

ВЫСШАЯ ШКОЛА ЭКОНОМИКИ  
НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ

---

# МОБИЛЬНОСТЬ И СТАБИЛЬНОСТЬ

---

на российском  
рынке труда

---

*Под редакцией  
В.Е. Гимпельсона и Р.И. Капелюшникова*



Издательский дом Высшей школы экономики

---

Москва 2017

УДК 331.5  
ББК 65.240  
М74

**Авторский коллектив:**

*Вишневская Н.Т.* (гл. 11); *Воскобойников И.Б.* (гл. 3);  
*Гимпельсон В.Е.* (введение, гл. 1, 2, 3, 4, 5, 8, заключение);  
*Денисенко М.Б.* (гл. 9); *Жихарева О.Б.* (гл. 1); *Зудина А.А.* (гл. 10);  
*Капелюшников Р.И.* (введение, гл. 1, 2, 5, 6, 8, заключение);  
*Лукьянова А.Л.* (гл. 7); *Ощепков А.Ю.* (гл. 8); *Чернина Е.М.* (гл. 9);  
*Шарунина А.В.* (гл. 4, 5)

**Рецензент:**

кандидат экономических наук,  
профессор факультета экономических наук НИУ ВШЭ  
*М.Г. Колосницына*

ISBN 978-5-7598-1532-7 (в пер.)  
ISBN 978-5-7598-1622-5 (e-book)

© Оформление. Издательский дом  
Высшей школы экономики, 2017

# ОГЛАВЛЕНИЕ

---

---

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

3.5. Результаты декомпозиции .....	143
3.6. Заключение .....	151
Литература.....	153
<b>Глава 4. Потоки на рынке труда</b>	
4.1. Введение .....	157
4.2. Российская модель и следствия для мобильности .....	159
4.3. Эмпирические данные и логика анализа .....	161
4.4. Потоки .....	163
4.5. Интенсивность потоков: индексы Шоррокса .....	171
4.6. Драйверы потоков.....	173
4.7. Безработица: вклад потоков.....	175
4.8. Заключение .....	180
Приложение П4.....	183
Литература.....	196
<b>Глава 5. «Дороги, которые мы выбираем»: перемещения на внешнем и внутреннем рынках труда</b>	
5.1. Введение .....	198
5.2. Пути перемещений: взаимоотношения между внутренним и внешним рынками труда.....	201
5.3. Данные .....	209
5.4. Масштабы и динамика мобильности.....	211
5.5. Групповая вариация.....	213
5.6. От чего зависит трудовая мобильность? .....	218
5.7. Мобильность и заработная плата .....	221
5.8. Заключение .....	225
Приложение П5 .....	228
Литература.....	242
<b>Глава 6. Мобильность и идентичность руководителей российских промышленных предприятий</b>	
6.1. Введение .....	244
6.2. Общие представления .....	246
6.3. Данные и методология .....	252
6.4. У кого «окапывание» глубже?.....	255
6.5. От чего зависит идентичность руководителей предприятий? .....	261

6.6. Влияние ротации и идентичности топ-менеджеров на экономическую эффективность.....	266
6.7. Заключение.....	268
Приложение П6.....	271
Литература.....	290
<b>Глава 7. Мобильность по заработной плате: до глобального кризиса и после</b>	
7.1. Введение.....	292
7.2. Описание данных.....	295
7.3. Абсолютная мобильность: изменение индивидуальных заработных плат.....	299
7.4. Относительная мобильность.....	305
7.5. Влияние мобильности на неравенство.....	312
7.6. Заключение.....	316
Приложение П7.....	318
Литература.....	333
<b>Глава 8. «Новички» и «старожилы»: что говорят показатели специального стажа</b>	
8.1. Введение.....	335
8.2. Общие представления.....	337
8.3. Данные, общие тренды и межстрановые сопоставления.....	347
8.4. У кого стабильность занятости выше: эмпирический анализ.....	352
8.5. Отдача от специального стажа.....	362
8.6. Заключение.....	379
Приложение П8.....	382
Литература.....	402
<b>Глава 9. «Люди сосланы делами, люди едут за деньгами...»</b>	
9.1. Введение.....	406
9.2. Основные определения.....	407
9.3. Осторожно: статистика.....	408
9.4. Недавняя история.....	410
9.5. Тенденции последних двух лет.....	414
9.6. Сферы деятельности и демографические характеристики трудовых мигрантов.....	417
9.7. Трудовые мигранты в России: случай Таджикистана.....	419
9.8. Сколько зарабатывают мигранты?.....	422

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

# ВВЕДЕНИЕ

---

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

---

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

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

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

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

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

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

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

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

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

---

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

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

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

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

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

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

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

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

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

---

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

# Глава 1

## **ДВИЖЕНИЕ РАБОЧИХ МЕСТ: В ПОИСКАХ СОЗИДАТЕЛЬНОГО РАЗРУШЕНИЯ**

---

---

### 1.1.

#### **Введение**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## 1.2.

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

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

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

---

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

---

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

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

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

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

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

Во-вторых, в отличие от общепринятой практики, отдельные категории занятых учитываются в российской статистике не как целые единицы, а пропорционально отработанному времени. В таких случаях счет ведется не по фактическим, а по «полновременным» рабочим местам (в эквиваленте полной занятости). В результате, скажем, два рабочих места, на которых занят работник-полуставочник, превращаются в одно. Такой подход потенциально ведет к недооценке как общего количества рабочих мест, которыми располагает экономика, так и масштабов их реаллокации. Особенно сильные искажения он способен вносить в оценки по вновь создаваемым и ликвидируемым предприятиям.

В-третьих, статистика движения рабочих мест не полностью «стыкуется» со статистикой движения рабочей силы. Если данные о создании и ликвидации рабочих мест собираются по всему персоналу КСП (не только списочным работникам, но и внешним совместителям и занятым по гражданско-правовым договорам), то о найме и выбытии рабочей силы – только по работникам списочного состава. Кроме того, при формировании данных о движении рабочей силы все нанятые и выбывшие работники учитываются как целые единицы, без взвешивания пропорционально отработанному времени, которое в ряде случаев производится при формировании данных о движении рабочих мест.

Вследствие этих методологических особенностей оценки движения рабочих мест по России не полностью сопоставимы с аналогичными оценками по другим странам, где используется такая же методология. Об этом необходимо помнить при проведении сравнительного межстранового анализа.

### 1.3.

## Основные тренды

Рассматриваемый нами период (2008–2014 гг.) был крайне неоднородным: экономический бум нулевых годов достиг пика в 2008 г., но затем сменился глубоким спадом в 2009 г., после чего началось медленное и затухающее восстановление. За 2014 г. ВВП увеличился (в постоянных ценах) всего лишь на 0,6% (перед тем как упасть почти на 4% в 2015 г.). Эта макроэкономическая турбулентность отражалась на многих показателях рынка труда, включая и показатели динамики рабочих мест. Экономический рост должен стимулировать спрос на труд, тогда как спад – подавлять его.

В таблице П1-1 Приложения представлены обобщенные оценки движения рабочих мест по российской экономике в целом и отдельно по промышленности<sup>3</sup>. В среднем за год во

---

<sup>3</sup> Здесь мы рассматриваем промышленность как сумму трех видов деятельности (C + D + E, где C – Добыча полезных ископаемых; D – Обрабатывающие производства; E – Обеспечение электрической энергией, газом и паром).



всем секторе КСП создавалось примерно 3–4 млн новых рабочих мест за счет расширения занятости на одних предприятиях и примерно столько же ликвидировалось за счет их сокращения на других<sup>4</sup>. Таким образом, общее число ежегодно перераспределяемых (сумма создаваемых и ликвидируемых) рабочих мест колебалось в пределах 6,5–8 млн. В промышленности в среднем за год создавалось порядка 600–700 тыс. рабочих мест, а наблюдаемый масштаб ликвидации варьировался от 1,5 млн в кризисном 2009 г. до 720 тыс. в посткризисные 2011–2012 гг.

В год кризиса интенсивность создания рабочих мест уменьшилась, а ликвидации – возросла (табл. П1-2). При этом увеличение второй (на 2,4 п.п. относительно уровня 2008 г.) было несколько сильнее, чем снижение первой (на 2,2 п.п.). Более выраженная асимметрия наблюдалась в промышленности, где соответствующие изменения были намного резче – 5 и 3 п.п. соответственно. Однако и в остальные посткризисные годы масштабы ликвидации рабочих мест превышали масштабы их создания. В целом динамика показателей создания рабочих мест была более плавной и инерционной, чем ликвидации (рис. П1-1 Приложения).

Отмеченное превышение темпов ликвидации рабочих мест над темпами их создания означало продолжение долговременной тенденции к сокращению занятости в секторе КСП и ее постепенному перераспределению в пользу остальной экономики (т.е. вне сектора КСП). Этот тренд сформировался задолго до кризиса и не исчез после него<sup>5</sup>. Общее число рабочих мест в этом секторе сократилось за 2008–2014 гг. более чем на 4 млн, а его промышленный сегмент стал «тоньше» на 1,7 млн.

Показатели создания и ликвидации рабочих мест в сумме характеризуют их валовой оборот, т.е. общее количество реаллоцированных рабочих мест. Чем он выше, тем динамичнее рынок труда и интенсивнее структурное обновление занятости. По-видимому, на этот показатель не в последнюю очередь воздействуют макроэкономические шоки: кризисы ускоряют ликвидацию рабочих мест, а бумы поддерживают их создание, хотя полной симметрии здесь не существует. В 2008 и 2009 гг. в экономике было «переброшено» по 21% рабочих мест, после чего показатель снизился до 18–19%. В 2014 г. оборот составил 23%. В промышленности максимальное число рабочих мест было реаллоцировано в 2009 г. – около 23% по сравнению с 21% в 2008 г., 15–16% – в 2011–2012 гг., и этот показатель поднялся до 19% в 2014 г.

В 2008 г. сальдо движения рабочих мест (*итоговое изменение занятости как разность между их созданием и ликвидацией*) было в целом слабо положительным (см. табл. П1-1), но уже в 2009 г. экономика потеряла 1,6 млн рабочих мест, а в 2010 г. – еще 0,8 млн. За 2011–2012 гг. суммарные потери составили около 350 тыс. рабочих мест. Промышленность в пере-

---

<sup>4</sup> Как следствие, с учетом сектора малого предпринимательства все показатели могут быть выше.

<sup>5</sup> Так, в 2004 г. весь сектор КСП насчитывал около 40,7 млн замещенных рабочих мест, а в 2014 г. – 35,2 млн.

