

ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ВЫСШАЯ ШКОЛА ЭКОНОМИКИ

Р. И. Капелюшников, В. Е. Гимпельсон

**ТРУДОВОЙ КОДЕКС:
ИЗМЕНИЛ ЛИ ОН ПОВЕДЕНИЕ
ПРЕДПРИЯТИЙ?**

Препринт WP3/2004/03

Серия WP3

Проблемы рынка труда

Москва
ГУ ВШЭ
2004

Введение: трудовое законодательство и гибкость рынка труда¹

Гибкий рынок труда — один из важнейших элементов динамично развивающейся рыночной экономики. В конечном счете степень адаптивности рынка труда, его способность оперативно подстраиваться к непрерывно происходящим изменениям в экономической, технологической и институциональной среде определяется двумя основными группами факторов. Во-первых, содержанием законов и контрактов, регулирующих трудовые отношения и, во-вторых, тем, насколько полно требования этих законов и контрактов выполняются на практике. В этом смысле можно говорить, с одной стороны, о “формальной” и, с другой стороны, о “реальной” гибкости рынка труда. Далеко не во всех случаях они совпадают, здесь возможны самые разные комбинации. Так, в условиях плохо работающих механизмов правоприменения (неэффективной системы инфорсменты) сильная формальная зарегулированность рынка труда может сочетаться с высокой степенью его фактической гибкости и подвижности.

Похоже, именно такое парадоксальное сочетание сложилось на российском рынке труда в кризисные 1990-е гг. По имеющимся оценкам как отечественных, так и зарубежных экспертов, с формально-правовой точки зрения рынок труда, сформировавшийся в России, является одним из самых зарегулированных и ригидных среди всех стран с переходной экономикой². По шкале жесткости законодательства о защите занятости, предложенной Всемирным банком, Россия относится к числу стран с наименее гибкими рынками труда (61 балл против 45 в среднем для стран ОЭСР)³. Однако на практике российский рынок труда демонстрировал чрезвычайно высокую степень неформальной гибкости, которая неизменно прокладывала себе дорогу поверх любых нормативных ограничений, будь то требования законов или контрактные обязательства.

К20 Капелюшников Р.И., Гимпельсон В.Е. Трудовой кодекс: изменил ли он поведение предприятий? Препринт WP3/2004/03 — М.: ГУ ВШЭ, 2004. — 52 с.

В работе на основе опросной статистики дается всесторонний анализ важнейших изменений в поведении предприятий на рынке труда в период после вступления в действие нового Трудового кодекса. Источником эмпирических данных служит специальное обследование промышленных предприятий, проведенное в 2003 г. В работе показано, что российский рынок труда характеризуется парадоксальным сочетанием чрезмерной формальной зарегулированности и высокой неформальной гибкости. Подробно анализируется, какие институциональные изменения могли бы повысить эффективность его функционирования. Предложены конкретные меры по повышению гибкости системы трудовых отношений.

УДК 331.101:330.341.2
ББК 65.240

Препринты ГУ ВШЭ размещаются на сайте: <http://www.hse.ru/science/preprint/>

© Капелюшников Р.И., 2004
© Гимпельсон В.Е., 2004
© Оформление. ГУ ВШЭ, 2004

¹ Данная работа была выполнена в рамках госконтракта 5.19.9/85 для МЭРТ. Основные расчеты выполнены Т. Бандюковой. Авторы благодарны Н. Вишневской и Л. Хахулиной за советы и комментарии на разных стадиях работы, а также Э. Азарх и В. Магуну за помощь в разработке инструментария обследования.

² См., например: Обзор занятости в России. Выпуск 1 (1991—2000 гг.). М.: ТЕИС, 2002. С. 334.

³ <http://rru.worldbank.org/DoingBusiness>

Деформации, присущие российскому рынку труда, были во многом связаны с тем, что новые рыночные реалии плохо вписывались в “старую” институциональную матрицу, которая в основной своей части сохранялась еще с дореформенных времен. В феврале 2002 г. вступил в действие новый Трудовой кодекс (ТК), заменивший собой прежний КЗоТ как основной инструмент регулирования трудовых отношений. Предполагалось, что он изменит институциональные стимулы и ограничения в деятельности работодателей. Это в свою очередь должно было позитивно сказаться на динамике рабочих мест и способствовать выводу трудовых отношений из тени. Следует, однако, подчеркнуть, что новый ТК был принят после острой и длительной борьбы между различными заинтересованными группами и стал результатом политического компромисса.

В связи с изменениями общей институциональной матрицы российского рынка труда возникает целый ряд вопросов, имеющих критически важное значение для оценки эффективности его функционирования и определения перспектив его дальнейшего развития. В какой мере новые “правила игры” оказались усвоены участниками рынка труда и в какой мере это изменило их реальное поведение? Действительно ли введение новых формальных правил способствовало повышению гибкости системы трудовых отношений? Какие звенья этой системы все еще остаются чрезмерно жесткими, препятствуя эффективной подстройке к непрерывно меняющимся условиям спроса и предложения? Ответы на эти вопросы важны не только для ретроспективной оценки уже осуществленных законодательных нововведений, но и для определения основных направлений, по которым законодательная работа могла бы развиваться в будущем.

В конце 2002 г., т.е. примерно полгода спустя после принятия нового ТК, Центром трудовых исследований ГУ ВШЭ (совместно с ВЦИОМом Ю. Левады) были проведены два специализированных обследования российских промышленных предприятий, посвященных данному кругу проблем. В рамках этих обследований года были разработаны методология и инструментарий анализа и опрошены руководители 600 промышленных предприятий. Основным выводом обследований заключался в том, что общее отношение работодателей к новому Трудовому кодексу было слабо негативным (отрицательные оценки преобладали над положительными). Однако наибольшее распространение получила иная установка: свыше половины руководителей предприятий оценивали изменения по сравнению с прежним КЗоТом как малозначимые и практически неощутимые. Нам не удалось обнаружить серьезных сдвигов также и в реальном поведении предприятий на рынке труда⁴.

⁴ Результаты обследований были представлены в виде научного отчета по теме “Анализ влияния изменений в трудовом законодательстве на поведение предприятий в трудовой сфере”

В целом у нас сложилось впечатление, что большинство руководителей были убеждены в том, что для повышения эффективности и конкурентоспособности их предприятий необходимо дальнейшее, более существенное снижение издержек, связанных с законодательным регулированием трудовых отношений, и что они приветствовали бы более решительные шаги государства в этом направлении. Конечно, этот вывод не являлся окончательным и нуждался в дополнительной проверке.

Проведенный анализ позволил сформулировать следующие выводы о реакции предприятий на фактические и ожидаемые изменения в трудовом законодательстве:

- 1) несмотря на сравнительно небольшой срок, прошедший после принятия нового Трудового кодекса, предприятия были достаточно полно ознакомлены с его основными положениями и начали активно перестраивать свою деятельность в соответствии с ними. Однако далеко не во всех случаях они могли дать всестороннюю оценку связанным с ТК выгодам и издержкам;
- 2) общее отношение предприятий к новому Трудовому кодексу можно было охарактеризовать как слабо негативное. Однако наиболее распространенной установкой было не одобрение и не неприятие, а безразличие: большинство руководителей предприятий оценивали изменения по сравнению с прежним КЗоТом как малозначимые и практически неощутимые;
- 3) соответственно не проявились сколько-нибудь серьезные сдвиги в реальном поведении предприятий на рынке труда;
- 4) не оправдались опасения некоторых экспертов, что новый Трудовой кодекс может привести к резкому смещению баланса сил в пользу работодателей. Практически он остался таким же, как и при “старом” КЗоТе. Информент норм трудового права также остался в прежнем, явно неудовлетворительном состоянии;
- 5) едва ли не единственная сфера, где новые нормы трудового законодательства привели к реальным изменениям в экономическом поведении, — это наем по срочным договорам. В то же время в таком критически важном для предприятий вопросе, как снижение издержек, сопряженных с освобождением от избыточной рабочей силы, никаких позитивных сдвигов не наблюдалось. Главный же негативный эффект, который отмечался большинством респондентов, — это резкое возрастание неденежных, “бюрократических” издержек, связанных с оформлением и регулированием трудовых отношений;

в рамках госконтракта с Министерством экономического развития и торговли РФ № 10.19.9/99. См. также: Гимпельсон В., Капелюшников Р., Хахулина Л. Новый трудовой кодекс: принес ли он перемены? // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. № 2 (64). ВЦИОМ, март-апрель 2003.

б) в новый Трудовой кодекс был включен целый ряд положений, которые в случае их реализации могли бы, по мнению менеджеров, подорвать нормальную деятельность предприятий и даже ввергнуть их в кризисное состояние.

Вполне вероятно, что результаты обследований, проведенных нами в 2002 г., отражали лишь самую первую, краткосрочную реакцию промышленных предприятий на введение в действие нового Трудового кодекса. Субъектам рынка труда требовался более длительный адаптационный период, в течение которого они могли бы приспособиться к институциональным нововведениям.

К середине 2003 г. процесс адаптации предприятий к новым “правилам игры” на рынке труда был в основном завершен. Это открыло возможности для более полной и всесторонней оценки экономических последствий существенных государством изменений в сфере трудовых отношений. С этой целью ЦеТИ ГУ ВШЭ было организовано проведение нового специального опроса, где описанные проблемы получили дальнейшую, более углубленную разработку.

1. Немного теории: правила, инфорсмент и функционирование рынка труда

Специфика российского рынка труда, сформировавшегося в переходный период, не позволяет дать ему однозначную нормативную оценку в терминах гибкости/жесткости. С одной стороны, необходимо учитывать, какие импульсы исходили от российского трудового законодательства с его многочисленными правовыми и административными ограничениями. В данном отношении российский опыт, казалось бы, должен быть близок к опыту других стран, столкнувшихся с проблемами “склеротизации” рынка труда. С другой стороны, нельзя упускать из вида тот отпечаток, который может накладывать на систему трудовых отношений слабость действующих механизмов инфорсмента.

Проблемам “избыточной” защиты занятости посвящена обширная теоретическая и эмпирическая литература⁵. Обычно выделяются следующие возможные негативные последствия, которыми чревата чрезмерная зарегулированность рынка труда:

⁵ Очень хороший обзор см., например: Employment Outlook. Paris: OECD, 1998. P. 96—102. На русском языке см.: Вишневецкая Н. Кто выигрывает и кто проигрывает от чрезмерной защиты занятости: парадоксы зарубежного опыта // Какой рынок труда нужен российской экономике? Перспективы реформирования трудовых отношений. М.: Фонд Либеральная миссия, ОГИ, 2003.

- возлагая на работодателей разнообразные дополнительные обязательства, она повышает стоимость рабочей силы и, следовательно, сокращает на нее спрос. При прочих равных условиях это означает **снижение общего уровня занятости и рост хронической безработицы**;
- в большинстве случаев “избыточная” законодательная защита занятости распространяется не на всю экономику, а охватывает только ее центральное ядро. Результатом становится **сегментация рынка труда**. Наряду с секторами, вынужденными жить “по правилам”, образуются анклавные, в большей или меньшей мере свободные от бремени избыточного регулирования. Так, в Японии помимо крупнейших корпораций, где действует система пожизненного найма, существует массивный сектор мелких фирм, где работники лишены специальных гарантий занятости; в Испании параллельно с бессрочными трудовыми контрактами, которые жестко ограничивают возможности увольнения работников, чрезвычайно широко практикуются срочные контракты, которые позволяют работодателям успешно обходить эту проблему. Список подобных примеров можно было бы продолжить. Те, кому удается устроиться в защищенном секторе (“инсайдеры”), выигрывают: они получают более высокую заработную плату, пользуются широким спектром льгот и гарантий, их практически невозможно уволить и т.д. В то же время те, кто занят в незащищенном секторе, а также безработные (“аутсайдеры”), проигрывают: их шансы найти “хорошее” рабочее место резко сокращаются. Первичный сектор притягивает работников с сильными конкурентными позициями (зрелого возраста, с высоким уровнем образования и т.п.), чья производительность достаточно высока, чтобы окупать издержки, связанные с использованием рабочей силы. Так как доступ в него оказывается ограничен, большинству работников со слабыми конкурентными позициями (молодежь, имеющая недостаточную образовательную подготовку и т.д.) приходится оседать во вторичном секторе. На “хорошие” рабочие места образуются очереди, что ведет к формированию длительной безработицы. Так сверхзащищенность занятости в одних сегментах рынка труда оборачивается ее недостаточной защищенностью в других;
- крайним проявлением этой тенденции можно считать **возникновение обширного неформального сектора**, практически полностью свободного от действия каких бы то ни было формальных регуляторов. Здесь не признается никаких гарантий занятости, письменные контракты заменяются устными договоренностями, отношения между работниками и работодателями носят по большей части краткосрочный характер, оплата труда производится только наличными, налоги не платятся, споры разрешаются без участия государства и т.п. Классическим примером слу-

жат страны Латинской Америки, где избыточная жесткость трудовых отношений в формальном секторе экономики сосуществует с их избыточной гибкостью в неформальном секторе;

- чрезмерная озабоченность защитой уже существующих рабочих мест способна *затруднять создание новых рабочих мест*. С одной стороны, крупные фирмы, на которые распространяются все законодательные и административные ограничения, вынуждены проявлять крайнюю осторожность в привлечении дополнительных работников, поскольку в случае ухудшения экономической ситуации от них не удастся быстро и легко освободиться. С другой стороны, успешно работающие небольшие фирмы останавливаются в своем развитии и не идут дальше определенного порога численности, поскольку при его превышении они попадают под действие жестких регламентирующих норм и сталкиваются со скачкообразным ростом издержек на рабочую силу. Этим же объясняется отказ многих предпринимателей, вовлеченных в неформальную экономическую деятельность, от выхода из “тени”.

