочих [Гимпельсон, Капелюшников, Лукьянова 2007].

Для определения факторов, влияющих на вероятность обучения на предприятии, мы оцениваем пробит-регрессию, где зависимая бинарная переменная приобретает значение 1, если предприятие (пере)обучает своих работников, и равно 0 в противном случае. Полученные оценки (предельные эффекты показаны в таблице 12) подтверждают наши предварительные выводы о том, что более крупные и более богатые предприятия с большей вероятностью проводят такую работу. Значения соответствующих коэффициентов положительны и статистически существенны. Вероятность обучения и (или) переобучения заметно ниже на текстильных и швейных предприятиях (на 16,2% ниже, чем в машиностроении), на металлургических предприятиях (на 19,3% ниже, чем в машиностроении) и на предприятиях, расположенных в моногородах (на 12,3% ниже, чем не в моногородах).

Естественно предположить, что интенсивный наём новых работников должен сопровождаться их активным переобучением, так как у вновь принятых на работу могут отсутствовать необходимые для работы на данном предприятии специфические навыки. Тем не менее гипотеза о комплементарности найма и переобучения здесь пока не подтверждается (соответствующий коэффициент неотличим 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 более высокая квалификация рабочей силы. Однако (при прочих равных) вероятность обучения на предприятиях-экспортерах на 10% ниже, чем у неэкспортеров. Причём с ростом доли экспорта отрицательная эластичность ещё более усиливается²¹. Этот парадокс можно объяснить тем, что экспортируется в основном низкотехнологическая продукция, для выпуска которой особое обучение не требуется.

²¹ Если мы заменяем дамми-переменную для наличия экспорта на более сильную переменную (экспорт составляет не менее 10% всего выпуска), то значение предельного эффекта возрастает, а отрицательный знак сохраняется.

Таблица 12

Предельные эффекты из пробит-регрессии для показателя обучения на предприятии

Переменные	Обучение	
	Предельный эффект	Z
Лог численность	.129	5.23***
Лог зарплаты	.368	4.76***
Создано после 1992 г.	– .070	– 1.34
Государственная собственность (1 = да)	– .015	– .16
Есть иностранный собственник	.027	.35
Экспортер (1 = да)	– .102	– 1.97*
Производство пищевых продуктов	– .073	– 1.14
Текстильное и швейное производство	– .162	– 1.90*
Обработка древесины и производство изделий из дерева	.009	.10
Химическое производство	.126	1.54
Металлургическое производство и производство готовых металлических изделий	– .193	– 2.58**
Производство машин и оборудования		
Уровень найма	.000	.59
Моногород	– .123	– 1.85*
В агломерации	– .021	– .25
Регионы		Контролируются
R2 = 0.186		
N = 650		

Примечание: Вид деятельности «Производство машин и оборудования» является референтным. Для упрощения мы объединили его с двумя другими видами деятельности машиностроительного характера — «Производством электрооборудования, электронного и оптического оборудования» и «Производством транспортных средств и оборудования».

* — $p < 0.1$; ** — $p < 0.05$; *** — $p < 0.01$.

Основной результат, приведённый в таблице 12, связан с доминированием двух эффектов — размера предприятия и оплаты труда, зависящей от уровня продаж. Он оказывается весьма устойчивым и не меняется, когда мы контролируем уровень образования имеющейся рабочей силы, оценки сложностей найма, структуру работников по продолжительности специального стажа, показатели наличия исследований и разработок, технологический уровень производства.

Хотя доля переобучающих предприятий, как уже отмечалось, и не является низкой по мировым меркам, реальный охват работников переобучением остаётся очень скромным (см. табл. 13). На это мы также уже указывали по итогам обследования 2005 г., но вывод ещё более верен для обследования 2009 г.²²

Среди переобучавших предприятий более половины (56%) предоставили эту возможность менее чем 5% всего персонала, а ещё около 22% предприятий — 6–10% всех работников. Относительно массовое переобучение (охватывающее более 30% персонала) имело место лишь на 5% переобучавших

²² Например, согласно данным Бергера, Эрла и Сабирьяновой, охват работников обучением в России значительно ниже, чем в США [Berger, Earle, Sabirianova 2001].

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 получим лишь 5% переобучавших предприятий в составе нашей полной выборки.

Таблица 13

Доля работников предприятий, прошедших переобучение в 2008 году (% , все предприятия, переобучавшие работников=100%)

Охват обучением на предприятии, % персонала прошедшего переобучение	Доля предприятий среди всех предприятий, переобучавших работников
1–5%	55,8
6–10%	21,6
11–20%	10,9
21–30%	4,2
Более 30%	5,2
N	477

Продолжительность обучения. Ограниченный охват работников сочетается с короткой продолжительностью обучающих программ (табл. 14). На каждом двух предприятиях из трёх заявивших об обучении и (или) переобучении она не превышала двух недель (на 40% — лишь одна неделя!). Около 80% предприятий использовали программы продолжительностью менее одного месяца. Очевидно, что за такое время добиться серьёзного приращения навыков и квалификации затруднительно. Более-менее серьёзная обучающая программа требует не менее месяца интенсивных занятий, но доля предприятий с программами такой длительности, как мы видим, мала.

Таблица 14

Средняя продолжительность обучения с отрывом от производства в 2008 г., в неделях

Число недель	Доля предприятий среди всех предприятий, переобучавших работников
1	37,3
2	23,1
3	6,3
4	12,4
5 и более недель	15,5
N	477

В целом вариация в продолжительности невелика. Средняя продолжительность переподготовки (там, где она реально была) составляла 3,5 недели, но медианное значение, равное 2 неделям, говорит о сильной скошенности распределения и концентрации наблюдений в области низких значений. При этом относительно более длительные формы обучения использовались на предприятиях с оптимальной численностью (3,6 недели). На трудодефицитных предприятиях средняя продолжительность обучения была короче и составляла лишь 3,1 недели, а на трудоизбыточных недотягивала и до трёх недель (2,8 недели).

Приведённые выше цифры продолжительности обучения хорошо согласуются с данными о том, что использовались в основном краткосрочные программы в виде курсов повышения квалификации

продолжительностью менее трёх месяцев (табл. 15). Доля таких программ для управленцев и специалистов превышает 50%, а для квалифицированных рабочих составляет почти 40% среди всех обучавшихся с отрывом от производства. Свыше трети (37%) предприятий вообще не использовали внешние программы переобучения квалифицированных рабочих. При этом существующая инфраструктура техникумов и ПТУ также была крайне слабо задействована для повышения квалификации работников предприятий.