ходном (от бума к кризису) 2008 г. сократила около 200 тыс. рабочих мест, в кризисном 2009 г. – более 900 тыс., в посткризисном 2010 г. – около 340 тыс., а за 2011–2012 гг. – суммарно еще 130 тыс. За 2013–2014 гг. суммарный сброс рабочих мест составил 833 тыс., из которых половина пришлось на промышленность. Хотя основной кризис в российской экономике развернулся в 2015 г., итоговый годовой масштаб сокращения не достиг уровня 2009 г. Относительные оценки сальдо движения рабочих мест для всей экономики и для промышленности представлены в табл. П1-2 и на рис. П1-2.

Совместная динамика создания и ликвидации рабочих мест говорит о том, что за относительной стабильностью их общего числа могут скрываться нетривиальные изменения в их составе. Причем в российском случае, как мы видели, основным драйвером этих перемен выступают процессы, связанные с ликвидацией рабочих мест (во всяком случае, внутри сектора КСП).

Рассмотрим эти тенденции отдельно для всей экономики и для промышленности, разделив предприятия на две группы: непрерывно функционировавшие и вновь созданные (или ликвидированные) в том или ином году.

Действовавшие предприятия отреагировали на кризис 2009 г. довольно умеренным (на 1 п.п.) снижением коэффициента создания рабочих мест (рис. П1-3 и П1-4). Однако уже в 2010 г. этот показатель (как для экономики в целом, так и для промышленности) вернулся на докризисный уровень – примерно 5%. Более того, в промышленности коэффициент создания рабочих мест действовавшими предприятиями в 2011–2012 гг. вышел даже на более высокую отметку, чем достигнутая в исходном 2008 г. (прирост примерно на 0,5 п.п.). Однако в 2013–2014 гг. темпы создания снова замедлились, хотя и не радикально.

«Созидательная» реакция новых предприятий была несколько иной. Во-первых, в кризис она оказалась более интенсивной (снижение на 1,5–2 п.п.). Во-вторых, она проявилась с лагом: минимум пришлось уже на посткризисные годы. В-третьих, коэффициенты создания рабочих мест новыми, ранее не существовавшими предприятиями на рассматриваемом интервале не достигли предкризисных значений. В 2012 г. они составили 4 и 2,3% (для всей экономики и для промышленности соответственно) по сравнению примерно с 5% (как для той, так и для другой) в 2008 г.

Интересно, что в 2013 и 2014 гг. новые предприятия интенсифицировали создание примерно на 2 п.п. Это кажется странным с учетом замедления роста экономики. Этому явлению есть несколько объяснений. Одно из них связано с тем, что такой рост отражает временные лаги в реакции занятости на послекризисные восстановительные процессы. Другое объяснение предполагает, что статистика плохо разделяет создание новых предприятий и перерегистрацию старых. В пользу второго говорит то, что динамика создания новых рабочих мест на вновь создаваемых предприятиях практически совпадала с динамикой ликвидации на ликвидируемых предприятиях.

Ситуация с ликвидацией рабочих мест была иной. В этом были «виноваты» действовавшие предприятия, которые оперативно отреагировали на кризис ускоренным сокращением занятости. Именно они обеспечили наблюдаемую динамику рабочих мест. В 2008 г. показатели ликвидации у непрерывно действовавших предприятий составляли около 6% для экономики в целом и примерно 7% для промышленности. В 2009 г. они повысились соответственно до 8,5 и 13%, но уже в 2010 г. практически вернулись к докризисным уровням. В 2011–2013 гг. сокращение рабочих мест действующими предприятиями протекало даже медленнее, чем в 2008 г. В 2014 г. сокращение интенсифицировалось.

В отличие от этого поведение ликвидируемых предприятий было инерционным. Кризис, как ни странно, привел к ослаблению ликвидационной активности в форме закрытия целых предприятий. Соответствующий показатель для всей экономики снизился с 4,4% в 2008 г. до 4,1 в 2009 г. и 3,7% в 2010 г., после чего вновь повысился до 4% в 2012 г. В промышленности снижение было монотонным: с 4,6% в 2008 г. до 3,6 в 2009 г. и затем последовательно до 2,5% в 2012 г. Возможно, в отсутствие антикризисных мер, которые осуществлялись в 2009–2010 гг. и помогли сохранить ряд предприятий, эти показатели были бы выше, хотя вряд ли намного.

Как можно оценить полученные нами значения создания и ликвидации рабочих мест по России? Для этого их нужно сопоставить с аналогичными показателями других стран. Например, в Докладе о мировом развитии за 2013 г. суммарные годовые показатели создания рабочих мест варьируются от 10 до 18%, а ликвидации – от 10 до 15% [World Bank, 2013, p. 100]. Российские показатели находятся ниже нижней границы интервала, наблюдаемого для стран с развивающейся и переходной экономикой.

Наиболее подробные данные за относительно длительный период доступны для США<sup>6</sup>. Сопоставление с американскими оценками позволяет сделать несколько заключений. Во-первых, показатели по двум странам для вновь создаваемых и ликвидируемых предприятий в целом сопоставимы (с учетом структурных особенностей их экономик, хотя в российских данных велика вероятность двойного счета). Во-вторых, показатели создания рабочих мест для непрерывно действовавших предприятий в России на 2–3 п.п. ниже американских. В-третьих, показатели ликвидации рабочих мест такими предприятиями в России также немного ниже – на 1–2 п.п.

Показатели создания и ликвидации рабочих мест могут колебаться под воздействием двух факторов: 1) изменений в соотношении числа предприятий-«создателей» и числа предприятий-«ликвидаторов» и 2) за счет ускорения или замедления процессов создания и ликвидации рабочих мест на них (темпов либо наращивания, либо сокращения занятости). В пер-

---

<sup>6</sup> См.: [www.bls.gov/web/cewbd/anntab2\\_1.txt](http://www.bls.gov/web/cewbd/anntab2_1.txt)

вом случае можно говорить об «эффекте структуры», во втором – об «эффекте темпов». Каково их соотношение в российском случае? (Оговоримся, что по понятным причинам такой расчет целесообразен только применительно к непрерывно действовавшим предприятиям.)

В таблице П1-3 приведены данные о доле рабочих мест, аккумулируемых предприятиями-«создателями» и предприятиями-«ликвидаторами», а также о темпах наращивания занятости первыми и ее сокращения вторыми. Виден четкий циклический рисунок: в кризисном 2009 г. доля рабочих мест, аккумулируемых предприятиями-«создателями», резко упала при одновременном падении темпов наращивания занятости. В посткризисные годы ситуация была обратной: сегмент рабочих мест, приходящихся на долю предприятий-«создателей», стал больше при ускорении темпов роста занятости. Как можно было ожидать, в 2009 г. доля рабочих мест, аккумулируемых предприятиями-«ликвидаторами», возросла, а темпы сокращения ими занятости резко ускорились. Напротив, в посткризисные годы сегмент рабочих мест, приходящихся на долю предприятий-«ликвидаторов», стал меньше при замедлении темпов сокращения занятости. В 2013–2014 гг., по-видимому, в связи с новым замедлением экономики доля «создателей» вновь стала снижаться, а вклад «ликвидаторов» расти. К сожалению, данные о реакции на спад 2015 г. на момент написания этой книги еще отсутствовали.

Как показывают расчеты, колебания в интенсивности создания рабочих мест примерно поровну объясняются изменениями их доли на предприятиях-«создателях» и темпов прироста занятости на них. Колебания интенсивности ликвидации рабочих мест лишь на 20% связаны с изменением их доли на предприятиях-«ликвидаторах», а на 80% – с изменением темпов сокращения занятости на них. Иные соотношения были характерны для промышленности: в случае ликвидации рабочих мест эффект темпов преобладал, но был значительно слабее, а в случае их создания вообще доминировал эффект структуры.

## 1.4.

### **Рождаемость и смертность предприятий**

Как мы уже отмечали, создание и ликвидация рабочих мест могут протекать в двух формах: за счет их наращивания/сокращения на продолжающих действовать предприятиях и за счет открытия/закрытия целых предприятий. Масштабы оборота по второму каналу зависят, во-первых, от количества создаваемых/ликвидируемых предприятий и, во-вторых, от их размеров (численности занятых на них работников). Например, создание даже большого числа

малых предприятий может не компенсировать потерю рабочих мест в результате закрытия одного крупного. Обратное также возможно.

К сожалению, статистика Росстата не содержит данных о распределении непрерывно действовавших, вновь созданных и ликвидированных предприятий по размерным группам (в зависимости от средней численности их персонала). Поэтому мы не можем оценить, как на динамику рабочих мест в российской экономике влияли изменения в количестве открываемых/закрываемых предприятий и изменения в их средних размерах.

Частично этот информационный пробел удастся восполнить с помощью данных по демографии предприятий, описывающих процессы их «рождения и умирания»<sup>7</sup>. Правда, и в этом случае мы сталкиваемся с определенными ограничениями, поскольку статистика по демографии предприятий не полностью стыкуется со статистикой движения рабочих мест. Во-первых, даже данные, относящиеся к сектору КСП, имеют серьезные пропуски: не охватывают бюджетные организации, а также организации финансовой сферы. Во-вторых, в них, как правило, не проводится четкого разграничения между процессами создания/ликвидации и реорганизации производственных единиц (путем их слияния, разделения, выделения и т.п.). Но даже с этими ограничениями оценки рождаемости и смертности предприятий представляют несомненный интерес и позволяют ответить на некоторые вопросы.

В нашем распоряжении имеются данные за 2005–2014 гг. (табл. П1-4). За этот период общее число предприятий (речь идет только о секторе КСП) сократилось со 112 тыс. до примерно 90 тыс., т.е. почти на 20%. Главными драйверами этого процесса выступали сельское хозяйство (–13,3 тыс. ед.) и обрабатывающие производства (почти –4 тыс.). Процесс «депопуляции» в этом секторе промышленности шел тем же темпом (около 20%), что и во всей экономике. Сократилась и торговля на 3,1 тыс. ед.

На рисунке П1-5 представлены годовые оценки темпа прироста, коэффициентов создания и ликвидации предприятий для всей экономики (точнее, для всего сектора КСП). Последний показатель рассчитывался косвенным путем как сумма темпа прироста общего числа предприятий и коэффициента их создания за соответствующие годы, поскольку данные о ликвидации предприятий в интересующем нас сегменте экономики Росстат не публикует. Отметим также, что его данные содержат оценки как по всем открытым, так и отдельно только по новым, возникшим «с нуля» предприятиям. На рисунке П1-5 представлены и те, и другие.

Как можно видеть, годовые темпы прироста общего числа предприятий колебались в очень широком диапазоне. Они были положительными лишь в 2007 г. (+3,6%) и в 2013 г. (+2,6%). Сильный провал наблюдался в переходном от бума к кризису 2008 г. (–18%). В остальные годы они находились в зоне слабо отрицательных значений.

