

РЫНОК ТРУДА

Л. И. Смирных, А. В. Аустов, Е. Н. Тарунина

Опыт предпринимательства: последствия для заработной платы наемных работников*

В статье оценивается влияние опыта предпринимательства на заработную плату наемных работников по данным «Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ» (RLMS-HSE) за 2000–2013 гг. с использованием моделей с фиксированными эффектами и с применением методов фиксированного пятилетнего и гибкого окна. Результаты показали, что переход от предпринимательства к наемному труду сопровождается «штрафом». Темпы роста заработной платы наемных работников с опытом предпринимательства отстают от темпов роста заработной платы работников без опыта предпринимательства. Размер «штрафа» сокращается, если при переходе от предпринимательства к наемному труду работник не меняет профессию.

Ключевые слова: предпринимательская деятельность, самозанятость, опыт предпринимательства, наемный труд, трудовые доходы.

JEL: J21, J23, J24, J31.

Многие люди, став однажды предпринимателями, не всегда ими остаются и через какое-то время либо уходят с рынка труда, либо становятся безработными, либо возвращаются к наемному труду. Такой переход может быть как следствием неудачи в предпринимательстве, так и запланированным шагом.

Уход из предпринимательства может происходить в периоды экономического спада, когда снижаются спрос и деловая активность. Он

Смирных Лариса Ивановна (lsmirnykh@hse.ru), д. э. н., проф. департамента прикладной экономики, замзаведующего лабораторией исследований рынка труда Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики» (НИУ ВШЭ; Москва); *Аустов Андрей Валентинович*, к. ф.-м. н., доцент кафедры экономической теории и эконометрики НИУ ВШЭ (Нижний Новгород); *Тарунина Елена Николаевна*, старший преподаватель кафедры экономической теории и эконометрики НИУ ВШЭ (Нижний Новгород).

* Работа выполнена в рамках проекта «Социально-экономические факторы неравенства на рынке труда», финансируемого Программой фундаментальных исследований НИУ ВШЭ. Исследование проведено при частичной финансовой поддержке РФФИ в рамках научного проекта № 17-06-00572.

может сопровождаться переходом в экономически пассивное состояние или в состояние безработицы. Однако при падении спроса и отсутствии подходящей работы наемные работники могут рассматривать предпринимательство как возможность сохранить занятость. Таким образом, приток в сферу предпринимательства в периоды экономического кризиса может увеличиться. Наемные работники, уходя в предприниматели в периоды экономического кризиса при падении спроса на труд, могут возвращаться к наемному труду в периоды подъема, когда спрос на труд растет. Таким образом, уход из сферы предпринимательства и возвращение к наемному труду могут рассматриваться как временное явление, как адаптационный механизм рынка труда, за счет которого может снижаться уровень безработицы в периоды падения спроса на труд. Приобретение *опыта предпринимательства* может повлиять на заработную плату наемных работников в дальнейшем. Бывшие предприниматели могут как выиграть, так и проиграть по сравнению с работниками, которые никогда не были предпринимателями. С одной стороны, в период предпринимательства они получают новые знания, опыт и навыки, наращивая свой человеческий капитал, и это может способствовать дальнейшему росту их заработной платы. С другой стороны, во время занятия предпринимательской деятельностью могут быть приобретены знания и навыки, которые не найдут применения в секторе наемного труда. Кроме того, ранее накопленные знания и навыки в этом секторе, например специфический человеческий капитал, могут быть утеряны и обесцениться. Как следствие, после возвращения из предпринимательства к наемному труду производительность таких работников понизится, а их трудовые доходы от работы по найму могут оказаться ниже, чем трудовые доходы работников, не покидавших сектор наемного труда. Какой из эффектов имеет доминирующее значение на российском рынке труда? Это и составляет предмет данного исследования.

Результаты эмпирических исследований о влиянии предпринимательского опыта на заработную плату наемных работников, полученные в разных странах, противоречивы. Некоторые авторы указывают, что заработная плата бывших предпринимателей ниже заработной платы наемных работников, которые не имеют опыта предпринимательства (Trzcinski, 1999; Bruce, Schuetze, 2004; Niefert, 2006). Результаты других авторов, напротив, свидетельствуют о том, что знания и навыки, приобретенные во время предпринимательства, повышают шансы наемных работников продвинуться по карьерной лестнице (Baptista et al., 2012) и иметь более высокую зарплату (Luzzi, Sasson, 2016).

Исследования предпринимательства в России позволяют сделать выводы только об его отдельных аспектах. В частности, раскрыты социально-демографические особенности портрета предпринимателей в России (Барсукова, 1999; Радаев, 1993), показаны институциональные особенности, финансовые практики, формы найма и трудовые отношения в сфере предпринимательства (Чепуренко, 2000; Чепуренко, Обыденнова, 2001). Часть исследований посвящена изучению жизненного цикла российских компаний и внутрифирменному предпринимательству (Широкова, 2007; Широкова, Ежова, 2012), а также анализу

быстрорастущих компаний — «газелей» (Виньков и др., 2008; Юданов, 2010). Особого внимания заслуживают исследования, выполненные на данных «Глобального мониторинга предпринимательства» (GEM), в которых, в частности, показаны последствия влияния экономического кризиса на предпринимательскую активность в России (Габелко, Филатова, 2007; Образцова, Чепуренко, 2008; Габелко и др., 2010). На этих данных выявлено, что намерения индивидов стать предпринимателями продиктованы не их социально-демографическими характеристиками, а условиями внешней среды и (или) наличием предыдущего опыта предпринимательства (даже негативного) (Александрова, Верховская, 2015).

Вместе с тем исследования, посвященные уходу из предпринимательства и влиянию опыта предпринимательства на трудовые доходы наемных работников, на российских данных до сих пор не проводились. Наше исследование восполняет этот пробел.

Обзор литературы

Значительное количество зарубежных исследований посвящено феномену предпринимательского старта (Gartner, 1988; Reynolds, 1997; Minniti et al., 2007; Wennekers et al., 2005). Гораздо менее изучены факторы ухода из предпринимательства и последствия предпринимательской деятельности (Schweitzer, Shane, 2016).