В общем случае можно утверждать, что чем больше бремя избыточной защиты занятости, тем ниже спрос на рабочую силу, выше и длительнее безработица, глубже сегментация рынка труда и хуже положение наиболее уязвимых социальных групп, массивнее неформальный сектор и ниже темпы создания новых рабочих мест. Все эти эффекты, несомненно, имели место и на российском рынке труда. Однако их значение было все-таки меньшим, чем можно было бы ожидать исходя из того объема обязательств, которые российское законодательство возлагало на работодателей.

На наш взгляд, российский опыт заставляет внести определенные коррективы в общепринятые представления о тех негативных эффектах, которые порождает избыточная законодательная защита занятости. Стандартный анализ исходит из неявного предположения, что, по крайней мере, в формальном секторе экономики система инфорсmenta функционирует достаточно эффективно, так что действующие на нем агенты в общем и целом вынуждены соблюдать установленные “правила игры”, какими бы обременительными они ни были. Однако по отношению к российской переходной экономике эта предпосылка имеет ограниченную применимость. Во многих случаях российские работодатели (включая само государство) имели возможность действовать поверх требований закона и условий контрактов, не неся сколько-нибудь значительных издержек. Вследствие неэффективности механизмов инфорсmenta граница между формальным и неформальным сектором размывалась. Очень часто действия даже ведущих российских компаний на рынке труда становились практически неотличимы от действий агентов “теневой” экономики.

Слабость механизмов инфорсmenta частично нейтрализовывала жесткость действовавшего трудового законодательства, смягчая стандартные эффекты, связанные с избыточной защитой занятости (хотя, конечно, не отменяя их полностью). Без такой компенсации ситуация на российском рынке труда, скорее всего, оказалась бы намного более критичной. Буквальное следование всем установленным правилам и нормам могло бы полностью парализовать его работу.

Однако одновременно подобное институциональное устройство порождало множество иных, не менее серьезных проблем:

- подрывалось уважение к одному из главных институтов, составляющих фундамент современной сложно организованной экономики, — институту контракта. Систематическое нарушение договорных обязательств стало фактически нормой российского рынка труда;
- без надежно защищенных контрактов невозможно планирование экономической деятельности на длительную перспективу. Происходило сокращение временного горизонта принимаемых решений, трудовые отношения приобретали по преимуществу краткосрочный характер. Это подрывало стимулы к инвестициям в специфический человеческий капитал, являющийся одним из главных источников повышения производительности труда;
- значительно возрастала информационная непрозрачность рынка труда. При найме работник заранее не знал, в какой мере будут соблюдаться условия заключенного с ним трудового контракта, будет ли вовремя выплачиваться официальная заработная плата и будет ли он получать что-либо неофициально сверх нее. В подобных условиях информация о качестве рабочих мест превращалась из “общественного” блага в “частное”. Это усиливало общий уровень неопределенности, повышало издержки поиска и замедляло перераспределение рабочей силы из неэффективных секторов экономики в эффективные, многократно увеличивая число проб и ошибок;
- низкий уровень и нестабильность заработной платы заставляли работников диверсифицировать свою трудовую активность, прибегая к дополнительной занятости. Как следствие, терялись преимущества от специализации и разделения труда, являющиеся одним из важнейших условий экономического роста;
- отсутствие действенных санкций, ограничивающих оппортунистическое поведение работодателей, открывало широкое поле для злоупотреблений, перекладывания издержек приспособления на работников и даже прямого обогащения за их счет. Усилия руководителей предприя-

тий начинали направляться на задачи, имевшие мало общего с задачами реструктуризации и повышения эффективности производства;

- замедлялись темпы создания новых рабочих мест и реструктуризации, поскольку действуя в обход формальных “правил игры” (задерживая заработную плату, отправляя работников в административные отпуска без сохранения содержания и т.п.), предприятия получали возможность сохранять старые, неэффективные рабочие места.

Нельзя отрицать, что все это существенно смягчало возможные негативные последствия, связанные с избыточной законодательной защитой занятости. Очевидно также, что это стало возможным прежде всего благодаря господству неформальных правил и норм в сфере трудовых отношений. Однако оборотной стороной “пластичности” российского рынка труда стали замедленная реструктуризация занятости, недоинвестирование в специфический человеческий капитал, низкий уровень производительности труда. В условиях глубокого экономического кризиса гибкость, достигавшаяся за счет слабости механизмов инфорсmenta, была важным ресурсом адаптации, помогая гасить шоки без ущерба для устойчивости всей системы. Однако облегчая краткосрочную адаптацию, она не создавала достаточных предпосылок для долгосрочного реструктурирования занятости. В результате сложившаяся модель трудовых отношений оказалась неадекватна задачам достижения устойчивого экономического роста и на новом этапе развития во многом утратила смысл и оправдание.

Насколько можно судить, принятие нового Трудового кодекса имело целью создать условия для решения обеих очерченных выше задач. Предполагалось, что новое трудовое законодательство будет способствовать, во-первых, снижению издержек законодательной защиты занятости, усиливая гибкость и адаптивность российского рынка труда, и, во-вторых, повышению эффективности механизмов инфорсmenta, вводя его функционирование в более упорядоченный и “правилосообразный” режим. В какой мере институциональные инновации, заложенные в новом ТК, достигли поставленных целей? Насколько изменения в реальном экономическом поведении предприятий соответствовали исходным ожиданиям? И наконец, какой — с учетом уже имеющегося опыта — должна быть стратегия государства по дальнейшему реформированию системы трудовых отношений?

Эмпирические данные, приводимые ниже, позволяют дать предварительный ответ на вопрос, стал ли российский рынок труда более гибким в результате введения нового Трудового кодекса и повысилась ли благодаря ему степень “законопослушности” и “контрактопослушности” российских предприятий.

2. Методология и инструментарий обследования

Ключевая проблема данного обследования заключается в анализе взаимосвязи между институциональными нормами, зафиксированными в ТК, и реальным поведением предприятий в трудовой сфере. Поэтому нас интересует то, как обновленное трудовое законодательство повлияло на такие зависимые переменные, как:

- создание постоянных и временных рабочих мест;
- ликвидация рабочих мест;
- движение рабочей силы;
- использование рабочего времени;
- величина трудовых издержек.

Сила стимулов и ограничений, содержащихся в системе трудового законодательства, для различных предприятий неодинакова. Издержки или ограничения, являющиеся непреодолимыми для, например, убыточных предприятий, могут быть несущественными для прибыльных. Относительно молодые предприятия, с одной стороны, и старые, с другой, могут сталкиваться (и сталкиваются!) с различными проблемами при адаптации численности занятых. Разнятся и издержки деформализации (и, наоборот, формализации) трудовых отношений в зависимости от отрасли, размера и возраста предприятий, формы собственности, наличия и силы профсоюзов.

Поэтому изменения в поведении предприятий должны анализироваться в широком контексте характеристик самих предприятий и той местной политико-институциональной среды, в которой они действуют. Среди независимых переменных назовем следующие: размер предприятия и его возраст; форма собственности, отрасль и регион; оценки финансово-экономических результатов функционирования предприятия; ситуация на внутреннем рынке труда (укомплектованность кадрами, показатели текучести рабочей силы); характеристики инфорсmenta (действенность контроля за соблюдением установленных государством правил и норм).

Это позволяет сформулировать и попытаться проверить две укрупненные гипотезы.

Гипотеза 1. Изменения в трудовых отношениях после введения в действие нового ТК повлияли на поведение работодателей в трудовой сфере.

Гипотеза 2. Чувствительность предприятий к изменениям в ТК зависит как от характеристик самих предприятий, так и от той местной политико-институциональной среды, в которой они оперируют.

Для проверки выдвинутых гипотез и ответа на поставленные выше вопросы необходимы соответствующие данные о финансово-экономических и структурных характеристиках работодателей. Они были получены в результате специального обследования, которое охватило 304 предприятия различных отраслей промышленности. Как и в 2002 г., сбор данных осуществлялся специалистами ВЦИОМа-А, которым руководит Ю. Левада. Время полевого этапа работы — сентябрь 2003 г. Обследование было ограничено лишь сектором крупных и средних предприятий промышленности, поскольку именно для них как издержки, вменяемые Трудовым кодексом, так и издержки нарушения законодательства, являются максимальными. С тем чтобы результаты имели статистическую значимость, выборка была рандомизирована по территории РФ, формировалась как квотная по отраслям промышленности и численности персонала и включала предприятия всех форм собственности.

На первом этапе проектирования выборки общий объем был распределен между отраслями промышленности пропорционально количеству предприятий в каждой из отраслей. На следующем этапе проектирования выборки в каждой из 15 отраслей промышленности было выделено 3 типа предприятий по среднесписочной численности работников. По каждой отрасли независимо друг от друга объем выборки, который пришелся на данную отрасль, был распределен между тремя типами предприятий по среднесписочной численности работников пропорционально количеству предприятий в каждом типе в данной отрасли.

Основой для всех расчетов служили данные госкомстата России “О распределении количества организаций по отраслям в зависимости от среднесписочной численности работников по крупным и средним организациям”. На отобранных предприятиях опрашивался заместитель директора по управлению персоналом (начальник отдела кадров — в том случае, если на предприятии нет штатной единицы “заместитель директора по управлению персоналом”).

Обследование 2003 г. строилось так, чтобы обеспечить его преемственность по отношению к обследованиям, проводившимся нами в 2002 г. Соответственно в его опросный лист был включен целый блок вопросов, которые использовались также и в предшествующих опросах. Сравнительный анализ полученных результатов позволяет увидеть, насколько устойчивой оказалась первоначальная реакция предприятий на введение нового ТК.

В то же время в новом обследовании мы сочли целесообразным проанализировать определенную переакцентировку. Во-первых, было решено сфокусировать его не столько на отношении предприятий к новому Трудовому кодексу как таковому, сколько на практическом выполнении заложенных в нем норм. Во-вторых, мы попытались оценить, насколько велики

издержки, которые налагает на предприятия действующая система законодательной защиты занятости. Наконец, в-третьих, мы стремились выяснить, какие корректировки трудового законодательства могли бы повысить функциональную гибкость российского рынка труда.

3. Структурные характеристики и показатели хозяйственной деятельности обследованных предприятий

Представим сначала схематический “портрет” промышленных предприятий, вошедших в выборку. По своим основным характеристикам они достаточно точно репрезентируют общую совокупность крупных и средних предприятий, действующих в российской промышленности.

Проведенное обследование охватило предприятия разного размера, по преимуществу средние и крупные (см. табл. 1). Средняя численность занятого на них персонала составила 817 чел. У основной части опрошенных предприятий “возраст” превышал 20 лет. Лишь каждое десятое можно было назвать новым, так как оно было основано в пореформенный период (в 1992—2002 гг.). Другими словами, подавляющее большинство опрошенных предприятий принадлежали к “традиционному” сектору российской промышленности. Средний уровень заработной платы на предприятиях, вошедших в выборку, был несколько ниже, чем по российской промышленности в целом, — 4800 руб.

Более половины обследованных предприятий имели организационно-правовую форму открытых акционерных обществ, доля унитарных и муниципальных предприятий была чуть выше 10%. Что касается распределения по формам собственности, то основную часть выборки составили приватизированные предприятия, до начала реформ бывшие государственными. Отраслевая структура обследованных предприятий была близка к отраслевой структуре, характерной для всей совокупности российских средних и крупных промышленных предприятий (табл. 1).

Каждое десятое предприятие оценивало свое текущее финансовое положение как “хорошее”, каждые два из трех — как “нормальное” и лишь каждое четвертое как “плохое”. Это намного более оптимистическая картина, чем та, которую давали выборочные обследования, проводившиеся в предшествующие годы. Говоря о долгосрочных перспективах развития своих предприятий, свыше половины респондентов оценили их как “хорошие”, примерно треть — как “неопределенные” и лишь 3% — как “плохие”.

У 74% обследованных предприятий в последние 2—3 года произошло обновление выпускаемой продукции, у 70% — обновление используемых технологий. Это также резко контрастирует с пессимистическими оценками

ми, которые преобладали на протяжении большей части 1990-х гг. Почти четверть опрошенных руководителей полагают, что технико-технологический уровень их предприятий достаточен, чтобы успешно вести конкуренцию на внешних рынках, примерно две трети — что он достаточен для поддержания конкурентоспособности на внутреннем рынке и лишь каждый седьмой считал свое предприятие неконкурентоспособным.

Средний по выборке уровень загрузки производственных мощностей составил 79%. У 16% опрошенных предприятий они были загружены менее чем наполовину, у 18% — не более чем на три четверти, у 33% — практически полностью и, наконец, у 29% загрузка производственных мощностей доходила до стопроцентной отметки либо даже превышала ее. Это предполагает, что при сохранении высоких темпов экономического роста у значительной части предприятий уже в ближайшее время возникнет необходимость в расширении производственных мощностей. Еще более высоким был уровень загрузки рабочей силы — 89%. У 5% опрошенных предприятий рабочая сила использовалась менее чем наполовину, у 9% — не более чем на четыре пятых, у 43% — почти полностью и у 43% ее загрузка доходила до стопроцентной отметки либо даже превышала ее. Отсюда можно сделать вывод, что проблема избыточной занятости в российской промышленности близка к своему разрешению.

