

ДВИЖЕНИЕ РАБОЧИХ МЕСТ В РОССИЙСКОЙ ЭКОНОМИКЕ: В ПОИСКАХ «СОЗИДАТЕЛЬНОГО РАЗРУШЕНИЯ»*

Владимир
ГИМПЕЛЬСОН

кандидат экономических наук,
директор ЦеТИ НИУ ВШЭ

Ростислав
КАПЕЛЮШНИКОВ

доктор экономических наук,
заместитель директора ЦеТИ НИУ ВШЭ,
главный научный сотрудник ИМЭМО РАН

Зинаида
РЫЖИКОВА

начальник управления статистики труда,
науки, образования и культуры Росстата

Политика ·
Оикономика

POLITIKA
OIKONOMIJA

Введение

Лозунг «Создадим больше новых рабочих мест!» является беспрогрышным в любой политической ситуации. Это не удивительно, поскольку их активное создание представляет собой наилучший ответ на многообразные экономические и социальные вызовы, стоящие перед различными странами. В то же время ответы на вопросы о том, сколько, например за год, возникло рабочих мест в экономике, сколько исчезло, какие факторы повлияли на эти процессы и к чему привели эти изменения, не являются самоочевидными и предполагают глубокий экономический и статистический анализ. Особенностям и некоторым предварительным результатам такого анализа с использованием российских данных и посвящена данная статья.

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

* В. Е. Гимпельсон и Р. И. Каплюшников выражают благодарность НИУ ВШЭ за поддержку в рамках Программы фундаментальных исследований.

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

Движение (создание и ликвидация) рабочих мест лежит в основе любых структурных изменений в современной экономике. Замещение менее производительных и технологически устаревших рабочих мест более эффективными и современными вносит значительный вклад в рост совокупной производительности. Изменения в числе и в структуре рабочих мест, в свою очередь, отражают действие разнообразных факторов. Среди них: распространение новых технологий и переход к выпуску новых видов продукции, освоение современных форм управления и маркетинговых стратегий, усиление конкуренции на национальном и международном уровнях, расширение или сжатие рынков товаров и услуг, смена собственников и корпоративная реструктуризация. Создание и ликвидация рабочих мест генерируют перемещения работников — оборот рабочей силы и структурные изменения в занятости. Другими словами, движение рабочих мест является отражением разнообразных процессов адаптации и реструктуризации фирм на рынке труда и одной из ключевых форм более общего феномена — движения рабочей силы.

В последние двадцать лет проблематика движения рабочих мест вызывала значительный интерес исследователей и получила отражение в большом числе публикаций, посвященных как развитым и развивающимся странам, так и странам с переходной экономикой¹. Этому в немалой степени способствовало введение в научный оборот больших массивов микроданных, в том числе лонгитюдных. В то же время оригинальные исследования по России по-прежнему немногочисленны, написаны преимущественно на английском языке² и в целом мало известны российскому читателю.

¹ Davis S., Haltiwanger J. Gross Job Flows // Handbook of Labor Economics / O. Ashenfelter, D. Card (eds.). Amsterdam: Elsevier, 1999. Vol. 3.

² Acquisti A., Lehmann H. Job Creation and Job Destruction in Russia: Some Preliminary Evidence from Enterprise-level Data / Katholieke Universiteit Louven, LICOIS, Centre for Transition of Economics. Louven, 1999. Discussion Paper No 84; Brown D., Earle J. The Reallocation of Workers and Jobs in Russian Industry: New Evidence on Measures and Determinants // Economics of Transition. 2003. Vol. 11. No 2. P. 221–252; Brown D., Earle J. Gross Job Flows in Russian Industry Before and After Reforms: Has Destruction Become More Creative? // Journal of Comparative Economics. 2002. Vol. 30. No 1. P. 96–133; Kapeliushnikov R. Job Turnover in a Transitional Economy: The Behavior and Expectations of Russian Industrial Enterprises // Labour Market Dynamics in the Russian Federation / OECD. Paris, 1997.

В данной статье мы ставим перед собой несколько задач. Во-первых, познакомить российского читателя с проблематикой движения рабочих мест, представив краткий обзор основных результатов для других стран — как развитых, так и постсоциалистических. Во-вторых, ввести в научный оборот новые статистические данные, которые лишь недавно начали разрабатываться Росстатом. В-третьих, обсудить методологию, используемую Росстатом для оценки интенсивности создания и ликвидации рабочих мест в российской экономике, и наметить пути ее совершенствования. Эта методология должна вести к более точному отражению динамических процессов на российском рынке труда и при этом обеспечивать сопоставимость получаемых оценок с теми, что имеются по другим странам.

Статья имеет следующую структуру. В 1 разделе мы вводим основные понятия, приводим ключевые определения и рабочие формулы. Раздел 2 содержит краткий обзор оценок движения рабочих мест по различным странам. В разделе 3 обсуждаются методологические подходы, используемые Росстатом в экспериментальных расчетах показателей создания и ликвидации рабочих мест. Разделы 4—6 посвящены анализу этих показателей в контексте развития российской экономики в 2008—2010 годах. В заключение подводятся итоги и обсуждаются пути совершенствования методологии статистики движения рабочих мест.

1. Определения и измерение

Прежде всего мы должны объяснить, что в данной работе понимается под «рабочим местом»³.