Предполагается, что удельный вес предпринимателей в структуре рабочей силы может увеличиваться не только при экономическом подъеме, но и в условиях экономического спада (Amorós, Vosma, 2014; Luzzi, Sasson, 2016). В периоды падения спроса и при плохих условиях труда наемные работники с большей вероятностью становятся предпринимателями (Токсанбаева, 1998). В таких условиях самостоятельное обеспечение себя работой может стать для наемных работников лучшей альтернативой безработице и снижать ее показатели на рынке труда. Однако с улучшением экономической ситуации и ростом спроса на труд такие работники часто возвращаются на прежние или другие рабочие места в секторе наемного труда.

Предпринимательский опыт работников, которые возвращаются от предпринимательства к наемному труду, носит, как правило, краткосрочный характер (Bruce, Schuetze, 2004). В европейских странах у 55% мужчин и у 65% женщин он составляет не более одного года (Huutinen, Rouvinen, 2008). В Дании 27,2% работников, получив опыт предпринимательства, возвратились к наемному труду через год, а 50,8% — через пять лет (Kaiser, Malchow-Møller, 2011).

Человеческий капитал, накапливаемый в сфере предпринимательства, отличается от человеческого капитала в секторе наемного труда. Предприниматели в своей деятельности выполняют больше различных задач и функций по сравнению с наемными работниками (Lazear, 2004; 2005; Baptista et al., 2012; Lechmann, Schnabel, 2011). Периоды предпринимательской деятельности могут рассматриваться как время накопления дополнительного человеческого капитала или

как «программы повышения квалификации», дающие возможность увеличить производительность и, как следствие, заработную плату при возвращении к наемному труду. Согласно теории человеческого капитала, с ростом накопленного человеческого капитала повышается производительность труда работников, увеличивая отдачу от него по заработной плате (Becker, 1964). Исходя из этого, заработная плата наемных работников, получивших опыт предпринимательства, будет, при прочих равных, выше заработной платы наемных работников, не имеющих такого опыта (*гипотеза 1*).

Однако человеческий капитал, накопленный за время предпринимательства, может негативно отразиться в дальнейшем на заработной плате. В периоды предпринимательства могут потеряться специальные навыки, накопленные в сфере наемного труда, понизив производительность работников (Huytinen, Rouvinen, 2008).

Кроме того, предпринимательский опыт может служить негативным сигналом о способностях и производительности работников (Niefert, 2006; Kaiser, Malchow-Møller, 2011). Согласно теории сигналов, люди различаются по своим способностям (производительности) от рождения, а издержки обучения у более способных индивидов ниже, чем у менее способных (Spence, 1973). Исходя из этого, более способные индивиды быстрее и лучше обучаются и используют образование как сигнал о своих способностях. При этом в условиях несовершенства рынка труда (дефицита и асимметрии информации) работодатели могут судить о производительности работников по результатам пройденного обучения и полученному образованию. Применительно к теме исследования переход лиц, получивших опыт и навыки предпринимательства и покинувших эту сферу, к наемному труду может рассматриваться работодателями как негативный сигнал об их производительности. Это означает, что, при прочих равных условиях, уровень производительности (способностей) таких работников относительно низкий. Бывших предпринимателей часто считают неудачниками, а их переход из предпринимательства в сектор наемного труда оценивается как понижение социального статуса (Landier, 2006). Исходя из этого, заработная плата наемных работников с опытом предпринимательства будет, при прочих равных условиях, ниже заработной платы работников, которые не имеют такого опыта (*гипотеза 2*).

Таким образом, влияние опыта, полученного в предпринимательстве и в сфере наемного труда, на последующую заработную плату наемных работников будет различаться вне зависимости от того, объясняются эти различия накоплением человеческого капитала или врожденными способностями, сигнализирующими о производительности работников.

Первыми к изучению последствий опыта предпринимательства для наемных работников обратились Д. Эванс и Л. Лейтон. Их расчеты, выполненные для белых мужчин в США, показали, что при возвращении к наемному труду работники с опытом предпринимательства получают зарплату, уровень которой незначительно отличается от заработной платы наемных работников, не имеющих такого опыта (Evans, Leighton, 1989).

Д. Уильямс (Williams, 2000) на данных США также не выявил статистически значимых различий в отдаче по заработной плате у работников-мужчин с опытом и без опыта предпринимательства, но установил, что заработная плата у женщин с опытом предпринимательства значимо ниже, чем у женщин, не имеющих такого опыта. Д. Брюс и Х. Шютце (Bruce, Schuetze, 2004) на американских данных показали, что у мужчин каждый дополнительный год предпринимательства сокращает в последующем заработную плату на 3–11% по сравнению с годом работы в сфере наемного труда.

М. Ниеферт (Niefert, 2006) на данных по Германии пришла к выводу, что эффекты человеческого капитала доминируют над сигнальными эффектами. При этом у мужчин дополнительный месяц предпринимательства сокращает последующую заработную плату в секторе наемного труда почти на такую же величину, что и период безработицы. У женщин зависимость между зарплатой и длительностью предпринимательского опыта оказалась нелинейной: женщины извлекают выгоды из коротких периодов предпринимательства, однако если их опыт предпринимательства превышает два года, то его влияние на зарплату становится отрицательным (Niefert, 2006).

Ряд авторов считают опыт предпринимательской деятельности положительным сигналом о производительности работников для работодателей. В частности, этот опыт положительно влияет на дальнейшую карьеру молодых работников-мужчин, хотя зарплата у работников с опытом предпринимательства ниже, чем у работников без такого опыта (Baptista et al., 2012).

Результаты исследования по европейским странам показывают, что краткосрочный опыт предпринимательства (менее 4 лет) не имеет значимого влияния на последующую зарплату наемных работников (Huutinen, Rouvinen, 2008).

Отрицательный эффект по зарплате объясняется не только получением предпринимательского опыта, но и сменой сектора занятости при переходе от предпринимательства к наемному труду. Считается, что если навыки и знания, применяемые на предыдущем месте работы (в предыдущей профессии), одинаково востребованы на новом месте работы (в новой профессии), то зарплата наемных работников может не зависеть от опыта предпринимательства. И наоборот: если необходимые знания и навыки на предыдущем и новом месте работы сильно различаются, то это отразится на заработной плате работников, которые меняют место работы (профессию) (Lazear, 2003; Kaiser, Malchow-Møller, 2011).