Действительно, о наличии излишков рабочей силы на своих предприятиях сообщили лишь 3% респондентов. В то же время можно говорить о симптомах приближающегося острого дефицита кадров. Трудонедостаточными посчитали себя примерно 40% обследованных предприятий: это намного выше оценок двух-трехлетней давности. Наиболее острой оказывается сегодня проблема квалифицированных рабочих: об их нехватке сообщили почти три четверти обследованных предприятий. Свыше трети опрошенных руководителей отметили нехватку специалистов.

В целом полученные данные свидетельствуют о серьезных положительных сдвигах в результатах хозяйственной деятельности у подавляющего большинства российских промышленных предприятий, а также о высоком уровне использования имеющихся в их распоряжении производственных ресурсов.

4. Новый Трудовой кодекс в оценках руководителей предприятий

В первом обследовании на эту тему, проведенном нами в 2002 г., респондентам задавался вопрос, касавшийся соблюдения ими норм трудового права: “Способствовало ли принятие нового Трудового кодекса тому, чтобы пред-

приятия стали на практике выполнять требования трудового законодательства?” Во втором обследовании, проведенном тогда же, мы интересовались отношением руководителей предприятий к тем институциональным ограничениям, которые принес с собой новый Трудовой кодекс: “Какими оказались общие последствия введения нового Трудового кодекса для Вашего предприятия?”⁶. В обследовании 2003 г. мы ограничились первой формулировкой, поскольку она позволяет получить обобщенную оценку действенности механизмов информента в сфере трудовых отношений.

Сравнительный анализ данных, представленных в табл. 2, показывает, что со временем отношение предприятий к новому ТК становилось все более поляризованным. По сравнению с оценками 2002 г. выросла как доля предприятий, считающих, что он создал условия для более полного соблюдения трудового законодательства (с 24 до 34%), так и доля предприятий, убежденных в обратном (с 5 до 15%). Соответственно заметно сократилась доля руководителей, не усматривающих никаких реальных подвижек по сравнению со старым КЗоТом, — с 70 до 51%. При этом общий баланс оценок почти не изменился: +19 процентных пунктов в 2002 г. и +17 процентных пунктов в 2003 г. Таким образом, хотя центральная группа “не определившихся” достаточно быстро размывалась, перевес положительных оценок над отрицательными остался фактически таким же, как и прежде.

Интересно, однако, что с “исполнительской” точки зрения новый ТК воспринимается предприятиями явно более позитивно, чем с “содержательной”. Действительно, согласно данным, полученным в ходе нашего второго обследования, относящегося к 2002 г., обобщенная оценка содержания нового ТК была отрицательной: –10 процентных пунктов (см. табл. 2). Показательно и то, что при такой постановке вопроса доля “индифферентистов”, полагавших, что между старым и новым Трудовым кодексом нет особых различий, оказывалась заметно уже — чуть более трети от числа всех опрошенных.

Отсюда следует достаточно неожиданный вывод: несмотря на большую обременительность нового ТК по сравнению со “старым” КЗоТом, в настоящее время преобладающая часть руководителей предприятий склонны к более полному соблюдению законодательных ограничений, чем это было при прежнем трудовом законодательстве. Наиболее правдоподобное объяснение этого парадоксального результата связано с тем, что в последние годы экономическое положение подавляющего большинства предприятий заметно улучшилось. В новых, более благоприятных условиях их готовность вступать в открытый конфликт с законом, по-видимому, пошла на убыль.

⁶ Гимпельсон В., Капелюшников Р., Хахулина Л. Новый трудовой кодекс: принес ли он перемены?

В пользу этого предположения говорит тот факт, что отношение предприятий к ТК отчетливо коррелирует с их текущим финансовым положением. Согласно полученным нами результатам, среди финансово благополучных предприятий лишь 7% полагали, что новый ТК подталкивает к тому, чтобы обходить нормы трудового законодательства, тогда как среди финансово неблагополучных — 14%. В то же время доля тех, кто были убеждены в позитивном влиянии нового ТК на соблюдение норм трудового законодательства, достигала 50% в первой группе по сравнению с 27% во второй.

Сходная картина наблюдалась и по большинству других показателей финансово-хозяйственной деятельности. Так, среди предприятий с избыточной укомплектованностью кадрами каждое третье склонялось к негативной оценке нового ТК, тогда как среди предприятий с нормальной или недостаточной укомплектованностью — лишь каждое седьмое. И наоборот: положительное отношение к нему демонстрировали 20% трудоизбыточных предприятий против 30—40% нетрудоизбыточных. (Отметим, что это совпадает с результатами обследований 2002 г., из которых также следовало, что предприятия с излишками рабочей силы относятся к законодательным нововведениям существенно хуже, чем предприятия, где таких излишков нет.) Впрочем, необходимо оговориться, что доля трудоизбыточных предприятий сейчас настолько мала (3%), что к подобного рода сравнениям следует относиться с известной осторожностью.

В отличие от показателей хозяйственной деятельности структурные характеристики предприятий практически никак не влияют на их восприятие нового ТК. В подавляющем большинстве случаев распределение оценок, которые предприятия дают обновленному трудовому законодательству, оказывается примерно одинаковым независимо от того, каковы их размеры, дата основания, организационно-правовая форма, тип собственности, месторасположение или отраслевая принадлежность. Исключений из этого правила сравнительно немного (скажем, предприятия “среднего” возраста демонстрируют более позитивное отношение к новому ТК, чем “молодые” или “старые”) и они не укладываются в какую-либо согласованную систему.

Таким образом, важнейшим фактором, определяющим отношение предприятий к новому ТК, следует признать результаты их хозяйственной деятельности: чем устойчивее их экономическое положение, тем позитивнее они воспринимают изменения, произошедшие в “правилах игры” на рынке труда.

5. Оценки частных последствий нового Трудового кодекса

Сравнительный анализ данных, полученных в 2002 и 2003 гг., показывает, что иерархия оценок, относящихся к различным конкретным последствиям введения нового Трудового кодекса, является достаточно устойчивой. Это в равной мере относится как к позитивным, так и к негативным эффектам от его принятия (табл. 3).

Если говорить о предполагаемых “плюсах”, то здесь заметно вырос лишь процент упоминаний срочных трудовых договоров: если в 2002 г. четверть респондентов указали, что заключать их стало легче, то в 2003 г. — уже треть. Примерно столько же опрошенных (35%) сообщили об облегчении такой формы найма, как прием на работу с испытательным сроком (в обследованиях 2002 г. этот пункт отсутствовал). Рейтинги всех остальных положительных эффектов, связанных с изменениями в трудовом законодательстве, остались примерно такими же, что и годом раньше. По-видимому, их значение было в полной мере осознано практически сразу же после принятия нового ТК.

Что касается возможных отрицательных эффектов, то никаких значимых изменений не было зафиксировано в оценках предприятиями таких негативных последствий введения нового ТК, как учащение проверок со стороны Рострудинспекции; увеличение числа исков со стороны работников; осложнение взаимоотношений с профсоюзами и др. Примерно каждый десятый респондент высказал мнение, что после вступления в силу нового трудового законодательства стало сложнее планировать использование рабочего времени и что возросли трудности при осуществлении расчетов с увольняющимися работниками (в обследованиях 2002 г. эти пункты отсутствовали). Единственная позиция, по которой произошло резкое ухудшение, — это рост бюрократических издержек, связанных с оформлением трудовых отношений. Если в 2002 г. на это жаловались 30% опрошенных руководителей предприятий, то в 2003 г. — 46%. Эти результаты дают основание полагать, что принятие нового ТК послужило спусковым механизмом для эскалации бюрократических требований к работодателям со стороны государства.

Вместе с тем обращает на себя внимание тенденция, которая уже отмечалась нами ранее при анализе общих оценок нового Трудового кодекса: речь идет о постепенной поляризации мнений и сжатию промежуточной группы “безразличных”. Так, если в 2002 г. 52% обследованных предприятий не видели в новом ТК ничего хорошего и столько же — ничего плохого, то в 2003 г. аналогичные показатели опустились до 38—39%.

В целом же обследование 2003 г. подтвердило выводы, сделанные нами ранее: ощутимая либерализация трудовых отношений произошла

только применительно к заключению срочных трудовых договоров (наем с испытательным сроком можно рассматривать как специфическую форму таких договоров). Все остальные институциональные новации не имели для предприятий сколько-нибудь существенного практического значения. Одновременно полученные данные позволяют говорить о существовании контрпродуктивной тенденции, типичной для российской законодательской практики, когда даже шаги, направленные, казалось бы, на дерегулирование экономики, неизменно влекут за собой взрывной рост бюрократически-оформительских издержек.

Эти выводы подтверждаются анализом фактических изменений, произошедших в политике занятости предприятий в “посткодексный” период (табл. 4). Если такие изменения и происходили, то, как правило, по вопросам далеко не первостепенной важности. Вместе с тем никакой сколько-нибудь заметной активизации в использовании многих других, более важных инструментов политики занятости не наблюдалось.

Так, чаще увольнять работников по сокращению штатов начали лишь 7% обследованных предприятий (в 2002 г. их было еще меньше — 4%); переводить работников на неполное рабочее время — 13% (в 2002 г. — 7%); использовать сверхурочные — 20% (в 2002 г. — 3%); увольнять работников за нарушение трудовой дисциплины — 21% (в 2002 г. — 12%); нанимать совместителей — 26% (в 2002 г. вопрос не задавался); использовать гибкий график работы — 29% (в 2002 г. — 15%). Руководство лишь каждого десятого предприятия стало жестче пресекать попытки организации забастовок, что можно интерпретировать как свидетельство практически не изменившегося баланса сил между работниками и работодателями. Вместе с тем 38% респондентов стали активнее прибегать к найму по срочным контрактам (в 2002 г. — 26%). Тем самым подтверждается предварительный вывод, сделанный нами ранее, что новый ТК способствовал расширению масштабов срочного найма и что именно в этом заключался один из главных практических эффектов его принятия.

Сравнение с данными за 2002 г. показывает также, что в течение второго года действия нового ТК число предприятий, ставших активнее использовать те или иные инструменты регулирования трудовых отношений, возросло на 5—15 процентных пунктов. По большинству позиций их “отложенная” реакция на его введение оказалась примерно того же порядка, что и “первоначальная”. По-видимому, многие далеко не сразу осознали новые возможности, которые он принес с собой, и воспользовались ими с некоторым запозданием.

Важно отметить, что доля полностью инертных предприятий, политика занятости которых в условиях нового трудового законодательства так и не претерпела никаких сдвигов, по-прежнему остается очень значитель-

ной. Согласно полученным нами оценкам, она достигает 25%. Говоря иначе, для каждого четвертого предприятия введение нового ТК прошло полностью незамеченным. Не удивительно, что среди предприятий этой группы намного чаще встречаются такие, которые не видят для себя в новом трудовом законодательстве и ничего хорошего (60%), и ничего плохого (около 50%). Можно констатировать, что фактическая реакция предприятий на обновление институциональной матрицы рынка труда оказалась не только растянутой во времени, но и достаточно дифференцированной.

6. Насколько полно выполняются нормы нового Трудового кодекса?

Как уже говорилось, реальная гибкость рынка труда зависит не только от содержания норм трудового права, но и от того, насколько они выполняются на практике. Действуя в обход существующих формальных ограничений, экономические агенты могут достигать существенного снижения издержек, налагаемых на них законодательной защитой занятости. Это, однако, порождает целый ряд негативных эффектов, ведущих к деформализации рынка труда и препятствующих его успешному функционированию (см. выше, раздел 1).

До настоящего времени информация об инфорсменте нового трудового законодательства практически отсутствовала. Чтобы восполнить этот пробел, мы просили респондентов оценить по 9-балльной шкале то, в какой мере нормы нового Трудового кодекса соблюдаются на их предприятиях. Наименьшее значение (1 балл) соответствовало полному игнорированию этих норм, наибольшее значение (9 баллов) — их строгому выполнению. Мы учитывали, что отвечая на этот вопрос, участники опроса неизбежно будут пытаться выдавать желаемое за действительное, представляя действия своих предприятий в более выгодном свете, чем есть на самом деле. Поэтому в качестве контрольного вопроса мы просили их также дать экспертную оценку того, насколько полно нормы Трудового кодекса соблюдаются на других предприятиях их города или района (использовалась та же 9-балльная шкала).

Средняя оценка, выставленная предприятиями самим себе, оказалась равна 7,6 балла, тогда как средняя оценка, выставленная ими другим предприятиям, — 5,5 балла. Другими словами, по мнению участников опроса, их предприятия соблюдают установленные нормы практически полностью, тогда как все остальные — чуть больше чем наполовину.

Будем условно считать, что оценки до 4 баллов включительно означают, что предприятия не соблюдают подавляющую часть норм ТК. Середина шкалы — 5 баллов — предполагает, что они соблюдаются только наполови-

ну. Наконец, оценки 6 баллов и выше позволяют говорить об относительной “законопослушности” предприятий. Распределение участников опроса по этим трем группам выглядело следующим образом.

В собственной “нелояльности” признались менее 3% опрошенных руководителей предприятий, “наполовину лояльными” посчитали себя 8%, тогда как почти 90% отнесли себя к категории “лояльных”. Однако когда речь зашла о других предприятиях города/района, распределение оказалось совсем иным: “незаконпослушные” — 23%, “наполовину законпослушные” — 34%, “законпослушные” — 43%.

Разница в суждениях респондентов о положении дел на своих собственных и на других предприятиях хорошо видна на рис. 1, где представлены кривые распределения предприятий в зависимости от степени их “законпослушности”. Если первая кривая (самооценки) смещена резко вправо и ее пик приходится на подгруппу, строго выполняющую все установленные правила, то вторая (оценки, данные другим предприятиям) имеет более или менее симметричную форму и ее пик приходится на медианную подгруппу, выполняющую правила ровно наполовину. (Интересно отметить, что обе эти подгруппы являются наиболее представительными, охватывая примерно треть всех обследованных предприятий.)