В рамках методологии Системы национальных счетов *рабочее место*, или *работа*, определяется как «некий договор в явной или неявной форме, заключаемый между конкретным лицом и институциональной единицей на выполнение определенной работы за оговоренную плату в течение установленного срока или до дальнейшего уведомления»⁴ (СНС 93). Отсюда следует, что рабочее место — это заполненная работником позиция, созданная для реализации такого

³ В советские времена под «рабочим местом» понималось нечто физическое и непосредственно осязаемое, например заводской станок, рабочий стол в кабинете, кабина комбайна и т. п. Такое понимание рабочего места позволяло встроить эту категорию в тотальную систему народно-хозяйственного планирования. Хотя такого планирования уже давно не существует, эта традиция частично сохраняется и в наши дни. Например, согласно ст. 209 Трудового Кодекса РФ (2006), «Рабочее место — место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя». В этом определении, с одной стороны, сохраняется попытка трактовать рабочие места как некую физическую реальность, а с другой, оно оказывается очень туманным и не приложимым ко многим из современных профессий и видов деятельности. Еще важнее, что со статистической точки зрения оно не является операциональным и не позволяет получать какие-либо количественные оценки.

⁴ System of National Accounts 1993. Ch. XVII. P. 513. www.unstats.un.org/unsd/nationalaccount/docs/1993sna.pdf.

договора⁵. Эта логика реализована в методологии измерения движения рабочих мест, предложенной С. Дэвисом и Дж. Халтивангером. Данный подход в последние двадцать лет стал общепризнанным среди экономистов во всем мире и был принят на вооружение официальными статистическими ведомствами ряда стран⁶.

При таком подходе количество рабочих мест в фирме (на предприятии, в организации) в определенный момент времени (обычно на начало и конец года, квартала, месяца) оказывается равным количеству занятых на ней работников безотносительно к тому, сколько часов у них длится рабочий день. Создавая рабочие места, бизнес-единица увеличивает число занятых работников, а ликвидируя — уменьшает. Исходя из этого все фирмы (предприятия, организации) можно разделить на три различные группы: (1) «создатели» рабочих мест (с растущей занятостью); (2) «держатели» (с неизменной занятостью); (3) «ликвидаторы» (с падающей занятостью).

Соответственно *валовое создание рабочих мест* (*gross job creation*) представляет собой суммарное увеличение занятости во всех организациях, расширявших занятость, за период между $t-1$ и t . *Валовая ликвидация рабочих мест* (*gross job destruction*) представляет собой суммарное сокращение занятости во всех организациях, сокращавших занятость, за период между $t-1$ и t . В таком случае *итоговое изменение занятости* (*net employment change*) можно представить просто как разность между созданием и ликвидацией рабочих мест. Создание рабочих мест имеет два источника: один — расширение занятости на действующих предприятиях, другой — выход на рынок новых, ранее не существовавших предприятий. Аналогично ликвидация рабочих мест может происходить в результате как сокращения занятости на действующих предприятиях, так и прекращения деятельности (закрытия) целых ранее существовавших предприятий. (Напомним еще раз, что все работники входят в расчет с одинаковыми весами и учитываются как целые единицы независимо от режима труда на занимаемых ими рабочих местах, то есть независимо от того, заняты ли они на них полное или неполное рабочее время.)

Приведенные выше определения позволяют рассчитывать относительные показатели создания и ликвидации рабочих мест, выраженные как доли от средней занятости. Для этого сумма положительных

⁵ Таким образом, изменения в количестве рабочих мест характеризуют изменения в численности занятых без учета изменений в количестве вакансий. Многие вакансии на бумаге существуют годами, в то же время очень часто работники нанимаются на рабочие места без предварительного объявления вакансий. Организация может создать любое число виртуальных вакансий, но будет стремиться заполнить лишь те из них, которые считает экономически необходимыми. Поскольку период наблюдения обычно значителен (не менее трех месяцев, а в большинстве случаев один год), то за это время практически любая вакансия может быть заполнена, если только в этом есть экономическая целесообразность.

⁶ Davis S., Haltiwanger J. Gross Job Flows.

⁷ Например, Бюро статистики труда США регулярно публикует соответствующие данные в разрезе регионов и видов деятельности (www.bls.gov/bdm/home.htm).

изменений в занятости по организациям, увеличившим занятость (иначе говоря — количество созданных рабочих мест), делится на среднее арифметическое для численности занятых во всех организациях в моменты $t-1$ и t ($0,5E_{t-1} + 0,5E_t$)⁸. Аналогично рассчитывается коэффициент ликвидации рабочих мест. Основные расчетные формулы представлены во врезке 1.

В р е з к а 1

Основные показатели движения рабочих мест

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

Коэффициент создания рабочих мест, c , будет равен отношению:

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

где в числителе — разность между численностью занятых на конец и на начало года по предприятиям первой группы, а в знаменателе — среднегодовая численность занятых во всей экономике. Коэффициент c показывает, какую долю от общего количества рабочих мест, имевшихся в экономике, составили *вновь созданные* рабочие места. Их создание может происходить в двух формах. Во-первых, за счет открытия новых предприятий, во-вторых, за счет расширения занятости на «старых». При наличии необходимых данных могут быть рассчитаны два частных коэффициента создания рабочих мест.

