

## ПРАКТИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ

### Спрос на труд и квалификацию в промышленности: между дефицитом и избытком<sup>1)</sup>

**Гимпельсон В.Е., Капелюшников Р.И., Лукьянова А.Л.**

Чтобы быть конкурентоспособными, фирмы должны поддерживать такие численность и структуру персонала, которые «оптимальны» для данного производства при заданном уровне и структуре спроса на труд. Статья анализирует то, какие промышленные предприятия в России и почему не могут оптимизировать свою занятость. Страдают ли они от дефицита кадров или по-прежнему борются с избытком? Каково квалификационное измерение дефицита и избытка? Какие факторы повышают вероятность того, что предприятия сталкиваются с неоптимальной занятостью и не могут решить эту проблему? Другими словами, где концентрируется дефицит/избыток и с чем связана их устойчивость? И, наконец, каковы издержки и способы борьбы с ними для отдельных предприятий? Предложенный анализ основан на данных масштабного обследования крупных и средних предприятий обрабатывающей промышленности.

#### 1. Введение

Системной особенностью советской плановой экономики были разнообразные дефициты, включая хроническую нехватку рабочей силы. В начале 1990-х гг. в процессе перехода к рыночной экономике нехватка почти в одночасье сменилась «избытком» в его различных явных и неявных проявлениях. «Избыточность» рабочей силы нарастала на протяжении почти всех 1990-х гг. К началу 1999 г. общая безработица достигла «почтенных» 13–14%, фонд отработанного рабочего времени рабочих промышленности сократился примерно на 10%, реальная заработная плата сжалась на 2/3, а жалобы предприятий на тяжесть «навеса» из лишних работни-

---

<sup>1)</sup> Статья подготовлена на данных совместного проекта ГУ ВШЭ и Всемирного банка. Авторы статьи выражают признательность И. Голдбергу (I. Goldberg), В. Голиковой, К. Гончар, Дж. Литваку (J. Litwack), Б. Кузнецову, Е. Савченко, Х. Тану (Hong Tan), К. Юдаевой, А. Яковлеву, Е. Ясину за советы и комментарии на разных этапах проекта. Ответственность за выводы, содержащиеся в данной статье, несут, естественно, только ее непосредственные авторы.

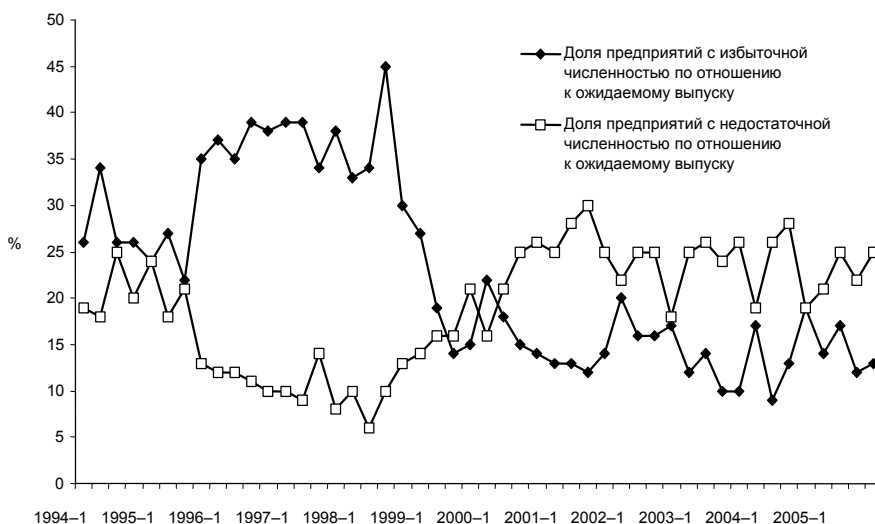
**Гимпельсон В.Е.** – к.э.н., директор Центра трудовых исследований ГУ ВШЭ.

**Капелюшников Р.И.** – д.э.н., заместитель директора Центра трудовых исследований ГУ ВШЭ.

**Лукьянова А.Л.** – к.э.н., старший научный сотрудник Центра трудовых исследований ГУ ВШЭ.

Статья поступила в Редакцию в феврале 2007 г.

ков стали повсеместными. Соответствующие факты хорошо известны [4]. Рис. 1, построенный на данных квартальных опросов «Российского экономического барометра» (РЭБ), показывает, что доля промышленных предприятий, считавших численность своего персонала избыточной относительно ожидаемого спроса на выпускаемую ими продукцию, перевалила за 40%. Наоборот, доля предприятий, считавших ее недостаточной, сократилась до статистически малозначимых 5–10%.



**Рис. 1.** Динамика доли трудоизбыточных и трудонедостаточных предприятий в российской промышленности

Источник: РЭБ.

Посткризисное (1999 г. и далее) восстановление экономики резко изменило восприятие ситуации с обеспеченностью кадрами. Рост производства повлек за собой спрос на труд, который проявился в значительном сокращении безработицы, увеличении загрузки рабочей силы и продолжительности рабочего времени, а также в стремительном росте заработной платы. При этом численность занятых в промышленности чуть подросла в 1999–2001 гг., а затем снова стала снижаться, никак не откликаясь на рост производства и полностью «сдав» небольшой прирост, что с трудом был «отвоеван» в первые три посткризисных года. В итоге начиная с 1999 г. доля трудоизбыточных предприятий быстро сокращалась, а доля трудонедостаточных, наоборот, росла. В 2005 г. уже каждый четвертый респондент РЭБ заявлял о том, что его предприятие недостаточно укомплектовано рабочей силой относительно планируемого выпуска. По данным некоторых других обследований, удельный вес трудонедостаточных предприятий превысил 40% (в 2003 г.), а доля трудоизбыточных сократилась до малозначимости [1]. Предприятия все чаще говорят о том, что их недоукомплектованность персоналом становится значимым ограничением для производства. Демографические прогнозы, неумолимо предсказывающие сокращение численности населения в трудоспособном возрасте, усиливают ощущение тревоги у по-

литиков и предпринимателей. Похоже, понятие «дефицита» стало возвращаться в дискуссии о рынке труда. С другой стороны, появились свидетельства того, что он является спутником неконкурентоспособности и следствием искусственного продления жизни убыточным предприятиям [1].

Цель данной статьи – ответить на вопрос о том, насколько «оптимальна» занятость на российских промышленных предприятиях и каковы масштабы, структура и факторы дефицита и избытка кадров.

Для этого мы намерены решить следующие задачи:

- дать общую характеристику проблем нехватки и избытка кадров;
- выявить, какие факторы влияют на вероятность появления «избытка» или «дефицита» и их локализацию;
- оценить издержки этих проблем для предприятий и пути решения;
- определить, какое влияние на конечные результаты экономической деятельности предприятий оказывают предполагаемые «избыток» и «дефицит» кадров;
- проанализировать «вклад» институтов рынка труда в поддержание неоптимальной занятости на предприятиях.

## 2. Неравновесие на рынке труда: «дефицит» и «избыток»

Термины «дефицит» и «избыток» рабочей силы используются для обозначения неравновесных ситуаций на рынке труда, когда фирмам приходится функционировать с численностью персонала либо значительно меньшей, либо значительно большей, чем та, которая является для них оптимальной (желательной). На конкурентном рынке труда неравновесные ситуации будут иметь преходящий, краткосрочный характер. Продолжительные расхождения между фактической и желательной занятостью теоретически возможны в двух случаях. Во-первых, при полной негибкости заработной платы, когда она искусственно удерживается на уровне, не обеспечивающем расчистку рынка. (Классическим примером являлась плановая экономика.) Во-вторых, при существовании положительных издержек приспособления, из-за которых подстройка фирм к изменившимся условиям оказывается не мгновенной, а растягивается на длительное время. Например, высокие издержки оборота рабочей силы, обусловленные жестким трудовым законодательством, замедляют и затрудняют адаптацию к меняющимся условиям. С одной стороны, они препятствуют быстрому заполнению открывающихся вакансий, с другой – тормозят «сброс» лишних работников. Таким образом, и преодоление дефицита рабочей силы, и рассасывание ее избытка требуют определенного переходного периода, в течение которого фирмам приходится нести потери из-за того, что численность их персонала остается неоптимальной. При запретиительно высоких издержках приспособления подстройка может так и не произойти.

Естественно, что в подобных условиях фирмы оказываются заинтересованы в сокращении потерь, связанных с неоптимальной занятостью, и пытаются минимизировать их доступными им средствами. Существует множество способов, какими они могут реагировать на возникновение дефицита квалифицированных кадров: увеличивать интенсивность и продолжительность труда имеющегося персонала; заполнять вакансии высокооплачиваемых, квалифицированных работников низкооплачиваемыми, неквалифицированными работниками; шире использовать менее интеллектуалоемкие технологии, предъявляющие не столь высокие требования к качеству

рабочей силы; повышать заработную плату сверх «нормального» рыночного уровня для переманивания нужных работников из других фирм; менять структуру выпуска; наконец, просто отказываться от использования открывшихся возможностей по увеличению производства. Важно, однако, отметить, что какие бы из ответных мер фирмы ни предпринимали, эффективность их деятельности все равно будет ниже, чем в гипотетической ситуации отсутствия дефицита квалифицированных работников.

Точно так же фирмы могут предпринимать самые различные шаги для минимизации издержек, связанных с существованием излишней рабочей силы: сокращать интенсивность и продолжительность труда своих работников; переходить от использования менее трудоемких к использованию более трудоемких технологий; снижать заработную плату для стимулирования добровольного оттока кадров; переводить квалифицированных работников на неквалифицированные рабочие места; пересматривать структуру выпуска; наконец, сознательно производить убыточную продукцию с тем, чтобы иметь возможность занять «лишних работников». Но и в этом случае, независимо от того, какие бы ответные меры ими ни предпринимались, эффективность их деятельности будет ниже, чем в гипотетической ситуации отсутствия «навеса» избыточной занятости.

Рабочая сила неоднородна по своим качественным характеристикам. Вследствие этого ее нехватка может быть как общей (распространяться на всех работников), так и частичной (касаться только отдельных групп работников, прежде всего – квалифицированных). В первом случае принято говорить о дефиците труда (*labor shortage*), во втором – о дефиците квалификации (*skill shortage*).

Выделение нехватки квалифицированных кадров в качестве особо важного случая связано с тем, что она может приобретать затяжной характер, поскольку инвестирование в человеческий капитал представляет собой длительный процесс. При этом перспективы ее преодоления зависят не только от непосредственных участников рынка труда – работодателей и работников (как настоящих, так и будущих), но также еще от одного ключевого агента – государства. Оно не только определяет правила функционирования рынка труда, но и играет важную роль в организации и финансировании подготовки квалифицированной рабочей силы. Поэтому расширение узких мест на рынке труда во многом зависит от того, насколько адекватно государство считывает рыночные сигналы и насколько оперативно на них реагирует.

Нужно отметить, что понятия дефицита и избытка рабочей силы – это теоретические конструкции, которые не поддаются непосредственному наблюдению. Судить об их наличии или отсутствии можно исходя лишь из тех или иных косвенных признаков. И именно реальное экономическое поведение будет для нас тем критерием, руководствуясь которым мы попытаемся оценить текущую ситуацию с обеспеченностью кадрами российских промышленных предприятий.

### **3. Посткризисная динамика основных индикаторов рынка труда в российской промышленности**

В настоящем разделе мы рассмотрим динамику объективных показателей, которые могут прямо или косвенно сигнализировать о длительных расхождениях между спросом и предложением на рынке труда.