Уже было отмечено, что оценки собственной “законпослушности” превосходили оценки чужой “законпослушности” более чем на 2 балла. Однако несмотря на это между этими показателями прослеживалась сильная положительная связь. Коэффициент парной корреляции между ними достигал 0,37 и был значим на 1%-м уровне существенности. Иными словами, чем выше предприятие оценивало степень соблюдения норм ТК им самим, тем выше оно оценивало и степень их соблюдения другими предприятиями своего города или района.

Наряду с этим прослеживалась еще одна положительная зависимость — между уровнем “законпослушности” предприятий и результатами их экономической деятельности. Как можно заключить из табл. 5, чем устойчивее текущее финансовое состояние предприятий, выше нагрузка производственных мощностей и рабочей силы, благоприятнее перспективы развития, тем меньше нарушений действующих правил и норм они допускают. Отсюда можно сделать вывод, что улучшение общей ситуации в экономике должно ослаблять стимулы к деформализации трудовых отношений. Наблюдения показывают, что в период возобновившегося экономического роста эти стимулы действительно постепенно стали утрачивать силу. Однако, судя по полученным нами опросным данным, и сегодня они остаются все еще очень значительными.

Причины оппортунистического поведения работодателей, пытающихся действовать в обход существующих формальных “правил игры”,

очевидны: все дело в том, что следование букве закона может требовать от них дополнительных, подчас запретительно высоких издержек. Другими словами, игнорирование норм ТК представляет для предприятий один из способов смягчения бюджетных ограничений. В нашем исследовании впервые была предпринята попытка получить количественные оценки величины этих потенциальных издержек.

Согласно результатам нашего обследования, соблюдение норм Трудового кодекса в полном объеме потребовало бы от предприятий увеличения затрат на рабочую силу не менее чем на 14%. Говоря иначе, деформализация трудовых отношений обеспечивает им экономию в размере одной седьмой от общей стоимости рабочей силы. Неудивительно, что при столь высокой нагрузке, возникающей при скрупулезном следовании предписаниям трудового законодательства, многие предприятия начинают активно использовать всевозможные обходные пути. Причем, на наш взгляд, приведенную выше оценку следует рассматривать как минимальную.

Дело в том, что 60% руководителей обследованных предприятий заявили, что соблюдение трудового законодательства в полном объеме никак не отразилось бы на величине затрат, связанных с использованием рабочей силы. Но такое было бы возможно лишь при условии их абсолютной “законпослушности”. Однако в ходе опроса многие из этих руководителей оценили степень исполнения ТК на своих предприятиях ниже чем на 9 баллов, признав тем самым, что его нормы соблюдаются лишь частично. Поэтому, скорее всего, их высказывания о том, что соблюдение требований ТК в полном объеме не потребовало бы от них никаких дополнительных затрат и усилий, следует интерпретировать всего лишь как свидетельство неготовности дать хотя бы примерную количественную оценку подобных издержек.

Обратимся к группе предприятий, которые были убеждены в обратном — в том, что отсутствие возможностей уклоняться от выполнения установленных законом правил и норм неизбежно привело бы к росту издержек на рабочую силу. По высказанным ими оценкам, в гипотетической ситуации с абсолютно эффективной системой инфорсmenta стоимость рабочей силы возросла бы для них более чем на треть — на 35%! Эту оценку можно рассматривать как максимальную. Действительная величина экономии, которую сегодня получают предприятия, действуя в обход существующего трудового законодательства, по-видимому, находится где-то в промежутке между 15 и 35%.

Как и можно было бы ожидать, величина дополнительных издержек, связанных с выполнением требований ТК в полном объеме, монотонно убывает по мере роста “законпослушности” предприятий. Так, при уровне лояльности не выше 6 баллов она достигает 26% от общих затрат на рабочую силу, при уровне лояльности 7 баллов — 18%, при уровне лояльнос-

ти 8 баллов — 10% и, наконец, при максимальном уровне лояльности 9 баллов снижается до 8,5% (табл. 5). Кроме того, эти потенциальные издержки оказываются отрицательно связаны с результатами экономической деятельности. Например, на предприятиях, находящихся в “хорошем” финансовом состоянии, они составляют 11% от стоимости рабочей силы, в “нормальном” — 13%, в “плохом” — 16%.

Существенный рост издержек на рабочую силу — не единственный результат, к которому могло бы привести резкое ужесточение контроля за соблюдением норм ТК. Так, около 10% опрошенных предприятий в ответ на необходимость строго соблюдать нормы ТК были бы вынуждены перевести часть работников на гражданско-правовые договоры, 7% — сократить часть персонала, 5% — заморозить найм новых работников, 2% — пойти на более жесткую конфронтацию с профсоюзами, а 5% оказались бы на грани банкротства. Однако подавляющее большинство респондентов (примерно три четверти) полагали, что никаких других отрицательных последствий помимо роста издержек это не вызвало бы, или же затруднились с ответом. Отсюда можно сделать вывод, что главным следствием резкого ужесточения инфорсmenta норм трудового права явилось бы все же резкое удорожание стоимости рабочей силы.

Как мы убедились, систематическое уклонение от выполнения законодательных и контрактных обязательств способно обеспечивать существенную экономию издержек на рабочую силу. Это может становиться источником неоправданных конкурентных преимуществ, оказывая искажающее воздействие на функционирование рынка труда. Возникает естественный вопрос: способствуют ли нарушения трудового законодательства усилению конкурентных позиций предприятий-уклонистов и если да, то в какой мере?

Здесь мнения участников опроса разделились практически поровну (табл. 6). Примерно половина были убеждены, что несоблюдение норм ТК действительно дает определенные конкурентные преимущества (по мнению пятой части опрошенных — значительные, по мнению четверти — небольшие) и примерно столько же посчитали, что никаких особых конкурентных преимуществ это дать не может. Мнение, что такого рода “оппортунизм” способствует повышению конкурентоспособности, относительно чаще высказывали слабые предприятия, находившиеся в плохом финансовом состоянии.

Предположение о связи нарушений трудового законодательства с экономическим положением предприятий подтверждается ответами участников обследования на вопрос о возможных негативных эффектах, которыми чревато систематическое несоблюдение норм ТК. Действительно, эти нарушения могут легко превращаться из источника силы в источник сла-

бости: облегчая решение текущих проблем, они могут создавать серьезные трудности в долгосрочной перспективе.

С такой точкой зрения оказались согласны большинство опрошенных предприятий — примерно три четверти. Судя по их ответам, главными негативными последствиями деформализации трудовых отношений являются усиление текучести кадров (46% упоминаний) и учащение конфликтов с трудовым коллективом (47% упоминаний). Реже назывались такие проблемы, как сложности с привлечением кадров (27%) и падение трудовой дисциплины (24%) (табл. 6).

В целом складывается впечатление, что выход за рамки правового поля чаще всего служит спасительным кругом для наиболее слабых предприятий, переживающих серьезные экономические трудности. В то же время более сильные предприятия скорее склонны акцентировать негативные последствия, которыми чреват отход от буквы закона.

7. Оценки Трудового кодекса и последствий его введения: многофакторный анализ

Выше мы обсуждали, как те или иные переменные могут влиять на отношение предприятий к новому ТК, а также на реальные сдвиги в их поведении, произошедшие под его влиянием. Действие остальных факторов при этом не учитывалось. Однако различные независимые переменные влияют на результат не по одиночке, а одновременно. Для того, чтобы “схватить” их чистый вклад, мы обратились к аппарату регрессионного анализа.

В качестве зависимых переменных использовался следующий набор показателей, подробно обсуждавшихся выше: 1) общие оценки предприятиями нового ТК; 2) частные положительные последствия от его введения; 3) частные отрицательные последствия от его введения; 4) фактические изменения, произошедшие в политике занятости предприятий после вступления в силу нового трудового законодательства; 5) характеристики инфорсmenta (степень соблюдения предприятиями установленных правил и норм в их практической деятельности). Большинство из этих переменных являются качественными, а не количественными. Поэтому мы использовали модели двоичного выбора (логит- или пробит-регрессии). Уравнение, в котором зависимой переменной является уровень “законопослушности” предприятий, оценивалось с помощью метода наименьших квадратов.

Независимые переменные были распределены по следующим основным группам: 1) структурные характеристики предприятий (возраст, размер, форма собственности, отраслевая принадлежность, месторасположение); 2) параметры хозяйственной деятельности (текущее финансовое сос-

тояние, оценка перспектив будущего развития, степень конкурентоспособности); 3) характеристики внутреннего рынка труда (укомплектованность кадрами, интенсивность найма и выбытия); 4) конкретные последствия, связанные с введением нового ТК; 5) показатели инфорсменты (уровень “законопослушности” самих предприятий, уровень “законопослушности” других предприятий их города или района, оценки плюсов и минусов, возникающих при несоблюдении требований трудового законодательства).

Результаты проведенного анализа представлены в табл. 7—11.

Общая оценка нового Трудового кодекса (зависимая переменная — выбор ответа “Новый ТК создал условия, чтобы предприятия могли полнее соблюдать нормы ТЗ”). Применительно к этому показателю мы сформулировали следующие основные гипотезы:

- 1) восприятие нового ТК варьируется по предприятиям разного типа;
- 2) отношение предприятий к обновленному трудовому законодательству оказывается тем позитивнее, чем лучше показатели их финансово-хозяйственной деятельности;
- 3) наибольший выигрыш от либерализации трудовых отношений получили предприятия, на которых сохраняются излишки рабочей силы и которые сталкиваются с проблемой высокой текучести кадров;
- 4) общие оценки ТК коррелируют с оценками частных последствий его введения;
- 5) степень “законопослушности” положительно влияет на восприятие нового ТК: чем полнее работодатель соблюдает установленные нормы и правила, тем выше вероятность, что новое трудовое законодательство не создало для него серьезных дополнительных трудностей.

Сначала был проведен анализ с помощью пробит-модели, где в качестве независимых переменных фигурировали структурные характеристики предприятий и параметры их хозяйственной деятельности. Используя эти результаты как отправную точку, можно проследить, какие изменения происходят в модели при добавлении в нее других факторов. В следующую, расширенную спецификацию модели были включены переменные, характеризующие интенсивность потоков рабочей силы. Наконец, в последнюю, наиболее полную спецификацию мы добавили переменные, характеризующие частные последствия введения нового ТК и качество инфорсменты. Результаты проверки сформулированных выше гипотез отражены в табл. 7. Как можно видеть, далеко не все из них получили фактическое подтверждение.

Структурные характеристики предприятий. Структурные характеристики практически не влияют на отношение предприятий к новому ТК. Оно

не меняется в зависимости от того, является ли данное предприятие “молодым” или “старым”, небольшим или крупным, частным или государственным, провинциальным или столичным. Вывод о независимости восприятия нового ТК от структурных характеристик предприятий совпадает с результатами дескриптивного анализа, который был представлен выше в разделе 4. Только в последней, наиболее полной спецификации коэффициент регрессии перед одной из переменных возраста оказывается значимым, предполагая, что недавно созданные предприятия относятся к новому ТК хуже, чем предприятия, созданные давно, еще до начала 1990-х гг.

Параметры хозяйственной деятельности. Фактор финансового положения значимо и положительно влияет на восприятие предприятиями нового ТК. Это означает, что предприятиям, находящимся в тяжелом экономическом положении, новое трудовое законодательство не принесло никакого заметного облегчения. Что касается различий в конкурентоспособности, то этот фактор почти никак не влияет на оценки ТК, высказываемые руководителями предприятий.

Характеристики внутреннего рынка труда. Третья из высказанных нами гипотез не получила подтверждения. Ни избыточная укомплектованность кадрами, ни высокая интенсивность потоков найма и выбытия не оказывают положительного воздействия на отношение предприятий к новому ТК. Отрицательные коэффициенты перед этими переменными свидетельствуют скорее об обратном: что предприятия, сталкивающиеся с такого рода проблемами, склонны относиться к новому законодательству более критично, чем все остальные. Впрочем, этот вывод носит предположительный характер, поскольку соответствующие коэффициенты являются статистически незначимыми.

Оценки частных последствий введения нового ТК. Включение переменных, отражающих конкретные плюсы и минусы нового ТК, свидетельствует о наличии значимой связи между ними и общим отношением предприятий к обновленному трудовому законодательству. Так, предприятия, сообщающие, что в новых условиях им стало проще заключать срочные трудовые договоры, нанимать работников с испытательным сроком и использовать гибкие графики работы, демонстрируют более положительный настрой и по отношению к ТК в целом. Как видно из табл. 7, коэффициенты перед этими переменными являются значимыми и имеют положительный знак.

Однако в данном случае было бы неправильно говорить о каких-либо причинно-следственных связях. Скорее полученные оценки следует рассматривать как тест на внутреннюю согласованность используемых нами опросных данных. Было бы странно, если бы предприятия, в целом относящиеся к новому ТК негативно, могли найти в нем много конкретных

плюсов, и наоборот. Положительная корреляция между общими и частными оценками свидетельствует, что высказывания большинства руководителей обследованных предприятий о новом ТК носят не случайный характер, а опираются на анализ конкретных выгод и потерь, которые он им принес.

Показатели инфорсmenta. Один из наиболее важных и интересных результатов анализа — обнаружение значимой связи между общим восприятием ТК и некоторыми характеристиками инфорсmenta. Коэффициент перед переменной, отражающей установку руководителей предприятий на соблюдение норм ТК, положителен и значим на 1%-м уровне существенности. Это предполагает, что более “законопослушные” предприятия чаще склоняются к положительной оценке обновленного трудового законодательства, чем менее “законопослушные”.