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

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

который показывает, какую долю от общего количества рабочих мест, имевшихся в экономике, составили *ликвидированные* рабочие места. Их свертывание также возможно в двух формах. Во-первых, за счет закрытия целых предприятий, во-вторых, за счет потерь в занятости на продолжающих действовать предприятиях. Интенсивность каждого из этих процессов может быть оценена с помощью частных коэффициентов ликвидации рабочих мест.

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

$$g = c + d,$$

который показывает, насколько велика была доля *всех* рабочих мест, вовлеченных в движение.

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

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

где n — *итоговое изменение занятости*.

⁸ Среднее арифметическое используется для того, чтобы обеспечить симметричность обеих мер относительно 0.

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

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

Показатель **валового оборота рабочей силы** принято определять как сумму коэффициентов найма и выбытия:

$$t = h + s.$$

Разность между валовым оборотом рабочей силы и валовым перераспределением рабочих мест служит показателем **«холостого» оборота, i :**

$$i = t - g,$$

с помощью которого оценивается та часть перемещений работников, которая не была связана с перераспределением рабочих мест и происходила независимо от него.

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

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

и **долю «холостого» оборота в валовом обороте рабочей силы:**

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

Создание и ликвидация, взятые вместе, то есть как сумма созданных и ликвидированных рабочих мест в период между $t - 1$ и t , характеризуют **валовое перераспределение рабочих мест (gross job reallocation)** между организациями или бизнес-единицами. Этот показатель равен сумме всех рабочих мест, которые были вовлечены в движение в течение анализируемого периода. Если из этого показателя вычесть итоговое изменение занятости, то получим величину **избыточного перераспределения рабочих мест (excess job reallocation)**. Она показывает, сколько всего рабочих мест было создано или ликвидировано за анализируемый период сверх того числа, которое было минимально необходимо, чтобы обеспечить фактически наблюдавшееся итоговое изменение занятости. Высокие значения этого показателя свидетельствуют о том, что структурная перестройка не встречает серьезных ограничений на рынке труда и потери рабочих мест в стагнирующих секторах экономики успешно компенсируются их наращиванием в растущих секторах.

Движение рабочих мест является частью более общего феномена — **движения рабочей силы**. Их оборот по определению не может быть больше оборота рабочей силы, но вполне может быть намного меньше. Это объясняется несколькими причинами: заполнение вновь созданного рабочего места далеко не всегда удается с первой попытки; наем и выбытие могут повторяться (причем многократно) на рабочих местах, которые сами не вовлечены в движение; наконец, появление нового рабочего места на какой-либо одной фирме может порождать длинную цепочку межфирменных перемещений работников.

Разность между валовым оборотом рабочей силы и валовым оборотом рабочих мест позволяет выйти еще на один индикатор перераспределительных процессов — так называемый *холостой оборот рабочей силы (churning)*. Он показывает, какая часть перемещений работников не была продиктована перераспределением рабочих мест между предприятиями и осуществлялась независимо от него. «Холостой» оборот выполняет важную экономическую функцию, обеспечивая более точное соответствие между качественными характеристиками рабочей силы и рабочих мест (*job matching*). Это — один из ключевых факторов повышения производительности труда. Без такой «притирки» работников к рабочим местам экономика несла бы серьезные потери в эффективности.

Предпочтительной единицей наблюдения при таком анализе является предприятие или организация как бизнес-единица (*establishment* — «заведение» в старинной российской терминологии). Под этим понимается пространственно выделенное место, в пределах которого осуществляется экономическая деятельность. В отличие от этого «фирма» — это «массив» экономической деятельности, находящийся под общим операционным контролем. Фирма может состоять из множества отдельных бизнес-единиц (пример: торговая сеть, обладающая десятками фирменных магазинов в разных частях страны). Очевидно, что оценки интенсивности создания и ликвидации рабочих мест могут сильно различаться в зависимости от того, строятся они на данных по бизнес-единицам (заведениям) или же на данных по целым фирмам. В идеале желательно располагать данными, относящимися к обоим уровням наблюдения. Это связано с тем, что открытие/закрытие «заниманий» и открытие/закрытие «фирм» сталкиваются с разными ограничениями и сопровождаются неодинаковыми издержками. Важно поэтому знать, каков вклад каждого из этих источников в формирование потоков создания и ликвидации рабочих мест⁹. Однако в большинстве стран информация о движении рабочих мест собирается либо только по «заниманиям», либо только по «фирмам». (Одно из немногих исключений — США, где есть данные как по «заниманиям», так и по «фирмам», что значительно расширяет возможности анализа.)

Почему этот подход предполагает смещение фокуса с уровня всей экономики или отдельных секторов на микроуровень (то есть на уровень отдельных предприятий)? Это связано с *качественной неоднородностью* предприятий — как в экономике в целом, так и в любой ее части. Внутри одной и той же отрасли, одного и того же региона процессы расширения и свертывания занятости идут, как правило, параллельно.

Отметим также, что в рамках данного подхода мы не «видим» характеристик отдельных рабочих мест (условий занятости, применяемой технологии, требуемых навыков, величины оплаты труда и т. п.).

⁹ Haltiwanger J. Job Creation and Firm Dynamics in the U.S. // Innovation Policy and the Economy. Vol. 12 / J. Lerner, S. Stern (eds.). Chicago: University of Chicago Press. [Forthcoming]. www.nber.org/chapters/c12451.pdf.