Из теории также известно, что непрерывный продолжительный стаж на одном месте работы может оказывать положительное влияние на заработную плату (Mincer, 1974). При прочих равных, он будет выше у наемных работников, которые не меняли место работы (профессию), по сравнению с теми, кто уходил в сферу предпринимательства и возвращался обратно в сферу наемного труда. Потери в накоплении специфического человеческого капитала при прерывании стажа на одном месте работы у работников с опытом предпринимательства негативно отразятся на их заработной плате по сравнению с наемными

работниками, которые сохраняли стабильную занятость, не меняя место работы (профессию). В данном исследовании предполагается, что заработная плата наемных работников с опытом предпринимательства будет ниже заработной платы наемных работников без этого опыта, если переход в предпринимательскую сферу сопровождается сменой профессии (*гипотеза 3*).

Вместе с тем отрицательное воздействие опыта предпринимательства на заработную плату наемных работников может отсутствовать, если, будучи предпринимателями, работники имели высокие доходы. Объясняется это тем, что высокие доходы — сигнал о высокой производительности работников, и такие работники могут иметь относительно высокие доходы как в сфере предпринимательства, так и в сфере наемного труда (Kaiser, Malchow-Møller, 2011).

Положительное воздействие опыта предпринимательства на зарплату наемных работников выявлено на данных по Норвегии (Luzzi, Sasson, 2016). При этом отмечается, что премия за опыт предпринимательства наиболее высока в инновационных секторах экономики.

В России исследования об отдаче от опыта предпринимательства у наемных работников не проводились. Одна из причин состоит в том, что большинство населения страны не вовлечено в предпринимательскую деятельность и не рассматривает для себя возможность ею заняться. Только у каждого пятого раннего предпринимателя в России есть мотив получить преимущества, связанные с предпринимательской деятельностью (Верховская, Дорохина, 2013). Возможность заняться предпринимательством в ближайшие три года оценивается на уровне 2,6% (Александрова, Верховская, 2015).

Однако за счет предпринимательства можно повысить уровень занятости и благосостояния населения. Так, бедные страны, стимулируя предпринимательскую активность, повышают уровень благосостояния населения. В итоге в бедных странах уровень включенности населения в предпринимательскую деятельность гораздо выше, чем в развитых рыночных странах (Чепуренко, 2015).

Однако даже положительный старт предпринимательства не гарантирует сохранение занятости в этой сфере. Получив опыт предпринимательства, даже краткосрочный, индивиды могут как выиграть, так и проиграть по сравнению с наемными работниками, которые никогда не были предпринимателями. Оценив, насколько выгодна каждая из стратегий, можно охарактеризовать функционирование рынка труда в России.

Описание данных и методология анализа

Для проведения анализа использованы репрезентативные для России данные RLMS-HSE¹ за 2000–2013 гг. Панельный характер данных позволяет проследить изменение статуса занятости респонден-

¹ Мониторинг проводится Национальным исследовательским университетом «Высшая школа экономики» и ЗАО «Демоскоп» при участии Центра народонаселения Университета Северной Каролины в Чапел-Хилле и Института социологии РАН (см. <http://www.hse.ru/rlms>).

тов в течение ряда периодов, выявить у них наличие предпринимательского опыта и оценить его влияние на последующую заработную плату в секторе наемного труда.

В выборку для проведения анализа по каждому году были включены все респонденты в возрасте 15–72 лет, кроме военнослужащих. Общий размер выборки за 2000–2013 гг. составил 164 460 наблюдений.

К категории занятых отнесены индивиды, которые на момент проведения опроса либо работали, либо находились в декретном отпуске или в отпуске по уходу за ребенком до 3 лет или были в любом другом оплачиваемом или неоплачиваемом отпуске, либо на вопрос об основном занятии ответили, что не имеют работы, затруднились или отказались ответить, но при этом ответили утвердительно на вопрос: «Скажите пожалуйста, в течение последних 30 дней Вы занимались (еще) какой-нибудь работой, за которую Вам заплатили или должны заплатить?».

Среди занятых лиц на основной работе выделены предприниматели и наемные работники. К предпринимателям отнесены респонденты, которые:

1) работали на предприятии или в организации и ответили утвердительно на два вопроса: «А Вы лично являетесь владельцем или совладельцем предприятия, на котором Вы работаете?» и «Как Вы считаете, на этой работе Вы занимаетесь предпринимательской деятельностью?»;

2) работали не на предприятии, не в организации и занимались предпринимательством или индивидуальной трудовой деятельностью, а не работали на частное лицо;

3) не имели постоянной работы, но в течение 30 дней до проведения опроса занимались какой-то работой, за которую им заплатили или должны заплатить, и на вопрос: «...какой ответ лучше описывает Ваше основное занятие в настоящее время?» выбрали ответы «Фермер» либо «Предприниматель».

Занятые респонденты, которые не вошли в группу предпринимателей, отнесены к наемным работникам. Часть из них оказалась с неопределенным статусом и была исключена из дальнейшего анализа. После исключения пропусков по другим переменным выборка по наемным работникам с опытом и без опыта предпринимательства составляла 78 007 наблюдений.

Для оценки трудовых доходов наемных работников использовалась информация об их среднемесячной заработной плате после выплаты налогов за последние двенадцать месяцев. В случае отсутствия такой информации были использованы сведения о заработной плате после выплаты налогов за последние 30 дней. Для учета инфляционного изменения денежных показателей использованы региональные индексы потребительских цен.