Оценки конкретных плюсов и минусов нового Трудового кодекса. Из общего списка частных последствий введения нового ТК мы отобрали шесть, которые чаще других упоминались в ответах участников опроса, и использовали их в качестве зависимых переменных в серии логит-регрессий. Это четыре наиболее существенных положительных эффекта, связанных с пересмотром трудового законодательства, — “стало легче увольнять избыточных работников”, “стало легче использовать срочные трудовые договоры”, “стало легче брать работников на испытательный срок”, “можем более гибко использовать рабочее время” и два отрицательных — “участились проверки Рострудинспекции” и “возрос объем документации и «бумажной волокиты» по оформлению трудовых отношений”. Полученные оценки приведены в табл. 8 и 9.

“Стало легче увольнять избыточных и нерадивых работников”. В данной регрессии все коэффициенты кроме коэффициента при отраслевой дамми-переменной “электроэнергетика” статистически незначимы. Похоже, что подавляющее большинство предприятий просто не заметили здесь каких-либо серьезных перемен по сравнению с прежним КЗоТом.

“Стало легче использовать срочные трудовые договоры”. Облегчение в использовании срочных трудовых договоров сильнее всего почувствовали на себе предприятия машиностроения. Повышенную активность в найме на срочные договоры проявляли также предприятия, находившиеся в хорошем финансовом положении.

“Стало легче брать работников на испытательный срок”. В данном случае не прослеживается никакой значимой связи ни со структурными характеристиками предприятий, ни с показателями их хозяйственной деятельности.

“Можем более гибко использовать рабочее время”. Чаще других открывшиеся здесь возможности упоминали, с одной стороны, самые “старые”

предприятия (созданные более 30 лет назад) и, с другой стороны, самые небольшие (с численностью работников до 200 человек). Аналогичные результаты были получены нами и в обследованиях 2002 г. Все остальные коэффициенты были статистически незначимыми.

“Участились проверки Рострудинспекции”. Больше других от участвовавших проверок пострадали предприятия строительной и легкой промышленности, а также предприятия, находившиеся в плохом финансовом положении.

“Возрос объем документации и «бумажной волокиты» по оформлению трудовых отношений (наем, увольнение, оплата и т.п.)”. Сильнее всего рост бюрократических издержек ударил по небольшим предприятиям, численность работников которых не превышала 200 человек. Действие всех прочих факторов было нейтральным.

В целом складывается впечатление, что оценки частных последствий введения нового ТК гораздо меньше зависят от индивидуальных характеристик предприятий, чем их общее отношение к нему. В данном случае даже фактор экономической успешности/неуспешности, как правило, не играет сколько-нибудь заметной роли.

Фактические изменения в политике занятости предприятий. В какой мере институциональные новации, которые принес с собой ТК, были восприняты и освоены предприятиями? В какой мере они уже успели войти в их жизнь?

Для ответа на этот вопрос мы оценили серию пробит-регрессий, где в качестве независимых переменных выступали фактические изменения в кадровой политике предприятий, имевшие место в “посткодексный” период. Исходя из различных вариантов ответа на вопрос о реально произошедших изменениях в поведении предприятий на рынке труда, мы построили три обобщенных переменных, принимающих значения 1 либо 0: а) активизация увольнений (да/нет); б) активизация найма непостоянных работников — по срочным контрактам, с испытательным сроком и т.д. (да/нет); в) более гибкое использование рабочего времени — сверхурочных, гибких графиков работы и т.д. (да/нет). Эти бинарные переменные использовались в качестве зависимых, тогда как в качестве независимых переменных выступали структурные характеристики предприятий, параметры их хозяйственной деятельности, характеристики внутреннего рынка труда и показатели инфорсmenta. Полученные оценки представлены в табл. 10.

Активизация увольнений. Исходя из них можно сделать вывод, что в “посткодексный” период крупные предприятия (с численностью свыше 500 человек) намного активнее избавлялись от ненужных работников, чем небольшие и средние. Реже других к увольнениям прибегали наиболее ус-

пешные предприятия с устойчивым финансовым состоянием (у которых, по-видимому, не было нужды в сокращении численности персонала). Нейтральным было воздействие таких факторов, как возраст предприятия, форма собственности, месторасположение, конкурентоспособность, укомплектованность кадрами. Активный сброс избыточной рабочей силы шел на предприятиях в строительной промышленности, тогда как предприятия химической промышленности были скорее склонны к привлечению дополнительных работников.

Наиболее интересный результат касается переменной, характеризующей состояние инфорсmenta. Коэффициент регрессии перед ней значим и имеет отрицательный знак. Отсюда следует, что чем строже соблюдало предприятие нормы ТК, тем труднее было ему избавляться от лишних работников. На наш взгляд, это можно рассматривать как наглядное подтверждение недостаточной гибкости российского трудового законодательства в части, касающейся процедур найма и увольнения работников. В результате при возникновении необходимости в сокращении численности персонала многие предприятия начинают действовать в обход действующего законодательства.

Активизация непостоянного найма. Привлечение непостоянных работников во многом облегчает процедуру найма и увольнения, снижая связанные с этим издержки. Легализация различных форм непостоянной занятости — важный индикатор гибкости системы трудовых отношений.

Из нашего анализа следует, что единственным фактором, значимо влияющим на частоту найма непостоянных работников, являлось месторасположение предприятий. Похоже, что наибольшую пользу из либерализации срочного найма извлекли для себя провинциальные предприятия, расположенные за пределами мегаполисов Москвы и Санкт-Петербурга.

Более гибкое использование рабочего времени. И в этом случае подавляющее большинство коэффициентов регрессии оказываются незначимыми. Существенное значение имеет только технико-технологическое состояние предприятий. Как свидетельствуют наши оценки, в “посткодексный” период преимуществами гибкого режима рабочего времени чаще пользовались самые слабые предприятия, считающие себя неконкурентоспособными даже по меркам российского рынка.

Степень соблюдения норм нового Трудового кодекса. Наглядное представление о сложном и неоднозначном взаимодействии между характеристиками формальной и реальной гибкости рынка труда дают результаты регрессионных уравнений для показателей инфорсmenta. В качестве зависимых переменных в них использовались балльные оценки степени соблюдения предприятиями норм ТК, в качестве независимых переменных — тот же набор факторов, который был задействован в предыдущих расчетах.

Из представленных в табл. 11 данных видно, что уровень “законопослушности” предприятий не связан с их структурными характеристиками. Как случаи уважения, так и случаи неуважения к закону с равной вероятностью встречаются среди предприятий молодых и старых, малых и крупных, государственных и частных, провинциальных и столичных, принадлежащих к самым различным отраслям. Обнаруживается только два фактора, значимо влияющих на степень соблюдения норм ТК. Это — финансовое положение предприятий и их укомплектованность кадрами.

У предприятий с хорошим и нормальным финансовым состоянием возникает явно меньше трудностей со строгим следованием букве закона. Что касается укомплектованности кадрами, то когда она находится в норме, потребность предприятий в том, чтобы действовать в обход установленных норм и правил, становится намного слабее. Можно также предположить, что на таких предприятиях переговорные позиции работников оказываются сильнее и они получают возможность ограничивать недобросовестное поведение работодателей.

Включение переменной, отражающей мнения респондентов о соблюдении норм ТК на других предприятиях их города или района, существенно улучшает объяснительную способность модели. Из представленных данных видно, что между индикаторами “законопослушности” самих опрашиваемых предприятий и других предприятий их города или района обнаруживается значимая связь: если на соседних предприятиях уровень соблюдения норм ТК высок, то и данное предприятие с высокой степенью вероятности будет следовать предписаниям закона. И наоборот: предприятие будет склоняться к нарушению установленных правил и норм, когда оно оказывается в плотном окружении других предприятий-нарушителей.

Здесь мы, по-видимому, сталкиваемся с экстернальным эффектом, имеющим очень важное значение. Суть его заключается в том, что оппортунистическое поведение любого отдельно взятого предприятия может ухудшать общее состояние правовой среды, подталкивая к нарушениям закона другие предприятия, расположенные в том же регионе или принадлежащие к той же отрасли. Результатом становится растущая деформализация трудовых отношений. Одновременно это предполагает, что если крупнейшие предприятия региона начинают последовательно выполнять лежащие на них законодательные и контрактные обязательства, то и все остальные также оказываются вынуждены в той или иной мере следовать их примеру. В итоге возрастает уважение к закону, возникает тенденция к отказу от неправовых практик, действия предприятий на рынке труда начинают постепенно входить в правовое русло. Таким образом, “давление среды” выступает важнейшим элементом эффективной системы инфорсmenta.

8. “Проблемные зоны” и ожидаемые изменения в трудовом законодательстве

Каковы главные болевые точки сложившейся системы трудовых отношений, вызывающие у предприятий наибольшую тревогу, и каких шагов в этой области они ждут сегодня от государства?

Участникам опроса было предложено выделить наиболее “проблемные” с их точки зрения зоны в ныне действующем трудовом законодательстве (табл. 12). Выяснилось, что, как ни странно, наибольшее недовольство у них вызывают нормы, регулирующие своевременность выплат заработной платы: об этом сообщал примерно каждый пятый респондент. Похоже, что за кризисные 1990-е гг. российские предприятия настолько свыклись с возможностями задерживать заработную плату по своему усмотрению, что любые ограничения этой практики воспринимаются ими весьма болезненно.

Рейтинг остальных “проблемных” зон, создающих для предприятий наибольшие трудности и хлопоты, был таким (в порядке убывания): правила найма и увольнения работников — 13%; нормы, регулирующие предоставление социальных льгот, — 11%; ограничения на использование срочных трудовых договоров — 10%; правила, регулирующие использование рабочего времени, — 10%; установление минимального уровня заработной платы — 7%; правила, регламентирующие отношения с профсоюзами — 3%. Как видим, наибольшие трудности для предприятий создавали нормы, регулирующие процедуры найма и увольнения и предоставление социальных льгот. Именно здесь, по-видимому, кроются основные резервы для дальнейшего усовершенствования институционального “каркаса” российского рынка труда. При этом руководителям многих предприятий действующее трудовое законодательство виделось как достаточно “беспроблемное”: такая точка зрения на него была высказана почти половиной всех опрошенных.

Однако эта “беспроблемность” во многом является иллюзорной: в действительности за ней скрывается резкая дифференциация, в основе которой лежат различия в экономическом положении предприятий. Как видно из табл. 12, в группе с хорошим финансовым состоянием 64% предприятий не усматривали в действующем трудовом законодательстве никаких серьезных проблемных зон против 54% в группе с нормальным финансовым состоянием и 34% в группе с плохим финансовым состоянием. Среди финансово неблагополучных предприятий каждое пятое испытывало значительные трудности при выполнении норм, регулирующих наем и увольнение работников или регламентирующих предоставление социальных льгот. У 36% возникала напряженность при обеспечении своевремен-

ности выплат заработной платы и у 12% — при соблюдении требований по минимальной оплате труда. Это подтверждает ранее высказанное предположение, что бремя законодательной защиты занятости особенно тяжело воспринимается слабыми предприятиями, резко снижая их шансы выбраться из кризисной ситуации.

С выявленными “проблемными зонами” отчетливо корреспондируют предпочтения предприятий, касающиеся дальнейшего реформирования системы трудовых отношений. В ходе нашего обследования респондентам было предложено сформулировать свое отношение к возможным изменениям в семи крупных разделах трудового законодательства: 1) отношения с профсоюзами; 2) сверхурочная работа; 3) праздничные дни; 4) сроки предварительного уведомления в случае вынужденных увольнений; 5) размеры выходных пособий в случае вынужденных увольнений; 6) использование срочных контрактов; 7) социальные льготы и выплаты. Полученные результаты отражены в табл. 8.

Твердых сторонников статус-кво, удовлетворенных нынешним состоянием трудового законодательства и не считающих, что в нем нужно что-либо менять, набралось всего 6%. Все остальные участники опроса были готовы поддержать реформы — по крайней мере, по некоторым аспектам трудового законодательства.

За изменения норм, регулирующих отношения с профсоюзами, высказались 52% опрошенных; регулирующих продолжительность сверхурочной работы — 39%; устанавливающих число праздничных дней — 32%; определяющих сроки предварительного уведомления увольняемых работников — 36%; устанавливающих размеры выходных пособий — 26%; регулирующих использование срочных контрактов — 40%; устанавливающих социальные льготы и выплаты — 33%. Наибольшее единодушие наблюдалось по таким вопросам, как продолжительность сверхурочных часов, сроки предварительного уведомления, использование срочных договоров и количество выходных и праздничных дней в году. По всем ним подавляющий перевес имели те, кто выступали за повышение верхнего предела продолжительности сверхурочных рабочих часов (или его отмену); за снижение срока предварительного предупреждения увольняемых работников до 1 месяца; за снятие ограничений на использование срочных трудовых договоров; за уменьшение количества праздников.

Похоже, что по данным вопросам позиции руководителей различных предприятий уже достаточно близки к консенсусу и изменения, в поддержку которых они выступают, могли бы действительно обеспечить необходимые условия для резкого повышения гибкости функционирования российского рынка труда. На наш взгляд, было бы целесообразно, чтобы именно эти предполагаемые корректировки оказались в центре внимания

при обсуждении дальнейших перспектив реформирования российского трудового законодательства и разработке конкретных предложений по его совершенствованию.

