

ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ВЫСШАЯ ШКОЛА ЭКОНОМИКИ

О.Н. Мироненко

**ВЛИЯНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА
О ЗАЩИТЕ ЗАНЯТОСТИ
НА КАДРОВУЮ ПОЛИТИКУ
ПРЕДПРИЯТИЙ**

Препринт WP15/2009/07
Серия WP15

Научные труды Лаборатории
исследований рынка труда

Москва
Государственный университет – Высшая школа экономики
2009

М 64 **Мироненко О.Н. Влияние законодательства о защите занятости на кадровую политику предприятий:** Препринт WP15/2009/07. — М.: Изд. дом Государственного университета — Высшей школы экономики, 2009. — 44 с.

Исполнение требований законодательства о защите занятости — норм и правил, касающихся найма и увольнения — связано для работодателя с издержками. В работе представлен обзор основных подходов к измерению этих издержек, а также выводов теоретических и эмпирических работ об их влиянии на основные элементы кадровой политики предприятий: наем, увольнение, обучение и оплату труда персонала. Рассмотрены базовые методологические принципы оценки данного влияния и требования к используемому данным. В целом в условиях гибкой заработной платы законодательство о защите занятости не оказывает значимого влияния на политику организаций в области найма и увольнения, а использование механизмов внешней подстройки спроса на труд к шокам ничем не ограничивается. Если заработная плата является жесткой, сильная защита занятости может привести к сокращению масштабов найма и увольнений, изменению критериев отбора персонала, типов трудовых контрактов с работниками, порядка увольнений, а при определенных условиях и к росту инвестиций фирм в человеческий капитал и увеличению заработной платы.

Классификация JEL: J65, J63, J23, K31, M54

УДК 349.23
ББК 67.405

Mironenko O. The Effects of Employment Protection Legislation on Personnel Policies: Working paper WP15/2009/07. — Moscow: State University — Higher School of Economics, 2009. — 44 p. (in Russian)

Employers incur costs while fulfilling the requirements of employment protection legislation in the processes of hiring and firing. The paper contains a review of the main theoretical models, empirical results, and methodological issues concerning the impact of these costs on employers' practices in hiring, firing, training and remuneration. Overall, if there is a wage flexibility, then employment protection does not influence significantly on hiring and firing policies and external labor demand adjustment to shocks. But if wages are rigid, then stringent employment protection results in the reduction of hiring and firing rates, changes in personnel selection criteria, types of labour contracts, dismissal procedures, and, in some cases, it may lead to the growth of wages and human capital investments of firms.

JEL Classification: J65, J63, J23, K31, M54

Препринты Государственного университета — Высшей школы экономики размещаются по адресу: <http://new.hse.ru/C3/C18/preprintsID/default.aspx>

© Мироненко О.Н., 2009
© Оформление. Издательский дом
Государственного университета —
Высшей школы экономики, 2009

1. Введение¹

Законодательство о защите занятости охватывает нормы и правила, связанные с наймом и увольнением работников, и является одним из основополагающих институтов рынка труда. Издержки, которые несет работодатель в связи с исполнением данного законодательства, влияют на принятие им решений о численности работников и на возможность подстройки спроса на труд путем ее изменения. Влияя на масштаб увольнений и найма, законодательство о защите занятости способно также косвенным образом воздействовать на среднюю продолжительность стажа работы на конкретном предприятии и структуру персонала, а значит, и на инвестиции в человеческий капитал и оплату труда.

Вместе с тем не только сила, но и направление влияния законодательства о защите занятости на различные элементы кадровой политики предприятия зависит от ряда условий и, как правило, однозначным образом не могут быть предсказаны в рамках базовых теоретических моделей. Во-первых, помимо регулирования численности работников, существуют и иные механизмы подстройки спроса на труд на уровне предприятия, а именно изменение режимов рабочего времени, заработной платы, инвестиций в человеческий капитал. Поэтому то, насколько законодательство о защите занятости влияет на объем найма и увольнений, будет зависеть не только от жесткости его самого, но и от возможностей использования этих альтернативных механизмов, а значит, и от жесткости регулирования рабочего времени и оплаты труда. Во-вторых, даже если принять эти институты за данность, то при этих равных, фиксированных условиях направление влияния законодательства о защите занятости на численность занятых и средний стаж их работы на предприятии все равно

¹ Работа выполнена в рамках проекта Лаборатории исследований рынка труда Государственного университета — Высшей школы экономики (ГУ ВШЭ) «Взаимодействие внутренних и внешних рынков труда в российской экономике», поддержанного Центром фундаментальных исследований ГУ ВШЭ (2009 г.).