Таблица 15

Формы профессионального обучения и переподготовки, используемые предприятиями, %

	Управленческий персонал	Специалисты	Квалифицированные рабочие
Бизнес-школы	14,5	4,8	–
Вузы, ИПК	34,0	28,1	–
Ссузы, техникумы	3,6	5,5	6,9
ПТУ	–	–	2,9
Краткосрочные курсы (до 3-х месяцев)	51,0	59,5	39,8
Курсы повышения квалификации свыше 3-х месяцев	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

Подведём промежуточный итог: есть ли связь между жалобами на дефицит квалифицированных работников и производственным обучением? Наш анализ её не подтверждает. Но если такая связь отсутствует, естественно предположить, что спрос на квалифицированный труд ограничен.

Хотя каждое второе предприятие заявляет о переподготовке своих работников, реальные масштабы деятельности по обучению остаются незначительными. Обучение отличается не только довольно узким охватом работников, но и весьма короткой продолжительностью. Оно не сопровождается интенсивное обновление персонала (наём новых работников). 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, хотя те же предприятия часто утверждают прямо обратное. Даже жалобы на острый дефицит не заставляют их увеличить инвестиции в обучение.

Но почему предприятия столь пассивны в обучении персонала, если это так выгодно и у них есть жалобы на квалификацию своих работников? Ответ на этот вопрос напрямую не следует из проведённых ЦеТИ обследований предприятий. Однако в поисках ответа мы можем опираться на всю сумму выводов из исследований, осуществлённых нами в 2001–2010 годах. По-видимому, одним из наиболее общих барьеров к инвестированию в специфический человеческий капитал промышленности

является за пределами высокая текучесть кадров, создающая риск переманивания (*poaching problem*)²³. Эти инвестиции, как правило, не являются полностью специфическими, хотя считаются таковыми. Полученные знания и навыки обычно могут быть использованы и за пределами данного предприятия. Поскольку расходы на обучение осуществляет работодатель, он должен их затем компенсировать, например, устанавливая заработную плату несколько ниже величины предельного продукта работника. Другие же работодатели, которые не несут подобных затрат, могут предложить более высокую зарплату (на уровне предельного продукта), тем самым «уводя» переобученных работников. В условиях же широко распространённого оппортунистического поведения работников (в форме текучести кадров) никто из работодателей не хочет «раскошелиться» на переобучение.

Риск переманивания усиливается высокой дисперсией зарплат в экономике, в свою очередь происходящей из системных особенностей зарплатообразования в рамках российской модели на рынке труда²⁴. В итоге стимулы к обучению остаются лишь у тех, кто платит самую большую заработную плату на локальном рынке труда и не боится «увода» обученных работников конкурентами. В такой привилегированной ситуации находятся предприятия, занимающие монопольное положение на товарных рынках, и предприятия-монопсонисты на своих локальных рынках труда. Первые могут перекладывать издержки на потребителей, вторые — на своих работников. В российской экономике такое положение занимают многие компании в сфере добычи полезных ископаемых (например, «Норильский никель» является и монополистом, и монопсонистом), а в секторе обрабатывающей промышленности — это металлурги и нефтехимики чаще других.

Правда, есть и альтернативное объяснение пассивности в переобучении. Оно заключается в том, что фактическая деятельность в этой области значительна, но в основном идет без отрыва от производства в полуформальном или неформальном режиме. Именно поэтому она и не схватывается простыми измерителями. Такая опция облегчается высоким средним уровнем формального образования у работников предприятий, доминированием простых технологий, значительный опыт использования которых уже накоплен, и низкой интенсивностью инновационной активности. Понятно, что внедрение новых технологий, использующих современное и более сложное оборудование, вряд ли может поддерживаться неформальной передачей опыта непосредственно на рабочем месте от одного работника другому.

Итак, если фирмы не инвестируют в человеческий капитал, то это ещё не означает, что они не стремятся к его воспроизводству и накоплению, поскольку потенциально могут его приобретать иным способом — через наём новых работников на внешнем рынке труда. То, как это происходит и происходит ли, мы рассмотрим в следующем разделе.

Вакансии и наём: поиск квалификации и навыков

Наём обладателей нужных навыков на внешнем рынке труда теоретически позволяет поддерживать не только количественный оптимум численности персонала, но и его качественную структуру. Потребность в найме новых работников возникает практически у всех предприятий, поскольку даже при оптимальной

²³ Отрицательное влияние текучести кадров на стимулы к инвестированию в обучение работников на предприятии является одним из следствий теории человеческого капитала. Фирма, которая инвестирует в профессиональное обучение, вынуждена затем занижать заработную плату обученным работникам для компенсации своих издержек (платить меньше предельного продукта). Другие фирмы, которые не несли таких затрат, могут легко переманивать обученных работников, предлагая им заработную плату на уровне предельного продукта. Некоторые статистические данные, характеризующие интенсивность движения рабочей силы в российской промышленности, приведены в разделе «Вакансии и наём: поиск квалификации и навыков» данной статьи.

²⁴ См: [Зарботная плата в России... 2008: Глава 1].

численности и структуре занятых в целом имеет место регулярный естественный отток, который должен определённым образом возмещаться. Казалось бы, в условиях возрастающего разрыва между растущим предложением квалифицированного труда и стагнирующим спросом на него предприятия должны довольно легко находить нужных им работников. Но эта «лёгкость» зависит не только от физического наличия нужных работников на внешнем рынке труда «здесь и сейчас», но и от уровня предлагаемой предприятием заработной платы (соотношением с уровнем альтернативной зарплаты). Имеют значение и величина суммарных издержек поиска, найма, скрининга и доучивания новичков до нужной кондиции, а также риск оппортунистического поведения со стороны работников²⁵.

Ежегодный уровень оттока (увольнений по всем причинам) на предприятиях промышленности в 2000-е годы составлял в среднем около 34%, и полное замораживание найма быстро привело бы к критической депопуляции персонала²⁶. По-видимому, наём в значительной мере был обусловлен необходимостью частично компенсировать интенсивное выбытие, поскольку показатели притока и оттока сильно закоррелированы. Особую роль наём приобретает также в тех случаях, когда предприятие быстро развивается или реструктуризируется, а потому нуждается в количественном пополнении или в качественном обновлении рабочей силы. В среднем уровень притока (найма) в 2000-е годы колебался около 30%.

Наше обследование 2009 г. показало, что годовой темп оттока на предприятиях, попавших в выборку, в предшествующие годы колебался около 30% (27,8% в 2007 г. и 32,4% в 2008 г.). В 2008 г. среднее значение уровня найма составляло 25,3%, то есть каждый четвёртый работник был нанят в течение последнего года. На каждом втором предприятии уровень найма превышал 20% в год. Поскольку доля работников со стажем менее одного года была около 12% (а каждый третий не проработал и трёх лет), можно сделать вывод о том, что примерно половина всех новичков долго не задерживается и заменяется вновь нанятыми. Другими словами, чтобы получить и удержать одного работника, предприятиям зачастую приходилось нанимать двоих.