Однако по трем другим пунктам — отношения с профсоюзами, размер выходных пособий и предоставление социальных льгот — мнения руководителей предприятий резко разошлись. Так, за расширение прав администрации высказались 30% опрошенных, в то время как за расширение прав профсоюзов — 22%; за сокращение компенсации увольняемым работникам до размеров месячного заработка — 12%, в то время как за увеличение этой компенсации до размеров 6-месячного заработка — 14%; за сокращение социальных выплат и льгот — 9%, в то время как за их увеличение — 24%.

Не исключено, что столь сильные расхождения объясняются излишне общей формулировкой некоторых использованных в анкете вопросов. (Например, некоторые предприятия могли решить, что вопрос о социальных выплатах и льготах относится к гарантиям, предоставляемым не ими самими, а государством.) Здесь, по-видимому, потребуются дополнительные исследования, которые позволили бы уточнить и конкретизировать отношение руководителей предприятий к альтернативным вариантам реформирования трудового законодательства.

Приоритеты предприятий в области реформирования трудового законодательства различаются также в зависимости от их экономического положения. Проиллюстрируем это на примере предприятий с избыточной, нормальной и недостаточной укомплектованностью кадрами (табл. 12). Для нетрудоизбыточных предприятий одной из главных болевых точек являются законодательные ограничения на максимальное количество сверхурочных рабочих часов в году. Среди них за повышение или снятие верхнего предела продолжительности сверхурочной работы выступают 35—40%, тогда как среди трудоизбыточных предприятий всего 20%. И напротив: такие проблемы, как расширение прав администрации при взаимодействии с профсоюзами, уменьшение размеров выходных пособий, сокращение сроков предварительного уведомления работников о предстоящем увольнении, снятие ограничений на использование срочных договоров, гораздо сильнее волнуют предприятия, все еще сохраняющие “навес” избыточной занятости.

Приведенные оценки показывают, что “законодательные” приоритеты предприятий не являются раз и навсегда данными и во многом определяются текущей конъюнктурой рынка. Нельзя исключить, что, к примеру, многим сторонникам статус-кво пришлось бы поменять свои позиции, если бы при резком ухудшении общеэкономической ситуации они на практике столкнулись с необходимостью существенного сокращения числен-

ности персонала. В условиях благоприятной рыночной конъюнктуры они могут просто не осознавать всей важности данного элемента гибкости рынка труда из-за поглощенности решением проблем совсем иного рода.

9. Повышение минимальной заработной платы до уровня прожиточного минимума: оценка потенциальных последствий

Как известно, одно из ключевых положений нового Трудового кодекса состоит в требовании подтянуть минимальный размер оплаты труда к величине прожиточного минимума трудоспособного человека (ст. 133). Напомним, что данная норма была той ценой, которую правительству пришлось заплатить за согласие профсоюзов и левых фракций на прохождение нового Трудового кодекса. Правда, при этом ему удалось добиться определенных тактических уступок, настаивая на том, чтобы подтягивание МРОТ до прожиточного минимума осуществлялось не сразу, а поэтапно, в течение нескольких последующих лет (при этом в тексте самого ТК точная продолжительность переходного периода не была определена).

С точки зрения правительства главным препятствием на пути немедленного увеличения МРОТ до прожиточного минимума является нехватка средств в бюджете: поскольку значительная часть низкооплачиваемых работников сосредоточена в бюджетном секторе, такой шаг неизбежно нанес бы сокрушительный удар по государственным финансам. Однако принципиальных концептуальных возражений против установления МРОТ на уровне прожиточного минимума никто из представителей правительства никогда не высказывал, достижение этой цели остается одним из главных приоритетов его экономической политики.

Очевидно, что вопрос о вероятных последствиях реализации данной нормы имеет большую экономическую и социальную значимость. Предварительный анализ этих последствий (с точки зрения работодателей) уже был представлен нами ранее⁷. Однако учитывая важность проблемы, мы сочли необходимым вновь вернуться к ней и включили в обследование 2003 г. комплексный вопрос, позволяющий составить представление о вероятной реакции предприятий на решение государства о повышении МРОТ до величины прожиточного минимума. На момент проведения нашего предыдущего обследования в 2002 г. величина прожиточного минимума трудоспособного человека составляла примерно 2000 руб., на мо-

⁷ См.: Капелюшников Р. Механизмы формирования заработной платы в российской промышленности. Препринт. WP3/2003/07. М.: ГУ ВШЭ, 2003.

мент проведения нынешнего обследования — 2300 руб. Соответственно в первом случае мы спрашивали о том, как предприятия отреагировали бы на повышение МРОТ с 450 до 2000 руб., а во втором — как бы они отреагировали на его повышение с 450 до 2300 руб.

Как можно заключить из данных, представленных в табл. 14, последствия подтягивания МРОТ до прожиточного минимума оказались бы даже более драматичными, чем мы предполагали исходя из результатов опроса 2002 г.

Действительно, год назад примерно четверть руководителей обследованных предприятий утверждали, что это никак не отразилось бы на их деятельности (в основном это были наиболее успешные предприятия, где заработная плата и так заметно превышала прожиточный минимум). В 2003 г. доля таких предприятий, находившихся вне зоны риска, сократилась до 15%. Несколько меньше, чем в прошлогоднем опросе, — 17% против 21% — оказалась также доля респондентов, сообщивших, что они попытались бы сохранить оплату труда на прежнем уровне за счет переконфигурации ее структуры, т.е. скомпенсировав увеличение постоянной (гарантированной) части сокращением переменной части (премий и других поощрительных выплат). Отметим, что прогнозируемым следствием такого решения стало бы снижение гибкости заработной платы и ослабление ее связи с производительностью труда.

Если в 2002 г. менее 32% предприятий ограничились бы повышением ставок лишь самых низкооплачиваемых категорий персонала, то в 2003 г. их уже было 43%. Однако неизбежным результатом этого стало бы сжатие дифференциации в оплате труда более опытных и менее опытных, более квалифицированных и менее квалифицированных работников. Чтобы не допустить подобного неоправданного сжатия, которое могло бы иметь отрицательные последствия с точки зрения производительности труда, значительная часть предприятий решили бы поднять ставки всех занятых на них работников. В 2003 г. таких предприятий оказалось почти вдвое больше, чем в 2002 г.: 39% против 21%. Но все это, как нетрудно предположить, ударило бы рикошетом по всем остальным предприятиям, которым, чтобы предотвратить отток квалифицированной рабочей силы, также пришлось бы пойти на повышение ставок основной части персонала.

Таким образом, установление МРОТ на уровне персонального минимума дало бы мощный инфляционный импульс, поскольку у значительного числа предприятий произошло бы смещение вверх всей шкалы заработной платы. Это создало бы условия для формирования встроенного механизма самоподдерживающейся инфляции: предприятия стали бы пытаться скомпенсировать рост издержек на рабочую силу повышением цен на свою продукцию; повышение цен вело бы к росту прожиточного мини-

мум; рост прожиточного минимума автоматически тянул бы за собой МРОТ; повышение МРОТ давало бы толчок очередному смещению вверх шкалы заработной платы и т.д.

Выходом из создавшегося порочного круга мог бы служить либо отказ от привязки МРОТ к прожиточному минимуму (весьма уязвимое с политической точки зрения решение), либо резкое ужесточение кредитно-денежной политики. В последнем случае следовало бы ожидать снижения уровня деловой активности и всплеска открытой безработицы (так как привычный для российских предприятий механизм приспособления к макроэкономическим шокам за счет снижения цены труда был бы фактически заблокирован автоматической индексацией МРОТ в зависимости от изменений величины прожиточного минимума).

Но и это еще не все. Согласно полученным оценкам, при повышении МРОТ с 450 до 2300 руб. у пятой части опрошенных предприятий возникли бы или усилились задержки заработной платы (прошлогодняя оценка была практически такой же). Это означало бы не менее чем двукратное увеличение числа предприятий с задолженностью по оплате труда. Усилились бы также стимулы к уводу части официальной заработной платы обратно в “тень”, возросли бы масштабы выплат “черным налом”: в этом несмотря на деликатность проблемы признался почти каждый десятый руководитель предприятия (это вдвое больше, чем в 2002 г.).

Не менее активной, чем “ценовая”, была бы и “количественная” реакция предприятий (табл. 14). О массовых сокращениях персонала в ответ на установление МРОТ на уровне прожиточного минимума, которые активизировали бы приток в безработицу, сообщили 15% опрошенных предприятий (в 2002 г. — 23%), о прекращении найма новых работников — 11% (в 2002 г. — 12%), об отправке работников в вынужденные отпуска и переводах на неполное рабочее время — 12% (в 2002 г. — 8%). Практически прежней осталась доля потенциальных “банкротов” (предприятий, опасавшихся, что пятикратный скачок минимальной заработной платы делает их неплатежеспособными): 13—14%.

Таким образом, с высокой долей вероятности можно ожидать, что жесткая привязка МРОТ к величине прожиточного минимума привела бы к серьезной дезорганизации в работе рынка труда. При этом нужно иметь в виду, что с точки зрения уровня заработной платы промышленность далеко не самый неблагоприятный сектор российской экономики. Для других секторов последствия могли бы быть еще более разрушительными.

В подобном развитии событий нет ничего невозможного, если учесть, что, согласно официальным оценкам Госкомстата России, в последние годы 35—45% всех занятых на крупных и средних российских предприятиях имели заработную плату ниже прожиточного минимума трудоспособного

человека⁸. Это означает, что де факто норма, заложенная в новом Трудовом кодексе, требует, чтобы МРОТ *равнялся зарплатам медианного работника*. Другими словами, под действие предполагаемого повышения должна была подпасть *почти половина всего работающего населения страны*⁹. Трудно представить экономисту, которая была бы способна безболезненно пережить макроэкономический шок такой силы.

Полученные опросные данные наглядно демонстрируют, к каким серьезным негативным последствиям — как экономическим, так и социальным — могла бы привести попытка “привязки” минимального размера оплаты труда к прожиточному минимуму.

Заключение: краткие выводы для политики и совершенствования трудового законодательства

В рамках настоящего исследования мы проанализировали общеэкономические механизмы влияния трудового законодательства на функционирование рынка труда и поведение предприятий. Оно показало, что российский рынок труда характеризуется парадоксальным сочетанием чрезмерной формальной зарегулированности и высокой неформальной гибкости, связанной со слабостью и неэффективностью механизмов правоприменения (инфорсmenta).

Методология нашего анализа основывалась на опросах руководителей предприятий и использовании стандартных статистических процедур. Такой подход позволил получить достаточно целостное представление о реакции предприятий на фактические и ожидаемые институциональные изменения и сформулировать ряд предложений по корректировке законодательства в сфере трудовых отношений, обеспечивающих гибкость рынка труда. Результаты проделанного исследования могут быть суммированы в следующих основных положениях.

1. Отношение руководителей промышленных предприятий к новому Трудовому кодексу в течение второго года после его принятия практически не изменилось. Как можно заключить из перевеса позитивных оценок над негативными, оно остается слабо положительным. Однако этот перевес неустойчив, что подтверждает компромиссный характер

⁸ Социальное положение и уровень жизни населения России. М.: Госкомстат России, 2002.

⁹ Следует отметить, что данные Госкомстата России относятся к общей величине зарплаток (включая надбавки и премии). В отличие от этого в Трудовом кодексе речь идет об установлении на уровне не ниже прожиточного минимума трудоспособного человека *тарифных ставок и должностных окладов* работников (т.е. без включения надбавок и премий).

большинства институциональных изменений, которые принес с собой новый Трудовой кодекс.

2. Вместе с тем в течение этого периода среди руководителей предприятий отмечалась растущая поляризация мнений, происходило постепенное сжатие промежуточной группы “не определившихся”, т.е. тех, кто считали, что новый Трудовой кодекс мало отличается от прежнего КЗоТа, и не усматривали в нем ни серьезных плюсов, ни серьезных минусов.
3. Среди конкретных последствий принятия нового Трудового кодекса главным положительным результатом, по мнению участников опроса, стало облегчение процедур срочного найма, главным отрицательным результатом — рост бюрократически-оформительских издержек.
4. Вступление в действие нового Трудового кодекса не привело к серьезным сдвигам в политике занятости промышленных предприятий. Получил подтверждение вывод, сделанный нами ранее, что едва ли не единственная сфера, где новые нормы трудового права привели к изменениям в реальном экономическом поведении предприятий, — это найм по срочным договорам.
5. Структурные характеристики предприятий не оказывают заметного влияния ни на восприятие ими нового Трудового кодекса, ни на практическое использование заложенных в нем возможностей.
6. По-видимому, в основном от пересмотра трудового законодательства выиграли более успешные предприятия с устойчивым финансовым положением. К сожалению, процесс дерегулирования практически не затронул тех аспектов трудовых отношений, которые имеют наибольшее значение для менее успешных предприятий с неустойчивым финансовым состоянием.
7. полученные данные свидетельствуют о недостаточной действенности существующих механизмов инфорсmenta. По экспертным оценкам руководителей предприятий, установленные законом формальные нормы и правила выполняются участниками рынка труда немногим более чем наполовину.
8. Сохраняющийся низкий уровень “законопослушности” участников рынка труда связан с высокими издержками, которых потребовало бы от них выполнение требований Трудового кодекса в полном объеме. По оценкам руководителей предприятий, эти дополнительные издержки могли бы составить 15—35% от общей стоимости рабочей силы.
9. Систематические нарушения трудового законодательства обеспечивают предприятиям-уклонистам весомые конкурентные преимущества и оказывают искажающее влияние на функционирование рынка труда.