---

<sup>7</sup> См.: [www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_main/rosstat/ru/statistics/enterprise/reform/#](http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/enterprise/reform/#)

Показатели «рождения» предприятий отличались высокой устойчивостью и слабой чувствительностью к циклическим колебаниям: в рассматриваемый период общий коэффициент создания предприятий не выходил за пределы 2,3–4,2%, а коэффициент их создания «с нуля» составлял 2,1–3,4%. (Таким образом, из общего числа открытых предприятий примерно 70–80% составляли созданные «с нуля» и примерно 20–30% – преобразованные из существовавших ранее юридических лиц.) Кризис привел к падению интенсивности возникновения новых предприятий до очень низкой отметки (2,1%), слабая тенденция к ее восстановлению наметилась только в 2011 г.

Как следует из рис. П1-5, циклическая динамика численности предприятий в секторе КСП практически полностью определялась колебаниями в темпах их ликвидации. Минимум – 0,5% – этот показатель достиг в 2007 г., максимума – 21% – в 2008 г., составляя в остальные годы 4–5%.

На рисунках П1-6–П1-7 представлены коэффициенты рождаемости и смертности предприятий для промышленности в целом и для обрабатывающих производств в частности. Их движение происходило примерно по тем же траекториям, что и для всей экономики. Динамика численности предприятий во всей промышленности и в обрабатывающих производствах также в большей мере определялась изменением интенсивности их ликвидации и в гораздо меньшей – интенсивности их создания. Отметим, однако, что в промышленности коэффициенты создания и ликвидации колебались в более узких пределах. (Например, в 2008 г. в промышленности было ликвидировано менее 9% предприятий против 21% во всей экономике.)

На рисунках П1-8–П1-9 показана структура распределения крупных и средних предприятий по возрасту (датам образования). Эти оценки позволяют предположить, что популяция российских предприятий (даже в секторе КСП) очень молода: четверть из них появилась на свет еще в дореформенный период, а другая четверть – в первое и свыше половины – во второе десятилетие реформ. Самые «молодые» предприятия – в производстве и распределении электроэнергии, газа и воды (свыше 70% создано в 2001–2011 гг. – следствие реформы в электроэнергетике), самые «пожилые» – предприятия обрабатывающих производств (около 25% старше полувека).

Эта картина, казалось бы, свидетельствует об исключительно высоком организационном динамизме корпоративного сектора российской экономики. Однако, на наш взгляд, к данному выводу следует относиться с большой осторожностью. Мы уже отмечали, что российская статистика недостаточно четко разграничивает процессы «рождения/умирания» предприятий и процессы их преобразования из одних форм в другие. Поэтому, наверное, корректнее говорить не столько о высокой созидательной/ликвидационной, сколько о высокой реорганизационной активности участников корпоративного сектора российской экономики.

В целом амплитуда колебаний коэффициентов рождаемости и смертности предприятий была примерно такой же, как коэффициентов создания рабочих мест на открывавшихся и их ликвидации на закрывавшихся предприятиях (для соответствующего набора видов экономической деятельности)<sup>8</sup>. Это предполагает, что среди как открывавшихся, так и закрывавшихся бизнес-единиц преобладали средние по численности персонала предприятия.

## 1.5.

### Движение рабочих мест и формы собственности

В большинстве стран показатели движения рабочих мест оцениваются только для частного сектора экономики, поскольку процессы реструктуризации занятости в государственном секторе регулируются во многом нерыночными факторами. Российская статистическая практика в этом отношении составляет исключение: соответствующие оценки рассчитываются для всей экономики, а не только для частного сектора. Предположительно это должно вести к занижению российских показателей, ограничивая их сопоставимость с аналогичными показателями по другим странам.

Однако данные Росстата содержат также оценки для отдельных типов предприятий с различной формой собственности. Выделяется шесть ее укрупненных групп: государственная; муниципальная; общественных организаций (в дальнейшем ввиду малочисленности этой группы мы ее не рассматриваем); частная российская; смешанная российская (с участием государства); совместная (российские и иностранные предприятия). Частные и совместные предприятия образуют частный сектор экономики (в нашем понимании), государственные, муниципальные и смешанные – государственный<sup>9</sup>. Показатели движения рабочих мест за 2014 г. по указанным шести группам приведены в табл. П1-5.

Из этих оценок следует, что *в частном секторе* (как на чисто отечественных предприятиях, так и на предприятиях с иностранным участием) *рабочие места создавались примерно в полтора раза активнее, чем в государственном*. Намного более высокая активность была характерна как для старых, давно существующих, так и для новых, «созданных с ну-

---

<sup>8</sup> Исключением можно считать только 2008 г., когда смертность среди предприятий была сверхвысокой – 21%.

<sup>9</sup> Принятое нами деление на частный и государственный секторы расходится с официальной классификацией, используемой Росстатом. Если, согласно ОКФС, смешанные предприятия рассматриваются как частные, то мы считаем более правильным относить их к группе предприятий, находящихся под контролем государства.

ля» предприятий этого сектора. Наименьшую склонность к созданию рабочих мест проявляли смешанные предприятия, чуть выше она была у государственных, еще выше – у муниципальных (по темпам создания рабочих мест в форме открытия новых предприятий они даже опережали предприятия частного сектора)<sup>10</sup>.

Хотя по показателям ликвидации рабочих мест частные и совместные предприятия уступали муниципальным, они значительно превосходили государственные и особенно смешанные. Причем их отставание от «муниципалов» наблюдалось только по ликвидации рабочих мест в форме закрытия целых предприятий. Если говорить о ликвидации рабочих мест непрерывно действовавшими предприятиями, то здесь явное превосходство было за частным сектором. Это дает основания полагать, что высокие показатели создания/ликвидации рабочих мест за счет открытия/закрытия целых предприятий в муниципальном секторе – статистический артефакт и, скорее всего, связаны с постоянной реорганизацией муниципальных структур, осуществлявшейся в последние годы<sup>11</sup>.

В любом случае, с точки зрения общей динамики рабочих мест ситуация однозначно складывалась в пользу частного сектора. Если у частных и совместных предприятий сальдо движения рабочих мест было положительным или слабо негативным, то государственные, муниципальные и смешанные сворачивали занятость (сальдо движения рабочих мест –1–2 п.п.). При этом безусловными лидерами по темпам чистого прироста занятости с большим отрывом от остальных групп выступали совместные предприятия, а безусловными аутсайдерами – муниципальные и смешанные.

При таких межгрупповых различиях в показателях создания/ликвидации рабочих мест наиболее активный валовой оборот также должен был наблюдаться на частных и совместных предприятиях. Они же лидировали по активности перераспределения рабочих мест, измеряемой коэффициентом избыточного оборота.

Отметим, что превосходство предприятий частного сектора над предприятиями государственного было устойчивым и наблюдалось на протяжении практически всего периода 2008–2014 гг. Так, на первых интенсивность создания рабочих мест была перманентно в 1,5–2 раза выше, чем на вторых. Также они выступали неизменными лидерами по интенсивности ликвидации рабочих мест (если исключить муниципальные предприятия, где в 2012–2014 гг. в полной мере проявилась проблема точной идентификации создания/реорганизации).

Особый интерес с этой точки зрения представляет сравнительная динамика сальдо движения рабочих мест. У частных и совместных предприятий она лишь в 2009 и 2010 гг. была

---

<sup>10</sup> Мы здесь не обсуждаем общественные и религиозные организации, так как их доля в общей занятости крайне мала.

<sup>11</sup> Как мы уже отмечали, проблема ошибочной идентификации создания новых/ликвидации старых предприятий частично воспроизводится от года к году.



отрицательной, а в остальные годы – положительной. Это резко контрастирует с ситуацией на государственных, муниципальных и смешанных предприятиях, которые постоянно снижали занятость – иными словами, имели отрицательное сальдо движения рабочих мест (исключением стал 2011 г., когда на смешанных предприятиях сальдо было практически нулевым).

Это позволяет предположить, что долгосрочная тенденция к сокращению занятости в секторе КСП во многом объясняется особенностями поведения предприятий с участием государства – государственных, муниципальных и смешанных. Именно они постоянно, из года в год «сбрасывали» имевшиеся на них рабочие места. В то же время предприятия частного сектора (прежде всего совместные) скорее противостояли этой тенденции, пытаясь даже в условиях неблагоприятного делового климата сохранять или даже наращивать занятость.

Вместе с тем необходимо отметить более высокую чувствительность частных и совместных предприятий к циклическим колебаниям. Так, в кризисном 2009 г. они в 1,5 раза уменьшили интенсивность создания рабочих мест (с 15 до 10%), вплотную приблизившись к гораздо более низким показателям, характерным для государственных, муниципальных и смешанных предприятий (рис. П1-10). Напротив, в посткризисный период темпы создания рабочих мест на них заметно возросли, хотя и не достигли докризисных значений. На предприятиях, связанных с государством, подобных резких колебаний не наблюдалось.

Аналогично обстояло дело и с показателями ликвидации рабочих мест. Как показано на рис. П1-11, в кризисном 2009 г. частные и смешанные предприятия ликвидировали почти 1/5 (!) имевшегося у них «запаса» рабочих мест, что намного превосходило сокращение занятости на предприятиях с государственным участием. Зато в посткризисные годы темпы ликвидации рабочих мест в частном секторе резко пошли вниз, чего не наблюдалось на государственных или муниципальных предприятиях, где они не изменились или даже возросли. Складывается впечатление, что для предприятий, наиболее тесно связанных с государством, как кризис, так и последующее восстановление прошли практически незамеченными. Процессы создания/ликвидации рабочих мест протекали на них по своей автономной логике, вне прямой связи с изменением общей экономической ситуации.

В результате, как показано на рис. П1-12, за 2011–2012 гг. совместные предприятия сумели полностью, а частные – частично компенсировать кризисные потери рабочих мест. В отличие от этого на предприятиях, связанных с государством, никакой посткризисной компенсации не наблюдалось: как и во все предыдущие годы, они продолжали монотонно сокращать занятость.

В целом можно утверждать, что для частного сектора российской экономики характерны намного больший динамизм и намного большая вовлеченность в процессы реструктуризации занятости по сравнению с государственным. С одной стороны, в частном сек-

торе гораздо быстрее создаются новые рабочие места, а с другой – из него намного активнее «вымываются» рабочие места, оказавшиеся неэффективными. В результате реаллокация рабочих мест внутри частного сектора оказывается одним из важнейших факторов повышения производительности труда в российской экономике.

Обратимся к проблеме, сформулированной в начале данного раздела. Насколько велики искажения, связанные с тем, что в российском случае показатели движения рабочих мест рассчитываются для всей экономики, включая обширный государственный сектор?<sup>12</sup> В среднем за период 2008–2014 гг. показатели создания рабочих мест для частного сектора на 3 п.п., их ликвидации – на 2 п.п., а валового оборота – на 5 п.п. выше, чем для всей экономики. Как следствие, они попадают примерно в середину коридора значений, который зафиксирован в докладе Всемирного банка. Если вспомнить, что оценки по России рассчитываются только для крупных и средних предприятий с исключением наиболее динамичного сектора малого предпринимательства, то можно сделать вывод, что ее, возможно, следовало бы отнести к группе стран с высокими показателями движения рабочих мест в «рыночном» секторе.