Такой значительный по величине оборот рабочей силы — типичный для российской промышленности уже на протяжении многих лет²⁷ — имеет два важных следствия для воспроизводства специфического человеческого капитала. Во-первых, он означает необходимость массового дообучения и переобучения вновь входящих работников, у которых отсутствуют специфические навыки для работы на данном предприятии. Во-вторых, подрывает стимулы к инвестициям в обучение (навыкам) из-за высокого риска потери этих инвестиций вследствие текучести кадров.

Выше было высказано предположение о том, что, по-видимому, компании предпочитают искать и нанимать новых работников, уже обладающих необходимыми знаниями и навыками. В таком случае потребность в их формальном дообучении на предприятии теряет остроту, а недостающие навыки могут быть относительно легко приобретены в ходе неформальных взаимодействий непосредственно на рабочем месте. Это означает, что требования к работникам при найме на внешнем рынке труда должны учитывать эти обстоятельства. Возникают два взаимосвязанных вопроса: (1) с какими проблемами при поиске и найме работников предприятия сталкиваются и (2) каково качество вновь приобретаемой ими рабочей силы? Так, руководители предприятий, обследованные ИЭПП на пике предкризисного роста в 2008 г., главную помеху найму видели в низкой заработной плате, а низкая квалификация не входила в число главных помех [Российский бюллетень конъюнктурных... 2008].

²⁵ Суммарные издержки тем выше, чем выше вариация в качестве образования и жёстче правила найма и увольнения, выше текучесть кадров, уровень МРОТ и его соотношение со средней заработной платой.

²⁶ Согласно Росстату уровень увольнений на обрабатывающих производствах в 2007 и 2008 годах был ещё выше: 37 и 34% соответственно, а уровень найма — 30 и 32% [Социально-экономическое положение России... 2008; Социально-экономическое положение России... 2009].

²⁷ Подробнее см.: [Обзор занятости... 2001].

Конечно, анализируя соответствующие докризисные данные, мы не можем упускать из виду коренную смену общей ситуации на рынке труда в течение кризисного 2008 г. Частично изменилось, по-видимому, и само адаптивное поведение предприятий [Капелюшников 2009; Гимпельсон 2010]. Столкнувшись с драматическим сокращением спроса во второй половине 2008 — начале 2009 г., многие предприятия почти полностью ликвидировали вакансии и заморозили наём новых работников. При этом возможности для поиска хороших специалистов на открытом рынке труда существенно расширились, поскольку уровень резервированной заработной платы снизился, а безработица выросла. В то же время до кризиса (в первой половине 2008 г.) предприятия 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 менеджеров о том, сколько времени им в среднем (до наступления кризиса) было необходимо для заполнения вакансии; во-вторых, мы просили дать качественную оценку возникавших при этом трудностей.

Таблица 16

**Примерная продолжительность поиска работников
для заполнения одной вакансии (в неделях, до нынешнего кризиса)**

	Недели	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

Данные таблицы 16 не свидетельствуют о том, что наём новых работников требовал от менеджеров предприятий значительных временных затрат и был сопряжён с особыми трудностями. Почти каждое третье предприятие вообще не нанимало специалистов и неквалифицированных рабочих, а каждое седьмое обходилось и без найма новых квалифицированных рабочих. Но и те, которые нанимали, довольно быстро находили нужных им кандидатов. Больше всего времени (5,7–5,8 недель) требовалось для поиска специалистов с высшим образованием и квалифицированных рабочих. Поскольку появление вакансии, как правило, известно заранее, предприятие может начать поиск заблаговременно²⁸. В этом случае период времени, в течение которого рабочее место остаётся вакантным, оказывается существенно короче, чем 1,5 месяца, указанные респондентами.

Показатели продолжительности поиска варьируют по группам предприятий в зависимости от степени их укомплектованности персоналом. Казалось бы, признание дефицита работников тех или иных профессий должно подгонять менеджмент предприятий к ускорению этой процедуры. Однако это не так. Оптимально укомплектованные предприятия имеют наименьшие затраты времени на поиск и наём. Что же касается специалистов и квалифицированных рабочих, то трудонедостаточные предприятия тратят в 1,5–2 раза *больше* времени, чем оптимальноукомплектованные. По-видимому, эти относительные оценки отражают различия в привлекательности, за которыми стоит вариация в экономической эффективности и доступных ресурсах на оплату труда.

²⁸ Данные ВЕЕПС свидетельствуют о том, что средние затраты времени на поиск работников в некоторых странах Центральной Европы и Балтии могут достигать до 8–9 недель. В этом ряду Россия занимает срединное положение.

Качественную оценку сложностей найма дают данные, представленные в таблице 17. Она дополняет и подтверждает количественные показатели, представленные в таблице 16. В крайнем правом столбце приведены средние значения индекса сложности поиска, меняющегося от 1 балла (нет проблем) до 5 баллов (проблемы практически неразрешимы). Доля предприятий, считающих проблемы, возникающие при поиске нужных работников, практически неразрешимыми в разумные сроки, статистически незначима. И хотя доля предприятий, которые это говорят про квалифицированных рабочих, несколько выше (3,7%), она тоже пренебрежимо мала. Позиция «очень большие проблемы» отмечается уже более заметным (со статистической точки зрения) числом предприятий. Так, доля респондентов, 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. Отсюда можно заключить, что если и существуют проблемы поиска, то только применительно к квалифицированным рабочим.

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 неразрешимы 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

С чем же связаны такие сложности и какие предприятия с большей вероятностью с ними сталкиваются? В таблице 18 отражен анализ факторов, влияющих на индекс сложности поиска для работников каждой из исследуемых профессиональных групп. Мы используем пробит-регрессию для порядковых переменных (*ordered probit*), поскольку наша зависимая переменная (индекс сложности) принимает упорядоченные значения от 1 до 5 (максимальный уровень сложности). В качестве независимых в правую часть уравнения включены основные структурные характеристики предприятий, логарифм зарплаты и уровень увольнений в 2008 г., а также контролируются тип поселения и регион расположения предприятий.