остаётся неясным и определяется относительным изменением объёмов найма и увольнений. В свою очередь, это мешает сделать однозначные предположения о последствиях для инвестиций в человеческий капитал и для заработной платы работников.

В связи с этим ответ на вопрос о влиянии законодательства о защите занятости на кадровую политику предприятий является в значительной мере эмпирическим. Но и в этом случае перед исследователем встает ряд сложностей.

Во-первых, необходимо определиться с тем, какие данные можно использовать для ответа на поставленные вопросы. Первые и многие последующие эмпирические исследования о последствиях законодательства о защите занятости для рынка труда основывались на использовании агрегированных данных по нескольким странам. Поскольку число этих стран, как правило, было невелико, а жесткость законодательства оставалась довольно стабильной во времени, вариация данных в выборке была незначительной. Возможно, это и было причиной неоднозначности и неустойчивости результатов, полученных в ряде работ. В последние годы исследователи пытаются решить эту проблему, используя иные массивы данных. Но если агрегированные данные по регионам одной страны, скорее, подходят для оценки влияния институтов на различные показатели внешнего рынка труда, то микроданные по предприятиям и работникам, в том числе совмещенные², на наш взгляд, являются наиболее приемлемыми для случаев оценки воздействия на кадровую политику предприятий. Однако выводы, которые получаются с использованием такого рода данных, могут иметь существенную привязку к стране, являющейся объектом изучения, и быть действительными только для данных экономических и институциональных условий³.

Во-вторых, отдельной проблемой является выбор подхода к измерению жесткости законодательства о защите занятости. Дело в том, что неполными могут быть как охват этим законодательством от-

² Под совмещенными данными по работникам и работодателям (“matched employer-employee data”) подразумеваются массивы, в которых микроданные по индивидам сопоставлены («склеены») с микроданными по предприятиям, на которых они работали за рассматриваемый период времени.

³ В связи с этим в данной работе в ссылках на результаты эмпирических исследований мы будем указывать, по данным какой страны они были получены.

дельных категорий предприятий или работников, так и его информативности. Как следствие, оценка жесткости формальных норм и правил может быть завышенной по сравнению с реальной действительностью. Это становится особенно существенным ограничением в исследованиях по развивающимся и переходным экономикам, испытывающим наибольшие проблемы с исполнением нормативных предписаний, которое, к тому же, может быть неодинаковым для разных предприятий. Тем не менее вариация законодательства о защите занятости и его информативности между отдельными категориями работников, фирм или периодами времени предоставляет существенные возможности для исследования их влияния на кадровую политику предприятий с использованием микроданных.

На текущий момент количество работ, в которых на основе микроданных производится эмпирическая оценка влияния законодательства о защите занятости на поведение предприятий по вопросам найма, увольнения, инвестиций в человеческий капитал и оплаты труда, сравнительно невелико. И поскольку по российским данным такого рода исследований пока нет, эти работы могут представлять большой интерес для отечественного читателя — и в плане теоретических концепций, и в плане методологии и результатов оценивания. Недостаток работ дополняется актуальностью самого исследовательского вопроса о том, какое воздействие оказывают институты рынка труда на поведение российских работодателей, поскольку, с одной стороны, мы имеем жесткое, в том числе по международным меркам, законодательство о защите занятости, а с другой стороны — варьирующийся по регионам и предприятиям, но в среднем довольно слабый информативный элемент. С этой точки зрения было бы интересно, например, на микроуровне оценить их относительное влияние на выбор работодателями механизма подстройки спроса на труд к экономическим колебаниям, и понять, какую роль играют эти факторы в процессе принятия решений о численности работников, формах трудовых контрактов с ними, обучении, оплате труда.