## 1.6.

### Межотраслевая дифференциация

Результаты эмпирических исследований в разных странах показывают, что существует значительная межотраслевая дифференциация в масштабах реаллокации рабочих мест [Gómez-Salvador et al., 2004; Haltiwanger et al., 2010; Martin-Barroso et al., 2011]. Это может определяться тем, что распределение фирм по капиталоемкости, размеру и возрасту различается по видам деятельности. Малые, относительно недавно созданные и некапиталоемкие фирмы могут расти быстрее (в случае успеха), но и быстрее сокращаться (в случае неудачи). Кроме того, жесткость регулирования также неодинакова для фирм в разных секторах и разных размерах. Отсюда естественно ожидать лидерства таких секторов, как торговля, строительство и бизнес-услуги. Следовательно, сложившаяся специализация страны (или региона) на определенных видах деятельности должна влиять на агрегированные показатели мобильности рабочих мест.

При анализе межотраслевой дифференциации показателей движения рабочих мест мы ограничимся оценками, относящимися к 2014 г. Отметим, что колебания во времени прак-

---

<sup>12</sup> Отметим, что в настоящее время государственный сектор (в нашем определении) аккумулирует свыше 60% (!) всех рабочих мест, имеющих в сегменте крупных и средних предприятий. Причем такое соотношение между государственным и частным секторами оставалось практически неизменным на протяжении всего рассматриваемого нами периода.

тически не меняли ранжирование различных видов деятельности с точки зрения их динамизма, так что наш анализ достаточно представительен для всего периода 2008–2014 гг.

Показатели реаллокации по видам деятельности в России в 2014 г. приведены в табл. П1-6. И в нашей стране лидерами по темпам создания рабочих мест оказываются торговля и строительство. За 2014 г. в них было создано соответственно 16 и 15% новых рабочих мест, что в 1,5 раза больше, чем в среднем по всей экономике. Они опережали другие секторы по интенсивности наращивания рабочих мест как на недавно открытых, так и на старых предприятиях. Логична высокая активность и таких секторов сферы услуг, как финансовое посредничество, операции с недвижимостью и гостинично-ресторанный, которым также свойствен повышенный динамизм.

Несколько неожиданно, что рабочие места весьма активно создавались в образовании – около 9%, причем не столько за счет расширения действующих организаций (3,1%), сколько за счет появления новых (5,8%). В то же время в родственном сегменте бюджетной сферы – здравоохранении – показатели создания рабочих мест находились на более низких отметках. В предыдущие годы образование входило в число явных аутсайдеров. Похоже, что мы имеем дело со статистическим артефактом, когда меры по реорганизации системы образования были ошибочно приняты статистикой за создание «с нуля» новых образовательных учреждений. (С этим предположением хорошо согласуется ранее отмеченный факт трудно объяснимой высокой активности в создании новых и закрытии старых предприятий в муниципальном секторе.) В роли аутсайдеров с точки зрения интенсивности создания рабочих мест выступали рыболовство (5%), а также сельское хозяйство и обрабатывающие производства. Их показатели (6,3–6,4%) заметно ниже среднего уровня по всей экономике.

Лидерами по темпам ликвидации рабочих мест выступали: строительство (17%), торговля (10%), сельское хозяйство (12%), гостинично-ресторанный бизнес (13%). Рабочие места ликвидировались здесь активнее, чем в других секторах, за счет как сокращения занятости на продолжавших действовать предприятиях, так и закрытия целых бизнес-единиц. Во многом это было, по-видимому, связано с сильно выраженным сезонным характером экономической активности в данных секторах. И вновь аномально высокая оценка для образования (около 13%) выводит его по уровню ликвидационной активности на второе место после строительства. Этот неправдоподобно высокий результат подтверждает наши опасения относительно недостаточной надежности данных по этому сектору. Медленнее всего рабочие места ликвидировались в добывающих отраслях (около 7%), за которыми следовали финансовое посредничество, производство и распределение электроэнергии, газа и воды (8–9%).

Межотраслевые различия в динамике рабочих мест отражают своего рода дифференциацию внешних условий функционирования между различными видами экономической

деятельности. В одних рабочие места отличаются волатильностью и нестабильностью, в других – относительной устойчивостью. Так, в торговле и строительстве в течение года перераспределялось примерно 30% рабочих мест, а в добывающих отраслях – чуть более 13%. Все остальные секторы располагались между этими крайними точками. Например, в обрабатывающих производствах коэффициент валового перераспределения составлял чуть больше 15%, что заметно ниже даже среднего показателя по всей экономике. В число неизменных лидеров по темпам создания и ликвидации рабочих мест входили торговля и строительство, в число неизменных аутсайдеров – здравоохранение и образование (исключая «аномальный» 2012 г.).

Практически во всех видах деятельности большая часть (от 60 до 80%) общего объема реаллокации приходилась на непрерывно действовавшие предприятия (аномально на этом фоне выглядела ситуация в образовании, где основной вклад в перераспределение рабочих мест вносили вновь созданные и ликвидированные предприятия). Подобные соотношения типичны для большинства стран.

В 2014 г. положительное сальдо движения рабочих мест сохранялось в четырех секторах российской экономики: торговле, гостиничном бизнесе, финансах и операциях с недвижимостью. В остальных оно было отрицательным, причем в сельском хозяйстве превышало –6%, а в обрабатывающих производствах – –2%. Именно эти два вида деятельности лидировали по чистым потерям рабочих мест, причем с заметным отрывом от всех остальных.

В целом, если говорить о главных структурных сдвигах, то, как показывают приведенные оценки, в 2014 г. в секторе КСП «переброска» рабочих мест шла в основном из промышленности в сферу услуг, а внутри последней – из сферы нерыночных услуг в сферу рыночных. Хотя конкретные «успехи» разных видов деятельности варьировались от года к году, эти тренды, как показывает анализ, были характерны для всего периода 2008–2014 гг.

## 1.7.

### **Заключение**

Тема обновления рабочих мест остается крайне актуальной как с научной, так и с политической точек зрения. В 2008–2014 гг. в среднем за год в секторе крупных и средних российских предприятий создавалось примерно 3–4 млн новых рабочих мест за счет расширения занятости на одних предприятиях и примерно столько же ликвидировалось из-за их сокращения на других. В итоге общее число ежегодно перераспределяемых рабочих мест колебалось в пределах 6,5–8 млн. В промышленности в среднем за год создавалось порядка 600–700 тыс. рабочих мест, а наблюдаемый масштаб ликвидации варьировался от 1,5 млн в кризисном

2009 г. до 720 тыс. в посткризисные 2011–2012 гг. Такое соотношение показателей создания и ликвидации рабочих мест обеспечивало постепенное сокращение общей занятости в этом сегменте российской экономики.

Согласно имеющимся данным по демографии предприятий, на протяжении рассматриваемого периода коэффициенты рождаемости и смертности предприятий, как правило, незначительно отличались от коэффициентов создания рабочих мест на вновь открывшихся и ликвидации рабочих мест на закрывшихся предприятиях. Это предполагает, что как среди создаваемых, так и среди ликвидируемых предприятий преобладали бизнес-единицы со средней численностью персонала. Такая закономерность расходуется с тем, что нам известно из опыта других стран, где среди и создаваемых, и ликвидируемых предприятий абсолютное большинство составляют малые и мельчайшие бизнес-единицы.

Исследования показывают, что средние значения показателей движения рабочих мест крайне чувствительны к структурным характеристикам экономики. Используемые нами данные позволяют дифференцировать историю создания и ликвидации рабочих мест по формам собственности, видам деятельности и регионам.

В частном секторе реаллокационная активность предприятий была намного выше, чем в государственном. В среднем за весь период 2008–2012 гг. показатели создания рабочих мест для частного сектора на 3 п.п., ликвидации рабочих мест – на 2 п.п., валового оборота рабочих мест – на 5 п.п. выше, чем для всей экономики. Эти показатели окажутся еще выше, если учесть наиболее динамичный сектор малого предпринимательства, не охватываемый используемыми нами данными.

Межотраслевые различия в динамике рабочих мест отражают специфику разных отраслей и дифференциацию во внешних условиях функционирования между различными видами экономической деятельности. В одних рабочие места отличаются значительной волатильностью, в других – относительной устойчивостью. Межотраслевые различия достаточно устойчивы во времени. В число неизменных лидеров по темпам создания и ликвидации рабочих мест входили торговля и строительство, в число неизменных аутсайдеров – здравоохранение и образование. В целом, как свидетельствуют наши оценки, в рассматриваемый период «переброска» рабочих мест шла в основном из промышленности в сферу услуг, а внутри последней – из сферы нерыночных услуг в сферу рыночных.

В любом случае мы можем констатировать, что структура рабочих мест в российской экономике оказывается достаточно мобильной. Ежегодно значительное их число «перебрасывается» с одних предприятий на другие, что ведет к изменению всей структуры занятости. Хотя российские показатели для всей экономики ниже средних значений по другим странам, применительно только к частному сектору такого отставания нет.

К сожалению, из-за отсутствия необходимых данных мы не можем определить направление реаллокации рабочих мест. Перераспределяются ли они с менее эффективных предприятий на более эффективные? Или, наоборот, с более эффективных на менее эффективные? Носит она характер «созидательного» (в смысле Шумпетера) или «антисозидательного» разрушения? Ведет она к повышению или снижению производительности? Однако все, что нам известно из данных различных выборочных обследований, однозначно свидетельствует о том, что динамика занятости на предприятиях положительно и очень тесно связана с характеристиками их экономической деятельности – рентабельностью, финансовым положением, загрузкой производственных мощностей, производительностью труда и т.д. [Brown, Earle, 2003; Капелюшников, 2006; Гимпельсон, 2010]. Иными словами, экономически успешные предприятия увеличивают рабочие места, а неуспешные их сокращают. Это позволяет предполагать, что в российских условиях, несмотря на все препятствия и ограничения, шумпетерианский процесс «созидательного разрушения» все-таки пробивает дорогу.

Здесь, однако, необходима оговорка. В лучшем случае мы можем говорить лишь о том, что внутри сектора КСП реаллокация рабочих мест действительно идет в «правильном» направлении – от менее эффективных и производительных предприятий к более эффективным и производительным. Однако сам этот сектор на протяжении двух последних десятилетий практически непрерывно сжимался. Иными словами, рабочие места все больше «утекали» из него в другие сегменты экономики – на малые предприятия, в неформальный сектор и т.д. Есть серьезные сомнения в том, что подобное перераспределение рабочих мест способствовало росту производительности: была ли все возрастающая ликвидация рабочих мест корпоративным сектором российской экономики действительно «созидательной»?

К этому вопросу мы вернемся в главах 2 и 3.