Оценка зарплаты наемных работников осуществлялась на основе следующего уравнения:

$$\ln(wage)_{it} = \gamma X_{it} + Z_{it}\beta + \alpha_i + \varepsilon_{it}; \quad i = 1, \dots, N; \quad t = 1, \dots, T,$$

где: $\ln(wage)_{it}$ — логарифм среднемесячной заработной платы i -го индивида в период t ; X_i — длительность предпринимательского опыта

(годы); γ — коэффициент, отражающий влияние предпринимательского опыта на заработную плату наемных работников; Z_{it} — вектор контрольных переменных (возраст и его квадрат, пол, семейный статус, уровень образования, тип населенного пункта, регион проживания, профессиональный статус, количество часов, отработанных за месяц). Контролировались наличие у респондентов в прошлом безработицы или экономической неактивности, а также ситуация на макроуровне за счет регионального уровня безработицы и изменений по годам; β — вектор соответствующих коэффициентов; α_i — вектор ненаблюдаемых, постоянных во времени характеристик индивидов; ε_{it} — случайная величина; N — количество индивидов в выборке; T — количество лет наблюдений для i -го индивида.

Первоначально оценки проводились на панельных данных за 2001–2013 гг. Далее оценка влияния опыта предпринимательства на заработную плату наемных работников осуществлялась с использованием метода «пятилетнего окна». Для этого период 2000–2013 гг. был разбит на девять 5-летних интервалов. Далее были выделены две группы респондентов. В первую группу (воздействия) вошли респонденты, которые были наемными работниками на начало и на конец каждого периода и получили в течение этого периода опыт предпринимательства ($X_i \neq 0$). Вторую группу (контрольную) составили респонденты, являющиеся наемными работниками на начало и на конец каждого периода. Они не имели опыта предпринимательства в течение всего периода ($X_i = 0$). Размер выборки для расчета составил 23 878 наблюдений.

В заключение оценивалась отдача по заработной плате от опыта предпринимательства по методу «гибкого окна». В этом случае к наемным работникам с опытом предпринимательства отнесены все респонденты, которые были наемными работниками в моменты времени t и $t - k - 1$, где k — количество следующих подряд периодов предпринимательской деятельности. Иными словами, в группу воздействия вошли респонденты, которые были наемными работниками до начала предпринимательской деятельности и в момент времени наблюдения t . В контрольную группу вошли наемные работники без опыта предпринимательства. Общее число наблюдений для этого метода составило 72 101.

Переход от предпринимательской деятельности к наемному труду часто сопровождается сменой профессии (места работы), и эти изменения могли отразиться на заработной плате. Чтобы учесть изменение зарплаты при смене профессии (по ISCO-88), среди наемных работников с опытом предпринимательства были выделены группы индивидов, у которых:

- 1) профессии до перехода к предпринимательству и после ухода из этой сферы совпадали;
- 2) профессии до перехода к предпринимательству и после ухода из этой сферы различались;
- 3) профессии в период предпринимательской деятельности и после нее совпадали;
- 4) профессии в период предпринимательской деятельности и после нее различались.

В результате оценивались четыре уравнения для разных групп наемных работников с опытом предпринимательства. При этом для каждого уравнения контрольная группа наемных работников, которые не имели опыта предпринимательства, оставалась неизменной. После сравнения между собой оценок по четырём уравнениям были выявлены эффекты влияния смены профессии на заработную плату работников с опытом предпринимательства по сравнению с наемными работниками, которые не имели такого опыта.

Для анализа соотношения выгод и потерь от опыта предпринимательства и от смены места работы и/или профессии применялась другая методика. Для наемных работников без опыта предпринимательства проводился учет смены места работы и/или профессии. Далее эффекты от опыта предпринимательства для наемных работников с таким опытом сравнивались для двух разных групп работников без опыта предпринимательства: (1) для всех, вне зависимости от смены места работы и/или профессии, (2) для тех, кто сменил место работы и/или профессию.

Для проверки состоятельности расчетов на основе уравнения (1) и для выбора подходящей модели были выполнены расчеты тестов Бреуша—Пагана и F-тесты, которые подтвердили наличие ненаблюдаемых индивидуальных эффектов, а также тесты Хаусмана, показавшие несостоятельность оценок параметров в рамках модели со случайными эффектами. Исходя из результатов тестов, выбор был сделан в пользу моделей с фиксированными эффектами.

Результаты

Результаты расчетов показали, что в России в 2000–2013 гг. доля наемных работников с опытом предпринимательства среди всех наемных работников составляла в среднем 2,7% (табл. 1). Она была самой высокой (3,5%) в период кризиса 2009 г., а самой низкой (1,0%) в 2001 г. При этом у большинства наемных работников опыт предпринимательства был относительно непродолжительным. Более чем у половины бывших предпринимателей он не превышал одного года, а более чем у 90% из них длился менее 5 лет (см. табл. 1).

Доля работников, которые до предпринимательства были наемными, затем ушли в предпринимательство и возвратились обратно в течение пятилетнего периода, была низкой (1,52%). Максимальная доля (2,4%) таких работников на рынке наблюдалась в 2001–2006 гг., а минимальная (1,0%) – в 2007–2012 гг. Среди этой группы 74,4% имели длительность предпринимательского опыта один год, 17,5% – два года, 6% – три года, 2% – четыре года (см. табл. 1).

Доля наемных работников с опытом предпринимательства различается по странам. При этом показатели по странам не подлежат сравнению, поскольку они получены на разных данных и для разных периодов. Вместе с тем они иллюстрируют ситуацию в мире. Например, в США в 1979–1990 гг. доля наемных работников с опытом пред-

**Доля и распределение наемных работников
с опытом предпринимательства**

Год	Доля наемных работников с опытом предпринимательства, %	Доля работников с длительностью предпринимательства 1–4 года, %			
		1	2	3	4
2001	0,94	100			
2002	1,43	87,32	12,68		
2003	2,09	78,50	18,69	2,80	
2004	2,46	73,44	16,41	7,03	3,13
2005	2,6	67,42	18,18	6,06	6,06
2006	2,41	66,23	18,18	7,14	5,19
2007	3,05	61,73	19,90	9,69	4,08
2008	2,99	60,53	21,05	7,37	3,16
2009	3,47	55,96	24,31	9,17	4,59
2010	2,53	60,00	21,67	7,08	2,92
2011	2,77	58,87	20,00	8,30	4,53
2012	3,01	58,98	20,00	7,12	4,07
2013	3,41	60,75	18,07	5,92	4,36
Период					
2001–2013	2,66	63,63	19,31	6,90	3,77
2000–2005	2,11	76,60	14,89	6,38	2,13
2001–2006	2,39	77,05	18,03	3,28	1,64
2002–2007	2,13	73,21	19,64	5,36	1,79
2003–2008	1,27	72,73	15,15	9,09	3,03
2004–2009	1,56	72,09	16,28	9,30	2,33
2005–2010	1,21	84,85	15,15	0,00	0,00
2006–2011	1,23	65,00	22,50	10,00	2,50
2007–2012	1,04	64,71	20,59	11,76	2,94
2008–2013	1,10	82,86	14,29	0,00	2,86
Всего	1,52	74,35	17,54	6,02	2,09

Источники: RLMS-HSE; расчеты авторов.