Все исследователи согласны с тем, что какого-либо однозначного статистического измерителя дефицита/избытка рабочей силы не существует. Для их иденти-

фикации необходим комплексный анализ всей доступной информации о ситуации на рынке труда. Естественно ожидать, что если в каком-либо секторе экономики спрос на рабочую силу превышает ее предложение, то это должно так или иначе проявляться в поведении действующих там фирм. Например: 1) занятость в этом секторе будет расти быстрее, чем во всей экономике в целом; 2) заработная плата также начнет повышаться опережающими темпами; 3) увеличится средняя продолжительность отработанного времени; 4) найм работников превысит их выбытие; 5) вынужденные увольнения (по инициативе фирм) почти полностью прекратятся; 6) резко вырастет число вакансий, а их заполнение станет растягиваться на более длительный срок. Можно полагать, что все такие реакции будут в конечном счете улавливаться доступными статистическими индикаторами.

В какой мере это описание соответствует реальной ситуации в российской промышленности в посткризисный период? Ответить на этот вопрос позволяют данные, представленные в табл. 3.1 и 3.2.

Таблица 3.1.

**Сравнительная динамика основных индикаторов рынка труда:  
промышленность vs. вся экономика в 1998–2005 гг., %**

	1998		1999		2000		2001		2002		2003		2004	
	экономика	промышленность	экономика	промышленность	экономика	промышленность	экономика	промышленность	экономика	промышленность	экономика	промышленность	экономика	промышленность
Годовые индексы:														
занятости	-	-	100,2	101,0	100,6	101,7	100,6	101,0	101,0	98,9	100,5	98,7	101,1	99,7
продолжительности рабочего времени	-	-	101,9	106,5	100,6	101,9	100,1	100,3	99,8	99,1	100,1	101,0	101,4	101,8
заработной платы	-	-	144,8	152,2	146,0	148,8	145,7	146,8	134,6	127,7	126,1	125,6	122,6	122,1
Коэффициент найма	21,0	19,8	24,2	27,4	26,9	30,1	29,0	30,2	29,6	29,1	29,2	29,7	29,2	30,3
Коэффициент выбытия	24,9	27,7	24,5	27,0	27,8	29,5	30,0	32,5	30,5	33,7	31,3	35,3	31,2	35,3
Доля вынужденных увольнений	8,9	11,9	6,0	7,2	3,5	4,1	3,4	3,8	4,6	6,2	4,5	5,8	5,6	6,4
Коэффициент вакансий (по отчетности предприятий)	0,8	0,4	1,0	0,6	1,2	0,7	1,5	1,0	1,5	1,0	1,5	1,0	1,5	1,0
Коэффициент вакансий*	0,5	0,5	0,9	1,0	1,2	1,3	1,4	1,5	1,3	1,4	1,2	1,1	1,2	1,1
Коэффициент вакансий рабочих*	0,3	0,4	0,7	0,9	0,9	1,1	1,1	1,3	0,9	1,2	0,9	0,9	0,9	0,9

\* По данным ФСтИЗ.

В промышленности занятость росла опережающими темпами лишь в течение трех первых лет экономического подъема (1999–2001 гг.). Начиная с 2002 г. крупные и средние промышленные предприятия вновь стали терять рабочие места, тогда как экономика в целом продолжала их наращивать. Ускоренный рост оплаты труда наблюдался в промышленности также только в 1999–2001 гг.: затем в гонке заработных плат она стала проигрывать другим секторам экономики. В течение этого периода был лишь один (1999 г.) год, когда в ней наблюдалось увеличение производительности отработанного времени. Но и оно было всего лишь неполной компенсацией гораздо более значительных потерь, понесенных в предшествующий, кризисный период. По темпам найма рабочей силы промышленность опережала всю экономику только на начальном этапе посткризисного периода, тогда как по темпам выбытия персонала всегда лидировала. Показательно также, что промышленность все время находилась впереди большинства других отраслей по интенсивности вынужденных увольнений.

Еще более парадоксальную картину дает статистика вакансий. Начиная с 2001 г. в промышленности не наблюдалось каких-либо видимых признаков резкого увеличения их числа. На протяжении большей части посткризисного периода уровень вакансий оставался неизменным (по данным отчетности предприятий) либо даже снижался (по данным ФСТИЗ). По этому показателю промышленность, как правило, несколько отставала от остальной экономики. В любом случае уровень вакансий, колеблющийся в диапазоне от 1 до 2%, не слишком хорошо согласуется с представлением о существовании масштабного дефицита рабочей силы.

О том же говорят и данные по безработице. Из табл. 3.2 следует, что по сравнению с безработицей во всей экономике безработица в промышленности не только не снизилась в посткризисный период, но даже несколько выросла. Промышленность, как известно, выступает главным потребителем услуг квалифицированных и полуквалифицированных рабочих. Однако у этих профессиональных групп относительные уровни безработицы в посткризисный период либо оставались неизменными, либо возрастали. Явное улучшение наблюдалось по двум другим ключевым профессиональным группам – специалистам средней и особенно высшей квалификации. Но спрос на труд специалистов в большей мере формируется не промышленностью, а другими секторами экономики.

Возможно, признаки дефицита квалифицированной рабочей силы выявляются при обращении к данным о подготовке специалистов и квалифицированных рабочих. Но и это предположение не находит сколько-нибудь убедительного подтверждения. Масштабы подготовки работников с высшим образованием в последние годы значительно выросли, а со средним специальным образованием, несколько снизившись на начальном этапе переходного периода, к настоящему времени также превысили исходный, дореформенный уровень (табл. 3.3). Выпуск рабочих по профессиям промышленности учебными заведениями начального профессионального образования (НПО) сильно сократился за 1990-е гг., но это сокращение, насколько можно судить, шло пропорционально общему сжатию промышленной занятости. На протяжении 1994–2004 гг. относительный приток квалифицированных рабочих по профессиям промышленности, который обеспечивался учреждениями НПО, оставался практически неизменным, составляя 1–1,5 выпускника на 100 работников производственно-промышленного персонала промышленности. Следует добавить, что само по себе сокращение масштаба подготовки вряд ли могло создать острый дефицит, учитывая ту значительную меру трудоизбыточности, которая была изначально характерна для российской промышленности и сохранялась на протяжении всех 1990-х гг.

Таблица 3.2.

**Относительные уровни безработицы для некоторых отраслевых  
и профессиональных групп работников в 1998–2005 гг.\***

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Относительный уровень безработицы:								
в промышленности	–	0,90	1,17	1,14	1,13	1,10	1,14	1,13
среди специалистов высшей квалификации	0,75	0,62	0,53	0,50	0,48	0,48	0,44	0,40
среди специалистов средней квалификации	0,90	0,92	0,86	0,80	0,81	0,75	0,77	0,72
среди квалифицированных рабочих промышленности	1,35	1,38	1,34	1,26	1,22	1,26	1,28	1,26
среди полуквалифицированных рабочих	1,16	1,13	1,15	1,12	1,24	1,18	1,16	1,17

\* Отношение групповых уровней безработицы к общему уровню безработицы.

Таблица 3.3.

**Выпуск специалистов и квалифицированных рабочих  
системой профессионального образования в 1990–2005 гг., тыс. человек**

	1990	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Специалисты с высшим образованием	401	425	444	407	403	428	458	501	555	635	720	840	977	1076	1151
Специалисты со средним профессиональным образованием	637	585	546	532	474	496	542	549	569	580	608	669	702	703	684
Квалифицированные рабочие с начальным профессиональным образованием	1272	1039	922	878	841	821	800	785	770	763	759	745	722	708	703
в том числе по профессиям промышленности*	н.д.	н.д.	н.д.	183	183	156	147	132	123	124	231	225	211	213	214

\* Данные за 1994–2000 гг. приведены в соответствии с перечнем профессий начального профессионального образования, утвержденным постановлением Правительства РФ от 23 апреля 1994 г. В 2001 г. в перечень профессий были вновь внесены изменения, что делает данные о выпуске квалифицированных рабочих учреждениями НПО за 1994–2000 гг., за период до 1994 г. и за 2001–2004 гг. сопоставимыми.

Источник: Росстат.

Общая картина, описанная выше, мало походит на ситуацию тотального дефицита кадров. Агрегированные данные не дают достаточных оснований говорить о том,

что в настоящее время российская промышленность страдает от острой численной нехватки рабочих рук. Официальная статистика указывает скорее на остаточные следы общего избытка рабочей силы. Количество вакансий в промышленности было и остается крайне незначительным. В ней не отмечалось снижения относительной безработицы, которого было бы естественно ожидать в случае взрывного увеличения спроса на труд. Более того, не просматривается даже явных признаков дефицита квалифицированных рабочих.

Однако неудовлетворенный спрос на труд может носить не общий, а избирательный характер, концентрируясь в определенных подотраслях или сегментах рабочей силы. Такой точечный дефицит кадров на одних предприятиях может сочетаться с их избытком на других предприятиях. Агрегированные оценки, относящиеся ко всей промышленности в целом, не позволяют идентифицировать случаи такой структурной разбалансированности на рынке труда, оценить их масштабы и ареал распространения.

Одним из наиболее простых и доступных методов диагностики этого более сложного феномена служат опросные оценки, высказываемые самими руководителями предприятий. В эмпирических исследованиях, посвященных проблемам дефицита/избытка рабочей силы, этот альтернативный подход используется наиболее широко. Однако к оценкам менеджеров необходимо относиться с известной осторожностью, поскольку их мнения могут носить субъективный характер, не находя реального отражения в поведении предприятий, которыми они руководят. Представления руководителей предприятий о «дефиците» или «избытке» кадров не обязательно должны совпадать с тем, как определяет и понимает эти явления экономическая теория.

Вместе с тем было бы неправильно недооценивать важность такого рода опросных данных. В конечном счете именно сигналы, исходящие от фирм, служат для государства ориентиром при выработке и проведении политики в сфере образования и подготовки кадров. Опыт показывает, что недостатки опросных оценок можно в значительной мере преодолеть, пропустив их через «фильтр» объективных характеристик деятельности предприятий. Другими словами, прежде чем говорить о существовании «дефицита» или «избытка» рабочей силы, необходимо проанализировать, насколько мнения менеджеров согласуются или не согласуются с реально наблюдаемым поведением возглавляемых ими предприятий.

#### 4. Методология и данные

В этой работе мы опираемся на данные выборочного обследования крупных и средних предприятий обрабатывающей промышленности, проведенного ГУ ВШЭ и Всемирным банком во второй половине 2005 г.<sup>2)</sup> Размер выборки составил около 1 тыс. крупных и средних предприятий, расположенных в различных регионах Российской Федерации. Программа обследования включала как опрос менеджеров по различным вопросам деятельности предприятий, так и сбор объективной финансово-экономической информации. Основные дескриптивные статистики, дающие представление о структуре выборки, представлены в табл. 4.1.

---

<sup>2)</sup> Более подробно об обследовании и его результатах см. [5] и [7].



Таблица 4.1.

## Описание выборки предприятий

	Среднее	Медиана	Доля, в % от общего числа предприятий
Распределение предприятий по отраслям:			
металлургия	–	–	8,5
химическая и нефтехимическая	–	–	8,8
машиностроительная	–	–	40,1
лесная и лесобрабатывающая	–	–	8,6
легкая	–	–	9,3
пищевая	–	–	24,8
Предприятия с численностью занятых, человек			
До 250	–	–	43,8
251–500	–	–	25,7
501–1000	–	–	15,9
Свыше 1000	–	–	14,7
Предприятия с участием иностранного капитала	–	–	23,1
Предприятия с долей государственной собственности свыше 25%	–	–	28,3
Предприятия, созданные в 1992 г. и позже	–	–	21,7
Наличие расходов на НИОКР	–	–	51,9
Наличие поставок на экспорт	–	–	45,3
Уровень использования производственных мощностей, %	64,1	70,0	–
Предприятия с долей устаревшего оборудования свыше 50%	–	–	54,3
Инвестиции в основной капитал, % от стоимости основного капитала	33,2	9,1	–
Уровень рентабельности продукции, %	9,8	9,4	–
ВДС на одного работника, тыс. руб.	201,4	137,9	–
Среднемесячная заработная плата, руб.	6139	5248	–
Изменение численности занятых в 2004 г.	–1,5	0	–
N		1002	

Источник: здесь и далее данные обследования ГУ ВШЭ и Всемирного банка, посвященного оценке инвестиционного климата в России.