## Приложение П1

### Методология расчета показателей движения рабочих мест

Допустим, в экономике действует  $N$  фирм, которые распадаются на две большие группы: на фирмах с 1 по  $m$  занятость в течение года возрастала («создатели»), а на фирмах с  $m + 1$  по  $N$  – сокращалась («ликвидаторы»). (Для простоты предположим, что отсутствовала промежуточная группа предприятий с неизменной занятостью – «держатели» рабочих мест.)

*Коэффициент создания рабочих мест,  $c$ , будет равен отношению*

$$c = \frac{\sum_{i=1}^m \Delta E_i}{\sum_{i=1}^N E_i},$$

где в числителе – разность между численностью занятых на конец и на начало года по предприятиям первой группы, а в знаменателе – среднегодовая численность занятых во всей экономике. Коэффициент  $c$  показывает, какую долю общего количества рабочих мест, имевшихся в экономике, составили *вновь созданные* рабочие места. Их создание может протекать в двух формах: за счет открытия новых предприятий; за счет расширения занятости на старых. При наличии необходимых данных можно рассчитать два частных коэффициента создания рабочих мест.

Аналогично определяется *коэффициент ликвидации рабочих мест,  $d$ :*

$$d = \frac{\sum_{i=m+1}^N |\Delta E_i|}{\sum_{i=1}^N E_i},$$

который показывает, какую долю общего количества рабочих мест, имевшихся в экономике, составили *ликвидированные* рабочие места. Их сокращение также возможно в двух формах: за счет закрытия целых предприятий; за счет потерь в занятости на продолжающих действовать предприятиях. Интенсивность каждого из этих процессов можно оценить с помощью частных коэффициентов ликвидации рабочих мест.

Масштабы общей реаллокации рабочих мест измеряются *коэффициентом их валового перераспределения,  $g$ :*

$$g = c + d,$$

который показывает долю *всех* рабочих мест, вовлеченных в движение.

Показатели движения рабочих мест связаны с показателями движения рабочей силы – коэффициентами найма,  $h$ , и выбытия,  $s$ , – базовым тождеством

$$c - d = n = h - s,$$

где  $n$  – итоговое изменение занятости.

Разность между коэффициентом валового перераспределения рабочих мест и абсолютным значением итогового изменения занятости дает коэффициент «избыточного» перераспределения рабочих мест,  $r$ :

$$r = g - |n|.$$

Как известно, показатель валового оборота рабочей силы принято определять как сумму коэффициентов найма и выбытия:

$$t = h + s.$$

Разность между валовым оборотом рабочей силы и валовым перераспределением рабочих мест – это показатель «холостого» оборота,  $i$ :

$$i = t - g,$$

с помощью которого оценивается часть перемещений работников, не связанная с перераспределением рабочих мест и происходившая независимо от него.

Зная эти соотношения, можно определить долю избыточного перераспределения рабочих мест в их валовом перераспределении:

$$e_1 = r/g = (g - |n|)/g = 1 - (|c - d|)/(c + d),$$

а также долю «холостого» оборота в валовом обороте рабочей силы:

$$e_2 = i/t = (t - g)/t = 1 - (c + d)/(h + s).$$



**Таблица П1-1.** Абсолютные показатели движения рабочих мест и рабочей силы во всей экономике и в промышленности Российской Федерации, 2008–2014 гг., тыс. человек

	Экономика						
	2008 г.	2009 г.	2010 г.	2011 г.	2012 г.	2013 г.	2014 г.
Среднее число замещенных рабочих мест в течение года	39314	37579	36728	36342	36108	35724	35218
Число созданных рабочих мест	4079	3091	2983	3174	3304	3198	3835
в том числе:							
на непрерывно действовавших предприятиях	2037	1614	1808	1921	1869	1698	1731
на вновь созданных предприятиях	2042	1476	1175	1252	1435	1500	2104
Число ликвидированных рабочих мест	4010	4725	3735	3386	3439	3647	4219
в том числе:							
на непрерывно действовавших предприятиях	2272	3190	2383	1974	1992	2058	2081
на ликвидированных предприятиях	1738	1535	1352	1412	1448	1589	2137
Изменение числа замещенных рабочих мест (прирост или сокращение) по сравнению с предыдущим годом	+69	-1634	-753	-212	-135	-449	-384

	Промышленность						
	2008 г.	2009 г.	2010 г.	2011 г.	2012 г.	2013 г.	2014 г.
Среднее число замещенных рабочих мест в течение года	10126	9223	8904	8887	8797	8375	8405
Число созданных рабочих мест	961	572	638	695	618	586	677
в том числе:							
на непрерывно действовавших предприятиях	451	309	392	455	418	377	339
на вновь созданных предприятиях	510	263	245	240	201	209	338
Число ликвидированных рабочих мест	1153	1499	974	721	722	756	920
в том числе:							
на непрерывно действовавших предприятиях	684	1169	702	485	507	501	550
на ликвидированных предприятиях	470	329	272	236	216	255	370
Изменение числа замещенных рабочих мест (прирост или сокращение) по сравнению с предыдущим годом	-192	-926	-337	-26	-104	-170	-243

Источник: в этой и последующих таблицах расчеты авторов и данные Росстата.

**Таблица П1-2.** Относительные показатели движения рабочих мест и рабочей силы во всей экономике и в промышленности Российской Федерации, 2008–2012 гг., %

		Экономика						
		2008 г.	2009 г.	2010 г.	2011 г.	2012 г.	2013 г.	2014 г.
1	Коэффициент создания рабочих мест (2 + 3)	10,4	8,2	8,1	8,7	9,2	8,95	10,9
	в том числе:							
2	на непрерывно действовавших предприятиях	5,2	4,3	4,9	5,3	5,2	4,75	4,9
3	на вновь созданных предприятиях	5,2	3,9	3,2	3,5	4,0	4,2	6,0
4	Коэффициент ликвидации рабочих мест (5 + 6)	10,2	12,6	10,2	9,3	9,5	10,21	12,0
	в том числе:							
5	на непрерывно действовавших предприятиях	5,8	8,5	6,5	5,4	5,5	5,76	5,9
6	на ликвидированных предприятиях	4,4	4,1	3,7	3,9	4,0	4,45	6,1
7	Сальдо движения рабочих мест (1 – 4)	0,2	–4,4	–2,1	–0,6	–0,4	–1,26	–1,1
8	Валовое перераспределение рабочих мест (1 + 4)	20,6	20,8	18,3	18,1	18,7	19,2	22,9
9	Избыточное перераспределение рабочих мест (8 –  7 )	20,4	16,5	16,2	17,5	18,3	17,9	21,8
10	Доля избыточного перераспределения в валовом перераспределении рабочих мест (9 : 8)	99,1	79,1	88,8	96,8	98,0	93,2	95,2

		Промышленность						
		2008 г.	2009 г.	2010 г.	2011 г.	2012 г.	2013 г.	2014 г.
1	Коэффициент создания рабочих мест (2 + 3)	9,5	6,2	7,2	7,8	7,0	7,0	8,1
	в том числе:							
2	на непрерывно действовавших предприятиях	4,5	3,4	4,4	5,1	4,8	4,5	4,0
3	на вновь созданных предприятиях	5,0	2,9	2,8	2,7	2,3	2,5	4,0
4	Коэффициент ликвидации рабочих мест (5 + 6)	11,4	16,3	11,0	8,1	8,2	7,1	10,9
	в том числе:							
5	на непрерывно действовавших предприятиях	6,8	12,7	7,9	5,5	5,8	4,8	6,5
6	на ликвидированных предприятиях	4,6	3,6	3,1	2,7	2,5	2,3	4,4
7	Сальдо движения рабочих мест (1 – 4)	-1,9	-10,1	-3,8	-0,3	-1,2	-0,1	-2,9
8	Валовое перераспределение рабочих мест (1 + 4)	20,9	22,5	18,1	15,9	15,2	14,1	19,0
9	Избыточное перераспределение рабочих мест (8 –  7 )	19,0	12,4	14,3	15,6	14,1	14,0	16,1
10	Доля избыточного перераспределения в валовом перераспределении рабочих мест (9 : 8)	91,0	55,2	79,1	98,1	92,3	99,3	84,8

**Таблица П1-3.** Доля рабочих мест, аккумулируемых предприятиями-«создателями» и предприятиями-«ликвидаторами», темпы изменения занятости на них, 2008–2014 гг., %

	Доля в общем количестве имеющих рабочих мест, аккумулируемая		Годовые темпы изменения занятости	
	действовавшими предприятиями-«создателями»	действовавшими предприятиями-«ликвидаторами»	на действовавших предприятиях – «создателях» рабочих мест	на действовавших предприятиях – «ликвидаторах» рабочих мест
<b>Экономика</b>				
2008 г.	42,9	46,7	+12,1	-12,4
2009 г.	39,5	51,0	+10,9	-16,7
2010 г.	41,8	49,5	+11,8	-13,1
2011 г.	42,6	48,2	+12,4	-11,3
2012 г.	42,1	48,1	+12,3	-11,5
2013 г.	40,1	49,7	+11,8	-11,6
2014 г.	40,0	47,1	+12,3	-12,5
<b>Промышленность</b>				
2008 г.	37,5	54,8	+12,4	-18,9
2009 г.	27,0	67,1	+11,2	-14,2
2010 г.	39,3	55,5	+10,7	-11,7
2011 г.	47,8	46,7	+10,7	-11,5
2012 г.	44,5	50,2	+12,1	-12,4
2013 г.	43,2	51,5	+10,1	-11,2
2014 г.	38,4	53,8	+10,5	-12,2

**Таблица П1-4.** Численность предприятий по видам экономической деятельности, сектор КСП, 2005–2014 гг., тыс. ед.\*

Отрасль	Годы									
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Всего	112,0	111,0	115,0	94,3	93,7	92,0	90,7	89,9	92,2	86,4
Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	20,4	18,2	16,7	10,2	9,0	8,5	8,0	7,5	7,1	6,3
Рыболовство, рыбоводство	0,4	0,4	0,4	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3
Добыча полезных ископаемых	1,3	1,3	1,4	1,4	1,5	1,5	1,6	1,6	1,6	1,6
Обрабатывающие производства	19,9	19,3	19,3	18,0	17,4	16,9	16,6	16,1	16,0	14,8
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	5,3	6,1	6,5	6,1	6,1	6,1	6,1	6,1	6,1	6,1
Строительство	6,6	6,4	6,6	6,3	6,3	6,0	6,0	5,7	5,7	5,0
Оптовая и розничная торговля	19,7	19,2	20,5	15,2	15,6	14,9	15,9	15,9	16,6	14,2
Гостиницы и рестораны	2,8	2,8	2,9	2,1	2,2	2,1	2,0	1,9	1,9	1,5
Транспорт и связь	6,8	6,8	6,8	6,5	6,2	5,9	6,0	6,0	5,9	5,5
Операции с недвижимым имуществом	18,2	19,9	22,3	17,3	16,7	16,2	17,0	17,1	17,9	17,6
Государственное управление	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
Образование	2,4	2,6	3,0	3,3	4,4	5,5	4,0	4,0	5,2	5,6
Здравоохранение	1,2	1,2	1,3	1,2	1,3	1,3	1,3	1,4	1,4	1,4
Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг	6,8	6,8	7,2	6,3	6,6	6,8	5,8	6,0	6,5	6,5

\* Без организаций бюджетного сектора и сферы финансовых услуг.