принимательства в течение пятилетних периодов колебалась от 4 до 9% у мужчин и от 2 до 3% у женщин (Bruce, Schuetze, 2004). В европейских странах в 1996–2001 гг. этот показатель составил 1,6% для мужчин и 0,7% для женщин (Huutinen, Rouvinen, 2008). В Швеции в 2001–2006 гг. доля наемных работников с опытом предпринимательства составляла 1,3% среди местного населения страны и 1% среди иммигрантов (Andersson, 2011).

Социально-демографические характеристики наемных работников с опытом и без опыта предпринимательства различаются (табл. 2). Наемные работники с опытом предпринимательства старше по возрасту, среди них больше мужчин, они чаще состоят в браке и больше часов заняты на работе. И хотя в обеих группах преобладают лица со средним уровнем образования, неполное среднее образование чаще встречается у наемных работников без предпринимательского опыта, а среднее специальное — у имеющих этот опыт. При этом наемные работники с опытом предпринимательства чаще, чем работники без такого опыта, становятся законодателями, крупными чиновниками,

**Различия в характеристиках наемных работников
в зависимости от наличия у них опыта предпринимательства**

Показатель	Среднее значение		t-статистика
	наемные работники с опытом предпринимательства	наемные работники без опыта предпринимательства	
Средний возраст, лет	41,27	39,40	8,46***
Доля мужчин, %	61,72	44,94	15,48***
Доля лиц, состоящих в браке, %	68,05	58,74	8,95***
Уровень образования, %			
неполное среднее	9,81	10,90	-1,65*
среднее	34,41	34,31	0,10
среднее специальное	29,48	27,70	1,75*
высшее	26,29	27,08	-0,80
Тип поселения, %			
областной центр	44,90	44,17	0,66
город	27,11	28,07	-0,96
поселок городского типа	8,12	5,50	4,32***
село	19,86	22,26	-2,69***
Доля лиц, проживающих в Москве, Санкт-Петербурге	10,15	11,98	-2,71***
Профессиональный статус, %			
законодатели, крупные чиновники, руководители	9,52	3,47	9,33***
специалисты высшего и среднего уровня квалификации	27,55	36,25	-8,72***
служащие офисные и по обслуживанию клиентов	3,87	6,21	-5,40***
работники сферы торговли и услуг	14,69	11,55	3,99***
квалифицированные рабочие	33,59	30,07	3,35***
неквалифицированные рабочие	10,78	12,45	-2,42**
Кол-во отработанных часов в месяц	184,62	173,27	8,19***
Доля лиц с опытом безработицы, %	15,08	9,40	7,16***
Длительность периодов безработицы, лет	0,20	0,12	6,54***
Доля лиц с опытом экономической неактивности, %	24,80	18,08	6,99***
Длительность периодов экономической неактивности, лет	0,56	0,52	1,22
Уровень безработицы в регионе, %	6,86	6,43	5,78***
Количество наблюдений	2069	75 938	

Примечание. * $p < 0,1$, ** $p < 0,05$, *** $p < 0,01$.

Источники: RLMS-HSE; расчеты авторов.

руководителями, работниками сферы торговли и услуг, квалифицированными рабочими, но реже специалистами высшего и среднего уровня квалификации, служащими и неквалифицированными рабочими. Наемные работники с опытом предпринимательства чаще проживают в поселках городского типа и реже в селах. Но среди них ниже доля жителей Москвы и Санкт-Петербурга, чем среди работников без опыта

предпринимательства. Вероятно, в малых городах и селах предпринимательство чаще рассматривается как возможность сохранить занятость в условиях падения спроса.

В крупных городах и центральных регионах для наемных работников в условиях падения спроса на труд существует больше вариантов. Например, здесь больше крупных предприятий и в целом более развит корпоративный сектор экономики. Наемным работникам легче сменить рабочее место, предприятие или профессию, сохранив занятость в сфере наемного труда. Различия в социально-демографических характеристиках работников отразились на уровне их заработной платы. Заработная плата работников, имеющих опыт предпринимательства, в среднем выше заработной платы наемных работников без такого опыта.

При этом результаты расчетов, в которых контролировались характеристики работников, показывают, что темпы роста заработной платы бывших предпринимателей после перехода к наемному труду ниже, чем у наемных работников, которые никогда предпринимательством не занимались (табл. 3). Из результатов также следует, что каждый дополнительный год предпринимательского опыта снижал в последующем заработную плату наемных работников на $2,4\%^2$ по сравнению с каждым годом занятости в сфере наемного труда (см. табл. 3). Таким образом, непрерывный стаж работы в сфере наемного труда давал работникам больше выгод, чем приобретение опыта предпринимательства. При этом если сравнение проводилось с работниками без опыта предпринимательства, которые меняли место работы и/или профессию, то отрицательное влияние опыта предпринимательства на заработную плату увеличивалось (3%) (см. табл. 3). Объясняется это более высоким ростом заработной платы мобильных наемных работников без опыта предпринимательства, которые сменили место работы и/или профессию, по сравнению с заработной платой наемных работников, приобретших за этот же период опыт предпринимательства. Таким образом, из результатов

Т а б л и ц а 3

**Влияние опыта предпринимательства
на заработную плату работников, 2001–2013 гг.**

Переменная – длительность опыта предпринимательства, лет	Модель 1 (контрольная группа – работники без опыта предпринимательства)	Модель 2 (контрольная группа – работники без опыта предпринимательства, сменившие место работы и/или профессию хотя бы один раз)
2001–2013 гг.	–0,024** (0,012)	–0,030** (0,014)
Метод «пятилетнего окна»	–0,079*** (0,024)	–0,112*** (0,034)
Метод «гибкого окна»	–0,089*** (0,031)	

Примечание. * $p < 0,1$, ** $p < 0,05$, *** $p < 0,01$.