Прежде всего отметим, что сложность поиска всех специалистов и квалифицированных рабочих возрастает с размером предприятия, поскольку при этом увеличиваются абсолютные масштабы оборота рабочей силы. Более высокая заработная плата, наоборот, облегчает поиск квалифицированных и неквалифицированных рабочих, а также работников со средним специальным образованием. Соискателей работы обычно более всего привлекает размер компенсации, а потому с его увеличением находить нужных работников становится легче²⁹. Однако эффект зарплаты оказывается довольно слабым; возможно, он косвенно схватывается эффектом оттока. Поскольку интенсификация оттока кадров требует более активного поиска замены, постольку может ассоциироваться с дополнительными сложностями. Это подтверждается во всех четырёх протестированных спецификациях (соответствующие коэффициенты статистически значимы не менее чем на уровне 95%). Не влияют на индекс поиска ни в одной из спецификаций такие переменные, как возраст предприятия, участие государства или иностранцев в собственности. Предприятия, расположенные в агломерациях, легче решают проблемы, возникающие при поиске квалифицированных рабочих. Отраслевая принадлежность влияет на сложности поиска. По сравнению с машиностроением, принятым за базовую группу, предприятия пищевой промышленности и металлургии имеют меньше проблем.

Таблица 18

Ordered probit: коэффициенты регрессии для индексов сложности поиска

Переменные	Индекс сложности поиска специалистов с высшим образованием		Индекс сложности поиска специалистов со средним специальным образованием		Индекс сложности поиска квалифицированных рабочих		Индекс сложности поиска неквалифицированных рабочих	
	β	t	β	t	β	t	β	t
Лог численность	.091	2.11**	.131	2.62***	.105	2.27**	.026	.50
Лог зарплаты	-.225	-1.42	-.278	-1.88*	-.179	-1.37	-.183	-1.25
Основано после 1992 г.	-.091	-.79	-.095	-.76	-.118	-1.21	.008	-.05
Уровень увольнений	.148	2.37**	.169	3.11***	.129	2.51**	.131	2.16**
Государственная собственность	.082	.39	.186	.86	.236	1.39	-.123	-.50
Есть иностранный собственник	-.065	-.38	-.044	-.28	.079	.42	.074	.42
Экспортёр	-.219	-1.67*	-.103	-.67	.019	.14	-.365	-2.83**
Производство пищевых продуктов	-.374	-2.09**	-.307	-2.00**	-.422	-2.74***	.015	.08
Текстильное и швейное производство	-.274	-1.10	-.105	-.51	.013	.09	.358	1.69

²⁹ С другой стороны, предприятия, предлагающие более высокую заработную плату, могут предъявлять и более высокие требования к рабочей силе.

Продолжение таблицы 18

Переменные	Индекс сложности поиска специалистов с высшим образованием		Индекс сложности поиска специалистов со средним специальным образованием		Индекс сложности поиска квалифицированных рабочих		Индекс сложности поиска неквалифицированных рабочих	
	β	t	β	t	β	t	β	t
Обработка древесины и производство изделий из дерева	-.027	-.12	-.103	-.45	.029	-.14	-.544	-1.95*
Химическое производство	.070	.51	.103	.64	-.089	-.44	.196	1.41
Металлургическое производство	-.422	-2.32**	-.489	-3.00***	-.323	-3.26***	-.407	-2.19*
Моногород	.017	.10	.031	-.30	-.000	-.00	-.003	-.02
В агломерации	-.206	-1.21	-.031	-.17	-.409	-1.91*	-.297	-1.69
Регионы	Да		Да		Да		Да	
N	642		642		642		642	

Примечание: Вид деятельности «Производство машин и оборудования» является референтным. Для упрощения мы объединили его с двумя другими видами деятельности машиностроительного характера — «Производством электрооборудования, электронного и оптического оборудования» и «Производством транспортных средств и оборудования».

Остановимся подробнее на проблеме поиска квалифицированных рабочих, ведь именно с комплектованием этой группы на предприятиях чаще всего возникали основные сложности, если верить опрошенным менеджерам.

Коэффициент при логарифме зарплаты в уравнении регрессии имеет ожидаемый знак, но статистически незначим. Его незначимость кажется контринтуитивной, поскольку более высокий уровень вознаграждения должен бы привлекать соискателей работы, облегчая работодателям поиск.

Одно из возможных объяснений связано с особенностями предложения такого труда. Оно ограничено и малоэластично, поскольку молодые поколения либо уже имеют преимущественно третичное образование, либо твёрдо ориентированы на его приобретение. Рабочие профессии промышленности полностью растеряли престижность и теперь кажутся уделом неудачников. Кроме того, на предложение такого труда влияют и альтернативные возможности для работы в других секторах, которые зачастую лучше оплачиваются. Второе объяснение связано со спросом на труд. С ростом заработной платы — даже если предложение труда увеличивается — значительно возрастают требования работодателей к потенциальным работникам, а соответственно и издержки на их скрининг при найме, а затем — на дообучение. Это, в конечном счете, сдерживает спрос на труд и тормозит наём. Эти два обстоятельства (на стороне предложения труда и на стороне спроса) своими эффектами могут компенсировать друг друга, в итоге не меняя результирующих оценок уровня сложности поиска и найма.

Итак, эмпирические данные говорят о том, что промышленные предприятия находят нужных работников относительно легко, но удержать их оказывается намного труднее. За этими трудностями стоит значительная экономическая неоднородность предприятий и, как следствие, неспособность многих из них вести ценовую конкуренцию на рынке труда, то есть факторы на стороне спроса.

Молодые специалисты: ждут ли их на российских заводах и фабриках?

Вопрос, вынесенный в название данного раздела, представляет особый интерес по нескольким причинам.

Во-первых, как мы уже отмечали, система профессионального образования в целом продолжала наращивать выпуск специалистов. И то, какую работу по окончании учебных заведений получают молодые выпускники и каким образом они её находят, характеризует эффективность системы профессионального образования, в том числе её настроенность на потребности рынка труда. Это взгляд со стороны предложения труда.

Во-вторых, работодатели в последние годы постоянно говорят о постарении занятой у них рабочей силы, дефиците кадров, невозможности привлечь молодёжь на предприятия промышленности, низком качестве подготовки новых выпускников. Но есть ли у самой промышленности спрос на молодых работников, только что получивших образование и потому обладающих более современными знаниями, чем поколения пенсионного возраста? Насколько активно предприятия нанимают молодых людей? Если они этого не делают, то почему? Это взгляд на проблему со стороны спроса на труд. В целом же активность предприятий в поиске и найме молодых специалистов является интегральным ответом на вопрос о том, нужны ли им квалифицированные работники не только сегодня, но и в перспективе.

И наконец в-третьих, мы можем анализировать эту проблему со стороны институтов, которые опосредуют (либо облегчают, либо усложняют) взаимодействие системы образования и работодателей на рынке труда. Завышенная минимальная заработная плата и избыточно жёсткое законодательство, защищающее рабочие места, потенциально подавляют спрос на труд, и, как хорошо известно, этот эффект в первую очередь сказывается на молодых людях.