Проблема дефицита квалифицированных кадров затрагивалась в двух разделах анкеты обследования. Во-первых, в разделе, посвященном характеристике инвестиционного климата. Респондентам предлагалось оценить значимость различных ограничений, препятствующих деятельности их предприятий; в качестве одного из

них мог быть назван дефицит квалифицированной рабочей силы. Во-вторых, в разделе, посвященном использованию трудовых ресурсов. В этом случае респондентов прямо спрашивали о наличии/отсутствии на их предприятиях дефицита кадров.

Субъективные оценки влияния дефицита кадров на инвестиционный климат резко расходятся с объективной картиной, которая вырисовывается из доступных статистических данных. Согласно этим оценкам, нехватка квалифицированной рабочей силы создавала достаточно серьезные или очень серьезные помехи для 67% обследованных предприятий, а в 17% случаев она являлась главным препятствием для их деятельности<sup>3)</sup>. (В ранжированном списке препятствий фактор дефицита занимал третье место из 20 возможных – вслед за уровнем налогов и непредсказуемостью государственного регулирования.)

Однако по целому ряду причин мы отдаем предпочтение альтернативным оценкам, полученным на основе ответов предприятий на прямой вопрос о наличии/отсутствии нехватки квалифицированной рабочей силы, и в последующем анализе будем использовать именно их. Во-первых, они позволяют выявлять предприятия не только с недостаточной, но и с избыточной численностью персонала. Таким образом, проблема неоптимальной занятости получает более полное, комплексное освещение. Во-вторых, с их помощью удается четко разграничить качественные и количественные аспекты рассматриваемой проблемы (ср. упоминавшиеся выше понятия «дефицита труда» и «дефицита квалификации»). В-третьих, они открывают возможности для более дифференцированного анализа, сфокусированного на отдельных профессиональных группах (руководителей, специалистов, служащих или рабочих). Наконец, оценивая связь подобных показателей трудонедостаточности/трудоизбыточности с характеристиками экономической деятельности, можно получить достаточно полное представление о том, какие предприятия чаще, а какие реже сталкиваются с такого рода трудностями. Ответ на этот вопрос имеет критически важное значение для понимания того, насколько велики издержки, связанные с нехваткой квалифицированной рабочей силы, и каким образом политика государства могла бы способствовать их снижению.

## 5. Дефицит и избыток: сколько и где?

Мы начинаем анализ опросных данных с описания того, как обследованные руководители оценивали общую укомплектованность своих предприятий персоналом относительно величины текущего выпуска.

### *Масштабы дефицита и избытка*

Распределение ответов на вопрос о том, насколько фактическая численность персонала соответствует оптимальной, представлено в табл. 5.1. Почти 60% предприятий считали свою укомплектованность рабочей силой оптимальной, чуть более четверти – недостаточной, чуть более десятой части – избыточной. Таким образом,

<sup>3)</sup> Как показывает опыт, вопросы такого типа чрезвычайно чувствительны к контексту, в который их помещают составители анкет. Так, достаточно изменить меню предлагаемых ответов (т.е. использовать несколько иной перечень лимитирующих факторов), как значимость такого ограничителя, как дефицит квалифицированной рабочей силы, резко снижается. См. об этом [2].

соотношение числа трудонедостаточных и трудоизбыточных предприятий составляло 2 к 1 (27,3% против 12,9%). Согласно этим оценкам, проблема дефицита кадров представлялась менеджерам намного более злободневной, чем проблема их избытка.

Таблица 5.1.

**Распределение предприятий промышленности по наличию нехватки или избытка персонала, в % от общего числа опрошенных предприятий**

Учитывая текущий объем выпуска вашего предприятия, оцените насколько оптимальной является численность работников	%
Численность оптимальна	59,8
На предприятии не хватает работников (фактическая численность ниже оптимальной)	27,3
На предприятии избыток работников (фактическая численность выше оптимальной)	12,9
N	990

*Источник:* здесь и далее данные обследования ГУ ВШЭ и Всемирного банка, посвященного оценке инвестиционного климата в России.

Это, однако, не означает, что проблема дефицита актуальна для всей промышленности. Хотя доля трудодефицитных предприятий вдвое больше (чем трудоизбыточных), они могут быть меньше по размеру и само отклонение от оптимума у них также может быть меньше по абсолютной величине. В этом случае трудонедостаточность отдельных предприятий имеет относительный характер и не означает трудонедостаточности всей промышленности в целом, а лишь свидетельствует о трудностях адаптации для обеих групп. Табл. 5.2 показывает распределение предприятий с неоптимальной численностью по величине отклонения от оптимума.

Таблица 5.2.

**Распределение предприятий по величине отклонения фактической численности персонала от оптимальной, %**

	Дефицит кадров (% предприятий от числа указавших недостаток работников)	Избыточная численность (% предприятий от числа указавших избыток работников)
Отклонение фактической численности от оптимальной:		
1–5%	26,9	12,6
5–10%	33,1	37,6
10–20%	19,4	36,2
>20%	19,4	12,6
Среднее значение	17,0	14,6
Медиана	10,0	10,0
N	263	127

Как мы видим, средние значения отклонений весьма близки, а медианные совпадают. При этом распределение трудодефицитных предприятий по величине отклонения от оптимальной численности оказывается смещено влево по сравнению с аналогичным распределением трудоизбыточных предприятий. Средний дефицит превышал средний избыток лишь потому, что три трудодефицитных предприятия указали величины отклонений, превышающие 100% от фактической численности. Если мы исключим эти три частных случая, то средние по обеим подвыборкам практически совпадут. К этому следует добавить, что предприятия с избыточной численностью персонала примерно в 1,5 раза крупнее предприятий с недостаточной численностью. В результате суммарный дефицит (рассчитанный как сумма дефицитов по всем предприятиям в выборке) превышал суммарный избыток лишь на 17%. Это означает, что при соответствующем перераспределении занятых с предприятий, имеющих избыточную численность рабочей силы, на предприятия, испытывающие ее недостаток, проблема общего дефицита численности могла бы быть почти решена. (Другое дело, что профессионально-квалификационные характеристики дефицита и избытка могут при этом существенно различаться.)

Обратимся к оценкам дефицита и избытка в разрезе отдельных категорий работников (табл. 5.3). Среди обследованных предприятий 95%, 81%, 98% и 88% не испытывали дефицита руководителей, специалистов, служащих и неквалифицированных рабочих соответственно. Более остро стоит проблема дефицита квалифицированных рабочих, которую отметили свыше половины опрошенных предприятий.

Таблица 5.3.

**Распределение предприятий по группам с оптимальной, недостаточной и избыточной численностью работников определенных профессий, в % от общего числа обследованных предприятий**

Группы работников	На предприятии численность работников данной профессиональной группы...		
	оптимальна	недостаточна	избыточна
Руководители	87,7	4,6	7,8
Специалисты	72,6	19,3	8,1
Служащие	90,3	2,0	7,7
Квалифицированные рабочие	41,5	54,2	4,3
Неквалифицированные рабочие	74,5	12,5	13,0

О возможности одновременного сосуществования дефицита и избытка свидетельствует табл. 5.4. Если на предприятиях с достаточной или избыточной общей численностью персонала на дефицит специалистов указали лишь 12–15% респондентов, то на предприятиях с недостаточной общей численностью их доля составила 38%. Проблема дефицита квалифицированных рабочих актуальна для 37–43% предприятий с нормальной и избыточной численностью, а среди предприятий, указавших на недостаточную численность работников, этот показатель достигает 97% (!). Другими словами, трудонедостаточные предприятия во многих случаях испытывали нехватку не только квалифицированных рабочих, но также специалистов и даже неквалифицированных рабочих.

Предприятия, отмечавшие оптимальную или недостаточную укомплектованность персоналом в целом, указывали, как правило, на отсутствие избыточной чис-

ленности работников в разрезе отдельных категорий. В то же время среди трудоизбыточных предприятий 32–65% отмечали излишнюю численность по отдельным категориям. Об избыточности неквалифицированных рабочих заявляли почти две трети трудоизбыточных предприятий. Это свидетельствует о том, что лишние работники, которые при определенных условиях могли бы быть перераспределены на предприятия, испытывающие в них необходимость, есть во всех профессиональных группах.

Таблица 5.4.

**Соотношение между общей обеспеченностью предприятий кадрами  
и их обеспеченностью отдельными группами работников, %**

Группы работников	Общая численность персонала...			Всего
	оптимальна	недостаточна	избыточна	
Предприятия, указавшие оптимальную численность ...				
Руководители	93,5	86,0	63,8	87,7
Специалисты	85,2	59,6	40,8	72,6
Служащие	96,9	91,9	56,1	90,3
Квалифицированные рабочие	62,5	3,0	24,6	41,5
Неквалифицированные рабочие	88,4	65,2	28,9	74,5
Предприятия, указавшие недостаточную численность ...				
Руководители	3,1	8,3	3,9	4,6
Специалисты	11,9	37,7	15,2	19,3
Служащие	0,7	4,7	2,4	2,0
Квалифицированные рабочие	37,3	97,0	42,9	54,2
Неквалифицированные рабочие	5,2	32,0	6,6	12,5
Предприятия, указавшие избыточную численность ...				
Руководители	3,4	5,7	32,3	7,8
Специалисты	2,9	2,6	44,0	8,1
Служащие	2,4	3,5	41,5	7,7
Квалифицированные рабочие	0,2	0	32,5	4,3
Неквалифицированные рабочие	6,4	2,8	64,5	13,0

Итак, в качестве предварительного вывода мы можем констатировать, что дефицит кадров и их избыток в промышленности, по всей видимости, сосуществуют и ведут к двойным потерям (от избытка и от недостатка). Кроме того, в большинстве случаев дефицит труда сочетается с дефицитом квалификации: общая нехватка персонала чаще всего выражается в нехватке квалифицированных рабочих и несколько реже – в нехватке специалистов.

**Причины дефицита и избытка**

В списке основных причин недостатка рабочей силы (табл. 5.5, левая панель) лидировали позиции: 2 «отсутствие на местном рынке труда работников нужных специальностей» (72,2%) и 7 «низкий уровень заработной платы на предприятии по срав-

нению с другими предприятиями в городе/регионе» (41,1%). За ними со значительным отрывом следовали: 5 «высокая текучесть кадров» (30%), 3 «высокая конкуренция за работников на местном рынке» (23%), 6 «тяжелые/вредные условия труда» (18,5%). Отсюда можно заключить, что основную причину дефицита работников опрошенные менеджеры видели на стороне предложения – в недостатке на местном рынке труда работников нужных специальностей. Причиной, лежащим на стороне спроса – прежде всего, неспособности платить конкурентную заработную плату и неспособности удержать уже нанятых работников, – придавалось сравнительно меньшее значение<sup>4)</sup>. Следует, однако, отметить, что сумма всех ответов, отсылающих к спросовым ограничениям, заметно превосходит долю ответов, отсылающих к ограниченности предложения. Анализ показывает, что те, кто отмечает объяснения, связанные со спросом, не выбирают позицию «отсутствие на местном рынке...»<sup>5)</sup>. Поэтому делать категорический вывод о том, что дефицит кадров связан с физической нехваткой работников на местном рынке труда, было бы преждевременным.