Источники: RLMS-HSE; расчеты авторов.

² Здесь и далее предельные эффекты рассчитывались по формуле $(e^{\beta} - 1) \times 100\%$.

следует, что, при прочих равных, стратегия смены места работы и/или профессии в сфере наемного труда относительно выгоднее для наемных работников, чем стратегия приобретения предпринимательского опыта.

Результаты, полученные по методу «пятилетнего окна», подтвердили отрицательное влияние (–7,6%) опыта предпринимательства на заработную плату. И в этом случае отрицательное влияние опыта предпринимательства на заработную плату было выше (–10,6%) по сравнению со сменой места работы и/или профессии в сфере наемного труда (см. табл. 3).

Результаты по методу «гибкого окна» показали максимальный уровень негативного влияния опыта предпринимательства на заработную плату (–8,5%) по сравнению с результатами, которые рассчитывались с использованием других методов (см. табл. 3; модель 1). Сравнение результатов, полученных разными методами, дает основание полагать, что в первые годы после выхода из предпринимательства наблюдается максимально негативное влияние опыта предпринимательства на заработную плату. Однако со временем это влияние ослабевает.

Если наемные работники становились предпринимателями, а потом возвращались обратно, то их профессии в предпринимательском секторе и в сфере наемного труда могли не совпадать. В таком случае отрицательное влияние опыта предпринимательства на заработную плату наемных работников возрастало (–9,4%) и достигало максимального отрицательного уровня (–13,5%), если профессии наемных работников до ухода в предпринимательский сектор и после ухода из него различались (табл. 4).

При одинаковых профессиях в предпринимательской сфере и в сфере наемного труда негативное влияние каждого года предпри-

Т а б л и ц а 4

**Опыт предпринимательства и смена профессии: влияние
на заработную плату наемных работников
(метод «гибкого окна»)**

Показатель	Коды профессий работы по найму до и после опыта предпринимательства		Код профессии при переходе из предпринимателей в наемные работники	
	различаются	не различаются	изменился	не изменился
А	2	3	4	5
Длительность опыта предпринимательства	–0,145***	–0,071**	–0,099**	–0,074**
Стандартная ошибка	0,046	0,036	0,043	0,038
R^2 within	0,370	0,370	0,370	0,370
R^2 between	0,041	0,041	0,041	0,041
R^2 overall	0,016	0,015	0,016	0,015
Количество наблюдений	72 030	72 017	72 024	72 000
Количество респондентов	14 912	14 907	14 911	14 895

Примечание. * $p < 0,1$, ** $p < 0,05$, *** $p < 0,01$.

Источники: RLMS-HSE; расчеты авторов.

нимательской деятельности на заработную плату наемных работников снижалось (–7,13%) (см. табл. 4). Оно становилось еще меньше (–6,85%), если наемные работники оставались занятыми по одной профессии до ухода в предпринимательство и после выхода из него (см. табл. 4). Таким образом, сохранение работы по профессии снижает отрицательное влияние опыта предпринимательства на заработную плату наемных работников.

Подводя итог, можно заключить, что на российском рынке труда опыт предпринимательства оказывает отрицательное влияние на заработную плату наемных работников, которые получили такой опыт. Этот результат подтверждает гипотезу (2) и объясняется, вероятно, тем, что опыт предпринимательства часто оценивается российскими работодателями как негативный сигнал о производительности работников.

Из результатов также следует, что чем дольше опыт предпринимательства, тем большие потери в заработках несут наемные работники, возвращающиеся от предпринимательства к наемному труду. Таким образом, гипотеза (1) о положительном влиянии человеческого капитала, накопленного в сфере предпринимательства, на последующую заработную плату наемных работников не подтвердилась. На российском рынке труда чем дольше предпринимательский опыт, тем больше потери в накоплении человеческого капитала, востребованного в сфере наемного труда, и тем выше отрицательное влияние опыта предпринимательства на заработную плату наемных работников. Если бы наемные работники не уходили в предприниматели, то их зарплата за время, потраченное на приобретение опыта предпринимательства, выросла бы на большую величину.

Потери в человеческом капитале у наемных работников с опытом предпринимательства становятся еще выше, если они меняют профессию. Наши результаты подтверждают предположение (гипотезу 3), что смена профессии увеличивает отрицательное влияние опыта предпринимательства на заработную плату наемных работников, имевших такой опыт.

* * *

Мы оценили отдачу от предпринимательского опыта по заработной плате у наемных работников. В контексте исследования предпринимательская деятельность рассматривалась как один из способов накопления человеческого капитала и/или приобретения сигнала о производительности на рынке труда, который может в дальнейшем влиять на заработную плату наемных работников. Анализ проводился на данных RLMS-HSE за 2000–2013 гг. с применением релевантных методов эконометрического анализа, используемых в работах по данной тематике.

Результаты расчетов показали, что заработная плата наемных работников с опытом предпринимательства в среднем выше, чем у не имевших такого опыта. Это обусловлено различиями в социально-демографических характеристиках двух групп работников. Наемные работники с опытом предпринимательства старше по возрасту, больше

часов заняты на работе и чаще занимают высокооплачиваемые должности (становятся законодателями, крупными чиновниками и руководителями), чем работники без опыта предпринимательства.

Результаты регрессионного анализа при контроле на индивидуальные характеристики двух групп работников показали, что переход от предпринимательства к наемному труду сопровождается для работников «штрафом» в виде относительно низких темпов роста заработной платы по сравнению с работниками без опыта предпринимательства. Иными словами, если работники накапливают опыт и знания в сфере наемного труда, то их заработная плата растет быстрее, чем у тех, кто накапливает человеческий капитал в сфере предпринимательства, а потом возвращается к наемному труду. Из этого следует, что опыт предпринимательства часто воспринимается работодателями в России как сигнал о низкой производительности работников. При этом чем дольше опыт предпринимательства, тем выше размеры потерь по заработной плате у работников с опытом предпринимательства по сравнению с работниками без такого опыта.