ТАБЛИЦЫ И ГРАФИКИ

Таблица 1. Структурные характеристики и показатели финансово-хозяйственной деятельности обследованных предприятий, N = 304

Группы предприятий	Доля в выборке, %	Группы предприятий	Доля в выборке, %
По численности работников		По оценке перспектив на ближайшие 2—3 года	
От 1 до 199 человек	27,3	Хорошие или скорее хорошие	53,7
От 200 до 500 человек	37,2	Неопределенные	33,9
Свыше 500 человек	32,9	Плохие или скорее плохие	3,3
По возрасту:		По уровню заработной платы	
До 10 лет	13,8	Менее 4000 руб.	37,1
От 11 до 20 лет	10,5	От 4000 до 5500 руб.	27,8
Старше 20 лет	75,7	Свыше 5500 руб.	35,1
По организационно-правовой форме		По уровню загрузки производственных мощностей	
Государственное унитарное	9,2	До 50%	16,1
Муниципальное предприятие	2,3	51—70%	18,4
Общество с ограниченной ответственностью	17,1	71—99%	32,9
Открытое акционерное общество	53,0	100% и выше	29,0
Закрытое акционерное общество	13,1	По уровню загрузки рабочей силы	
Производственный кооператив	0,7	до 60%	5,0
По типу собственности		61—80%	9,4
Новые частные	12,8	80—99%	43,1
Приватизированные	73,7	100% и выше	42,5
Государственные	13,5	По общей укомплектованности кадрами	
По отраслям промышленности		Избыточная	3,3
Электроэнергетика	6,6	Нормальная	54,6
Топливная	3,6	Недостаточная	42,1
Металлургия	2,6	По дефициту квалифицированных кадров	
Химическая и нефтехимическая	4,3	Нет дефицита ни специалистов, ни квалифицированных рабочих	22,7
Машиностроение	30,3	Дефицит только специалистов	5,3
Лесная, деревообрабатывающая и целлюлозно-бумажная	7,9	Дефицит только квалифицированных рабочих	30,6
Строительных материалов	11,2	Дефицит специалистов и квалифицированных рабочих	41,4
Легкая	9,2		
Пищевая	20,4		
Другие	3,9		
По текущему финансовому положению:			
Хорошее	9,2		
Нормальное	64,8		
Плохое	25,3		

10. Экономически благополучные предприятия отличаются более высоким уровнем “законопослушности”, чем экономически неблагополучные. Именно для предприятий, находящихся в критическом состоянии, существующая система законодательной защиты занятости создает трудно преодолимые препятствия.
11. Согласно полученным результатам, следующие корректировки законодательства в сфере трудовых отношений могли бы в наибольшей мере способствовать повышению гибкости российского рынка труда: последовательная либерализация срочных трудовых контрактов; повышение или отмена верхнего предела продолжительности сверхурочных рабочих часов; сокращение сроков предварительного предупреждения о намеченных увольнениях. Предприятия ожидают также, что государство не будет допускать дальнейшего наращивания количества праздничных дней. Вопросы, касающиеся регулирования взаимоотношений между профсоюзами и менеджментом, выплат выходных пособий и предоставления социальных льгот, нуждаются в дополнительном, более детальном изучении.
12. Норма Трудового кодекса об установлении МРОТ на уровне прожиточного минимума трудоспособного человека представляет собой встроенный механизм самоподдерживающейся инфляции и в перспективе грозит серьезной дезорганизацией рынка труда. Несмотря на политическую остроту этой проблемы, публичную дискуссию о смягчении или отмене этой нормы, на наш взгляд, было бы полезно начать уже сейчас.

Главный вывод из представленного исследования состоит в целесообразности дальнейших шагов по дерегулированию сложившейся системы трудовых отношений, особенно — в части, относящейся к процедурам увольнения и правилам использования рабочего времени. Одновременно необходимы меры, которые бы способствовали повышению эффективности механизмов инфорсменты. Естественно, что все эти вопросы нуждаются в дополнительной проработке и тщательно выверенной научной аргументации. Разработка предложений по корректировке законодательства в сфере трудовых отношений, обеспечивающих гибкость рынка труда, остается чрезвычайно актуальной задачей. Институциональное отставание в этой области может стать серьезным препятствием, способным помешать российской экономике поддерживать устойчиво высокие темпы роста.

Таблица 2. Общая оценка нового Трудового кодекса руководителями предприятий
(% от общего числа ответивших)

	2002			2003		
	Новый Трудовой кодекс...			Новый Трудовой кодекс...		
	“... Позволяет действовать более гибко”	“... мало отличается от прежнего КЗоТа”	“... скорее создал дополнительные трудности”	“... создал условия, чтобы предприятия могли полнее соблюдать нормы трудового законодательства”	“... никаких заметных изменений для предприятий не принес”	“... скорее подталкивает предприятия к тому, чтобы стараться обходить нормы трудового законодательства”
Вся выборка	26	37	36	33 (24)*	51 (70)*	15 (5)*
В зависимости от возраста предприятия						
До 10 лет	24	47	24	33	48	20
11—20 года	39	50	11	28	62	10
Старше 20 лет	25	35	41	35	51	15
В зависимости от размера предприятия						
До 200 человек	31	42	26	32	53	16
200—500	23	39	38	36	49	16
Свыше 500	23	31	45	33	52	15
В зависимости от типа собственности						
Новые частные	24	50	26	37	47	16
Приватизированные	25	36	39	33	52	15
Государственные	35	35	29	33	50	17
В зависимости от финансового положения						
Хорошее	33	33	29	52	41	7
Нормальное	28	36	37	31	53	16
Плохое	20	42	37	31	52	16
В зависимости от укомплектованности кадрами						
Избыточная	11	32	57	20	50	30
Нормальная	31	39	31	36	50	14
Недостаточная	26	42	33	32	53	15

* В скобках приведены оценки, полученные в обследовании 2002 г. (обследование Б в: Гимпельсон В., Капелюшников Р., Хахулина Л. Новый трудовой кодекс: принес ли он перемены?), в котором использовались формулировки, аналогичные формулировкам обследования 2003 г.

Таблица 3. Частные последствия с точки зрения влияния нового Трудового кодекса на дерегулирование трудовых отношений
(% от общего числа ответивших)

	2002		2003	
	Ослабление регулирования	Усиление регулирования	2002	2003
Стало легче увольнять избыточных и нерадивых работников	19	20	11	13
Стало легче использовать срочные трудовые договоры	25	34	—	8
Стало легче брать работников на испытательный срок	—	35	6	7
Можем более гибко использовать рабочее время	20	18	—	10
Социальные льготы работникам стали менее обременительными и дорогостоящими	5	5	5	8
Стало проще договариваться с профсоюзами	10	9	2	0,1
Уменьшился объем документации и “бумажной волокиты” по оформлению трудовых отношений (наем, увольнение, оплата и т.п.)	6	5	30	46
Другое	4	3	6	—
Новый Трудовой кодекс не привел ни к каким конкретным положительным последствиям	52	39	4	5
			52	38

Примечание: знак “—” означает, что соответствующий вопрос не задавался.

Таблица 4. Если сравнить ситуацию до и после введения нового Трудового кодекса, стала ли администрация Вашего предприятия чаще использовать в своей практике...?
(% давших положительные ответы от общего числа ответивших)

Варианты ответа	2002	2003
Увольнять работников в связи с сокращением штатов	4	7
Увольнять работников за нарушения трудовой дисциплины	12	21
Нанимать работников по срочным контрактам	26	38
Нанимать совместителей	—	26
Нанимать работников с испытательным сроком	—	58
Переводить работников на неполное рабочее время	7	13
Использовать сверхурочные часы	3	20
Использовать гибкий график работы	15	29
Жестче пресекать попытки остановить работу, организовать забастовку и т.д.	—	10

Таблица 5. Показатели финансово-хозяйственной деятельности предприятий в зависимости от степени соблюдения норм трудового законодательства
(% от общего числа ответивших)

Показатели	Группы предприятий в зависимости от степени соблюдения норм ТК			
	6 баллов и ниже	7 баллов	8 баллов	9 баллов
Оценки текущего финансового состояния				
Хорошее	8	7	8	12
Нормальное	50	59	78	70
Плохое	42	34	14	18
Оценка перспектив на ближайшие 2—3 года				
Хорошие или скорее хорошие	26	45	70	64
Неопределенные	57	42	23	26
Плохие или скорее плохие	6	3	1	3
Затруднились с ответом	11	10	6	7
Уровень загрузки производственных мощностей, %	71	74	85	83
Уровень загрузки рабочей силы, %	86	83	95	92
Ожидаемый прирост издержек на рабочую силу в случае выполнения норм ТК в полном объеме, %	26,0	18,1	10,4	8,6

Таблица 6. Выгоды и потери, связанные с нарушениями трудового законодательства
(% от общего числа ответивших)

Дополнительные выгоды, связанные с несоблюдением норм ТК	
Это дает значительные конкурентные преимущества	19,1
Это дает совсем небольшие конкурентные преимущества	22,7
Это не дает практически никаких конкурентных преимуществ	53,5
Дополнительные потери, связанные с несоблюдением норм ТК	
Возрастает текучесть кадров, становится трудно удерживать работников	45,7
Сложнее привлекать новых работников	27
Падает дисциплина, снижается производительность труда	24,3
Возникают частые конфликты между работниками и администрацией	46,7
Никаких дополнительных сложностей и проблем не возникает	19,7

Таблица 7. Оценки пробит-регрессий, отражающих отношение к новому ТК в зависимости от последствий его введения

Контрольные и независимые переменные	“Новый ТК создал условия для более полного соблюдения норм трудового законодательства”		
Структурные характеристики предприятий			
Возраст предприятия до 13 лет	−0,308	−0,316	−0,738*
Возраст от 14 до 30 лет	−0,477	−0,492	−0,227
Возраст старше 31 года (базовая категория)
Размер предприятия до 200 человек	0,057	0,002	−0,067
Размер предприятия от 201 до 500	0,136	0,094	0,131
Размер предприятия выше 500 человек (базовая категория)
Приватизированные	−0,092	−0,102	−0,0005
Новые частные	0,227	0,216	0,850
Государственные (базовая категория)
Столичные города (Москва и Санкт-Петербург)	−0,307	−0,323	−0,013
Электроэнергетика	0,065	0,067	0,470
Топливная промышленность	0,376	0,353	0,056
Металлургическая промышленность	0,088	0,142	−0,118
Химическая промышленность	0,062	0,055	−0,545
Машиностроение	0,292	0,295	−0,215
Лесная и деревообрабатывающая промышленность	0,012	0,050	−0,233
Строительная промышленность	0,175	0,193	0,406
Легкая промышленность	−0,077	−0,068	−0,156
Пищевая (базовая категория)

Окончание табл. 7

Контрольные и независимые переменные	“Новый ТК создал условия для более полного соблюдения норм трудового законодательства”		
Параметры хозяйственной деятельности			
Нормальное финансовое положение	-0,053	-0,036	0,140
Хорошее финансовое положение	0,626*	0,648**	1,064**
Плохое финансовое положение (базовая категория)
Конкурентоспособность на мировом рынке	-0,279	-0,283	-0,427
Конкурентоспособность на российском рынке	-0,320	-0,334	-0,730**
Неконкурентоспособное (базовая категория)
Характеристики внутреннего рынка труда			
Избыточная укомплектованность кадрами	-0,179	-0,224	-0,232
Нормальная укомплектованность кадрами	0,121	0,125	-0,279
Недостаточная укомплектованность кадрами (базовая категория)
Численность вышедших работников	...	-0,0001	—
Численность принятых на работу	...	-0,0005	—
Оценки частных последствий введения нового ТК			
Стало легче увольнять избыточных нерадивых работников	—	—	0,258
Стало легче использовать срочные трудовые договоры	—	—	0,808**
Стало легче брать работников на испытательный срок	—	—	0,820**
Можно более гибко использовать рабочее время	—	—	0,598**
Возрос объем документации и “бумажной волокиты”	—	—	0,021
Учистились проверки Рострудинспекции	—	—	-0,384
Показатели инфорсента			
Оценка соблюдения норм ТК другими предприятиями	—	—	0,018
Несоблюдение норм ТК дает конкурентные преимущества	—	—	-0,095
Несоблюдение норм ТК создает дополнительные сложности	—	—	0,767**
Pseudo R ²	0,037	0,0402	0,307
Количество наблюдений	267	260	181

Примечание: * — значимость < 0,1; ** — значимость < 0,05.

Таблица 8. Оценки логит-регрессий отрицательных частных изменений, связанных с введением нового ТК

	Стало легче увольнять нерадивых работников	Стало легче использовать срочные трудовые договоры	Стало легче брать работников на испытательный срок	Можно более гибко использовать рабочее время
Структурные характеристики предприятий				
Возраст предприятия до 13 лет	0,500	0,214	0,074	-0,207
Возраст от 14 до 30 лет	0,300	-0,484	0,428	-1,938*
Возраст 31 год и старше (базовая категория)
Размер предприятия до 200 человек	-0,037	-0,372	0,151	0,845*
Размер предприятия от 201 до 500 человек	0,242	0,121	0,073	0,250
Размер предприятия свыше 500 человек (базовая категория)
Приватизированные	-0,337	-0,265	0,190	-0,058
Новые частные	-0,509	-0,498	0,032	0,094
Государственные (базовая категория)
Столицы (Москва и Санкт-Петербург)	-0,972	-0,391	-0,595	-0,555
Электроэнергетика	1,107*	0,743	0,479	0,981
Топливная промышленность	-1,029	0,806	0,215	0,841
Металлургическая промышленность	0,034	-1,528	-1,409	0,790
Химическая промышленность	0,159	0,611	-0,459	0,800
Машиностроение	0,055	0,796**	0,494	0,612
Лесная и деревообрабатывающая промышленность	0,276	0,240	0,841	0,787
Строительная промышленность	-0,310	0,159	-0,031	0,892
Легкая промышленность	-0,622	-0,351	0,553	0,793
Пищевая (базовая категория)
Параметры хозяйственной деятельности				
Нормальное финансовое положение	-0,065	-1,199**	-0,611	0,410
Плохое финансовое положение	0,649	-0,363	-0,301	0,569
Хорошее финансовое положение (базовая категория)
Конкурентоспособность на мировом рынке	0,661	-0,221	0,139	0,188
Конкурентоспособность на российском рынке	-0,020	-0,085	-0,273	-0,445
Неконкурентоспособное (базовая категория)
Характеристики внутреннего рынка труда				
Нормальная укомплектованность кадрами	-0,164	0,599	0,209	0,818
Недостаточная укомплектованность кадрами	-0,130	0,219	0,150	0,479
Избыточная укомплектованность кадрами (базовая категория)
Pseudo R ²	0,067	0,0621	0,046	0,063
Количество наблюдений	291	291	291	291

Примечание: * — значимость < 0,1; ** — значимость < 0,05.