Теперь обратимся к причинам сохраняющегося избытка (правая панель таблицы). Все ответы можно условно разделить на две группы: а) сознательное придерживание, связанное с ожиданием роста спроса (позиция 5), и б) вынужденное придерживание, обусловленное значительными издержками оборота (позиции 1–4, 6). Предприятия первой группы «растут» или ожидают рост производства, а потому могут быть в хорошей «финансово-экономической форме». Во второй группе, по-видимому, ситуация иная, и они нуждаются в сокращении персонала, которое связано со значительными издержками, а потому трудно осуществимо по экономическим, административным или социальным причинам. Отметим, что и в первом случае (ожидание роста спроса) придерживание связано с издержками оборота. При отсутствии таких издержек рациональной стратегией был бы «сброс» лишних работников как реакция на низкий спрос, а затем найм новых как ответ на активизацию спроса. В условиях же высоких издержек такая стратегия становится нерациональной.

Таблица 5.5.

**Основные причины дефицита и избытка работников на обследованных предприятиях, в % от численности соответствующей группы\***

Причины дефицита	%	Причины избытка	%
1. Высокие издержки, связанные с наймом работников	2,2	1. Высокие издержки увольнения работников	18,8
2. Отсутствие на местном рынке труда работников нужных специальностей	72,2	2. Сопrotивление профсоюзов	4,7
3. Высокая конкуренция за работников на местном рынке	23,0	3. Ограничения со стороны местных/региональных властей	2,3
4. Ожидание сокращения спроса на выпускаемую продукцию	4,8	4. Опасения конфликтов с трудовым коллективом	10,2

<sup>4)</sup> Такая структура предпочтений может иметь и психологическое объяснение: менеджерам легче «списать» проблему на внешние по отношению к ним обстоятельства, чем признаваться в собственных ошибках или беспомощности.

<sup>5)</sup> Корреляция между выборами этих позиций статистически значимая и отрицательная.

Окончание табл. 5.5.

Причины дефицита	%	Причины избытка	%
5. Высокая текучесть кадров	30,0	5. Ожидание роста спроса на выпускаемую продукцию	51,6
6. Тяжелые/вредные условия	18,5	6. Социальная ответственность руководства предприятия	47,7
7. Низкий уровень заработной платы относительно других предприятий	41,1	7. Другие причины	26,6
8. Другие причины	8,5		
N	270	N	128

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

### 6. Структура дефицита и избытка

Как дефицит и избыток распределены между предприятиями? Коррелирует ли наличие дефицита или избытка с определенными структурными или финансово-экономическими характеристиками предприятий? В одной из предыдущих работ мы постарались показать, что вероятность того, что предприятие признается в дефиците квалифицированного труда, значимо выше для малоэффективных и неконкурентоспособных предприятий [1]. Наоборот, более эффективные предприятия, которые способны конкурировать за рабочую силу на рынке труда, реже сталкиваются с этой проблемой. Для них проблема дефицита чаще принимает форму физического отсутствия на рынке работников с такими навыками и опытом, которые нарабатываются в течение длительного периода времени и являются продуктами развития рыночной экономики (например, уникальные топ-менеджеры, юристы или финансисты, и т.п.). Да и в этом случае проблема дефицита разрешается через рост «цены» – приглашение нужных специалистов с соответствующей компенсацией из других регионов страны или из-за рубежа.

В работе [1] мы не исследовали факторы избыточности персонала. Обследование 2005 г. позволяет вернуться к проблеме структуры и факторов неоптимальной занятости, несколько сместив фокус обсуждения и опираясь на больший массив данных. Поиск ответов на эти вопросы мы начнем с простого дескриптивного анализа предприятий, руководители которых отмечают неоптимальную численность.

Доля трудодефицитных предприятий особенно высока в текстильной промышленности (50% против 26,9% в среднем по выборке), а трудоизбыточных – в химической промышленности (22,6 против 12,8%). Если текстильная промышленность переживает тяжелые времена, попав в жесткую конкуренцию с импортом, то химическая и нефтехимическая промышленность унаследовала очень крупные предприятия, численность занятых на которых зачастую чрезмерна (в 1,5 раза больше средней по выборке). Лидерство по показателю трудодефицитности текстильной промышленности – одной из самых проблемных отраслей российской экономики – уже само по себе служит достаточно красноречивым свидетельством того, что нехватка рабочей силы чаще всего является уделом экономически наименее успешных предприятий. Отметим также, что предприятия, идентифицирующие себя как неконкурентоспособные, значительно чаще констатируют неоптимальную численность рабочей силы – как в одну, так и в другую сторону.

Таблица 6.1.

**Распределение предприятий с различными структурными характеристиками по группам с оптимальной, недостаточной и избыточной численностью персонала**

Группы предприятий	Численность персонала				
	оптимальная	недостаточная		избыточная	
		доля предприятий, %	доля предприятий, %	величина дефицита, %	доля предприятий, %
Вся выборка	59,8	27,3	17,0	12,9	14,6
<i>По отраслям:</i>					
металлургия	56,5	29,4	19,5	14,1	13,5
химия и нефтехимия	52,4	25,0	8,9	22,6	13,7
машиностроение	57,1	29,6	17,9	13,3	15,3
деревообработка	60,7	25,0	11,6	14,3	11,0
легкая	41,9	50,5	22,6	7,5	12,3
пищевая	74,3	15,5	13,2	10,2	16,8
<i>По численности занятых:</i>					
менее 250 человек	62,9	29,0	22,0	8,1	13,6
251–500 человек	58,4	28,2	15,2	13,3	16,8
501–1000 человек	61,4	22,8	8,6	15,8	15,0
свыше 1000 человек	51,1	25,2	11,7	23,8	13,2
<i>Про выпуску продукции на экспорт:</i>					
экспорта нет	62,2	27,6	20,0	10,2	14,4
экспорт есть	56,9	26,9	13,4	16,2	14,7
<i>По затратам на НИОКР:</i>					
не имеют	63,6	26,8	16,9	9,6	14,4
имеют	56,3	27,7	17,1	16,0	14,7
<i>По возрасту:</i>					
созданы до 1992 г.	60,0	26,5	16,5	13,6	14,6
созданы в 1992 г. и позже	59,1	30,2	18,6	10,7	14,8
<i>По наличию прямых иностранных инвестиций:</i>					
не имеют	61,8	26,8	16,9	11,5	14,3
имеют	53,3	29,0	17,3	17,8	15,3
<i>По участию государства в акционерном капитале:</i>					
доля государства менее 25%	61,0	26,7	14,9	12,3	14,5
доля государства 25% и выше	56,7	28,7	21,8	14,5	14,8
<i>По уровню конкурентоспособности:</i>					
высокий	60,6	24,8	11,6	14,7	15,6
средний	61,2	26,9	15,6	11,9	14,7
низкий	47,9	35,0	25,0	17,1	14,7



Таблица 6.2.

**Экономическое положение предприятий с оптимальной,  
недостаточной и избыточной численностью персонала в 2004 г., %**

	Производи- тельность труда (ВДС на чело- века), тыс. руб.	Производи- тельность труда по отношению к средней по отрасли	Рентабель- ность, %	Уровень загрузки производст- венных мощностей, %	Годовой прирост численно- сти заня- тых, %	Среднеме- сячная за- работная плата, руб.
Численность персонала...						
оптимальна	213,5	1,05	10,7	66,2	0,53	6246
недостаточна	171,4	0,88	7,6	61,9	-1,05	5620
избыточна	179,8	0,90	10,2	59,7	-4,06	6295
N	940	940	946	972	974	894

Как хорошо видно из табл. 6.2, недоукомплектованные предприятия отличаются самыми низкими значениями показателей производительности труда, рентабельности и среднемесячной зарплаты. Несмотря на жалобы на недостаточную численность, они продолжают терять работников, поскольку не в состоянии их удержать. Занятость у предприятий этой группы сократилась за год более чем на 1%, тогда как у предприятий с оптимальной численностью персонала она росла. Все это можно рассматривать как дополнительные свидетельства того, что они экономически малоуспешны и неконкурентоспособны.

Связь трудодефицитности с экономической неэффективностью и неконкурентоспособностью более подробно анализируется в табл. 6.3. Она содержит оценки уравнения множественной логит-регрессии для переменной, характеризующей отклонение фактической численности от оптимальной (предприятия с оптимальной численностью приняты за базу сравнения). Все оценки, независимо от используемой спецификации, говорят об одном: такие экономические показатели, как заработная плата, производительность труда и рентабельность значимо и негативно связаны с вероятностью того, что предприятие окажется трудонедостаточным. В то же время характеристики экономической деятельности предприятий не связаны статистически значимо с вероятностью трудоизбыточности, которая является, прежде всего, функцией прошлой занятости. Это свидетельствует о том, что менее эффективные предприятия по экономическим причинам не могут достичь оптимальной численности (или удержать ее), а слишком крупные предприятия не могут быстро сократить «лишних» работников, независимо от своих экономических возможностей. Избыток персонала является приобретенным наследством, а не результатом текущей экономической деятельности. Возможный отказ крупных и средних предприятий от этого «наследства» ограничивается жесткостью существующего трудового законодательства (в части защиты занятости)<sup>6)</sup>.

<sup>6)</sup> О связи между трудовым законодательством и поведением предприятий на рынке труда см. раздел 8 данной статьи.

Таблица 6.3.

**Факторы неоптимальности численности персонала  
(множественная логит-регрессия)<sup>1)</sup>**

Насколько оптимальной является численность...?	Спецификация 1		Спецификация 2		Спецификация 3	
	дефицит	избыток	дефицит	избыток	дефицит	избыток
<i>Все работники</i>						
Экспортер (1=да)	-0,303	0,161	-0,225	0,186	-0,241	0,168
Создано после 1992 г. (1=да)	0,097	-0,189	0,098	-0,151	0,077	-0,188
Есть иностранный собственник (1=да)	0,076	0,841**	0,033	0,592*	0,136	0,742**
Государственная собственность >25% (1=да)	0,253	-0,077	0,146	0,051	0,076	-0,157
Занятость (ln численности)	-0,022	0,460***	0,043	0,480***	0,038	0,504
Средняя зарплата (ln)	-0,273**	-0,118				
Производительность труда (ln)			-0,281***	-0,226*		
Рентабельность					-1,080**	-1,028***
Отрасль	Да	Да	Да	Да	Да	Да
Регион	Да	Да	Да	Да	Да	Да
Константа	-0,336	-26,983	0,348	-26,142	-1,023	-27,476
Псевдо-R2	0,1437		0,1344		0,1392	
N	894		929		946	
<i>Специалисты</i>						
Экспортер (1=да)	0,369*	0,285	0,491**	0,350	0,396*	0,407
Создано после 1992 г. (1=да)	0,145	-0,918**	-0,089	-0,780*	-0,067	-0,958**
Есть иностранный собственник (1=да)	-0,216	0,568	-0,044	0,560	-0,088	0,601
Государственная собственность >25% (1=да)	0,161	-0,115	0,168	0,013	0,157	-0,287
Занятость (ln численности)	-0,012	0,637***	0,001	0,619***	-0,016	0,621***
Средняя зарплата (ln)	-0,213*	-0,042				
Производительность труда (ln)			-0,012	-0,213		
Рентабельность					0,248	-2,135**
Отрасль	Да	Да	Да	Да	Да	Да
Регион	Да	Да	Да	Да	Да	Да
Константа	-1,622*	-30,27***	-2,071**	-29,21***	-2,091**	-31,20***
Псевдо-R2	0,1347		0,123		0,1291	
N	890		925		940	

<sup>1)</sup> Базовая категория – оптимальная численность.

Окончание табл. 6.3.