Для их анализа должен применяться иной статистический инструментарий, предполагающий в качестве единицы наблюдения индивида (работника), а не организацию (предприятие, фирму)¹⁰.

2. Краткий обзор литературы о движении рабочих мест

К настоящему моменту накоплена значительная научная литература, посвященная измерению потоков рабочих мест и объяснению факторов, влияющих на их интенсивность. Поскольку формат данной статьи не позволяет углубиться в ее подробный анализ, мы ограничимся лишь наиболее общими и значимыми результатами.

1. Создание и ликвидация рабочих мест — это непрерывный и устойчивый процесс, протекающий во всех странах и во всех фазах бизнес-цикла. Интенсивность валового перераспределения, как правило, достигает 20—30% (по отношению к численности всех занятых) в год. В развивающихся странах и успешных переходных экономиках она обычно выше, чем в развитых. В то же время итоговые изменения в численности занятых чаще всего являются достаточно незначительными, поскольку процессы создания и ликвидации рабочих мест по большей части погашают друг друга. Табл. 1 дает представление о сравнительной динамике рабочих мест на действующих предприятиях в Западной Европе, США и России.

2. Создание новых и ликвидация действовавших ранее фирм вносит значительный вклад в общую динамику рабочих мест. Этот вклад составляет в среднем 30—40% (в США — 20—30%) и может доходить до 50% от всей величины потоков рабочих мест. Отсюда следует, что институциональные условия для начала бизнеса и входа на рынок имеют принципиальное значение (как, впрочем, и институциональные условия для закрытия и ухода с рынка плохо функционирующих «старых» бизнесов).

3. Создание и ликвидация рабочих мест связаны между собой обратной зависимостью. Создание обычно проциклично, а ликвидация контрциклична, но колебания каждого из этих потоков в течение бизнес-цикла могут различаться. Например, исследования в англо-саксонских странах показывают, что в фазе спада ликвидация рабочих мест может быть большей по величине, чем их создание в фазе роста, что делает реаллокацию в целом контрцикличной. В то же время в большинстве европейских стран реаллокация ациклична или слегка проциклична.

4. Существуют общие закономерности, проявляющиеся в разных странах. Например, интенсивность реаллокации рабочих мест и их капиталоемкость связаны обратным образом. Наглядным примером этого является факт более интенсивного движения рабочих мест в секторе услуг по сравнению с промышленностью. «Молодые» (недавно созданные) фирмы создают рабочие места более интенсивно, чем давно су-

¹⁰ Например, обследования рабочей силы или любые другие обследования домохозяйств, содержащие детальные характеристики трудовой деятельности.

Таблица 1

Создание и ликвидация рабочих мест на действующих предприятиях, 1992–2002 годы (%)

	Создание	Ликвидация	Валовой оборот	Изменение
Австрия	4,6	3,4	7,9	1,2
Бельгия	5,2	3,8	9,0	1,4
Дания	6,2	3,3	9,5	2,9
Финляндия	7,0	3,0	9,9	4,0
Франция	5,1	3,2	8,3	1,9
Германия	4,4	3,7	8,1	0,7
Ирландия	8,5	3,1	11,5	5,4
Италия	8,2	4,1	12,3	4,1
Голландия	6,5	4,3	10,8	2,2
Португалия	4,9	3,5	8,4	1,4
Испания	8,6	3,4	12,1	5,2
Швеция	8,1	3,6	11,7	4,5
Великобритания	6,6	4,4	11,0	2,2
Зона евро	5,6	3,7	9,3	1,9
Скандинавские страны	7,3	3,4	10,7	3,9
США (1994–1999)	9,9	7,9	17,8	2,0
США (2000–2010)	8,2	8,2	16,4	0,0
Россия (2008–2010)	4,8	6,9	11,7	-2,1
Россия, обрабатывающая промышленность (2009)	3,6	6,8	10,4	-3,2
Россия, промышленность (1992–1999)	2,4	10,3	12,7	-7,9

Источники: *Gómez-Salvador R., Messina J., Vallanti G.* Op. cit. — для стран Евросоюза; BLS — для США; Росстат, оценки авторов, *Brown D., Earle J.* The Reallocation of Workers and Jobs in Russian Industry... — для России.

ществующие; они же более активно их ликвидируют¹¹. Интенсивность потоков снижается по мере увеличения размера фирм, но абсолютный вклад крупных фирм в общий поток создаваемых рабочих мест все равно доминирует. Отрасль и размер предприятий, взятые в совокупности, объясняют половину всей вариации в показателях валового оборота¹².

4. Страновые особенности также имеют значение. Если проконтролировать основные характеристики фирм, то выявляются устойчивые межстрановые различия в потоках рабочих мест, которые могут быть объяснены институциональными особенностями отдельных стран¹³. Например, чем жестче законодательная защита занятости и чем полнее ее инф ormмент, тем слабее динамика рабочих мест. Аналогично влияют на их оборот чрезмерно щедрые пособия по безработице и централизация переговорного процесса, вызывающие компрессию относительных заработков.

¹¹ *Haltiwanger J., Jarmin R., Miranda J.* Who Creates Jobs? Small vs. Large vs. Young. Washington: NBER, 2010. NBER Working Paper No 16300.

¹² *Haltiwanger J., Scarpetta S., Schweiger H.* Cross Country Differences in Job Reallocation: the Role of Industry, Firm Size and Regulations. L.: EBRD, 2010. Working Paper No 116.