Таблица 9. Оценки логит-регрессий отрицательных частных последствий, связанных с введением нового ТК

	Возрос объем документации и “бумажной волокиты” по оформлению трудовых отношений	Участились проверки Роструд-инспекции
Структурные характеристики предприятий		
Возраст предприятия до 13 лет	-0,476	-0,229
Возраст от 14 до 30 лет	-0,508	0,403
Возраст 31 год и старше (базовая категория)
Размер предприятия до 200 человек	-0,594*	-0,634
Размер предприятия от 201 до 500 человек	-0,213	-0,392
Размер предприятия свыше 500 человек (базовая категория)
Приватизированные	-0,051	0,070
Новые частные	0,243	0,779
Государственные (базовая категория)
Столицы (Москва и Санкт-Петербург)	-0,187	-1,840
Электроэнергетика	0,340	-0,219
Топливная промышленность	0,187	0,567
Металлургическая промышленность	0,610	0,560
Химическая промышленность	-0,446	-0,080
Машиностроение	-0,080	0,975
Лесная и деревообрабатывающая промышленность	-0,454	1,065
Строительная промышленность	-0,012	1,155*
Легкая промышленность	0,329	1,334**
Пищевая (базовая категория)
Параметры хозяйственной деятельности		
Нормальное финансовое положение	-0,133	0,656
Плохое финансовое положение	0,279	1,607*
Хорошее финансовое положение (базовая категория)
Конкурентоспособность на мировом рынке	0,411	0,398
Конкурентоспособность на российском рынке	0,564	0,263
Неконкурентоспособное (базовая категория)
Характеристики внутреннего рынка труда		
Нормальная укомплектованность кадрами	0,569	1,103
Недостаточная укомплектованность кадрами	0,635	0,902
Избыточная укомплектованность кадрами (базовая категория)
Pseudo R ²	0,034	0,09
Количество наблюдений	291	291

Примечание: * — значимость < 0,1; ** — значимость < 0,05.

Таблица 10. Probit-регрессии изменений в поведении предприятий в зависимости от структурных характеристик, результатов хозяйственной деятельности и показателей информента

	Стало легче увольнять нерадивых работников	Стали чаще нанимать непостоянных работников	Стали более гибко использовать рабочее время
Структурные характеристики предприятий			
Возраст предприятия до 13 лет	0,201	-0,039	0,041
Возраст от 14 до 30 лет	-0,085	-0,052	-0,050
Возраст 31 год и старше (базовая категория)
Размер предприятия до 200 человек	-0,400*	-0,174	-0,011
Размер предприятия от 201 до 500 человек	-0,552**	0,077	-0,128
Размер предприятия свыше 500 человек (базовая категория)
Приватизированные	-0,347	-0,133	0,114
Новые частные	-0,295	-0,079	-0,232
Государственные (базовая категория)
Столицы (Москва и Санкт-Петербург)	-0,385	-0,552**	-0,290
Электроэнергетика	0,484	-0,257	-0,256
Топливная промышленность	-0,149	0,427	0,127
Металлургическая промышленность	-0,274	-0,029	0,139
Химическая промышленность	-0,930*	0,078	-0,130
Машиностроение	0,061	0,179	-0,192
Лесная и деревообрабатывающая промышленность	0,086	0,304	-0,543
Строительная промышленность	0,686**	0,444	0,250
Легкая промышленность	-0,388	0,463	-0,202
Пищевая (базовая категория)
Параметры хозяйственной деятельности			
Нормальное финансовое положение	-0,449**	-0,280	-0,244
Плохое финансовое положение	-0,309	0,139	-0,430
Хорошее финансовое положение (базовая категория)
Конкурентоспособность на мировом рынке	0,124	-0,133	-0,432
Конкурентоспособность на российском рынке	-0,179	-0,028	-0,902**
Неконкурентоспособное (базовая категория)
Характеристики внутреннего рынка труда			
Нормальная укомплектованность кадрами	0,386	0,345	0,171
Недостаточная укомплектованность кадрами	-0,283	-0,128	0,187
Избыточная укомплектованность кадрами (базовая категория)
Показатели информента			
Степень соблюдения норм ТК другими предприятиями	-0,146**	-0,062	-0,029
Pseudo R ²	0,124	0,054	0,09
Количество наблюдений	287	287	287

Примечание: * — значимость < 0,1; ** — значимость < 0,05.

Таблица 11. Регрессии степени соблюдения предприятиями норм ТК в зависимости от структурных характеристик, результатов хозяйственной деятельности и показателей инфорсmenta

	Степень соблюдения норм ТК на предприятии	
Структурные характеристики предприятий		
Возраст предприятия до 13 лет	0,84	0,173
Возраст от 14 до 30 лет	-0,310	-0,267
Возраст 31 год и старше (базовая категория)
Размер предприятия до 200 человек	-0,245	-0,228
Размер предприятия от 201 до 500 человек	-0,030	-0,161
Размер предприятия свыше 500 человек (базовая категория)
Приватизированные	-0,041	-0,287
Новые частные	-0,458	-0,384
Государственные (базовая категория)
Столицы (Москва и Санкт-Петербург)	0,270	0,241
Электроэнергетика	-0,229	0,490
Топливная промышленность	-0,065	-0,114
Металлургическая промышленность	-0,706	-0,401
Химическая промышленность	0,424	0,444
Машиностроение	0,010	0,115
Лесная и деревообрабатывающая промышленность	-0,215	0,026
Строительная промышленность	0,090	0,374
Легкая промышленность	0,452	0,585
Пищевая (базовая категория)
Параметры хозяйственной деятельности		
Нормальное финансовое положение	0,571**	0,506**
Плохое финансовое положение	0,737**	0,491
Хорошее финансовое положение (базовая категория)
Конкурентоспособность на мировом рынке	0,119	0,450
Конкурентоспособность на российском рынке	0,328	0,561
Неконкурентоспособное (базовая категория)
Характеристики внутреннего рынка труда
Нормальная укомплектованность кадрами	0,333	0,330
Недостаточная укомплектованность кадрами	0,412**	0,297
Избыточная укомплектованность (базовая категория)
Показатели инфорсmenta		
Степень соблюдения норм ТК другими предприятиями	—	0,269**
R ²	0,128	0,252
Количество наблюдений	287	215

Примечание: * — значимость < 0,1; ** — значимость < 0,05.

Таблица 12. Проблемные зоны действующего трудового законодательства серьезные трудности для предприятий (% от общего числа ответивших)

Положения нового ТК, создающие наибольшие трудности для предприятий	Вся выборка	Группы предприятий по текущему финансовому состоянию		
		хорошее	нормальное	плохое
Правила найма и увольнения работников	13	11	11	18
Правила использования срочных трудовых договоров	10	7	10	9
Правила использования рабочего времени	10	7	12	6
Соблюдение требований об уровне минимальной заработной платы	7	0	7	12
Нормы, регулирующие предоставление социальных льгот	11	7	9	18
Нормы, регулирующие своевременность выплат заработной платы	19	7	12	36
Правила, регламентирующие отношения с профсоюзами	3	0	3	4
Другое	6	14	5	8
В новом ТК нет таких правил и норм, которые создавали бы серьезные трудности	49	61	54	34

Таблица 13. Представления руководителей предприятий о желательных изменениях в действующем законодательстве (% от общего числа ответивших)

Варианты предложений	Вся выборка	Группы предприятий по укомплектованности кадрами		
		избыточная	нормальная	недостаточная
Отношения между администрацией и профсоюзами				
Расширить права профсоюзов	22	30	23	20
Расширить права администрации	30	50	33	25
Оставить как есть	41	20	40	45
Затруднились с ответом	6	0	4	10
Регулирование рабочего времени				
Отменить верхний предел продолжительности сверхурочных часов	18	10	22	14
Повысить верхний предел до 160 часов	21	10	21	23
Оставить как есть	54	80	52	55
Затруднились с ответом	6	0	5	8

Окончание табл. 13

Варианты предложений	Вся выборка	Группы предприятий по укомплектованности кадрами		
		избыточная	нормальная	недостаточная
Выходные пособия увольняемым работникам				
Сократить до 1-месячной зарплаты	12	20	12	12
Увеличить до 6-месячной зарплаты	14	0	16	13
Оставить как есть	72	70	69	75
Затруднились с ответом	2	10	2	1
Сроки предварительного предупреждения увольняемых работников				
Сократить до 1 месяца	32	40	31	31
Увеличить до 6 месяцев	4	0	3	5
Оставить как есть	64	60	65	63
Затруднились с ответом	1	0	1	1
Срочные трудовые договоры				
Снять ограничения на их использование	37	70	37	35
Ужесточить ограничения на их использование	3	10	4	2
Оставить как есть	52	20	54	52
Затруднились с ответом	7	0	5	10
Предоставление социальных льгот				
Сократить их объем и число получателей	9	10	10	9
Увеличить их объем и число получателей	24	40	26	20
Оставить как есть	62	40	57	69
Затруднились с ответом	5	10	7	2
Количество выходных и праздничных дней в году				
Сократить	27	30	23	31
Увеличить	5	0	7	2
Оставить как есть	66	70	67	65
Затруднились с ответом	2	0	2	2

Таблица 14. Распределение ответов на вопрос о последствиях повышения МРОТ до уровня прожиточного минимума (% от общего числа ответивших)

Варианты ответов	2002	2003
1. Была бы повышена зарплата низкооплачиваемым работникам	31,8	42,8
2. Была бы повышена зарплата всем работникам	21,2	39,1
3. Пришлось бы сократить переменную (надтарифную) часть зарплаты (премии и т.п.)	21,2	17,1
4. Пришлось бы часть официальной зарплаты перевести в "неофициальную"	3,8	7,6
5. Возникли бы/усилились задержки зарплаты	20,2	19,4
6. Пришлось бы прекратить наем новых работников	12,3	10,5
7. Часть работников пришлось бы отправить в административные отпуска или перевести на неполное рабочее время	8,2	12,2
8. Часть работников пришлось бы сократить	22,9	15,1
9. Предприятие оказалось бы на грани банкротства	13,4	13,5
10. Никаких изменений не произошло бы	22,9	14,8

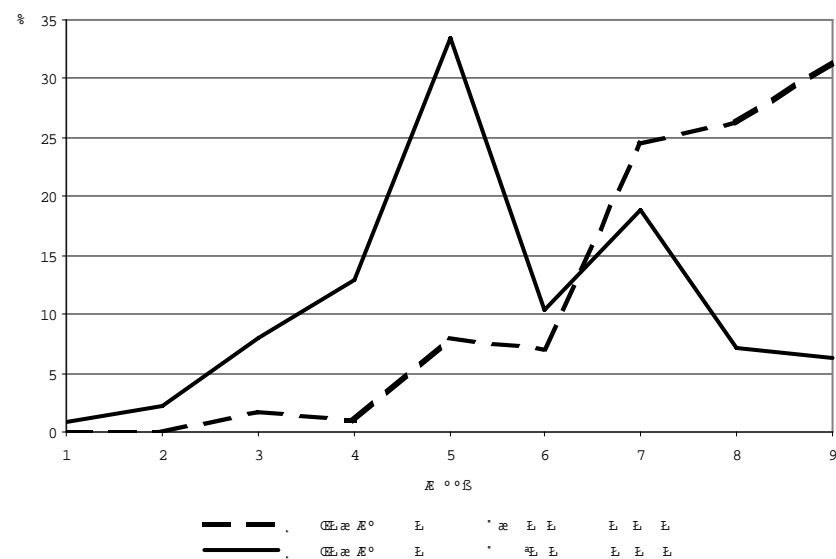


Рис. 1. Распределение предприятий по степени соблюдения норм Трудового кодекса

Препринт WP3/2004/01
Серия WP3
Проблемы рынка труда

Редактор серии *В.Е. Гимпельсон*

Р. Капелюшников,
Владимир Ефимович Гимпельсон

**Трудовой кодекс:
изменил ли он поведение предприятий?**

Публикуется в авторской редакции

Зав. редакцией *Е. В. Попова*
Корректор *Е. Е. Андреева*
Технический редактор(?) *С. Д. Зиновьев*

ЛР № 020832 от 15 октября 1993 г.
Формат 60x84/16. Бумага офсетная. Печать трафаретная.
Тираж 150 экз. Уч.-изд. л. 2,06. Усл. печ. л. 2,09. Заказ № 13. Изд. № 431

ГУ ВШЭ. 125319, Москва, Кочновский проезд, 3
Типография ГУ ВШЭ. 125319, Москва, Кочновский проезд, 3