Насколько оптимальной является численность...?	Спецификация 1		Спецификация 2		Спецификация 3	
	дефицит	избыток	дефицит	избыток	дефицит	избыток
<i>Квалифицированные рабочие</i>						
Экспортер (1=да)	-0,022	0,013	0,054	0,155	0,024	0,380
Создано после 1992 г. (1=да)	-0,285	0,251	-0,336*	0,269	-0,387**	-0,004
Есть иностранный собственник (1=да)	0,060	0,484	0,039	0,077	-0,026	0,428
Государственная собственность >25% (1=да)	-0,051	-0,050	-0,037	0,081	-0,050	-0,225
Занятость (ln численности)	0,181*	0,359	0,167*	0,306	0,138	0,337
Средняя зарплата (ln)	-0,323***	-0,319				
Производительность труда (ln)			-0,303***	-0,314		
Рентабельность					-0,419	-0,462
Отрасль	Да	Да	Да	Да	Да	Да
Регион	Да	Да	Да	Да	Да	Да
Константа	-1,366*	-26,064	-0,190	-24,626	-1,649**	-43,037
Псевдо-R2	0,1455		0,1378		0,1352	
N	890		924		941	
<i>Неквалифицированные рабочие</i>						
Экспортер (1=да)	0,265	-0,012	0,251	0,068	0,343	0,107
Создано после 1992 г. (1=да)	-0,025	-0,305	-0,192	-0,269	-0,015	-0,378
Есть иностранный собственник (1=да)	0,457	1,063***	0,385	0,998***	0,303	0,951***
Государственная собственность >25% (1=да)	0,043	-0,334	0,023	-0,371	0,002	-0,394
Занятость (ln численности)	0,130	0,479***	0,151	0,425***	0,165	0,426***
Средняя зарплата (ln)	-0,082	-0,118				
Производительность труда (ln)			-0,204*	0,027		
Рентабельность					-1,432**	-0,283
Отрасль	Да	Да	Да	Да	Да	Да
Регион	Да	Да	Да	Да	Да	Да
Константа	-3,57***	-28,85***	-2,57**	-29,23***	-3,70***	-29,18***
Псевдо-R2	0,1425		0,1347		0,1358	
N	847		879		898	

Примечание. Здесь и в последующих таблицах: \* значим на 10-процентном уровне; \*\* значим на 5-процентном уровне; \*\*\* значим на 1-процентном уровне.

Рассмотрим оценки множественной логит-регрессии для групп специалистов и квалифицированных рабочих, для которых доля предприятий с неоптимальной численностью особенно велика, а также для группы неквалифицированных рабочих. Соответствующие оценки представлены в табл. 6.3.

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

Теперь обратимся к детерминантам избытка. В случае специалистов два фактора значимы во всех спецификациях: возраст и размер предприятия. Старые (созданные до 1992 г.) и крупные предприятия имеют повышенный риск столкнуться с проблемой сокращения численности специалистов, которая оказывается избыточной. Предприятия с избытком квалифицированных рабочих практически не отличаются от предприятий с оптимальной численностью занятых, но это может быть следствием того обстоятельства, что доля первых в выборке очень мала (4,2%). Вероятность избытка неквалифицированного труда выше на крупных предприятиях и на предприятиях с иностранными собственниками. Последнее на первый взгляд кажется странным, но мы можем объяснить это тем, что наличие иностранного акционера усиливает давление на менеджмент с целью реструктуризации и повышения эффективности, актуализируя необходимость избавления от лишних работников, доля которых выше среди неквалифицированных рабочих (см. табл. 5.4).

Обобщением этих результатов могут служить оценки, полученные с использованием аппарата производственных функций. Мы оценили несколько альтернативных спецификаций, куда в качестве независимых переменных помимо логарифма основного капитала, логарифма занятости и числа накопленных лет образования включали показатели, характеризующие принадлежность предприятий к группам с оптимальной, недостаточной и избыточной численностью персонала (первая из них рассматривалась как базовая). В первой модели использовались показатели дефицита/избытка по всем занятым, в остальных – по отдельным профессиональным группам (руководителям, специалистам, служащим, квалифицированным и неквалифицированным рабочим). В качестве зависимой переменной брался логарифм добавленной стоимости.

Как следует из табл. 6.4, проблемы недостаточной и избыточной занятости стоит заметно острее для экономически неуспешных предприятий. Действительно, между предполагаемым дефицитом/избытком рабочей силы и показателями выпуска прослеживается сильная отрицательная связь. В уравнении регрессии (для всех работников) коэффициент для переменной трудонедостаточности значим на однопроцентном, а для переменной трудоизбыточности на пятипроцентном уровне суще-

ственности. Исходя из полученных оценок можно сделать вывод, что при равенстве затрат всех производственных факторов у предприятий с недостаточной занятостью общая факторная производительность оказывается примерно на 7,5%, а у предприятий с избыточной занятостью – примерно на 6% ниже, чем на предприятиях, где занятость является оптимальной<sup>7)</sup>. Это означает, что как с дефицитом, так и с избытком рабочей силы в первую очередь приходится сталкиваться наименее эффективным, неконкурентоспособным предприятиям с ограниченными финансовыми возможностями.

Таблица 6.4.

## Производительность и укомплектованность рабочей силой

Зависимая переменная: ВДС (Log)	Все заняты	Руково- дители	Специ- алисты	Служащие	Квалифи- цирован- ные рабо- чие	Неквали- фициро- ванные рабочие
Капитал (Log)	0,246***	0,258***	0,261***	0,261***	0,248***	0,260***
Труд (Log)	0,886***	0,867***	0,859***	0,861***	0,881***	0,877***
Среднее число лет образования	0,001***	0,001***	0,001***	0,001***	0,001***	0,001***
Укомплектованность рабочей силой (оптимальная)						
недостаточная	-0,404***	-0,190	0,000	-0,039	-0,344***	-0,390***
избыточная	-0,331**	-0,272	-0,130	-0,216	-0,258	-0,185
Пропущенные значения	Да	Да	Да	Да	Да	Да
Регионы	Да	Да	Да	Да	Да	Да
Константа	5,485***	5,178***	5,137***	5,142***	5,410***	5,205***
N	657	657	657	657	657	657
R <sup>2</sup>	0,59	0,58	0,58	0,58	0,59	0,59

В то же время результаты, полученные для отдельных профессиональных групп, свидетельствуют, что как недостаточно высокая, так и недостаточная низкая занятость представителей беловоротничковых профессий – руководителей, специалистов и служащих – не отражаются сколько-нибудь значимо на результатах экономической деятельности предприятий. (Стоит, однако, отметить, что эти переменные всегда входят в оцениваемые уравнения с правильным – отрицательным – знаком.) В отличие от «белых воротничков» эффект нехватки квалифицированных рабочих является статистически значимым. У предприятий, жалующихся на недостаточную численность квалифицированных рабочих, общая факторная производительность оказывается примерно на 6,5% ниже, чем у предприятий, где их численность оценивается как нормальная. Несколько более неожиданно, что экономическая эффективность точно так же – значимо и отрицательно – связана и с нехваткой неквалифицированных рабочих.

<sup>7)</sup> Приведенные оценки следует рассматривать как достаточно условные и приближительные, так как они получены с использованием простейшей производственной функции Кобба – Дугласа.

Вместе с тем показатели избытка как квалифицированных, так и неквалифицированных рабочих слабо коррелируют с результатами экономической деятельности предприятий. Можно предположить, что путем снижения заработной платы предприятиям в значительной мере удастся компенсировать потери в производительности, связанные с избыточной занятостью рабочих. Однако компенсировать с помощью повышения заработной платы потери в производительности, связанные с их недостаточной занятостью, они не могут из-за ограниченности имеющихся у них финансовых ресурсов.

В целом все доступные данные однозначно указывают на то, что высказываемые менеджерами субъективные оценки как дефицита, так и избытка кадров являются отражением неспособности предприятий, которые они возглавляют, предложить конкурентную заработную плату, чтобы привлечь и удержать работников в нужном количестве и с нужной квалификацией. Если это так, то тогда суть проблемы заключается не столько в физическом недостатке рабочей силы (в том числе – квалифицированной), сколько в избытке стагнирующих, нежизнеспособных предприятий или, в иных терминах, в низкой работоспособности механизмов рыночной селекции.

## 7. Как бороться с дефицитом?

Итак, различные индикаторы свидетельствуют о том, что многие промышленные предприятия сталкиваются с несбалансированностью занятости, проявляющейся в дефиците квалифицированных кадров. Решение этой проблемы может идти по нескольким не исключаящим друг друга направлениям: поиск нужных работников на открытом рынке труда; удлинение продолжительности рабочего времени уже имеющегося персонала; внутрифирменная подготовка кадров.

Первый, напрашивающийся способ преодоления дефицита кадров – активизация найма. Естественно ожидать, что трудodefицитные предприятия должны быть лидерами по темпам создания рабочих мест и аутсайдерами по темпам их свертывания. Однако реальная картина оказывается иной (табл. 7.1).

Таблица 7.1.

### Создание и ликвидация рабочих мест на предприятиях с оптимальной, недостаточной и избыточной численностью персонала в 2004 г., %\*

	Доля		Коэффициент	
	предприятий-создателей рабочих мест	предприятий-ликвидаторов рабочих мест	создания рабочих мест	ликвидации рабочих мест
Численность персонала...				
оптимальна	54,6	45,4	3,2	4,7
недостаточна	49,6	50,4	3,1	6,1
избыточна	39,7	60,3	1,8	6,5
Всего	51,3	48,7	2,9	5,3

\* При оценке коэффициентов создания и ликвидации рабочих мест из расчета были исключены 1% предприятий с максимальными потерями и 1% предприятий с максимальными приростами численности занятых.

В 2004 г. предприятиями с недостаточной занятостью было приобретено 3% «новых» и потеряно 6% «старых» рабочих мест. И хотя по активности создания рабочих мест они вплотную приближались к предприятиям с оптимальной занятостью, зато по активности их ликвидации практически не отличались от предприятий с избыточной занятостью. Складывается впечатление, что главная проблема предприятий с недостаточной занятостью состояла именно в неспособности сохранять уже имеющиеся рабочие места. Они также сталкивались с наибольшими сложностями и при привлечении новых работников.

Возможно, все дело в существовании экономических и административных барьеров, мешающих адаптации через наем новых работников. О том, какова цена такой адаптации, можно судить по оценкам сложности поиска и найма работников, относящихся к различным профессиональным группам (табл. 7.2).

Таблица 7.2.

**Оценка степени сложности поиска/найма работников  
по профессиональным группам**

Профессиональные группы работников	Проблемы				
	нет	иногда возникают, но не часто	возникают регулярно, но разрешимы в разумные сроки	очень большие	неразрешимы в разумные сроки
Руководители	43,6	27,5	14,1	13,4	1,2
Специалисты	34,2	29,1	22,5	13,2	0,9
Служащие	79,8	12,5	5,1	2,5	0
Квалифицированные рабочие	15,0	19,0	28,6	33,5	3,4
Неквалифицированные рабочие	67,4	13,6	10,9	4,8	0,5

Наибольшие сложности (сумма ответов «очень большие проблемы» и «проблемы практически неразрешимы в разумные сроки») возникают при поиске квалифицированных рабочих: примерно 40% респондентов отмечали здесь очень большие проблемы<sup>8)</sup>. (Заметим, что дефицит квалифицированных рабочих отметили примерно 50%, но реальные сложности с поиском/наймом признает гораздо меньшая доля опрошенных руководителей.)

В случае с руководителями и специалистами аналогичные показатели составляют около 15%. Причем для специалистов эта оценка оказывается примерно одинаковой для всех групп предприятий. Что же касается руководителей, то по ним она достигает 25% на самых крупных предприятиях нашей выборки, примерно 33% на предприятиях, созданных после 1965 г. и 20% на предприятиях-создателях рабочих мест. Неудивительно, что проще всего обстоит дело с поиском и наймом служащих и неквалифицированных рабочих: 92–84% опрошенных руководителей отмечали полное отсутствие проблем либо их эпизодичность.