¹³ *Gómez-Salvador R., Messina J., Vallanti G.* Gross Job Flows and Institutions in Europe // Labour Economics. 2004. Vol. 11. No 4. P. 469–485; *Haltiwanger J., Scarpetta S., Schweiger H.* Op. cit.

5. Реаллокация рабочих мест выступает как важнейший фактор роста производительности труда. Во всех экономиках мира в пределах даже узко определяемых отраслей между фирмами наблюдается значительный разброс в показателях производительности. Разрыв между наиболее и наименее эффективными фирмами особенно велик в развивающихся и постсоциалистических странах¹⁴. В этих условиях принципиально важен вопрос о направленности движения рабочих мест: идет ли их «переброска» с менее эффективных на более эффективные фирмы или нет? Имеющиеся данные свидетельствуют о том, что, как правило, процесс реаллокации идет в «правильном» направлении, но это не гарантировано и во многом зависит от действующих институтов¹⁵. Поскольку ликвидируемые фирмы демонстрируют в большинстве случаев более низкую, а вновь создаваемые фирмы — более высокую производительность по сравнению со среднеотраслевыми показателями, то замена первыми вторыми способствует росту общей производительности. «Молодые» фирмы, созданные недавно, также отличаются в среднем более высокой производительностью, чем «старые», существующие десятки лет. Наконец, если фирмы с быстро растущей производительностью имеют тенденцию активно наращивать занятость (чем быстрее повышается производительность, тем активнее они привлекают дополнительную рабочую силу), то фирмы с более низкой производительностью имеют тенденцию ее терять. В результате такого перетока самые крупные компании, где аккумулируется значительная часть занятых, оказываются, как правило, и наиболее производительными¹⁶.

7. В переходных экономиках Центральной и Восточной Европы, испытывавших потребность в масштабной реструктуризации, движение рабочих мест оказывается более интенсивным, чем в развитых¹⁷. В этих странах (особенно на начальном этапе реформирования) вновь создаваемые фирмы вносили большой вклад в общее создание рабочих мест; со временем в них стал также нарастать вклад ликвидируемых фирм в общую ликвидацию рабочих мест. Сначала темпы ликвидации рабочих мест намного превышали темпы их создания, но затем произошло их выравнивание. Чем быстрее шли реформы, тем выше оказывались показатели реаллокации рабочих мест¹⁸. В этой группе стран более интен-

¹⁴ По имеющимся оценкам, если бы в Китае и Индии размах межфирменной вариации в показателях производительности внутри отдельных отраслей удалось снизить до уровня, типичного для США, то одно это обеспечило бы им прирост производительности на 50–60% (*Hsieh C-T., Klenow P.* Misallocation and Manufacturing TFP in China and India // Quarterly Journal of Economics. 2009. Vol. 124. No 4).

¹⁵ *McMillan M., Rodrik D.* Globalization, Structural Change and Productivity Growth. Washington: NBER, 2011. NBER Working Paper No 17143.

¹⁶ *Haltiwanger J.* Job Creation and Firm Dynamics in the U.S. В странах с искаженной структурой экономики и плохими институтами эта закономерность не соблюдается — в них наиболее крупные компании далеко не всегда оказываются самыми эффективными.

¹⁷ *Haltiwanger J., Scarpetta S., Schweiger H.* Cross Country Differences in Job Reallocation...

¹⁸ *Faggio G., Konings J.* Job Creation, Job Destruction and Employment Growth in Transition Countries in the 90s // Economic Systems. 2003. Vol. 27. No 2. P. 129—154.

сивный оборот рабочих мест ассоциировался с итоговым сокращением занятости, тогда как в развитых странах — с ее наращиванием¹⁹.

8. Движение рабочих мест в российской экономике на протяжении 1990-х — начала 2000-х годов было сравнительно умеренным, причем их ликвидация доминировала над созданием²⁰. После старта реформ валовой оборот рабочих мест активизировался примерно вдвое по сравнению с дореформенным периодом; одновременно усилилась внутренняя неоднородность российских предприятий (резко увеличился разброс между ними как в темпах создания, так и в темпах ликвидации рабочих мест). Основная часть вариации в интенсивности создания и ликвидации рабочих мест имела внутригрупповой характер (то есть наблюдалась между предприятиями одинаковых размеров, форм собственности, отраслевой принадлежности и т. п.), тогда как межгрупповые вариации были очень невелики. «Переброска» рабочих мест в промышленности осуществлялась из предприятий и секторов с менее высокой производительностью на предприятия и в сектора с более высокой производительностью, что позволило почти на 40% скомпенсировать возможное падение производительности труда. Исходя из этого Д. Браун и Дж. Эрл сделали вывод, что перераспределение рабочих мест в российской переходной экономике носило характер «созидательного разрушения» (в шумпетеровском смысле) и происходило в основном под влиянием тех же рыночных сил, которые действуют в экономиках индустриально развитых стран²¹.

3. Оценки Росстата и их методологические особенности

Почти все оценки движения рабочих мест для России, которые можно найти в имеющихся публикациях, относились к промышленности и, как правило, строились на материале небольших выборочных обследований предприятий²². Однако в других секторах экономики картина может быть радикально иной. Из опыта других стран известно, что по интенсивности движения рабочих мест промышленность занимает обычно срединное положение, сильно уступая торговле или строительству, но заметно опережая виды деятельности, производящие общественные блага (здравоохранение, образование, госуправление). Кроме того, большинство известных нам оценок по России относятся к 1990-м или к началу 2000-х годов.