**Таблица П1-5.** Движение рабочих мест на предприятиях разных форм собственности, 2014 г., %

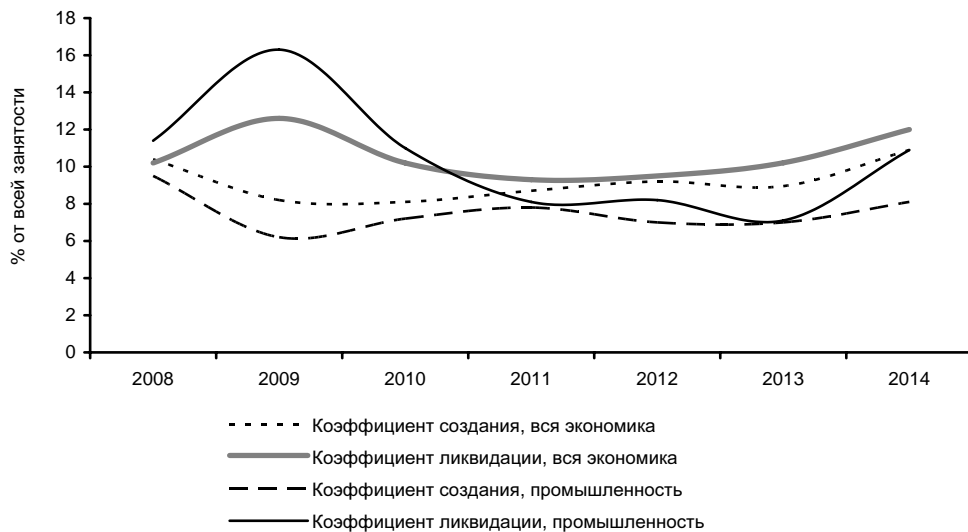
		Всего	Группы предприятий по формам собственности					
			государственная	муниципальная	частная	общественных и религиозных организаций	смешанная российская	совместная российская и иностранная
1	Коэффициент создания рабочих мест (2 + 3)	10,9	7,7	16,8	11,8	6,1	7,4	11,9
	в том числе:							
2	на непрерывно действовавших предприятиях	4,9	3,8	4,1	6,2	3,0	4,3	6,9
3	на вновь созданных предприятиях	6,0	3,9	12,7	5,5	3,1	3,1	5,0
4	Коэффициент ликвидации рабочих мест (5 + 6)	12,0	8,8	19,0	12,8	8,3	9,3	10,6
	в том числе:							
5	на непрерывно действовавших предприятиях	5,9	4,6	4,9	7,5	6,4	5,9	7,5
6	на ликвидированных предприятиях	6,1	4,2	14,1	5,3	2,0	3,4	3,0
7	Сальдо движения рабочих мест (1 – 4)	-1,1	-1,1	-2,2	-1,0	-2,2	-1,9	1,3
8	Валовое перераспределение рабочих мест (1 + 4)	22,9	16,6	35,8	24,6	14,4	16,7	22,4
9	Избыточное перераспределение рабочих мест (8 –  7 )	21,8	15,5	33,5	23,6	12,2	14,8	21,2
10	Доля избыточного перераспределения в валовом перераспределении рабочих мест (9 : 8)	95,2	93,4	93,8	95,9	84,5	88,7	94,3

**Таблица П1-6.** Показатели движения рабочей силы и рабочих мест по видам экономической деятельности в 2014 г., %

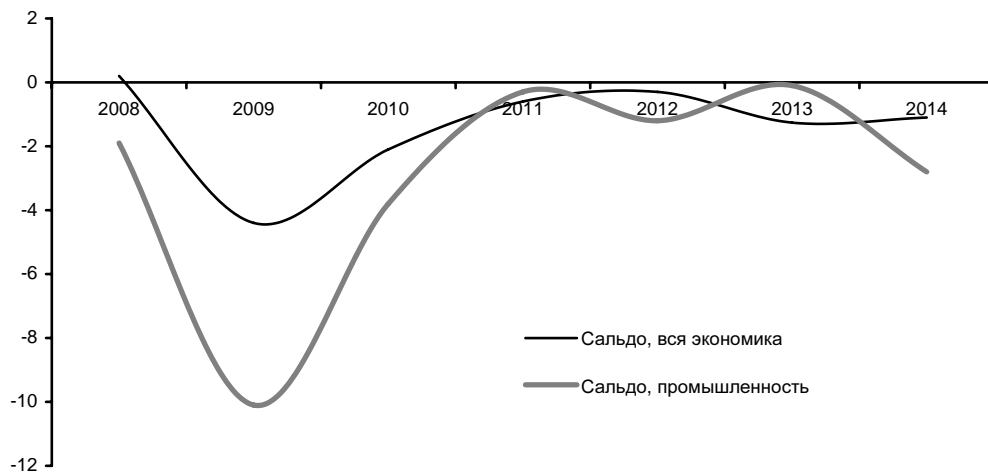
		Сельское хозяйство	Рыболовство	Добывающие производства	Обрабатывающие производства	Производство электроэнергии, газа и воды	Строительство	Торговля	Гостиницы и рестораны	Транспорт и связь	Финансовая деятельность	Операции с недвижимым имуществом	Госуправление	Образование	Здравоохранение	Прочие услуги
1	Коэффициент создания рабочих мест (2+3)	7,3	6,5	8,6	7,9	8,4	15,2	16,4	11,4	8,1	15,2	11,6	7,2	18,5	7,1	10,1
2	в том числе создания рабочих мест на непрерывно действовавших предприятиях	3,9	3,1	5,0	3,8	4,2	7,8	9,2	5,9	3,9	11,1	6,7	4,3	3,8	3,3	4,5
3	создания новых предприятий	3,4	3,4	3,6	4,1	4,2	7,5	7,2	5,5	4,2	4,1	4,9	2,9	14,6	3,9	5,6
4	Коэффициент ликвидации рабочих мест (5 + 6)	12,1	14,3	10,3	11,3	9,9	20,6	11,1	9,5	9,1	11,6	9,7	7,4	21,1	7,8	12,9
5	в том числе ликвидации рабочих мест на непрерывно действовавших предприятиях	7,5	12,6	6,2	6,8	5,8	12,9	6,4	6,5	5,9	7,7	6,3	4,3	5,0	3,0	7,1
6	ликвидации целых предприятий	4,6	1,8	4,2	4,5	4,2	7,8	4,7	3,0	3,2	3,9	3,4	3,2	16,1	4,8	5,8



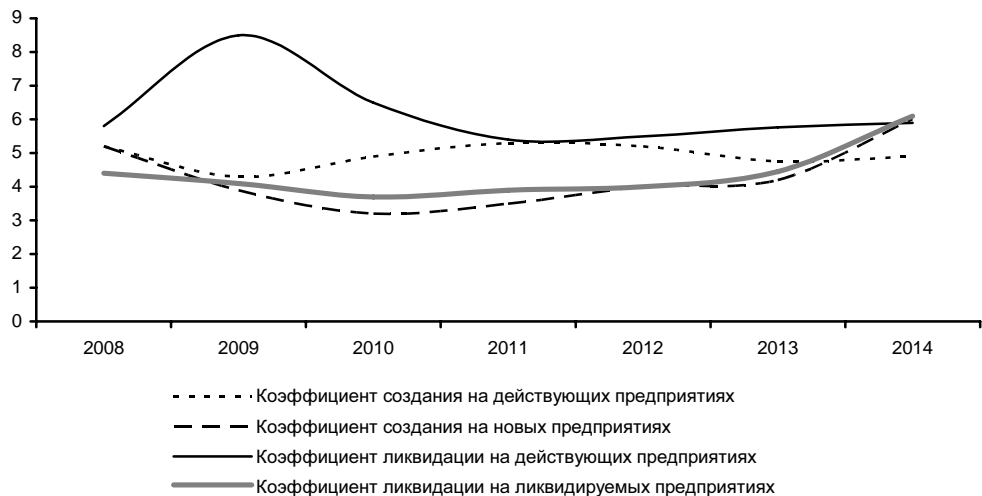
		Сельское хозяйство	Рыболовство	Добывающие производства	Обрабатывающие производства	Производство электроэнергии, газа и воды	Строительство	Торговля	Гостиницы и рестораны	Транспорт и связь	Финансовая деятельность	Операции с недвижимым имуществом	Госуправление	Образование	Здравоохранение	Прочие услуги
7	Сальдо движения рабочих мест (1 – 4)	-4,9	-7,8	-1,7	-3,5	-1,6	-5,4	5,3	1,9	-1,0	3,7	1,9	-0,2	-2,6	-0,7	-2,9
8	Валовое перераспределение рабочих мест (1 + 4)	19,4	20,9	18,9	19,2	18,3	35,8	27,5	20,9	17,1	26,8	21,2	14,6	39,6	15,0	23,0
9	Избыточное перераспределение рабочих мест (8 –  7 )	14,5	13,1	17,1	15,8	16,7	30,4	22,2	18,9	16,1	23,1	19,3	14,4	37,0	14,3	20,1
10	Доля избыточного перераспределения в валовом перераспределении рабочих мест (9 : 8)	74,8	62,7	90,8	82,1	91,4	84,8	80,8	90,8	94,1	86,3	91,0	98,6	93,4	95,4	87,5



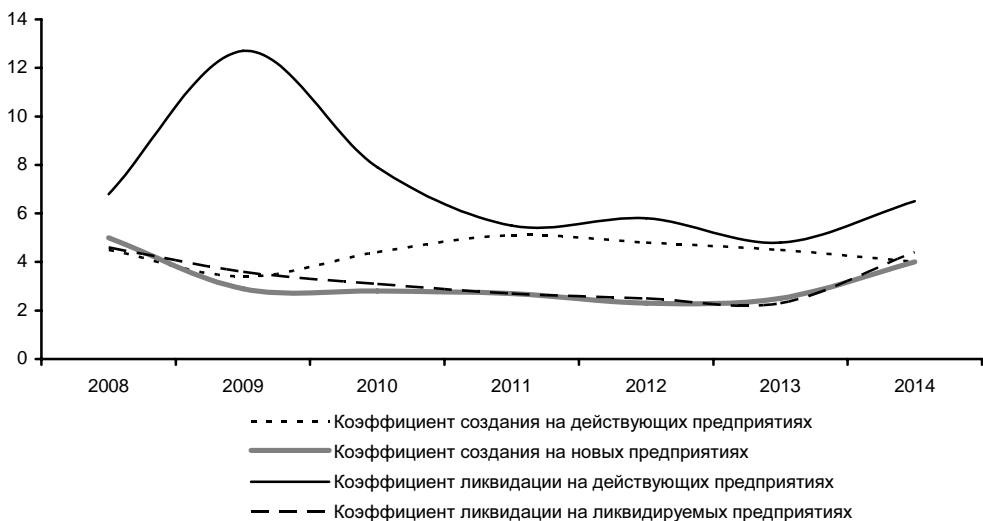
**Рис. П1-1.** Коэффициенты создания и ликвидации рабочих мест, вся экономика и промышленность, 2008–2014 гг., %