<sup>8)</sup> Этот показатель фактически не зависит ни от размера предприятия, ни от года создания, ни от динамики занятости, однако его значение выше для государственных предприятий, среди которых каждое второе констатирует критические сложности.

Насколько сильно жалобы на нехватку работников определенных профессий связаны с реальными трудностями их нахождения на рынке труда? Как видно из табл. 7.3, во многих случаях такая связь оказывается достаточно слабой. Так, реальные трудности с поиском руководителей испытывали менее 10% предприятий, ссылавшихся на их нехватку. По служащим аналогичный показатель составлял менее 20%, по неквалифицированным рабочим – чуть более 25% и лишь по специалистам и квалифицированным рабочим он был достаточно существенным – около 40% и около 60% соответственно. Но даже эти оценки предполагают, что примерно половина предприятий, жалующихся на дефицит квалифицированных кадров, в действительности без всяких затруднений находят их на рынке труда.

Таблица 7.3.

**Оценки сложностей, с которыми сталкиваются предприятия, жалующиеся на нехватку работников определенных профессий, при поиске таких работников на рынке труда, %**

	Проблемы					Интегральный индекс, баллов
	нет	иногда возникают, но не часто	возникают регулярно, но разрешимы в разумные сроки	очень большие	неразрешимы в разумные сроки	
Предприятия с недостаточной численностью:						
руководителей	57,1	15,4	18,1	8,5	0,8	1,8
специалистов	4,2	24,3	33,3	35,4	2,6	3,1
служащих	36,8	15,8	31,6	15,8	0,0	2,3
квалифицированных рабочих	1,5	10,3	31,3	51,7	5,2	3,5
неквалифицированных рабочих	7,8	23,3	43,1	24,1	1,7	2,9

Помимо активизации найма другой возможной стратегией, способной компенсировать экономические потери от нехватки рабочей силы, является увеличение продолжительности рабочего времени. Однако, как показывает табл. 7.4, именно трудодефицитные предприятия являлись лидерами по общим потерям рабочего времени. Эти потери были у них почти на треть больше, чем у двух других групп: 16% от годового фонда рабочего времени против 12–13%. Основными причинами его неполного использования выступали временная нетрудоспособность работников, предоставление им дополнительных отпусков, а также прогулы. Возникает вопрос: не является ли проблема трудодефицитности всего лишь следствием нерационального использования имеющихся трудовых ресурсов? В любом случае очевидно, что трудодефицитные предприятия ведут себя далеко не так, как можно было бы ожидать при физической нехватке рабочих рук: вместо увеличения продолжительности труда они склонны (или вынуждены?) еще больше ее сокращать.



**Таблица 7.4.**  
**Потери рабочего времени на предприятиях с оптимальной,**  
**недостаточной и избыточной численностью персонала,**  
**в % от годового фонда рабочего времени**

	Потери рабочего времени по причинам:					Всего
	забастовки	дополнительные отпуска по инициативе работников	временная нетрудоспособность	отпуска по инициативе администрации	прогулы	
Численность персонала...						
оптимальна	0,4	3,2	6,8	1,2	0,7	12,3
недостаточна	0,1	3,8	8,5	2,4	1,4	16,2
избыточна	0,0	2,6	7,0	2,7	0,9	13,2
Всего	0,2	3,3	7,3	1,8	0,9	13,5

Привлечение работников требуемых профессий и квалификации извне предполагает, что они имеются в наличии на рынке труда. Для массовых специальностей такой путь возможен. Однако во многих случаях предприятия нуждаются в обладателях специфических навыков, которые не могут быть предложены на рынке труда, а являются продуктом соответствующих инвестиций в специфический человеческий капитал через корпоративное обучение, включая, например, обучение на рабочем месте. Инвестиции во внутрифирменную подготовку кадров являются необходимым условием поддержания конкурентоспособности (см. [3], [7]). Такие инвестиции формируют специальные навыки и знания, дополняющие технологию, без которых предприятие не может эффективно функционировать. Соответственно можно предположить, что трудодефицитные предприятия должны демонстрировать повышенную склонность к инвестициям во внутрифирменную подготовку работников.

В какой мере востребована ими эта стратегия преодоления проблемы дефицита? Как видно из табл. 7.5, предприятия, где численность персонала недостаточна, демонстрируют примерно такую же степень готовности обучать своих работников, как и на предприятиях, где она оптимальна: в обеих группах охват подготовкой составлял 67–69%. В этом отношении они значительно уступали трудоизбыточным предприятиям, среди которых 84% предоставляли обучение своим работникам. Лидерство трудоизбыточных предприятий отмечалось и по охвату обучением отдельных категорий персонала (хотя состав обучающихся во всех трех группах был примерно одинаков).

На всех предприятиях – независимо от их групповой принадлежности – наблюдалось несоответствие между структурой спроса на квалификацию и структурой внутрифирменной подготовки (ср. оценки, представленные в табл. 5.4 и 7.5). Чаще всего обучение затрагивало наиболее квалифицированных работников – специалистов и руководителей, хотя дефицит по этим категориям является далеко не самым острым. Однако приоритетное отношение к переподготовке специалистов и руководителей легко объяснимо, если учесть, что инвестиции в их специфический человеческий капитал могут обеспечивать более высокую отдачу, чем инвестиции в специфический челове-

ческий капитал представителей других профессиональных групп. Обращает на себя внимание, что повальные жалобы на нехватку квалифицированных рабочих (97%) со стороны трудодефицитных предприятий не ведут к более интенсивному обучению этой категории персонала – из них лишь каждое третье вкладывало средства в подготовку квалифицированных рабочих.

Как уже отмечалось, наибольшую долю работников подготовка охватывала на трудоизбыточных предприятиях. Это связано с тем, что данная группа состоит в основном из крупных предприятий, многие из которых имеют собственные учебные базы и программы адаптации и переподготовки работников. На крупных предприятиях расширению обучения способствует экономия на масштабе – удельные издержки по обучению работников оказываются у них ниже, чем у более мелких предприятий. По сравнению с двумя другими группами подготовка, которую предоставляют трудодефицитные предприятия, была слабее ориентирована на квалифицированных рабочих и руководителей, но зато сильнее – на неквалифицированных рабочих.

Вместе с тем нельзя не отметить, что самая высокая продолжительность обучения была характерна для предприятий с недостаточной численностью персонала: 4 недели против 2–3 недель в двух других группах. Возможно, это является следствием более низкого качества рабочей силы, которую они в состоянии привлечь.

Таблица 7.5.

**Подготовка работников на предприятиях с оптимальной, недостаточной и избыточной численностью персонала**

Профессиональные группы работников	Доля предприятий, предоставлявших обучение (от общего числа предприятий), %	Доля прошедших обучение (на предприятиях, предоставивших обучение), %	Средняя продолжительность обучения, недель (на предприятиях, предоставивших обучение)
Предприятия с оптимальной численностью персонала			
Все работники	67,2	–	–
Руководители	40,5	8,8	2,7
Специалисты	41,0	9,0	3,2
Другие служащие	14,9	1,0	2,2
Квалифицированные рабочие	34,8	8,0	3,6
Неквалифицированные рабочие	12,8	1,2	2,9
Предприятия с недостаточной численностью персонала			
Все работники	68,9	–	–
Руководители	41,1	7,5	3,1
Специалисты	47,0	9,4	3,3
Другие служащие	11,9	1,3	1,8
Квалифицированные рабочие	34,1	5,7	3,7
Неквалифицированные рабочие	13,7	1,8	4,1

Окончание табл. 7.5.

Профессиональные группы работников	Доля предприятий, предоставлявших обучение (от общего числа предприятий), %	Доля прошедших обучение (на предприятиях, предоставлявших обучение), %	Средняя продолжительность обучения, недель (на предприятиях, предоставлявших обучение)
Предприятия с избыточной численностью персонала			
Все работники	84,1	–	–
Руководители	54,7	11,0	2,7
Специалисты	62,5	13,5	2,2
Другие служащие	18,8	1,1	1,5
Квалифицированные рабочие	39,8	7,8	2,8
Неквалифицированные рабочие	16,4	1,1	2,1

Для более точной оценки влияния дефицита/избытка рабочей силы на активность подготовки мы использовали регрессионную пробит-модель. Из результатов расчета, представленных в табл. 7.6, следует, что предоставление любого вида обучения положительно связано с размерами и экспортной ориентацией предприятий. Трудо-недостаточность стимулирует внутрифирменное обучение, но не оказывает влияния на объемы более дорогостоящей переподготовки работников в учебных заведениях за пределами предприятий. Кроме того, обучение вне предприятия содержит более высокую долю общих знаний и навыков, которые могут быть использованы за пределами предприятия. Опасения оппортунистического поведения обученных работников могут дестимулировать такого рода инвестиции. При прочих равных условиях трудо-избыточные предприятия на 13–15% чаще, чем предприятия с оптимальной численностью, вели обучение своих работников как внутри, так и вне предприятия. Это подтверждает ранее сделанный вывод о том, что общая избыточность персонала не снимает проблемы нехватки кадров со специфическими навыками.

Таблица 7.6.

**Факторы, определяющие предоставление обучения  
(предельные эффекты, оценки пробит-модели)**

	Любой вид обучения	Обучение на предприятии	Обучение вне предприятия
Доля работников с высшим образованием	0,002	0,000	0,002*
НИОКР (1=да)	0,052	0,066*	0,047
Создано после 1992 г. (1=да)	-0,021	0,004	-0,058
Экспортер (1=да)	0,067*	0,079**	0,078**
Есть иностранный собственник (1=да)	-0,072	-0,033	-0,092*

Окончание табл. 7.6.

	Любой вид обучения	Обучение на предприятии	Обучение вне предприятия
Государственная собственность >25% (1=да)	0,056	0,002	0,116**
Численность занятых, человек (менее 250 человек)			
251–500	0,113***	0,089**	0,124***
501–1000	0,168***	0,174***	0,216***
более 1000	0,215***	0,314***	0,269***
Оптимальность численности (оптимальная)			
недостаточная	0,053	0,073*	0,031
избыточная	0,133***	0,138**	0,124**
Отрасль	Да	Да	Да
Регион	Да	Да	Да
Пропущенные значения	Да	Да	Да
N	964	969	963
Псевдо R2	0,1464	0,1390	0,1396

Примечание: в скобках указана базовая категория.

Теперь рассмотрим, насколько активно стратегия переобучения используется для преодоления дефицита кадров по отдельным профессиональным группам (табл. 7.7). Практически для всех категорий можно говорить о существовании значительной экономии на масштабе. Положительно влияет на подготовку персонала инновационная активность предприятия (правда, лишь в отношении обучения «белых воротничков»). Однако в отличие от общего охвата подготовкой (табл. 7.6), поведение предприятий по отношению к отдельным профессиональным группам практически не зависит от степени укомплектованности рабочей силой. Исключения составляют лишь специалисты, у которых шансы пройти профессиональную переподготовку оказываются выше на трудоизбыточных предприятиях. Вместе с тем обнаруживается другая важная закономерность – основным стимулом предоставления обучения работникам выступают высокие издержки поиска и найма. Данный эффект статистически значим для всех профессиональных групп за исключением неквалифицированных рабочих. Но в любом случае можно утверждать, что у предприятий, где численность персонала недостаточна, склонность к инвестициям в специфический человеческий капитал оказывается никак не выше, чем у предприятий, где она оптимальна или избыточна. Это также ставит под сомнение гипотезу о том, что заявления работодателей о нехватке кадров или квалификации могут считаться надежным и достоверным сигналом действительного дефицита персонала.