¹⁹ Martin-Barroso D., Nunez-Serrano J., Turrion J., Velazquez F. The European Map of Job Flows / Universidad Complutense de Madrid, Universidad Autonoma de Madrid, GRIPICO. 2011. MPRA Paper No 33602. mpra.ub.uni-muenchen.de/33602/.

²⁰ Обзор занятости в России. Вып. 1 (1991—2000 гг.). М.: ТЕИС. 2002; Капелюшников Р.И. Российский рынок труда сквозь призму предпринимательских опросов: ретроспективный анализ. М.: ИМЭМО РАН. 2006.

²¹ Brown D., Earle J. The Reallocation of Workers and Jobs in Russian Industry...

²² Есть важные исключения: Acquisti A., Lehmann H. Job Creation and Job Destruction in Russia... и Обзор занятости. 2002 — промышленность, строительство и торговля; Brown D., Earle J. Op. cit. — полный регистр по промышленности; Martin-Barroso D. et al. European Map of Job Flows. — все сектора.

В данной статье мы вводим в научный оборот новые данные о создании и ликвидации рабочих мест в российской экономике, к разработке которых Росстат приступил с 2008 года и которые до настоящего времени специально не анализировались. Это новое для Росстата направление деятельности можно назвать пионерным. В подавляющем большинстве стран мира оценки движения рабочих мест рассчитываются по различным базам данных (таким как бизнес-регистры, налоговая статистика, информация органов социального страхования и др.) независимыми исследователями. Росстат — одно из немногих национальных статистических ведомств, которые рассчитывают такие показатели на официальной основе.

В основе российской статистики движения рабочих мест лежат данные о числе замещенных рабочих мест в организациях, регулярно собираемые и публикуемые Росстатом. Этот показатель определяется на основе средней численности работников за тот или иной период — например, за месяц или год. Однако масштабы и темпы создания и ликвидации рабочих мест до последнего времени специально не оценивались и какие-либо представительные данные о них отсутствовали. Новые разработки Росстата в значительной мере восполняют этот пробел. Они базируются на описанной выше методологии, хотя и с определенными корректировками, и охватывают все виды экономической деятельности в сегменте крупных и средних предприятий (далее КСП), образующих ядро современной российской экономики. К настоящему моменту соответствующие оценки доступны за три календарных года (2008—2010).

Показатели движения рабочих мест разрабатываются Росстатом для КСП на основе данных, представляемых по форме № П-4 «Сведения о численности, заработной плате и движении работников». Учитываются все три основные категории персонала, выделяемые в российской статистике, — не только работники списочного состава, но также внешние совместители и лица, занятые по договорам гражданско-правового характера. Счет ведется только по замещенным (то есть занятым) рабочим местам; вакантные рабочие места, как это принято в мировой практике, в расчет не принимаются.

Для получения данных о движении рабочих мест все предприятия (организации) распределяются по пяти группам: (1) действовавшие на протяжении всего календарного года и увеличившие среднюю численность работников по сравнению с предыдущим годом; (2) действовавшие на протяжении всего календарного года, но сократившие среднюю численность работников по сравнению с предыдущим годом; (3) действовавшие на протяжении всего календарного года и сохранившие среднюю численность работников по сравнению с предыдущим годом неизменной; (4) новые предприятия, созданные в течение данного календарного года; (5) «старые» предприятия, ликвидированные в течение данного календарного года. Прирост средней численности работников на предприятиях, относящихся к группам (1) и (4), показы-

вает количество созданных, тогда как снижение средней численности работников на предприятиях, относящихся к группам (2) и (5), — количество ликвидированных в экономике рабочих мест.

Различные организационно-правовые изменения (переименования юридических лиц, слияния, выделения, разъединения, переходы из круга малых в круг крупных и средних организаций и обратно и т. п.) могут приводить к искусственноному завышению показателей движения рабочих мест, если непрерывно действовавшие предприятия, подвергшиеся подобным реорганизациям, ошибочно классифицируются как вновь созданные или ликвидированные. Методологические положения Росстата учитывают подобные случаи, снижая тем самым риски возможных искажений, связанных с ошибочным отнесением реорганизуемых предприятий к группам вновь созданных или ликвидированных предприятий, однако полностью исключить такие случаи нельзя.

Если по каким-либо причинам эта идентификация дает сбой, то мы можем столкнуться с завышением темпов создания и ликвидации рабочих мест за счет открытия/закрытия целых предприятий (в принципе, подобные искажения встречаются во всех странах)²³. Поэтому показатели для непрерывно действующих предприятий следует, по-видимому, считать более надежными по сравнению с показателями, относящимися к создаваемым и ликвидируемым предприятиям²⁴.

Российская система учета рабочих мест отличается также целым рядом методологических особенностей, которые иногда затрудняют содержательную интерпретацию получаемых результатов и ограничивают сопоставимость с оценками по другим странам. В чем же заключаются основные отличия методологии, используемой Росстатом, от подхода BLS²⁵ и лежащей в его основе методологии²⁶? Их несколько.