Данная работа закладывает основы для ответа на эти вопросы по данным российских предприятий и представляет собой обзор основных теоретических и эмпирических работ по оценке влияния законодательства о защите занятости на кадровую политику предприятий.

Работа построена следующим образом. В разделе 2 мы раскрываем основные элементы законодательства о защите занятости, его экономическую интерпретацию для работодателей и те подходы, которые могут использоваться для оценки жесткости этой системы норм для предприятий. В разделе 3 обсуждаются варианты подстройки работодателя к введению или ужесточению защиты занятости, а также ее влияние на выбор предприятием механизма подстройки спроса на труд к шокам. В разделах 4, 5 и 6 последовательно рассматриваются выводы теоретических моделей и результаты эмпирических исследований относительно влияния затрат, связанных с исполнением требований по защите занятости, на политику предприятий в области найма и увольнения, обучения персонала и оплаты труда соответственно. В разделе 7 представлены основные методологические подходы к оценке влияния законодательства о защите занятости на кадровую политику предприятий и требования к используемым данным.

2. Оценка жесткости законодательства о защите занятости для работодателя

Законодательство о защите занятости (333) (employment protection legislation), согласно определению [OECD 1999], охватывает нормы и правила, касающиеся найма и увольнения работников. Говоря о найме, как правило, ограничиваются учетом требований, связанных с наймом временных сотрудников (на условиях заключения срочных трудовых договоров или путем обращения в специализированные агентства, предоставляющие временный персонал) и продолжительностью испытательного срока при приеме на работу. В отношении увольнений 333 охватывает возможные основания и требования к процедуре их реализации, размеру выходного пособия, периоду уведомления работников, случаям массовых увольнений, а также санкции за нарушение этих норм⁴.

Отметим, что хотя и в российских, и во многих зарубежных исследованиях принято говорить о законодательстве (“legislation”) о защите занятости, эта система включает в себя нормы, установленные не только в законодательном порядке, но и в рамках коллектив-

ных договоров и соглашений, судебных прецедентов и обычной практики.

Для работодателя исполнение 333 связано с издержками, однако они имеют неоднородный характер. Часть из них (выходное пособие, оплата занятости в период уведомления об увольнении, компенсация в случае незаконного увольнения) является прямыми затратами и представляет собой передачу денежных средств от работодателя работнику, тогда как оставшиеся затраты, связанные с выполнением различных процедурных требований, скорее, близки по своему характеру к потерям мертвого груза. Именно из-за этой неоднородности оценить полные издержки работодателя в связи с исполнением 333 в денежном выражении довольно сложно, и обычно это делается только в отношении прямых затрат (трансфертов). При этом оцениваются либо средний размер выходного пособия или период уведомления в количестве среднемесячных заработных плат [Lazear 1990; Addison, Teixeira 2003], либо ожидаемые затраты работодателя на увольнение работника [Heckman, Pagés 2003]. Второй метод позволяет оценить все элементы прямых затрат для всего профиля «стаж работы – затраты» (последние могут быть различными для работников с разным стажем работы на предприятии) с учетом ненулевой вероятности увольнения работника и некоторой ставки дисконтирования. Оценка по методу Дж. Хекмана и К. Пейджес может считаться наиболее близкой к тем подходам, которые обычно находят отражение в рамках теоретических моделей спроса на труд и которые будут рассмотрены ниже.

Что касается оценки косвенных затрат исполнения 333, то обычно она производится с помощью специальных шкал, которые позволяют на основе интерпретации законодательных норм давать балльную оценку их строгости для работодателя. Аналогичный подход может использоваться и для оценки прямых затрат. Затем эти показатели могут определенным образом агрегироваться с целью получения интегральной оценки жесткости 333. Подобный подход лежит в основе индекса защиты занятости (EPL), рассчитываемого по методике ОЭСР [OECD 2008], и индекса жесткости занятости (REI), рассчитываемого по методике Всемирного банка [Botero et al. 2004]⁵. Оба

⁴ Подробнее об элементах 333 см. в [Мироненко 2009].