Негативные эффекты по заработной плате от опыта предпринимательства сокращаются, если возвращение в сектор наемного труда после предпринимательства не сопровождается сменой профессии. Однако если происходит смена профессии, то «штраф» за опыт предпринимательства увеличивается. Смена профессии и/или места работы в сфере наемного труда дают работнику больше выгод по заработной плате, чем временный уход в предпринимательство.

Полученные результаты позволяют расширить и дополнить представления об особенностях функционирования российского рынка труда и могут быть использованы для разработки регуляторных мер в области политики занятости. Однако результаты не окончательны, исследования по данной теме требуют продолжения. В частности, необходимо определить влияние предпринимательского опыта на условия и стабильность занятости наемных работников. Возможно, сокращение заработной платы в результате занятий предпринимательской деятельностью компенсируется сохранением занятости на рынке труда.

Список литературы / References

- Александрова Е. А., Верховская О. Р. (2015). Предпринимательские намерения в России: эмпирический анализ // Российский журнал менеджмента. Т. 13, № 2. С. 3–28. [Aleksandrova E. A., Verkhovskaya O. R. (2015). Entrepreneurial intentions in Russia: an empirical analysis. *Rossiyskiy Zhurnal Menedzhmenta*, No. 2, pp. 3–28. (In Russian).]
- Барсукова С. (1999). Предприниматели разных «призывов», или Динамика составляющих предпринимательского успеха // Куда идет Россия? Кризис институциональных систем: век, десятилетие, год / Под ред. Т. И. Заславской. М.: Логос. [Barsukova S. (1999). Entrepreneurs of various “calls”, or dynamics of the components of entrepreneurial success. In: T. I. Zaslavskaya (ed.). *Whither Russia? A crisis of institutional systems: a century, a decade, a year*. Moscow: Logos. (In Russian).]

- Верховская О. Р., Дорохина М. В. (2013). Предпринимательские фирмы и создание новых рабочих мест в России: эмпирические свидетельства // Российский журнал менеджмента. Т. 11, № 1. С. 19–40. [Verkhovskaya O. R., Dorokhina M. V. (2013). Entrepreneurial firms and the creation of new jobs in Russia: Empirical evidence. *Rossiyskiy Zhurnal Menedzhmenta*, Vol. 11, No. 1, pp. 19–40. (In Russian).]
- Виньков А., Гурова Т., Полунин Ю., Юданов А. (2008). Делать средний бизнес // Эксперт. № 10. С. 36–49. [Vin'kov A., Gurova T., Polunin Yu., Yudanov A. (2008). Doing mid-size business. *Ekspert*, No. 10, pp. 36–49. (In Russian).]
- Габелко М. В., Мурзачева Е. И., Алимова Т. А., Чепуренко А. Ю., Образцова О. И. (2010). Предпринимательская активность россиян в условиях кризиса // Мир перемен. № 3. С. 147–162. [Gabelko M. V., Murzacheva E. I., Alimova T. A., Chepurenko A. Yu., Obratsova O. I. (2010). Entrepreneurial activity of Russians during the crisis. *Mir Peremen*, No. 3, pp. 147–162. (In Russian).]
- Габелко М. В., Филатова Ю. В. (2007). Гендерные сопоставления характеристик предпринимательского потенциала в России: мифы и реальность // Вопросы статистики. № 7. С. 39–44. [Gabelko M. V., Filatova Yu. V. (2007). Gender comparisons of the characteristics of entrepreneurial potential in Russia: Myths and reality. *Voprosy Statistiki*, No. 7, pp. 39–44. (In Russian).]
- Образцова О., Чепуренко А. (2008). Развитие российского частного предпринимательства в межстрановом сопоставлении // Вопросы экономики. № 8. С. 91–107. [Obraztsova O., Chepurenko A. (2008). The development of Russian private entrepreneurship in cross-country comparison. *Voprosy Ekonomiki*, No. 8, pp. 91–107. (In Russian).]
- Радаев В. (1993). Этническое предпринимательство: Россия и мировой опыт // Полис. № 5. С. 79–87. [Radaev V. (1993). Ethnic entrepreneurship: Russia and international experience. *Polis*, No. 5, pp. 79–87. (In Russian).]
- Токсанбаева М. С. (1998). Самозанятость и ее противоречия // Экономическая наука современной России. № 3. С. 32–45. [Toksanbaeva M. S. (1998). Self-employment and its contradictions. *Ekonomicheskaja Nauka Sovremennoj Rossii*, No. 3, pp. 32–45. (In Russian).]
- Чепуренко А. (2015). Теория предпринимательства: новые вызовы и перспективы // Форсайт. Т. 9, № 2. С. 44–57. [Chepurenko A. (2015). Entrepreneurship theory: New challenges and future prospects. *Foresight-Russia*, Vol. 9, No. 2, pp. 44–57. (In Russian).]
- Чепуренко А. Ю. (ред.) (2000). Занятость, малый бизнес и рынки труда в России и Молдове. М.: РНИСиНП. [Chepurenko A. Yu. (ed.) (2000). *Employment, small enterprises, and labor markets in Russia and Moldova*. Moscow: RNISiNP. (In Russian).]
- Чепуренко А. Ю., Обыденнова Т. Б. (2001). Трудовые отношения на российских малых предприятиях (по материалам социологических обследований) // Вопросы экономики. № 4. С. 110–122. [Chepurenko A. Yu., Obydyonnova T. B. (2001). Labor relations at Russian small enterprises (based on the materials of case-studies). *Voprosy Ekonomiki*, No. 4, pp. 110–122. (In Russian).]
- Широкова Г. В. (2007). Характеристики стадий жизненного цикла российских компаний, созданных «с нуля» // Российский журнал менеджмента. Т. 5, № 4. С. 3–20. [Shirokova G. V. (2007). Characteristics of the life cycle of Russian companies created from scratch. *Rossiyskiy Zhurnal Menedzhmenta*, Vol. 5, No. 4, pp. 3–20. (In Russian).]
- Широкова Г. В., Ежова Я. С. (2012). Становление внутрифирменного предпринимательства в российской компании: формирование, развитие и перспективы // Российский журнал менеджмента. Т. 10, № 1. С. 117–140. [Shirokova G. V., Ezhova Ya. S. (2012). Creating a in-firm entrepreneurship in a Russian company: beginnings, development and prospects. *Rossiyskiy Zhurnal Menedzhmenta*, Vol. 10, No. 1, pp. 117–140. (In Russian).]
- Юданов А. Ю. (2010). Покорители «голубых океанов» (фирмы-«газели» в России) // Современная конкуренция. № 2. С. 27–48. [Yudanov A. Yu. (2010). The conquerers of “blue oceans” (high-growth firms in Russia). *Sovremennaya Konkurentsiya*, No. 2, pp. 27–48. (In Russian).]