1. Форма П-4, составляющая информационную базу российской статистики движения рабочих мест, охватывает только крупные и средние предприятия (КСП), оставляя без рассмотрения предприятия, относящиеся к субъектам малого предпринимательства (малые предприятия, ПБОЮЛы и т.д.). Поскольку движение рабочих мест намного интенсивнее на малых предприятиях, чем на крупных, то исключение первых может вести к занижению оценок. При этом на долю КСП приходится примерно 80% всех рабочих мест корпоративного сектора.

2. Одно из отличий российской системы учета рабочих мест от общепринятой практики заключается в переводе «частичных» рабочих мест в «полновременные», то есть в учете таких рабочих мест в эквиваленте полной занятости. При определении средней численности работников (а значит, и числа замещенных рабочих мест) многие ка-

²³ Так, например, может происходить при смене «юридической вывески», когда какие-либо бизнес-единицы сначала формально ликвидируются, а затем регистрируются под другими именами как вновь созданные.

²⁴ Этим, по-видимому, объясняются некоторые «аномальные» результаты, которые обсуждаются ниже.

²⁵ См.: www.bls.gov/bdm/bdmover.htm#concepts.

²⁶ Davis S., Haltiwanger J. Gross Job Flows.

тегории занятых учитываются в российской статистике не как целые единицы, а пропорционально отработанному ими времени.

Подобный учет может недооценивать реальные масштабы перераспределения рабочих мест в экономике²⁷. Однако это смещение, по-видимому, не столь значительно, как могло бы показаться на первый взгляд. Во-первых, неполная занятость по условиям трудового договора в российской экономике используется достаточно редко. (По данным ОНПЗ, в 2010 году ею было охвачено лишь 600 тыс. чел., или менее 1% всех занятых.) Во-вторых, занижению при такой системе учета подвергается не только количество создаваемых и ликвидируемых, но также и общее количество имеющихся в экономике рабочих мест — то есть уменьшается не только числитель, но также и знаменатель в формулах во врезке 1²⁸. В-третьих, если говорить о работниках, находящихся в отпусках по собственному желанию без сохранения заработной платы, то их исключение при расчете средней численности персонала предприятий может приводить как к занижению, так и к завышению показателей создания и ликвидации рабочих мест²⁹. (Предположим, что на каком-то предприятии численность работников на протяжении многих лет не меняется. Но при этом в текущем году средняя численность работников, находившихся в отпусках по собственному желанию, уменьшилась в течение года со 150 до 100 человек (в эквиваленте полной занятости). В результате будет зафиксировано создание пятидесяти дополнительных рабочих мест, хотя на самом деле никаких изменений в общем количестве имевшихся на этом предприятии рабочих мест не произошло.)

3. Хотя процедура оценивания числа рабочих мест пропорционально отработанному работниками времени может практически не отражаться на результатах, получаемых для действующих предприятий, она способна вносить серьезные искажения в результаты, получаемые для вновь создаваемых и ликвидируемых предприятий. В этом случае может иметь место примерно двукратное занижение показателей движения рабочих мест, как показывает следующий условный пример.

Предположим, что за счет закрытия целых предприятий экономика ежемесячно теряет в точности одинаковое количество рабочих мест — скажем, 0,1 млн, причем их закрытие происходит всегда ровно посередине каждого месяца. В таком случае общее число ликвидированных

²⁷ Скажем, если какое-либо предприятие найдет двух дополнительных работников с «половинной» занятостью, то официальные оценки зафиксируют создание только одного рабочего места; если другое предприятие, наоборот, сократит двух работавших на нем «полуставочников», то официальные оценки точно так же зафиксируют ликвидацию только одного рабочего места.

²⁸ Допустим, в прошедшем году весь персонал некоего предприятия состоял из 100 работников — «полуставочников», а в текущем году их стало 110. При учете пропорционально отработанному времени число фактически созданных рабочих мест будет недооцениваться и составит 5 вместо 10. Однако исходное количество рабочих мест, принимаемое за базу, также окажется в этом случае вдвое меньше — 50 вместо 100. В результате независимо от используемого метода учета рабочих мест — по факту или в эквиваленте полной занятости — темп их прироста составит 10%.

²⁹ Чтобы представить порядок цифр, обратимся к данным за 2009 год. В этом году число человеко-дней отпусков по собственному желанию, предоставленных работникам списочного состава КСП, увеличилось по сравнению в предыдущем 2008 годом почти на 40%, составив в эквиваленте полной занятости примерно 0,5 млн чел.

в течение года рабочих мест по причине закрытия целых предприятий составит 1,2 млн ($0,1 \text{ млн} \times 12 \text{ мес.}$). Однако учет рабочих мест пропорционально продолжительности отработанного работниками времени даст более низкий результат. Поскольку по условиям нашего примера продолжительность существования рабочих мест, ликвидированных в январе, составит 0,5 мес., в феврале — 1,5 мес. и т. д., имеем:

$$\begin{aligned} & \text{число ликвидированных в течение года рабочих мест} = \\ & (0,1 \times 0,5 \text{ мес.} + 0,1 \times 1,5 \text{ мес.} + 0,1 \times 2,5 \text{ мес.} + 0,1 \times 3,5 \text{ мес.} + \\ & 0,1 \times 4,5 \text{ мес.} + 0,1 \times 5,5 \text{ мес.} + 0,1 \times 6,5 \text{ мес.} + 0,1 \text{ млн} \times 7,5 \text{ мес.} + \\ & 0,1 \text{ млн} \times 8,5 \text{ мес.} + 0,1 \text{ млн} \times 9,5 \text{ мес.} + 0,1 \text{ млн} \times 10,5 \text{ мес.} + \\ & 0,1 \text{ млн} \times 11,5 \text{ мес.}) / 12 \text{ мес.} = 0,6 \text{ млн.} \end{aligned}$$

По тем же причинам и в той же мере будет недооцениваться и число созданных в течение года рабочих мест.