⁵ Подробнее о различных подходах к оценке жесткости 333 и полученных на их основе оценках для разных стран мира см. в [Мироненко 2009].

индикатора обычно используются для межстрановых сопоставлений, а в исследованиях, касающихся кадровой политики, могут применяться, на наш взгляд, только в случае оценки по выборке предприятий из разных стран мира. Показатели предписываемых законодательством прямых затрат не имеют подобных ограничений и могут быть сравнительно легко рассчитаны по индивидуальным данным для каждого отдельного работника или в среднем для предприятия с учетом структуры его персонала.

Возможность оценки затрат на исполнение 333 на уровне работника или фирмы важна, поскольку 333 обычно охватывает далеко не всех занятых или предоставляет им разную степень защищенности, и в этих условиях средняя оценка жесткости 333 для регионального или странового уровня может не отражать ее внутренней дифференциации.

Во-первых, из-под действия 333, как правило, полностью выпадают те, кто трудится в неформальном секторе (индивидуальные предприниматели без образования юридического лица; занятые по найму у физических лиц; самозанятые), или занятые в формальном секторе экономики, но работающие без оформления трудового договора (по устной договоренности или по договору гражданско-правового характера).

Во-вторых, даже если речь идет о формальных трудовых отношениях в формальном секторе экономики, защита занятости может быть слабее для работающих на малых предприятиях, временных работников, работников, не охваченных коллективными договорами, «синих воротничков»⁶.

В-третьих, особые нормы защиты занятости могут действовать для занятых в некоторых видах деятельности: моряков, дипломатических работников, спортсменов, работников сферы культуры и искусства, гражданских служащих и др.

С учетом этих вариаций можно оценить прямые затраты, налагаемые 333 на работодателя в связи с наймом и увольнением работника, в зависимости от характеристик этого работника и самого предприятия.

⁶ Например, в 333 ряда стран ОЭСР (Австрии, Бельгии, Дании, Греции, Италии) для «синих воротничков» установлен менее длительный период уведомления об увольнении и меньшее по размеру выходное пособие, чем для «белых воротничков» (см. [ОЭСР 2008]).

Однако полученные таким образом оценки – и прямые издержки в денежном выражении, и индикаторы, учитывающие весь спектр затрат, – характеризуют жесткость 333 лишь с формальной стороны, тогда как в реальности исполнение законодательных предписаний может быть неполным, если инфорсмент является слабым. С учетом этого рассмотренные показатели могут быть завышенными, прежде всего для малых предприятий и в целом для предприятий развивающихся и переходных экономик.

Инфорсмент 333 сложно поддается количественной оценке, как правило, в силу проблем с доступностью необходимых данных. На уровне страны или регионов с этой целью могут использоваться данные административной статистики: количество случаев незаконного увольнения, рассмотренных трудовыми судами (или иными инстанциями) в долях от общей численности занятых; процент дел, решенных в пользу работника; количество инспекторов на 1000 человек занятых и др. [Bertola et al. 1999; Almeida, Carneiro 2005; Gimpelson et al. 2009]. Эти данные дополняют оценку жесткости формального 333, но интегрального показателя, который бы позволил совместить в себе обе составляющие и получить нечто, приближенное к оценке реальной жесткости 333, пока предложено не было.

На уровне предприятия решения в области кадровой политики принимаются с учетом оценки реальной жесткости 333, т.е. тех затрат, которые фактически придется нести работодателю в связи с наймом и увольнением работников. Предположительно, они будут тем выше, чем строже формальные предписания законодательства и чем выше сила инфорсмента. При этом значение второго фактора возрастает с ужесточением 333, так как при этом у работодателя могут появиться стимулы искать альтернативные пути поведения, в том числе в обход законов, а возможность их использования и зависит от силы инфорсмента. Соответственно 333, вероятнее всего, не будет вносить существенные коррективы в решения работодателей не только в том случае, когда оно является мягким, но и в том случае, когда оно может быть нарушено без высокого риска обнаружения и существенных санкций для предприятия.