В данной работе мы не ставим задачу дать исчерпывающие ответы на все эти вопросы, но некоторую ясность постараемся внести.

Нанимают ли предприятия молодых специалистов? Естественно предположить, что предприятия, заявляющие о дефиците квалифицированных работников, будут более активны в найме молодёжи, недавно закончившей учебные заведения. Молодые люди не только обладают свежими знаниями, но и легче обучаются новым технологиям. Конечно, спрос на труд реализуется через наём только при условии, что отсутствуют специфические барьеры, противодействующие такому найму.

В таблице 19, построенной на данных обследования 2003 г., приведены некоторые показатели интенсивности найма выпускников промышленными предприятиями в течение сентября 2002 — июня 2003 г. Почти два из трёх обследованных предприятий в течение 10 месяцев приняли на работу хотя бы одного выпускника предыдущего года, но каждое третье вообще не нанимало молодых специалистов. Положительная статистическая связь между декларацией дефицита квалифицированного труда и показателями найма выпускников существует, но она слаба и полностью исчезает при включении дополнительных контрольных переменных. Это говорит о том, что между словесными декларациями и реальным поведением может лежать значительная дистанция.

Таблица 19

**Некоторые обобщающие показатели найма предприятиями выпускников
в течение сентября 2002 — июня 2003 годов**

	Профессионально- технические училища	Средние специальные учебные заведения	Высшие учебные заведения
Доля предприятий, нанимавших молодых рабочих или специалистов, %	62	59	65
Среднее число принятых в расчете на одно предприятие в выборке, человек	8	5,3	4,4
Среднее число принятых в расчете на 1 предприятие, принимавшее выпускников, человек	13	8,8	6,9
Доля предприятий, нанявших 5 и менее выпускников, среди нанимавших предприятий, %	50	65	71
Доля предприятий, нанимавших выпускников ПТУ, среди предприятий, заявивших о дефиците квалифицированных рабочих, %	66	—	—
Доля предприятий, нанимавших молодых специалистов, среди предприятий, заявивших о дефиците специалистов, %	—	66	75
Доля принятых выпускников в общей численности занятых, %	0,8	0,5	0,4

Каждое третье предприятие, заявлявшее о дефиците квалифицированных работников, в обследуемый период не приняло на работу ни одного выпускника профессионально-технических и средних специальных учебных заведений, а каждое из четырёх нуждающихся (по мнению опрошенных менеджеров) в специалистах не приняло на работу ни одного выпускника высших учебных заведений. Более того, подавляющее большинство предприятий, нанимавших молодёжь, приняли на работу не более пяти человек в соответствующей профессиональной группе. Так поступили 50% предприятий — работодателей выпускников профессиональных училищ, 65% предприятий — работодателей выпускников средних специальных учебных заведений и 71% работодателей для выпускников вузов. В целом по выборке обследования выпускники составляли лишь незначительную долю вновь принятых на работу. Если средний показатель найма составлял 14,9% за полугодие (или 29,8% за год), то суммарный (для выпускников всех видов учебных заведений) показатель найма выпускников равнялся лишь 1,7%. Другими словами, выпускники учебных заведений составляли немногим более 10% от всех вновь принимаемых на работу.

Обследование 2009 г. даёт близкие оценки (см. правый столбец табл. 20). Почти 39% обследованных предприятий в 2008 г. не приняли на работу ни одного молодого специалиста с экономической или

управленческой специальностью, 29% — ни одного молодого инженера или техника, 24% — ни одного выпускника с рабочей специальностью.

Из вышеприведённых данных следует, что массовый наём выпускников реально осуществлялся лишь небольшой частью всех промышленных предприятий. Возможно, они принимали молодёжь годом ранее или планировали это сделать через год, но в любом случае темп обновления персонала молодыми специалистами, по-видимому, невысок. Поскольку общие показатели найма при этом были и остаются достаточно высокими, то возникает вопрос о том, не является ли минимизация найма молодых специалистов свидетельством того, что спрос предприятий на квалифицированный труд крайне ограничен?

Какие предприятия и кого нанимают? Анализируя данные обследования 2003 г., мы оценивали логит-регрессии найма выпускников различных типов учебных заведений (имел он место или нет) в зависимости от ряда структурных и экономических характеристик предприятий³⁰. Какие главные выводы можно сделать на основании полученных оценок?

Во-первых, статистическая связь между декларируемой потребностью в рабочих и специалистах, с одной стороны, и реальным наймом выпускников ПТУ или техникумов — с другой, *отсутствует*. Такая зависимость проявлялась лишь в случае с выпускниками вузов. При этом общая интенсивность найма (во всех возрастах в целом) новых работников, как уже отмечалось, остается высокой. Во-вторых, уровень заработной платы не связан с интенсивностью найма, а финансовое положение имело значение лишь в одном случае, да и то с относительно небольшим уровнем значимости. В-третьих, ни обновление технологии, ни обновление продукции не вызывали интенсификацию найма. Наоборот, они снижали вероятность найма молодых специалистов, о чём говорят отрицательные коэффициенты перед соответствующими переменными. Казалось бы, модернизация производства должна стимулировать приток «свежей крови», нового человеческого капитала, но этого не происходило. В-четвёртых, во всех случаях, как говорится, размер имеет значение. Вероятность найма выше на самых крупных предприятиях (с численностью свыше 500 человек), что очевидно отражает масштаб потоков. Форма собственности, как правило, несущественна за исключением того, что государственные предприятия статистически реже (по сравнению с частными или приватизированными) нанимали на работу выпускников профессиональных училищ.

Замена бинарной переменной (Нанимали? Да/Нет) в левой части уравнения на интервальную переменную уровня найма (количество наймов в расчёте на среднесписочную численность) и оценка регрессионного уравнения с помощью МНК даёт практически те же результаты. Сам факт декларирования дефицита никак не проявляется в более активных действиях по рекрутированию выпускников, то есть слова не превращаются в дела. Уровень найма выпускников ПТУ отрицательно зависит от уровня заработной платы на предприятии (с её ростом наём сокращается!) и от возраста предприятия (созданные до 1970 г. или в 1991–1998 годах нанимают меньше). Уровень найма выпускников средних специальных учебных заведений отрицательно зависит от возраста предприятия: их активнее принимали на работу лишь самые молодые предприятия (созданные после 1998 г.). Уровень найма выпускников высших учебных заведений выше на частных и государственных предприятиях, а на приватизированных, наоборот, он был несколько ниже.