Таблица 7.7.

**Факторы, определяющие предоставление обучения по категориям персонала  
(предельные эффекты, оценки пробит-модели)**

	Руководи- тели	Специали- сты	Другие служащие	Квалифици- рованные рабочие	Неквалифици- рованные рабочие
НИОКР (1=да)	0,088**	0,065*	0,054*	-0,010	0,010
Создано после 1992 г. (1=да)	-0,010	-0,023	0,011	-0,014	-0,019
Экспортер (1=да)	0,045	0,041	-0,014	0,032	0,007
Есть иностранный собственник (1=да)	0,020	0,005	-0,005	-0,030	0,007
Государственная собственность >25% (1=да)	0,044	-0,036	0,032	0,008	0,046
Численность занятых, че- ловек (менее 250 человек)					
251-500	0,099**	0,127***	0,030	0,080*	0,083***
501-1000	0,247***	0,195***	-0,022	0,139***	0,024
более 1000	0,224***	0,205***	0,085**	0,196***	0,118***
Оптимальность численности (оптимальная)					
недостаточная	-0,050	-0,007	-	-0,016	-0,001
избыточная	0,045	0,200***	0,045	0,076	0,000
Сложность поиска и найма необходимых работников (нет проблем)					
Проблемы возникают, но они разрешимы в разумные сроки	0,037	-0,002	0,093***	0,097*	0,009
Большие или неразрешимые проблемы	0,128**	0,122**	-0,024	0,109*	0,052
Отрасль	Да	Да	Да	Да	Да
Регион	Да	Да	Да	Да	Да
Пропущенные значения	Да	Да	Да	Да	Да
N	982	980	873	982	827
Псевдо R2	0,1056	0,1012	0,0938	0,1046	0,0979

Примечание: в скобках указана базовая категория.

Подводя промежуточные итоги, мы можем сказать, что предприятия, заявляющие о нехватке рабочей силы, не предпринимают практически никаких шагов, которые было бы естественно ожидать от них, если бы речь шла о физической нехватке

ке рабочих рук и, в частности, квалифицированных рабочих. Они не пытаются минимизировать потери рабочего времени и увеличить его продолжительность; меньше других инвестируют в подготовку и переподготовку кадров; не пытаются интенсифицировать найм. Этот набор поведенческих реакций дополняет обобщенную характеристику этих предприятий как неконкурентоспособных на рынке труда.

### 8. Неоптимальная занятость и законодательная защита рабочих мест

Поддержание неоптимальной занятости может быть связано с тем, что издержки оборота рабочей силы, определяемые институтами рынка труда, запретиительно велики. Так, издержки увольнения, вменяемые работодателю трудовым законодательством, замедляют адаптационную реакцию предприятий на неоптимальность занятости<sup>9)</sup>. Увольнение избыточных работников требует времени и значительных затрат, а потому работодатель может предпочесть никого не увольнять, либо «выжимать» их поодиночке, соблюдая формальные требования закона. Издержки увольнения в итоге становятся издержками найма, поскольку спрос на труд цикличен и работодатель допускает положительную вероятность того, что в обозримом будущем придется оптимизировать численность персонала уже в обратном направлении.

Чем волатильнее спрос на производимые блага, тем волатильнее спрос на труд. Это создает особые проблемы для предприятий, находящихся в наиболее рискованных и конкурентных секторах рынка: недавно созданных, инновационных, производящих новую продукцию и т.п. Поэтому для того, чтобы фирмы преуспевали в развитии инновационного и высокотехнологического производства, степень защиты рабочих мест должна быть здесь относительно ниже, а гибкость рынка труда выше<sup>10)</sup>.

В нашем обследовании респонденты сообщали о существовании различных ограничений, препятствующих деятельности их предприятий, а также оценивали (по 5-балльной шкале) их относительную значимость. Действующий режим регулирования трудовых отношений признали *очень* серьезным препятствием для развития производства лишь 1% и еще около 4% – существенным препятствием. Если же добавить сюда и тех, кто отметил это как заметное препятствие, то мы получаем примерно 16% всех ответов. По сравнению со многими другими лимитирующими факторами, его влияние выглядит как достаточно слабое<sup>11)</sup>. Результаты мало варьируют по основным группам предприятий, что, казалось бы, служит дополнительным свидетельством против того, чтобы считать жесткость регулирования трудовых отношений злободневной проблемой. Тем не менее такая интерпретация была бы преждевременной.

<sup>9)</sup> Здесь и далее речь идет о том разделе трудового законодательства, который «отвечает» за защиту существующих рабочих мест. Мы называем его законодательством о защите занятости (ЗЗЗ). Подробный обзор основных исследований влияния трудового законодательства на рынок труда, опубликованных в 1990-е гг., представлен в [6].

<sup>10)</sup> Характерно, что наиболее инновационные страны имеют невысокий уровень защиты рабочих мест.

<sup>11)</sup> Напомним, что, например, «дефицит квалифицированной рабочей силы» в качестве самого важного барьера на пути функционирования своих предприятий отметили свыше 17%.

Во-первых, в этом «антирейтинге» составляющих инвестиционного климата уверенно «лидируют» общие для всех и принципиальные характеристики внешней среды и регуляторного режима, по отношению к которым «регулирование трудовых отношений» кажется частностью. Во-вторых, под «регулированием трудовых отношений» первые лица предприятия могут понимать заключение коллективного договора или отношения с профсоюзами, что действительно не является для них серьезным препятствием. В-третьих, дефицит квалифицированного труда, широко признаваемый как значимое ограничение, в свою очередь связан с режимом регулирования трудовых отношений, хотя это может респондентами и не осознаваться. (К вопросу о связи восприятия законодательства о защите занятости и найма квалифицированных работников мы вернемся ниже.)

Тема качества регулирования как потенциального ограничения для развития получила уточнение в вопросе о том, какие правила и нормы действующего трудового законодательства создают наибольшие трудности для опрошенных предприятий (табл. 8.1).

Таблица 8.1.

**Какие правила и нормы действующего трудового законодательства создают наибольшие трудности для предприятия, %**

Нормы трудового законодательства	Всего	Численность персонала...		
		недостаточна	оптимальна	избыточна
Правила найма и увольнения работников	18,8	15,9	18,2	25,8
Правила использования срочных трудовых договоров	11,8	10,4	12,3	11,7
Правила использования рабочего времени	15,3	13,7	15,5	17,2
Соблюдение требований уровня МРОТ	10,6	13,0	10,0	10,9
Нормы, регулирующие предоставление социальных льгот	12,5	12,6	10,1	17,2
Нормы, регулирующие своевременность выплат заработной платы	12,1	12,6	10,1	17,2
Правила, регламентирующие отношения с профсоюзами	4,1	3,0	4,7	3,9
Правила, регулирующие найм на работу граждан других стран	20,2	27,8	18,2	14,8
Другое	3,1	3,0	3,0	3,9
Нет таких норм и правил	39,7	35,6	42,6	37,5
N	1002	592	270	128

Хотя данные в целом не свидетельствуют о том, что регулирование трудовых отношений накладывает значительные ограничения на деятельность предприятий, лишь 40% всех респондентов не видели для себя никаких проблем в действующем трудовом законодательстве. Три элемента законодательства вызывали повышен-

ную озабоченность: во-первых, «правила, регулирующие найм на работу граждан других стран» (20,2%); во-вторых, «правила найма и увольнения работников» (18,8%); и, наконец, в-третьих, «правила использования рабочего времени» (15,3%).

Эти три позиции во многом определяют возможности адаптации количества используемого труда как фактора производства. Первые две позиции связаны с издержками найма/увольнения и выражаются в том, что предприятие сознательно выбирает для себя заниженный уровень занятости и тем самым отказывается от создания новых рабочих мест. Трудности маневра рабочим временем не только повышают общие издержки предприятия, но и (совместно с несозданными рабочими местами) отрицательно влияют и на величину выпуска, и на численность занятых. Тем самым в итоге страдают эффективность и конкурентоспособность предприятий, а также потенциальные работники из числа незанятых или неформально занятых.

Показательно, что предприятия с избыточной занятостью намного чаще, чем предприятия с нормальной или недостаточной занятостью, жаловались на нормы, регулирующие найм и увольнение работников. Это естественно, поскольку именно для них проблема освобождения от лишних работников стоит особенно остро. В то же время трудодефицитные предприятия намного чаще, чем предприятия двух других групп, жаловались на правила, регламентирующие найм на работу граждан из других стран. С одной стороны, это наглядно свидетельствует об их ориентации на сегмент самой дешевой, наименее квалифицированной рабочей силы. С другой стороны, это позволяет предполагать, что недавние ужесточения миграционного законодательства должны были еще больше обострить проблему дефицита рабочей силы в российской промышленности. (Как видно из табл. 8.1, еще до этих нововведений неоправданно жесткие нормы, регулирующие труд мигрантов, создавали серьезные проблемы примерно для каждого пятого промышленного предприятия.)

Влияние трудового законодательства на поиск и найм квалифицированных работников можно проиллюстрировать с помощью табл. 8.2. Она показывает значения коэффициентов упорядоченных пробит-регрессий, в которых зависимыми переменными являются 5-балльные индексы, характеризующие степень трудностей поиска/найма квалифицированных работников. Мы контролируем основные структурные характеристики предприятия, а также регион и отрасль. В число независимых переменных входит либо суммарный индекс восприятия жесткости ЗЗЗ (столбцы 2 и 3 таблицы), либо позиция «в законодательстве нет таких правил и норм, которые создают для предприятия дополнительные трудности».

Все спецификации дают согласованные результаты. Чем выше индекс восприятия жесткости законодательства о защите занятости, тем выше индекс трудностей поиска и найма. Предприятия, которые не воспринимают нормы трудового законодательства как ограничители, в меньшей степени сталкиваются с трудностями при поиске/найме квалифицированных рабочих.

Обратим внимание на то, что заработная плата влияет на трудности найма обратным образом. Это соответствует ранее сделанному выводу о том, что привлечение и закрепление квалифицированного труда связаны в первую очередь со спросовыми ограничениями. Другой интересный факт, следующий из табл. 8.2, заключается в том, что небольшие предприятия (до 250 человек) в относительно меньшей степени сталкиваются с трудностями поиска/найма по сравнению с более крупными. Объясняется это может тем, что фактический режим регулирования для небольших предприятий отличается повышенной гибкостью и они в меньшей степени чувствуют давление со стороны законодательных ограничений.



Таблица 8.2.

**Факторы, определяющие трудности поиска/найма  
квалифицированных работников:  
результаты оценивания упорядоченных пробит-регрессий**

	Индекс трудностей поиска/найма по 5-балльной шкале		
	специалисты	квалифицированные рабочие	
Средняя заработная плата (Log)	-0,093*	-0,199***	-0,197***
Государственная собственность >25% (1=да)	0,218**	0,021	0,023
Есть иностранный собственник (1=да)	-0,153	-0,036	-0,042
Численность <250 человек (1=да)	-0,301***	-0,166**	-0,162**
НИОКР (1=да)	0,208***	0,044	0,033
Создано после 1992 г. (1=да)	0,078	-0,115	-0,122
Индекс жесткости ЗЗЗ <sup>1)</sup>	0,108***	0,094***	-
ЗЗЗ не является ограничением	-	-	-0,306***
Отрасль	Да	Да	Да
Регион	Да	Да	Да
N	896	898	898
LR chi2	123,85	181,13	189,56

<sup>1)</sup> Индекс жесткости ЗЗЗ рассчитывался как сумма ответов на вопрос о том, какие правила и нормы действующего законодательства создают для предприятия наибольшие трудности.