Оценить восприятие работодателями реальной жесткости ограничений в области найма и увольнений, т.е. получить оценку именно того фактора, на основе которого работодатели, предположительно, и принимают кадровые решения, можно с помощью опросов.

Такие опросы проводятся, например, Всемирным банком: с 2002 г. — серия “Enterprise Surveys” в более чем 40 странах мира; с 1999 г. — совместно с Европейским банком реконструкции и развития серия “Business Environment and Enterprise Productivity Survey” (BEEPS) в странах Центральной и Восточной Европы и Центральной Азии⁷. В рамках этих опросов респонденты оценивают в баллах, насколько серьезным препятствием для деятельности и развития их предприятий является трудовое законодательство. Основная сложность в использовании этих данных в моделях принятия работодателями решений в сфере кадровой политики заключается в решении проблемы эндогенности, так как восприятие работодателями жесткости ЗЗЗ зависит не только от его формальной строгости, силы инфорсменты, но и от характеристик предприятия, в том числе экономического положения и стратегии развития [Pierre, Scarpetta 2004; Hallward-Driemeier, HelPie 2007].

Таким образом, существует несколько подходов к оценке жесткости ЗЗЗ для работодателей: оценка прямых затрат на его исполнение в денежном выражении, индикаторы строгости формального ЗЗЗ, показатели его исполнения и оценка восприятия работодателями жесткости ограничений в области найма и увольнения работников. С учетом описанных выше преимуществ и недостатков, а также в зависимости от тестируемой модели исследователь может выбрать наиболее подходящий индикатор.

Заметим, что в ряде эмпирических работ авторы обходятся без какого бы то ни было индикатора жесткости ЗЗЗ. Обычно это возможно в том случае, когда у исследователя имеются панельные данные по предприятиям и/или работникам, по которым можно оценить эффект некоторого одномоментного изменения ЗЗЗ, касающегося, например, отдельных категорий работников или предприятий (см. раздел 7 данной работы).

Законодательство о защите занятости и подстройка спроса на труд

Влияние издержек, связанных с исполнением ЗЗЗ, на спрос на труд со стороны предприятия обычно рассматривается в рамках ди-

⁷ Опросники обеих серий опросов имеют общую основу, поэтому по многим вопросам могут быть сопоставлены по странам и периодам времени.

намических моделей⁸, поскольку найм и увольнение носят дискреционный характер и соответствующие издержки фактически приходятся на моменты изменения работодателем численности работников. Статическая модель спроса на труд, в соответствии с которой оптимальный для работодателя объем занятости определяется исходя из равенства предельного денежного продукта труда заработной плате, не позволяет выявить влияние на него издержек найма и увольнения, так как они воздействуют на обе части уравнения оптимума [Bertola 1992].

Изменение численности работников — не единственная возможность подстройки спроса в ответ на шоки внутреннего или внешнего по отношению к организации характера: для достижения оптимального соотношения работодатель может также менять режимы рабочего времени или условия оплаты труда, а в случае снижения спроса — приостановить найм и «положиться» на естественную текучесть кадров. Выбор механизма подстройки зависит от соотношения выгод и издержек в каждом из возможных вариантов. При прочих равных условиях, предпочтительным является наименее зарегулированный, с точки зрения работодателя, механизм. Так, согласно модели Э. Лейзира, в условиях совершенно конкурентного рынка труда работодатель может переложить все издержки, связанные с выплатой выходного пособия и оплатой работы в период уведомления об увольнении, на работника, сократив ему заработную плату на соответствующую величину при заключении контракта [Lazear 1990]. Сам работник может быть вполне согласен с подобными условиями, если он ценит льготы, предоставляемые ему в рамках защиты занятости, и не может приобрести их на рынке [Addison, Teixeira 2001]. В этом случае происходит перераспределение выплат работодателя и, соответственно, доходов работника между отдельными периодами времени при их неизменной общей сумме, и это никак не сказывается на объеме найма, увольнений и средней численности работников. Однако остальные затраты, связанные с исполнением процедурных требований ЗЗЗ и не выплачиваемых напрямую работнику,