Мы вынуждены вновь констатировать наличие разрыва между декларацией спроса на труд и реальными действиями по трудоустройству молодых выпускников учебных заведений. Возможно, конечно, и то, что сами выпускники не хотят идти на промышленные предприятия, находя условия занятости здесь недостаточно привлекательными и имея относительно лучшие альтернативные возможности в других

³⁰ Соответствующую таблицу см.: [Гимпельсон 2004а: 33].

секторах экономики. Межсекторное сопоставление заработных плат, представленное в начале статьи (см. рис. 5), даёт аргумент в пользу подобной гипотезы. Выше мы уже говорили, что резервируемая заработная плата выпускников может быть заметно выше, чем та, что предлагают низкоэффективные предприятия. Но и в этих случаях предприятия, предлагающие более высокую зарплату, должны относительно активнее притягивать к себе выпускников. Коэффициент перед показателем логарифма зарплаты остается незначимым, свидетельствуя о том, что такое объяснение является в лучшем случае второстепенным.

Возникает вопрос: что же мешает предприятиям, нуждающимся в квалифицированных работниках, быть более активными работодателями для молодых специалистов — выпускников профессиональных учебных заведений разного уровня?

Оценка качества подготовки специалистов и рабочих. Низкое качество подготовки, как и высокие издержки, связанные с определением такого качества, способны существенно дестимулировать наём. В условиях неопределённости, связанной с измерением потенциальной производительности, работодатели могут предлагать вновь нанимаемым заниженную входную заработную плату и временный трудовой контракт. Если по каким-то причинам³¹ такие условия оказываются невозможными, то работодатели замораживают приём на работу новичков либо резко вздувают требования к ним. В обоих случаях жалобы на качество подготовки оказываются вполне легитимными.

Качество подготовки специалистов в России никогда не было одинаково ровным, а с увеличением масштаба охвата молодёжи профессиональным образованием в 1990–2000-е годы такое неравенство, по-видимому, могло ещё больше возрасти. 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 (среди 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). Понятно, что в этом случае, если нет особой необходимости, рационально воздерживаться от найма молодых специалистов.

Но и очень качественные молодые специалисты, как правило, требуют определённого дообучения на рабочем месте, поскольку система профессионального образования в любом случае не может вооружить их в нужном объёме специфическими навыками или знаниями. Этот факт сам по себе не является негативной оценкой качества таких специалистов. Под качеством скорее следует понимать дальнейшую обучаемость работников специфическим требованиям и технологиям, используемым предприятием-работодателем. Если предприятие по тем или иным причинам (отсутствие стимулов к обучению из-за высокой текучести, отсутствие средств или инфраструктуры для обучения) отказывается от дообучения вновь нанятых специалистов, то оно может завышать профессиональные требования ко вновь нанимаемым работникам, считая, что соответствующие расходы были (или должны быть) сделаны до этого. В этом случае организация сталкивается с трудностями при поиске нужных и хорошо подготовленных и, экономя на дообучении, должна дополнительно «раскошелиться» на поиск и последующий скрининг. Это также может дестимулировать наём.

Полученные в ходе обследования 2009 г. оценки масштаба найма и качества подготовки молодых специалистов представлены в таблице 20. Они не подтверждают популярное мнение о том, что

³¹ Например, завышение резервированной зарплаты выпускников и законодательный запрет на временные контракты или приём на работу молодых специалистов с испытательным сроком. И то и другое случается на российском рынке труда. Трудовой Кодекс РФ запрещает нанимать на работу выпускников на условиях трудового договора с испытательным сроком. Это ограничивает наём выпускников без опыта работы, поскольку их производительность неизвестна.

работодатели единодушно считают уровень подготовки молодых специалистов безнадежно низким. Лишь 2–3% респондентов отметили, что качество подготовки сегодня совсем не соответствует требованиям, тогда как 36–42% считают, что качество их вполне удовлетворяет. Как показывает дополнительный анализ, вероятность найма молодых специалистов (и управленцев-экономистов, и инженеров-технологов, и квалифицированных рабочих) возрастала с размером предприятия и практически не зависела ни от степени укомплектованности персоналом, ни от уровня средней заработной платы, ни от большинства структурных характеристик предприятия. Исключением являлись предприятия с иностранным участием и созданные после 1992 г., которые были несколько активнее в найме молодых специалистов. Возможно, иностранные работодатели проявляют большее внимание при скрининге соискателей работы. Также не исключено, что они в целом придерживаются лучшего мнения о качестве подготовки молодых специалистов (например, из-за селективности притока), либо более склонны инвестировать в их дальнейшую профессиональную подготовку. Отметим также, что контроль показателей оттока рабочей силы или итогового снижения занятости не влияет на общий вывод.

Таблица 20

Удовлетворенность предприятий качеством подготовки молодых специалистов, обследование 2009 г.

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

Итак, распространённое нежелание нанимать молодых специалистов в целом объяснимо как на стороне спроса, так и на стороне предложения. Во-первых, скрининг деловых и профессиональных качеств сотрудников, впервые поступающих на работу, требует значительных затрат. Эти издержки могут быть компенсированы занижением входной заработной платы, но в этом случае снижается заинтересованность молодых людей в такой работе по сравнению с альтернативными секторами, где потенциальное вознаграждение выше. Во-вторых, под влиянием альтернативных возможностей в других секторах формируются высокие резервируемые требования молодёжи. В-третьих, и без дополнительных молодых специалистов подавляющее большинство предприятий имеют либо оптимальную, либо избыточную занятость. В-четвёртых, в случае найма молодых специалистов возникает необходимость их доучивания, что связано с дополнительными затратами на обучение и, как следствие, высоким риском потерь. В-пятых, нормы Трудового кодекса не слишком благоприятствуют найму работников, информация о производительности которых отсутствует или неполна.

В заключение этого раздела также отметим, что если всё же молодые специалисты нанимаются на работу, но не имеют возможности получения адекватной дополнительной подготовки, увеличивающей их человеческий капитал, они теряют шансы на профессиональное развитие и продвижение. Тем самым они стимулируются к смене работы, а частая смена отрицательно влияет на приобретение специфических навыков, важных для производительного и хорошо оплачиваемого труда.

Заключение

Как бы мы ни смотрели на эту проблему — на макро- или на микроуровне, — нашему взору открывается неоднозначная картина.

На макроуровне агрегированное предложение квалифицированного труда для промышленности, если судить по уровню профессионального образования рабочей силы, постоянно растёт, а спрос на такой труд монотонно сокращается, отчасти следуя за снижением численности занятых в секторах, являющихся основными потребителями таких работников, отчасти из-за сохраняющейся экономической неоднородности предприятий.