## 9. Заключение

В 1990-е гг. общим знаменателем многих дискуссий о российском рынке был тезис о тотальной недозанятости, скрытой безработице и недоиспользовании квалификационного потенциала в российской промышленности. В начале текущего десятилетия этот тезис сменился другим – утверждением о существовании значительного дефицита кадров и дефицита профессиональной квалификации. Отсюда постулируется необходимость более активного государственного вмешательства в определение того, чему и как должна учить система профессионального образования. Такой политический вывод, в принципе, устраивает многих: чиновники всегда ищут «чем еще поруководить»; работодатели рады переложить расходы на профессиональную подготовку своих работников с себя на бюджет; сами граждане также согласны возложить ответственность за свой профессиональный выбор на государство. На этом фоне возникают разнообразные предложения об ускоренном развитии системы начального и среднего профессионального образования при сокращении высшего, о приоритетах одних узких профессий/специальностей по отношению к другим, о частичном восстановлении обязательного распределения и многие другие. В основе этих идей лежит вера в то, что государство все может знать и спрогнозировать в

деталей на многие годы вперед; при этом оно не ошибается в отличие от «слепых» сил рынка. Такие предложения не только затрагивают интересы миллионов, но и предполагают выделение значительных бюджетных средств. Надежды поучаствовать в их освоении формируют консенсус среди различных сил. Результаты реализации подобных предложений – в лучшем случае нейтральные – могут проявиться не ранее чем через 5–7 лет, что снимает значительную долю ответственности с тех, кто их лоббирует сегодня. Но именно поэтому тезисы о «дефиците» труда и квалификации нуждаются в серьезном осмыслении и обосновании, которое, на наш взгляд, пока отсутствует.

Сегодняшняя Россия не одинока в констатациях того, что наступает эра подобных дефицитов. Естественно, они были свойственны советской эпохе, что отражало природу плановой экономики как экономики дефицита. Но и сверхрыночные США пережили не один виток полемики на эту тему (последняя волна опасений по поводу наступающего глобального дефицита труда, угрожающего экономике США, активизировалась на рубеже прошлого и нынешнего столетий) [8]. Однако исход во всех случаях был одинаковым: рынок успешно справлялся с «дефицитом», а государственные меры оказывались мало эффективными. Причина этого в том, что утверждения и о «дефиците труда», и о «дефиците квалификации» базируются на данных о предложении труда, полностью игнорируя механизмы формирования спроса на труд.

Р. Фримен выделяет несколько причин широкой популярности «теории дефицита». Одна из них – игнорирование того разрыва, который исторически всегда существовал между демографическими трендами и тенденциями экономического развития. Вторую важную причину он видит в том, что здесь сходятся вместе интересы политиков, работодателей и руководителей системы образования. Политики отводят внимание общества от необходимости сложных и непопулярных институциональных реформ на рынке труда; работодатели рады приветствовать дополнительные бюджетные вливания в подготовку кадров, которые снижают их издержки на рабочую силу; деятели системы профессионального образования заинтересованы в дополнительных расходах на эти цели [8]. Легко увидеть, что и в России есть веские основания для проявления тех же скрытых групповых интересов.

Что же показало наше исследование? Прежде всего оно выявило резкое несоответствие между объективной картиной состояния рынка труда, какой она вырисовывается из агрегированных данных официальной статистики, и субъективной картиной, существующей в восприятии менеджеров. Основываясь на данных обследования руководителей российских промышленных предприятий, мы зафиксировали их массовую озабоченность дефицитом труда и квалификации. Эта озабоченность хорошо коррелирует с пафосом многих выступлений политиков, чиновников, промышленников, но обычно она высказывается вне связи с рыночной ценой предполагаемого дефицита. Однако объективные показатели рынка труда, такие как относительная зарплата, статистика безработицы, наймов и увольнений, отказываются безоговорочно подтверждать это мнение.

Опрошенные руководители предприятий, называя дефицит квалифицированных работников в числе главных ограничений инвестиционного климата, прямо не увязывают эту нехватку с возможным повышением заработной платы своих работников. Однако более детальный анализ высказанных ими оценок заметно снижает общий уровень озабоченности. Оказывается, что среди менеджеров, относящих дефицит квалифицированной рабочей силы к числу важнейших лимитирующих факто-

ров, только половина прямо признает его существование на своих собственных предприятиях; что среди тех, кто упоминает об этой проблеме, только две трети связывают ее с отсутствием требуемых работников на рынке труда; что среди тех, кто заявляет об отсутствии необходимых работников на рынке, примерно у половины, тем не менее, не возникает серьезных трудностей с их поиском и наймом. В результате таких уточнений размеры предполагаемого дефицита постепенно снижаются и перестают казаться угрожающими.

Традиционный подход связывает возникновение дефицита труда и дефицита квалификации с поведением предприятий-лидеров – динамичных, инновационных, быстро растущих, осваивающих передовые технологии и ориентирующихся на захват незанятых рыночных ниш, предлагающих активные усилия к созданию дополнительных рабочих мест, но неспособных – по причине высоких темпов своего развития – привлечь достаточное количество работников требуемой квалификации. Легко понять, почему в таких случаях нехватка персонала действительно может превращаться в сильнейший тормоз на пути расширения производства. Однако при обращении к показателям экономической деятельности российских промышленных предприятий, объявляющих себя трудодефицитными, мы обнаруживаем нечто совсем иное. В большинстве случаев это убыточные предприятия с низкой производительностью, плохим качеством персонала и заниженной заработной платой, замкнутые на внутренний рынок и инновационно инертные, мало инвестирующие и постепенно теряющие рабочие места. Такой вывод подтверждается полученными нами оценками связи между трудодефицитностью и финансово-экономическими характеристиками предприятий: эта ассоциация прямая и статистически значимая.

Еще удивительнее, что предприятия, страдающие от дефицита труда или дефицита квалификации, делают очень немногое из того, что им, казалось бы, нужно срочно делать. Они достаточно пассивны в привлечении новых работников; не прилагают усилий к тому, чтобы минимизировать потери рабочего времени и увеличить его продолжительность; мало инвестируют в подготовку и переподготовку кадров; не пытаются стимулировать работников с помощью более высокой оплаты или улучшения условий труда. При этом все указывает на обусловленность дефицита кадров, с которым они сталкиваются, именно заниженной заработной платой. В свете такой политики трудно ожидать, что эта проблема будет когда-нибудь ими решена.

Чем же можно объяснить столь резкий контраст между устоявшимися представлениями и полученными нами выводами? Все дело в том, что стандартное описание трудодефицитных предприятий как предприятий, у которых потребности в рабочей силе превосходят возможности рынка, сформировано применительно к конкурентной среде с хорошо работающими механизмами рыночного отбора. В подобной среде экономически неуспешные предприятия быстро проигрывают конкурентную борьбу за привлечение трудовых ресурсов экономически успешным, выбывают из игры и, таким образом, их голоса перестают быть слышны. Если и звучат заявления о дефиците труда или дефиците квалификации, то исходят они по большей части от предприятий, проходящих через полосу ускоренного роста. В современной российской экономике ситуация оказывается во многом иной. Из-за слабости механизмов рыночной селекции аутсайдеры, теряющие трудовые ресурсы, никуда не исчезают, а продолжают оставаться на плаву неопределенно долгое время. И именно они, находясь в кризисном или полукризисном состоянии, становятся главными трансляторами жалоб на нехватку квалифицированной рабочей силы и требований расширить ее подготовку на государственной основе. Хуже того: в создаваемом ими ин-

формационном шуме становятся практически неразличимы действительно узкие места, с которыми могут сталкиваться на рынке труда экономически наиболее успешные предприятия.

По сути мы имеем дело, если воспользоваться образным выражением Б. Кузнецова, с «непохороненными мертвыми предприятиями». Предприятия, которые наименее конкурентоспособны, неэффективны и платят заниженную заработную плату, оказываются основными «декларантами» тезиса о дефиците. Именно поэтому они и не способны отреагировать на его появление повышением заработной платы и продолжают терять рабочие места, тогда как неэффективность механизмов расчистки рынка позволяет им сохранять видимость присутствия в экономике. Хотя они действительно не имеют возможности привлечь рабочую силу в том количестве, в котором хотелось бы, но с точки зрения экономического благосостояния общества было бы гораздо хуже, если бы такая возможность была им предоставлена. В этом смысле проблема дефицита во многом является проблемой настройки институтов, обеспечивающих конкуренцию.

Однако массовые декларации о дефиците составляют лишь часть общей картины. Наше исследование показало, что вместе с предприятиями, констатирующими собственную трудодефицитность, в российской промышленности сосуществует обширный сегмент предприятий, отмечающих трудоизбыточность. Эта трудоизбыточность также представляет собой проблему и проявляется в наличии значительной части рабочей силы, которая избыточна по отношению к текущей производственной программе предприятия. Ее масштаб связан с размерами предприятия, и она является во многом наследием гигантов советской эпохи. Для этих предприятий крайне актуально избавиться от избытка кадров, который негативно влияет на их конкурентоспособность. Опять мы сталкиваемся с неэффективностью действующих институтов, на этот раз – трудового законодательства, чрезмерно защищающего рабочие места и не позволяющего предприятиям оптимизировать занятость.

Основной вывод, который мы можем сделать, заключается в том, что невозможность для предприятий поддерживать оптимальную численность и структуру занятых является реальной проблемой. Ее главная причина в том, что институциональная среда, в рамках которой они функционируют, затрудняет достаточно быструю реаллокацию рабочей силы из сегментов, где она используется неэффективно, в те сегменты, где эффективность может быть выше. Если это так, то тогда попытки подменить комплексный пересмотр институтов всесторонним и детальным государственным вмешательством в систему профессионального образования приведут к еще большей неэффективности и дальнейшему снижению конкурентоспособности российской промышленности.

На наш взгляд, глубинным источником декларируемого дефицита квалифицированной рабочей силы в современной российской экономике является вовсе не ее физическая нехватка, а слабость механизмов рыночной селекции, когда явно неконкурентоспособные предприятия продолжают генерировать на нее спрос – отчасти реальный, отчасти виртуальный. И выход из ситуации заключается не в том, чтобы снабжать такие предприятия недостающими кадрами, а, напротив, в том, чтобы ускорить темпы реаллокации трудовых ресурсов из неэффективных секторов экономики в эффективные. Можно сказать, что ключевой проблемой является не избыток и не недостаток рабочей силы, а присутствие на российском рынке труда большого числа явно нежизнеспособных предприятий, вносящих сильнейшие искажения в его функционирование.

\* \*  
\*

### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. *Гимпельсон В.* Дефицит квалификации и навыков на рынке труда: недостаток предложения, ограничения спроса или ложные сигналы работодателей?: Препринт WP3/2004/01. М.: ГУ ВШЭ, 2003.
2. *Капелюшников Р.И.* Российский рынок труда сквозь призму предпринимательских опросов: ретроспективный анализ. М.: ИМЭМО РАН, 2006.
3. *Лазарева О.В., Денисова И.А., Цухло С.В.* Наем или переобучение: опыт российских предприятий: Препринт WP3/2006/11. М.: ГУ ВШЭ, 2006.
4. Обзор занятости в России. 1991–2000 гг. М.: БЭА, 2001.
5. Российская промышленность на перепутье. Что мешает нашим фирмам стать конкурентоспособными. М.: ГУ ВШЭ, 2007.
6. *Addison J., Teixeira P.* The Economics of Employment Protection. DP 381. IZA, October 2001.
7. Building Skills and Absorptive Capacity in Russian Enterprises: Competitiveness and Investment Climate Assessment for the Russian Federation. World Bank, 2007.
8. *Freeman R.* Is a Great Labor Shortage Coming? Replacement Demand in the Global Economy: Working Paper № 12541. September 2006.