- Amorós J. E., Bosma N. (2014) *Global entrepreneurship monitor: 2013 Global Report*. Diseño: Centro de Diseco UDD/Universidad del Desarrollo. <https://www.gemconsortium.org/report>
- Andersson L. (2011). Occupational choice and returns to self-employment among immigrants. *International Journal of Manpower*, Vol. 32, No. 8, pp. 900–922.
- Baptista R., Lima F., Preto M. T. (2012). How former business owners fare in the labor market? Job assignment and earnings. *European Economic Review*, Vol. 56, No. 2, pp. 263–276.
- Becker G. (1964). Human capital. New York: National Bureau of Economic Research.
- Bruce D., Schuetze H. J. (2004). The labor market consequences of experience in self-employment. *Labour Economics*, Vol. 11, No. 5, pp. 575–598.
- Evans D. S., Leighton L. S. (1989). Some Empirical Aspects of Entrepreneurship. *American Economic Review*, Vol. 79, No. 3, pp. 519–535.
- Gartner W. (1988). Who is an entrepreneur? is the wrong question. *American Journal of Small Business*, Vol. 12, No. 4, pp. 11–32.
- Hyytinen A., Rouvinen P. (2008). The labour market consequences of self-employment spells: European evidence. *Labour Economics*, Vol. 15, No. 2, pp. 246–271.
- Kaiser U., Malchow-Møller N. (2011). Is self-employment really a bad experience? The effects of previous self-employment on subsequent wage-employment wages. *Journal of Business Venturing*, Vol. 26, No. 5, pp. 572–588.
- Landier A. (2006). *Entrepreneurship and the stigma of failure*. Unpublished manuscript, Stern School of Business, New York University.
- Lazear E. P. (2003). Firm-specific human capital: A skill-weights approach. *NBER Working Papers*, No. 9679.
- Lazear E. P. (2004). Balanced skills and entrepreneurship. *The American Economic Review*, Vol. 94, No. 2, pp. 208–211.
- Lazear E. P. (2005). Entrepreneurship. *Journal of Labor Economics*, Vol. 23, No. 4, pp. 649–680.
- Lechmann D. S. J., Schnabel C. (2011). Are the self-employed really jacks-of-all-trades? Testing the assumptions and implications of Lazear's theory of entrepreneurship with German data. *IZA Discussion Paper*, No. 6157.
- Luzzi A., Sasson A. (2016). Individual entrepreneurial exit and earnings in subsequent paid employment. *Entrepreneurship Theory and Practice*, Vol. 40, No. 2, pp. 401–420.
- Minniti M., Koellinger P., Schade C. (2007). I think I can, I think I can...: A study of entrepreneurial behavior. *Journal of Economic Psychology*, No. 28, pp. 502–527.
- Mincer J. (1974). *Schooling, experience, and earnings*. New York and London: National Bureau of Economic Research; Columbia University Press.
- Niefert M. (2006). *The impact of self-employment experience on wages*. Unpublished manuscript, Centre for European Economic Research.
- Reynolds P. D. (1997). Who starts new firms? Preliminary explorations of firms-in-gestation. *Small Business Economics*, Vol. 9, No. 5, pp. 449–462.
- Schweitzer M., Shane S. (2016). *The ins and outs of self-employment: An Estimate of Business Cycle and Trend Effects*. Working Paper No. 1621, Federal Reserve Bank of Cleveland.
- Spence M. (1973). Job market signaling. *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 87, No. 3, pp. 355–374.
- Trzcinski E. (1999). Returns to self-employment experience in the wage and salary sector: A comparative analysis of Germany and the United States. *Vierteljahrshefte zur Wirtschaftsforschung (Quarterly Journal of Economic Research)*, Vol. 68, No. 2, pp. 177–183.
- Wennekers S., van Stel A., Thurik R., Reynolds P. (2005). Nascent entrepreneurship and the level of economic development. *Small Business Economics*, Vol. 24, No. 3, pp. 293–309.
- Williams D.R. (2000). Consequences of self-employment for women and men in the United States. *Labour Economics*, Vol. 7, No. 5, pp. 665–687.

The effects of previous entrepreneurial experience on subsequent wage-employment wages

Larisa I. Smirnykh^{1,*}, *Andrey V. Aistov*², *Elena N. Tarunina*²

Author affiliation: ¹National Research University Higher School of Economics (Moscow, Russia); ²National Research University Higher School of Economics – Nizhny Novgorod (Nizhny Novgorod, Russia);

* Corresponding author, email: lsmirnykh@hse.ru

The article considers influence of entrepreneurial experience on the wage-employment wages. Empirical analysis is based on the RLMS-HSE panel data, 2000–2013, with using fixed effects models on the overall sample, five-year- and flexible window. Results show that transition from entrepreneurship to wage-employment leads to penalty of wages. Wage growth rate of former entrepreneurs' lag behind the wage growth rate of workers without entrepreneurial experience. The size of wage-penalty decreases if the profession remains the same in transition from entrepreneurship to wage-employment.

Keywords: entrepreneurial experience, self-employment, wage-employment, wage, Russia.

JEL: J21, J23, J24, J31.