На этом фоне своя драма разворачивается на микроуровне. Здесь предприятия постоянно и всё громче жалуются на нехватку квалифицированных работников, быстро теряя при этом рабочие места и почти ничего не делая для привлечения таких специалистов со стороны или же для повышения квалификации имеющихся. С одной стороны, они не видят имеющегося на рынке предложения труда; с другой — не пытаются под него адаптировать спрос.

Возникает серия вопросов о том, как в российской экономике взаимодействуют предложение труда и спрос на него. Почему они плохо подстраиваются друг под друга? Почему предложение продолжает расти, игнорируя ситуацию на стороне спроса? Почему спрос на труд не активизируется в качестве реакции на растущее предложение квалифицированных работников? Это очевидные вопросы, на которые, однако, нелегко дать столь же очевидные ответы.

По-видимому, есть не одно объяснение, а целая серия соображений, которые, лишь взятые вместе, могут проливать определённый свет.

Начнём с ответов, имеющих более общий характер, а затем перейдём к более частным.

Динамика предложения квалифицированного труда (измеряемого наличием профессионального образования) в целом весьма инерционна и в значительной мере определяется долговременными (а не конъюнктурными) обстоятельствами, зачастую лежащими вне рынка труда. К таким, например, относится превращение третичного образования в общепринятую в нашем обществе социальную норму и в самостоятельное потребительское благо. Ценность образования не определяется лишь дополнительным материальным доходом, который оно потенциально может принести. В семье, где есть хотя бы один родитель с третичным образованием, велика вероятность того, что и дети будут стремиться к получению как минимум такого же образования. Индивид, принимая решение о высшем образовании, учитывает потенциальные выгоды от него в течение всей трудовой жизни, а не только в краткосрочном периоде.

В то же время спрос предприятий на квалифицированный труд более конъюнктурен и краткосрочен. Он зависит не только от спроса на продукцию в данный момент и в ближайшей перспективе, поскольку произведен от него, но и связан с действующими институциональными условиями на рынке товаров (условия конкуренции) и на рынке труда. На него влияют совокупные издержки найма (включающие издержки поиска, скрининга, собственно найма, тренинга, увольнения, величину стартовой заработной платы и т. п.), которые могут дополнительно подавлять спрос на труд. Кроме того, поскольку образование, с одной стороны, и тренинг (и опыт) — с другой, взаимозаменяемы, то при высоких издержках найма спрос на новых работников способен замещаться использованием имеющихся.

В итоге предложение и спрос могут в течение довольно продолжительного времени меняться разнонаправленно, двигаясь в противоположных направлениях. Но если предложение растёт, а

спрос падает, то в равновесии заработная плата должна снижаться. Если же она по тем или иным причинам увеличивается (например, под воздействием давления со стороны альтернативных секторов или государственной политики минимальной зарплаты), то это чревато вытеснением работников из экономики (или из промышленности, если наш анализ ограничен лишь одним сектором). Именно такое сжатие занятости в российской промышленности мы и наблюдаем. Относительное снижение заработной платы в обрабатывающих производствах (по сравнению с другими секторами экономики) сопровождается ещё и ухудшением качества рабочей силы.

Теперь спустимся на уровень промышленного предприятия. Менеджеры предприятий всё чаще жалуются на дефицит квалифицированного труда, несмотря на избыток имеющихся работников, устойчивое нежелание переобучать старых и ограниченные возможности нанять новых. Не является ли такая позиция, противоречащая всем тенденциям на макроуровне, неким шизофреническим видением?

Оставаясь внутри собственно промышленности, эти противоречия трудно объяснить. Но они получают объяснение, если выйти за узкосекторальные рамки и вписать эту «загадочную» картину в более общий контекст российского рынка труда. В этом случае мы можем привести несколько общих и взаимодополняющих объяснений.

Система профессионального образования в России давно не работает исключительно на обрабатывающую промышленность, под которую она во многом изначально и создавалась. Она всё больше ориентируется (если вообще имеет какие-либо приоритеты и маяки) на быстрорастущий сектор услуг в целом, который в последние десятилетия стал главным работодателем. Отдача на образование в 1990-е годы увеличивалась не столько в результате изменения относительного спроса в результате технологического перевооружения производства (*skill-biased technological change*), как в США, сколько из-за естественной декомпрессии зарплат после долгого искусственного сжатия в плановой экономике. Рост отдачи стимулировал спрос на профессиональное (третичное) образование и, как следствие, подгонял безудержную экспансию последнего. Рост предложения сопровождался снижением издержек для обучающихся (развитие различных форм дешёвого и низкокачественного образования, вечерне-заочного, филиального и т. п.), что во многом решало проблему бюджетных (и кредитных) ограничений для студентов.

Спрос обрабатывающей промышленности на труд перестал определять спрос экономики по численности или по уровню оплаты. Более того, глубоко «провалившись» по зарплате по отношению к другим секторам, промышленность потеряла доступ к «сливкам» квалифицированного труда. Доступный же по цене профессиональный «отстой» ей самой не очень-то и нужен. «Слипки» же достаются секторам с более высокой относительной заработной платой, включающим организации финансового сектора и государственного управления, предприятия добывающей промышленности, энергетики, транспорта и связи. Они задают ориентиры оплаты труда для всех, тогда как «полуживые» обрабатывающие предприятия, будучи не в состоянии с ними конкурировать, вынуждены умерять свои квалификационные претензии.

Однако обрабатывающий сектор не только утратил зарплатные позиции в пользу других, но и сам сильно расслоился. Неэффективные механизмы расчистки рынка от банкротов позволяют поддерживать такую неоднородность. Ей способствовало и укрепление российской модели рынка труда, суть которой в имплицитном отказе от количественной адаптации в пользу ценовой. Привязав зарплату работников к коллективным результатам своей деятельности, предприятия застраховали себя от необходимости быстро сокращать численность. Однако в итоге они также вздули неравенство по зарплате и ещё более усилили текучесть кадров.

Текучесть кадров, дополнительно провоцируемая множественностью альтернативных зарплат на каждом локальном рынке труда, создала отрицательные стимулы для инвестиций в профессиональное обучение на рабочем месте, которое стоит дорого, а риски оппортунистического поведения со стороны работников велики. Но если специальные навыки и общие знания являются хотя бы частичными субститутами, то это стимулирует спрос на обладателей общего образования, оплачиваемого не работодателем, а государством или домохозяйствами.