Конечно, в реальной жизни процессы открытия и закрытия целых предприятий протекают неравномерно, так что величина подобной недооценки может оказываться как больше 2 (если ликвидация предприятий концентрируется преимущественно в первые, тогда как их создание — преимущественно в последние месяцы года), так и меньше 2 (если ликвидация предприятий концентрируется преимущественно в последние, тогда как их создание — преимущественно в первые месяцы года).

4. До недавнего времени при расчете показателей движения рабочих мест учитывались «предприятия-однодневки», которые были созданы в течение отчетного года и затем в течение того же года ликвидированы. Очевидно, что это могло вести к завышению интенсивности создания и ликвидации рабочих мест за счет создания/ликвидации целых предприятий. Отметим, что начиная с 2011 года в методологических разработках Росстата этот момент стал учитываться и «предприятия-однодневки» из расчета были исключены.

5. Дополнительные затруднения возникают из-за недостаточной «состыкованности» между статистикой движения рабочей силы и статистикой движения рабочих мест. Во-первых, в отличие от данных о движении рабочих мест данные о найме и выбытии рабочей силы собираются не по всем категориям персонала КСП, а только по работникам списочного состава. Это ведет к занижению показателей ее оборота, так как интенсивность найма и выбытия у внешних совместителей и у лиц, работающих по договорам гражданско-правового характера, намного выше, чем у работников списочного состава. (По ориентировочным оценкам, при учете этих групп валовой оборот рабочей силы (то есть сумма коэффициентов найма и выбытия) мог бы возрасти как минимум на 5 п.п.³⁰) Во-вторых, при формировании

³⁰ Такой вывод позволяют сделать оценки за 1994 год — единственный год, за который Росстат собирал данные о найме и выбытии внешних совместителей. По этим данным, коэффициент найма для совместителей достигал 66,8%, а коэффициент выбытия — 64,6%. Следовательно, коэффициент валового оборота для них превышал 130%, что примерно в три раза больше аналогичного показателя для работников списочного состава, составлявшего в этом году 48,2% (Обзор занятости. 2002). Естественно ожидать, что оборот рабочей силы среди ра-

данных о движении рабочей силы все нанятые и выбывшие работники учитываются как целые единицы, без взвешивания пропорционально отработанному ими времени.

В результате этих методологических разнотечений на расчетных оценках не выполняется базовое тождество, о котором говорится во врезке 1, а именно: *(число наймов – число выбытий) = итоговое изменение занятости = (число созданных рабочих мест – число ликвидированных рабочих мест)*. Иначе говоря, при использовании оценок Росстата изменение численности занятых по данным о движении рабочей силы оказывается не равно изменению численности занятых по данным о движении рабочих мест.

Из перечисленных проблем две представляются нам наиболее значимыми как количественно, так и методологически. Во-первых, это случаи, когда смена юридической «вывески» может отражаться в статистическом наблюдении сначала как ликвидация «старого», а затем еще раз как возникновение нового, созданного «с нуля» предприятия. Во-вторых, это учет числа рабочих мест на создаваемых и ликвидируемых предприятиях пропорционально длительности их существования в течение календарного года. Эти эффекты имеют разнонаправленный характер: первый ведет к переоценке, тогда как второй — к недооценке интенсивности создания/ликвидации рабочих мест за счет создания/ликвидации в экономике целых предприятий. Если признать доминирующим первый из них (а это, по-видимому, так), то тогда мы можем ожидать ощутимого завышения российских показателей движения рабочих мест за счет создания/ликвидации целых предприятий по сравнению с аналогичными показателями для других стран.

Из вышеприведенных замечаний не следует вывод об ошибочности оценок Росстата. Мы считаем их крайне важными для понимания динамики рабочих мест в российской экономике. Во-первых, создание/ликвидация рабочих мест действующими предприятиями в любом случае количественно доминирует. Данные по ним имеют самостоятельную ценность и, по-видимому, свободны от каких-то принципиальных возмущений. Оценки по этой компоненте движения рабочих мест хорошо «вписываются» в тренды, наблюдаемые на основе альтернативных источников и исследований. Во-вторых, со сложностями учета динамики рабочих мест на создаваемых/ликвидируемых предприятиях статистики и экономисты сталкиваются во всех странах и решение этой проблемы не является одномоментным. Процесс совершенствования статистического инструментария непрерывен, а своевременное осознание проблемы является условием ее успешного решения в будущем.

Окончание следует

ботников, занятых по гражданско-правовым договорам, будет как минимум того же порядка, что и среди внешних совместителей. В 2008–2010 годах численность внешних совместителей и работников, занятых по гражданско-правовым договорам, составляла в секторе КСП около 2 млн. Это предполагает, что с учетом их найма и выбытия оценки валового оборота рабочей силы за эти годы должны были бы возрасти с 55–65 до 60–70%.