**Рис. П1-2.** Сальдо движения рабочих мест, вся экономика и промышленность, 2008–2014 гг., %



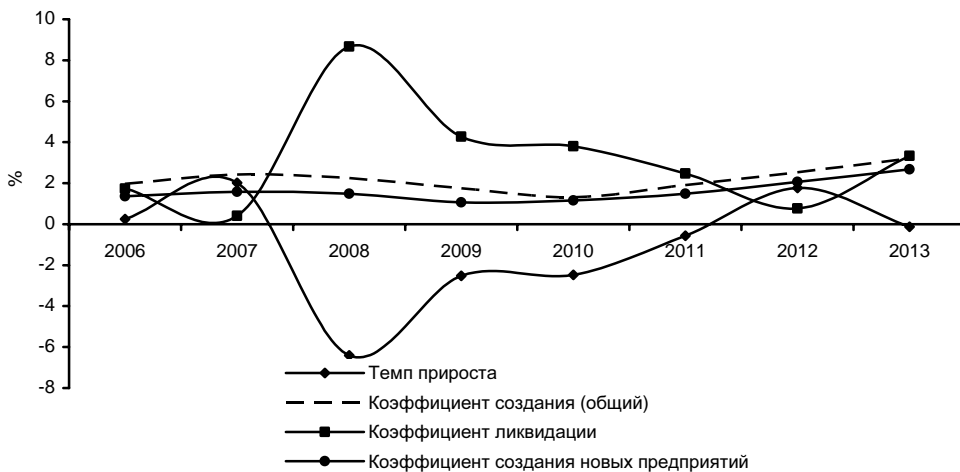
**Рис. П1-3.** Коэффициенты создания и ликвидации рабочих мест на непрерывно действовавших, вновь созданных и ликвидированных предприятиях, вся экономика, 2008–2014 гг., %



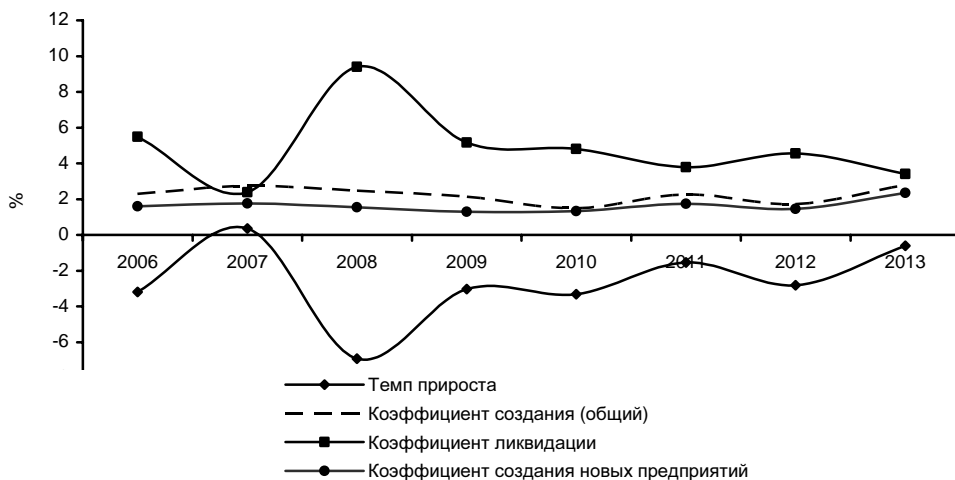
**Рис. П1-4.** Коэффициенты создания и ликвидации рабочих мест на непрерывно действовавших, вновь созданных и ликвидированных предприятиях, промышленность, 2008–2014 гг., %



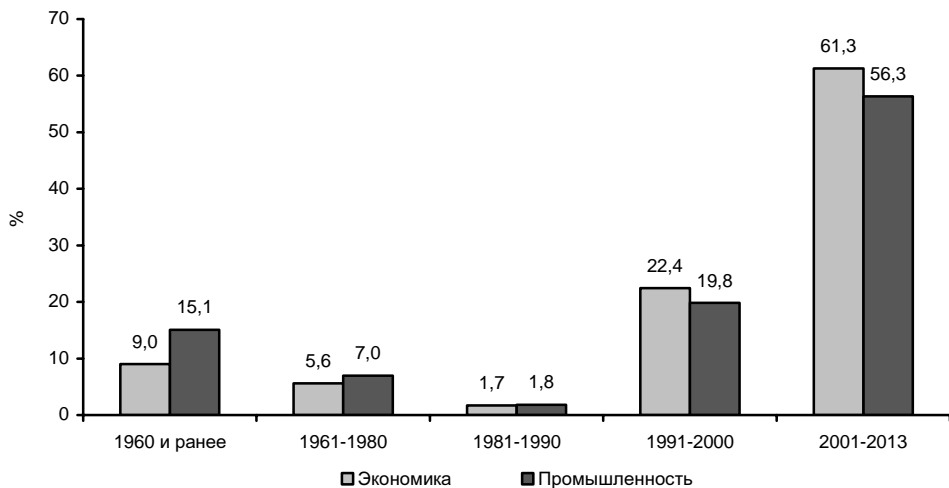
**Рис. П1-5.** Показатели оборота организаций в секторе КСП, вся экономика, 2005–2013 гг., %



**Рис. П1-6.** Показатели оборота организаций в секторе КСП, промышленность, 2005–2013 гг., %



**Рис. П1-7.** Показатели оборота организаций в секторе КСП, обрабатывающие производства, 2005–2013 гг., %



**Рис. П1-8.** Распределение организаций в секторе КСП по датам образования, вся экономика и промышленность, 2013 г., %

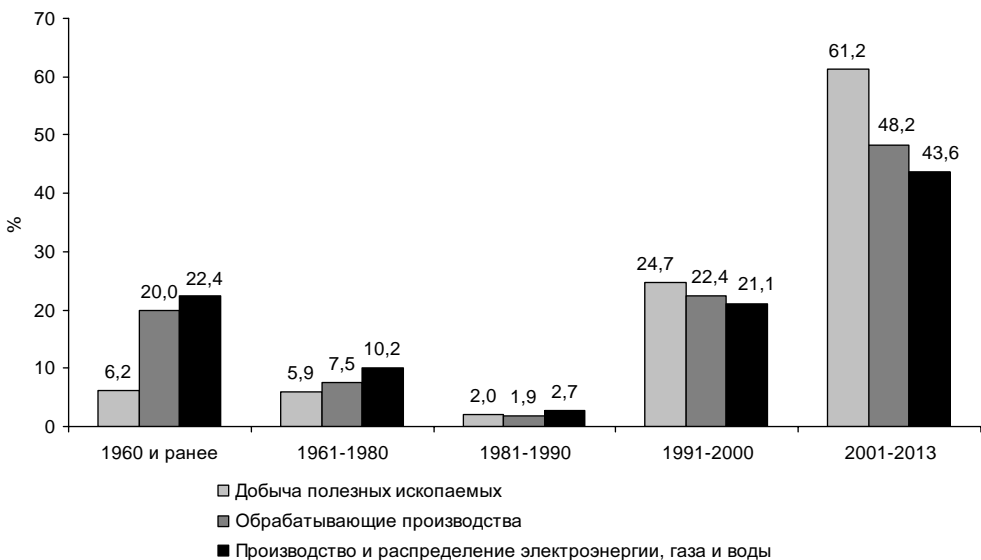


Рис. П1-9. Распределение организаций в секторе КСП по датам образования, секторы промышленности, 2013 г., %

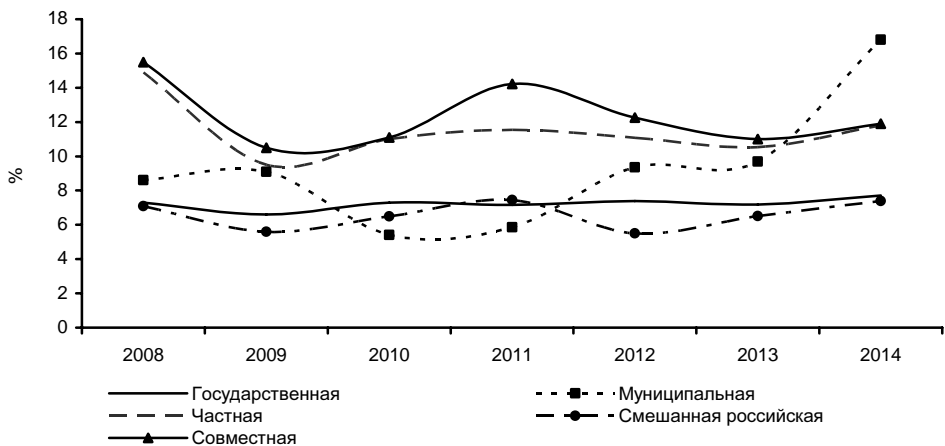
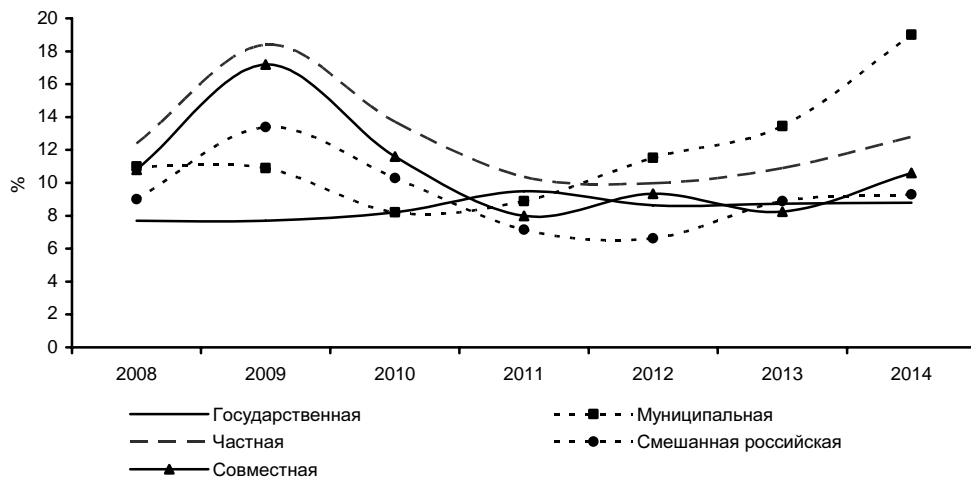
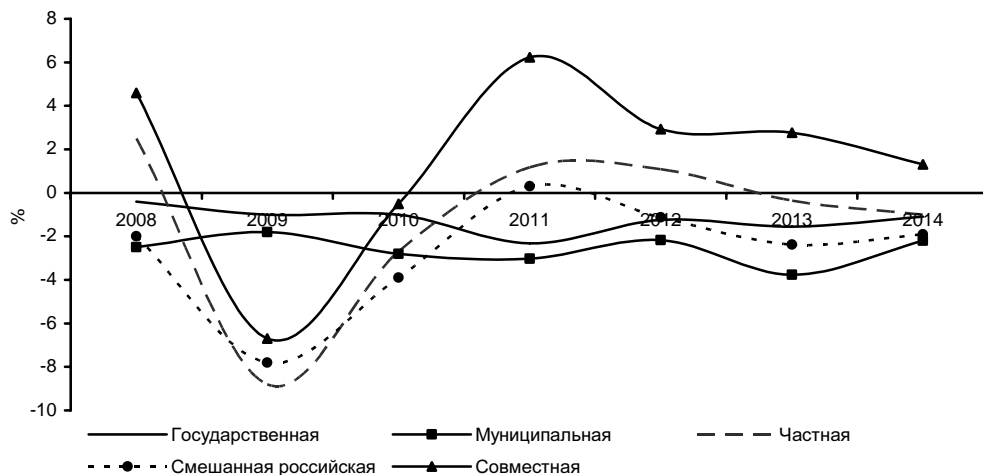