Работодатели громко жалуются на дефицит квалифицированных работников, но сами не готовы ни переобучать уже имеющихся, ни нанимать молодых специалистов. Ориентируясь на оценки предприятиями их потребности в определённых специальностях и профессиях, громко и часто озвучиваемые в средствах массовой информации или в чиновничьих кабинетах, вузы, техникумы и ПТУ готовят квалифицированных работников, которые потом сталкиваются с труднопреодолимыми проблемами при получении работы по специальности. Конечно, это происходит не только из-за ошибок системы образования (они, безусловно, имеются), но и из-за совокупности прочих макроэкономических и институциональных факторов, ограничивающих спрос на труд. Среди таких факторов и сырьевая ориентация нашей экономики, и конкуренция с импортом, проигранная нашей промышленностью, и в целом крайне неблагоприятная институциональная среда. Действующие в российской экономике институты (включая институты рынка труда), ограничивая временной горизонт планирования и принятия решений, дестимулируя производство и ориентируя экономических агентов на поиск быстрой ренты, не поощряют ни накопление, ни эффективное использование квалификации и навыков. Что бы ни говорили чиновники и отдельные работодатели, похоже, в заданных сегодня институциональных условиях нашей промышленности в целом не очень-то и нужны квалифицированные работники. Это и есть наш эмпирический ответ на вынесенный в название статьи полуриторический вопрос.

Литература

- Беккер Г. 2003. Воздействие инвестиций в человеческий капитал на заработки. В кн.: Беккер Г. *Человеческое поведение. Экономический подход*. М.: ИД ГУ ВШЭ; 50–88.
- Гимпельсон В. 2004а. *Дефицит квалификации и навыков на рынке труда: недостаток предложения, ограничения спроса или ложные сигналы работодателей?* Препринт WP3/2004/01. М.: ИД ГУ ВШЭ.
- Гимпельсон В. 2004б. Дефицит квалификации и навыков на рынке труда: недостаток предложения, ограничения спроса или ложные сигналы работодателей? *Вопросы экономики*. 3: 76–93.
- Гимпельсон В. 2010. *Предприятия обрабатывающей промышленности на рынке труда: индикаторы приспособления*. Препринт WP3/2010/01. М.: ИД ГУ ВШЭ.
- Гимпельсон В., Капелюшников Р., Лукьянова А. 2007. *Спрос на труд и квалификацию в промышленности: между дефицитом и избытком*. Препринт WP3/2007/03. М.: ИД ГУ ВШЭ.
- Гимпельсон В. Е., Капелюшников Р. И., Карабчук Т. С., Рыжикова З. А., Биляк Т. А. 2009. Выбор профессии: чему учились и где пригодились? *Экономический журнал Высшей школы экономики*. 13 (2): 172–217.
- Заработная плата в России: эволюция и дифференциация*. 2008. М.: ИД ГУ ВШЭ.
- Капелюшников Р. 2008. *Записка об отечественном человеческом капитале*. Препринт WP3/2008/01. М.: ИД ГУ ВШЭ.

- Капелюшников Р. 2009. *Конец российской модели рынка труда?* М.: Фонд «Либеральная миссия».
- Лазарева О. В., Денисова И. А., Цухло С. В. 2006. *Наём или переобучение: опыт российских предприятий*. Препринт WP3/2006/11. М.: ИД ГУ ВШЭ.
- Мироненко О. Н. 2009. *Влияние законодательства о защите занятости на кадровую политику предприятий*. Препринт WP15/2009/07. Серия WP15. М.: ИД ГУ ВШЭ.
- Мониторинг экономики образования. 2007. *Информационный бюллетень*. 8 (31).
- Обзор занятости в России. 1991–2000 гг.* 2001. М.: БЭА, ТЕИС.
- Полетаев А., Савельева И. 2002. Спрос и предложение услуг в сфере среднего и высшего профессионального образования в России. *Обзор экономики России*. 2 (34): 79–118.
- Российский бюллетень конъюнктурных опросов. Промышленность*. 195 опрос — Август 2008. ИЭПП. http://www.iet.ru/files/text/industrial_survey/195-int.pdf
- Социально-экономическое положение России*. Статистический сборник. 2008. М.: Росстат. 1.
- Социально-экономическое положение России*. Статистический сборник. 2009. М.: Росстат. 1.
- Труд и занятость в России — 2007*. Статистический сборник. 2008. М.: Росстат.
- Труд и занятость в России — 2009*. Статистический сборник. 2010. М.: Росстат.
- Экономика переходного периода. Очерки экономической политики посткоммунистической России. Экономический рост 2000–2007. 2008. М.: Дело; Глава 19.
- Addison J., Teixeira P. 2001. *The Economics of Employment Protection*. IZA Discussion Paper. 381. October.
- Almeida R., Aterido R. 2010. *The Investment in Job Training: Why Are SMEs Lagging So Much Behind?* IZA Discussion Paper. 4981.
- Bartel A. P., Sicherman N. 1998. Technological Change and the Skill Acquisition of Young Workers. *Journal of Labor Economics*. 16 (4). October: 718–755.
- Bassanini A., Booth A., Brunello G., De Paola M., Leuven E. 2005. *Workplace Training in Europe*. IZA Discussion Paper. 1640. June.
- Berger M. S., Earle J. S., Sabirianova K. Z. 2001. Worker Training in a Restructuring Economy. *Research in Labor Economics*. 20: 159–190.
- Frazis H., Loewenstein M. A. 2005. Reexamining the Returns to Training: Functional Form, Magnitude, and Interpretation. *The Journal of Human Resources*. 40 (2). Spring: 453–476.
- Gimpelson V., Kapelyushnikov R., Lukyanova A. 2010 (Forthcoming). Employment Protection Legislation in Russia: Regional Enforcement and Labor Market Outcomes. *Comparative Economic Studies*. 3.
- Green F., Machin S., Wilkinson D. 1998. The Meaning and Determinants of Skills Shortages. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*. 60 (2): 165–187.

- Lazear E. 1990. Job Security and Employment. *Quarterly Journal of Economics*. 105: 699–726.
- Leuven E. 2007. Returns to Training. In: Hartog J., Maassen van den Brink H. (eds.) *Human Capital. Advances in Theory and Evidence*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Lynch L., Black S. 1998. Beyond the Incidence of Employer-Provided Training. *Industrial and Labor Relations Review*. 52 (1). October: 64–81.
- Rutkovsky J., Scarpetta S. 2005. *Enhancing Job Opportunities. Eastern Europe and Former Soviet Union*. The World Bank.
- Sabirianova-Peter K. 2002. The Great Human Capital Reallocation: A Study of Occupational Mobility in Transitional Russia. *Journal of Comparative Economics*. 30 (1): 191–217.
- Tan H., Savchenko Ye., Gimpelson V., Kapeliushnikov R., Lukianova A. 2007. *Skills Shortages and Training at Russian Enterprises*. WP3/2007/04. M.: SU HSE.
- Thelen K. 2004. *How Institutions Evolve? The Political Economy of Skill Formation in Germany, UK, Britain, the United States and Japan*. Cambridge: Cambridge University Press.