Рис. П1-10. Коэффициент создания рабочих мест на предприятиях разных форм собственности, 2008–2012 гг., %



**Рис. П1-11.** Коэффициент ликвидации рабочих мест на предприятиях разных форм собственности, 2008–2012 гг., %



**Рис. П1-12.** Сальдо движения рабочих мест на предприятиях разных форм собственности, 2008–2012 гг., %

## Литература

*Гимпельсон В.Е.* Предприятия обрабатывающей промышленности на рынке труда: индикаторы приспособления: Серия WP3 «Проблемы рынка труда». Препринт WP3/2010/01. М.: ГУ ВШЭ, 2010.

*Гимпельсон В., Капелюшников Р., Рыжикова З.* Движение рабочих мест в российской экономике: в поисках «созидательного разрушения» // Экономическая политика. 2012. № 3. С. 99–114; № 4. С. 5–21.

*Капелюшников Р.И.* Российский рынок труда сквозь призму предпринимательских опросов: ретроспективный анализ. М.: ИМЭМО РАН, 2006.

*Acquisti A., Lehmann H.* Job Creation and Job Destruction in Russia: Some Preliminary Evidence from Enterprise-level Data. LICOS Discussion Paper, Discussion Paper 84/1999.

*Brown D., Earle J.* Gross Job Flows in Russian Industry Before and After Reforms: Has Destruction Become More Creative? // Journal of Comparative Economics. March 2002. Vol. 30(1). P. 96–133.

*Brown J.D., Earle J.S.* The Reallocation of Workers and Jobs in Russian Industry: New Evidence on Measures and Determinants // Economics of Transition. June 2003. Vol. 11(2). P. 221–252.

*Davis S., Haltiwanger J.* Gross Job Flows // Handbook of Labor Economics / ed. by O. Ashenfelter, D. Card. Vol. 3. Ch. 41. Elsevier, 1999.

*Cahuc P.* Search, Flows, Job Creations and Destructions // Labour Economics. October 2014. Vol. 30. P. 22–29.

*Gómez-Salvador R., Messina J., Vallanti G.* Gross Job Flows and Institutions in Europe // Labour Economics. 2004. Vol. 11. P. 469–485.

*Haltiwanger J., Jarmin R., Miranda J.* Who Creates Jobs? Small vs. Large vs. Young: NBER Working Paper № 16300. August 2010.

*Haltiwanger J.* Job Creation and Firm Dynamics in the U.S. // Innovation Policy and the Economy / ed. by J. Lerner, S. Stern. Vol. 12. Chicago: University of Chicago Press (forthcoming). (<http://www.nber.org/chapters/c12451.pdf>)

*Haltiwanger J., Scarpetta S., Schweiger H.* Cross Country Differences in Job Reallocation: The Role of Industry, Firm Size and Regulations: EBRD Working Paper. № 116. EBRD, 2010.

*ILO.* Report II. Statistics of Work, Employment and Labour Underutilization: Report for discussion at the 19<sup>th</sup> International Conference of Labour Statisticians. Geneva, 2–11 October 2013. ([http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms\\_220535.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_220535.pdf))

*Kapeliushnikov R.* Job Turnover in a Transitional Economy: The Behavior and Expectations of Russian Industrial Enterprises // Labour Market Dynamics in the Russian Federation. Paris: OECD, 1997.



*Martin-Barroso D., Nunez-Serrano J., Turrion J., Velazquez F.* The European Map of Job Flows: MPRA Paper. № 33602. Madrid: Universidad Complutense de Madrid, Universidad Autonoma de Madrid, GRIPICO, 2011.

*System of National Accounts 1993.* Brussels/Luxembourg, New York, Paris, Washington, D.C., 1993. (<https://unstats.un.org/unsd/nationalaccount/docs/1993sna.pdf>)

*System of National Accounts 2008.* New York, 2009. (<https://unstats.un.org/unsd/nationalaccount/docs/SNA2008.pdf>)

*The World Bank.* World Development Report 2013: Jobs. Washington DC, 2012.

## СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ

---

**Вишневская Нина Тимофеевна** – канд. экон. наук, зам. директора Центра трудовых исследований НИУ ВШЭ.

**Воскобойников Илья Борисович** – PhD по экономике, старший научный сотрудник НИУ ВШЭ.

**Гимпельсон Владимир Ефимович** – канд. экон. наук, директор Центра трудовых исследований, ординарный профессор НИУ ВШЭ.

**Денисенко Михаил Борисович** – канд. экон. наук, зам. директора Института демографии НИУ ВШЭ.

**Жихарева Ольга Борисовна** – зам. начальника Управления статистики труда Росстата.

**Зудина Анна Алексеевна** – канд. социол. наук, младший научный сотрудник Центра трудовых исследований НИУ ВШЭ.

**Капелюшников Ростислав Исаакович** – член-корреспондент РАН, д-р экон. наук, зам. директора Центра трудовых исследований НИУ ВШЭ, главный научный сотрудник Института мировой экономики и международных отношений (ИМЭМО) РАН.

**Лукьянова Анна Львовна** – канд. экон. наук, старший научный сотрудник Центра трудовых исследований НИУ ВШЭ.

**Ощепков Алексей Юрьевич** – канд. экон. наук, старший научный сотрудник Центра трудовых исследований НИУ ВШЭ.

**Чернина Евгения Марковна** – младший научный сотрудник Центра трудовых исследований НИУ ВШЭ.

**Шарунина Анна Вячеславовна** – младший научный сотрудник Центра трудовых исследований НИУ ВШЭ.

М74 **Мобильность и стабильность на российском рынке труда [Текст] : моногр.** / под ред. В. Е. Гимпельсона, Р. И. Капелюшникова ; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». — М. : Изд. дом Высшей школы экономики, 2017. — 529, [7] с. — 500 экз. — ISBN 978-5-7598-1532-7 (в пер.). — ISBN 978-5-7598-1622-5 (e-book).

Книга продолжает цикл монографий Центра трудовых исследований НИУ ВШЭ, посвященных российскому рынку труда («Нестандартная занятость в российской экономике» (2005), «Заработная плата в России: эволюция и дифференциация» (2007), «Российский работник: образование, профессия, квалификация» (2011) и «В тени регулирования: неформальность на российском рынке труда» (2014)).

В монографии дан комплексный анализ процессов мобильности на российском рынке труда, который охватывает период 2000–2014 гг. В ней обсуждаются такие важные аспекты, как динамика рабочих мест и движение работников, процессы реаллокации рабочей силы, ведущие к изменению структуры занятости и росту производительности труда, взаимосвязь мобильности на внешних и внутренних рынках труда, мобильность менеджеров промышленных предприятий и вопросы, связанные с внешней миграцией.

Анализ опирается на большие массивы микроданных и широкое применение современных эконометрических методов. Исследование дает целостное представление о том, как развиваются процессы трудовой мобильности в России и какие последствия это имеет.

Для экономистов и социологов, специалистов в области трудовых отношений и социальной политики. Монография может быть использована в качестве учебного пособия при преподавании таких дисциплин, как экономика и социология труда, управление человеческими ресурсами.

УДК 331.5  
ББК 65.240

**Mobility and Stability** in the Russian Labour Market / Eds. V. Gimpelson and R. Kapeliushnikov ; National Research University Higher School of Economics. — Moscow : HSE Publishing House, 2017. — 529, [7] p. — 500 copies. — ISBN 978-5-7598-1532-7 (hardcover). — ISBN 978-5-7598-1622-5 (e-book).

The book contributes to the series of the monographs prepared by the Centre for Labour Market Studies of the NRU HSE (Non-Standard Employment, 2005; Wages in Russia: Evolution and Differentiation, 2007; Russian Worker: Education, Occupation and Skills, 2011; In Shadow of Regulation: Informality in the Russian Labour Market, 2014).

This monograph provides a complex picture of labour mobility on the Russian labour market in the period of 2000–2014. It discusses such issues like job creation and destruction, labour turnover and reallocation, employment restructuring and its impact on labour productivity and job quality, external labour mobility and promotions within firms, mobility of managers in industrial firms, and migration, among other issues. The analysis is based on large sets of microdata and applies a wide range of modern econometric techniques. It shows how mobile the Russian labour market is, what are peculiarities and implications of this mobility.

The book can be useful for economists and sociologists, experts on industrial relations and social policy. It can be used as an additional reading in university courses on labour economics and industrial relations.

*Научное издание*

## **Мобильность и стабильность на российском рынке труда**

Зав. редакцией *Е.А. Бережнова*

Редактор *О.В. Осипова*

Художественный редактор *А.М. Павлов*

Компьютерная верстка и графика: *Л.А. Моисеенко*

Корректор *О.В. Осипова*

Подписано в печать 15.12.2016. Формат 70×90 1/16  
Гарнитура Times New Roman. Усл. печ. л. 38,8. Уч.-изд. л. 30,1.  
Тираж 500 экз. Изд. № 2076

Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики»  
101000, Москва, ул. Мясницкая, д. 20  
Тел.: (495) 772-95-90 доб. 15285

Отпечатано в АО «ИПК «Чувашия»»  
428019, г. Чебоксары, пр. И. Яковлева, 13  
Тел.: (8352) 56-00-23