⁸ В данной работе мы концентрируемся на выводах из динамических моделей частичного равновесия, предполагающих оценку влияния ЗЗЗ на спрос на труд со стороны фирмы и его подстройку. Модели общего равновесия, включающие также оценку воздействия ЗЗЗ на создание и ликвидацию предприятий (их вход на рынок и выход с рынка), в данной работе не рассматриваются.

работодатель переложить на него при заключении контракта, как правило, не может, а значит, издержки увольнения не будут полностью компенсированы [Hamermesh 1993].

При наличии таких некомпенсируемых затрат и жесткости зарплаты к понижению (например, вследствие установления ее минимального уровня или условий коллективных договоров), поведение работодателя, скорее всего, изменится, и он будет искать иные механизмы компенсации потерь, которые он несет в связи с исполнением ЗЗЗ в момент подстройки к шокам. Так, он может выбрать между подстройкой численности занятых и рабочего времени, и при сравнительно жестком ЗЗЗ с большей вероятностью выберет второй вариант [Hamermesh 1993; Addison, Teixeira 2001]; эмпирические подтверждения см.: по данным Германии, Франции и Бельгии в сравнении с США – [Abraham, Houseman 1993]; по Аргентине – [Mondino, Montoya 2004]. Если и в этом случае подстройка оказывается недостаточной и все-таки возникает необходимость сокращения численности персонала, работодатель, прежде всего, снизит коэффициент найма⁹, надеясь тем самым привести численность занятых к желаемому значению благодаря добровольным увольнениям работников, или отказывается от продления срочных трудовых договоров [Abowd, Kramarz 1997, 2003]. К. Абрахам, С. Хаусман, Дж. Эйбоуд и Ф. Крамарц подтверждают свои доводы оценками по данным предприятий Германии, Франции и Бельгии.

Таким образом, в ситуации строгого ЗЗЗ и сокращения спроса на труд предприятия прибегают к принудительным увольнениям лишь в случае невозможности сократить заработную плату или рабочее время на приемлемую величину или недостаточности добровольных увольнений. При этом, скорее всего, будет расторгнуто меньшее количество бессрочных трудовых договоров по сравнению с ситуацией отсутствия ЗЗЗ, и поэтому в периоды спада фактическая численность персонала может превысить оптимальную для работодателя. Объем найма, вероятнее всего, также сократится вследствие ожидаемых в будущем затрат на увольнение (эмпирические подтверждения см.: по США – [Kugler, Saint-Paul 2004]; по Италии – [Kugler, Pica 2005]),

⁹ Коэффициент найма – отношение численности работников, принятых на работу за данный период времени, к численности персонала на начало периода или средней численности персонала за период.

и тогда в периоды роста предприятие может испытывать недостаток в работниках.

В зависимости от относительного изменения объемов найма и увольнений средняя численность занятых на предприятии может как уменьшиться, так и возрасти или остаться неизменной. Какая чаша весов окажется тяжелее, зависит от ряда факторов: относительной эластичности предельного продукта труда в периоды роста и спада, т.е. функциональной формы спроса на труд; коэффициента дисконтирования, отражающего силу неопределенности и межвременные предпочтения работодателя; текучести кадров, а также соотношения издержек найма и увольнения [Bertola 1990, 1992; Bentolila, Bertola 1990]. В целом чем выше издержки увольнения, коэффициент дисконтирования и текучесть кадров, тем более «близоруким» становится поведение предприятия и тем выше вероятность увеличения средней численности занятых [Bertola 1992].

Кроме того, для определенных значений шока в пределах некоторых умеренных величин может наблюдаться так называемый период пассивности, когда фирма не меняет объем найма, увольнений или общую численность работников. Получается, во-первых, что ЗЗЗ влияет на частоту подстройки: чем ограничения жестче, тем длиннее периоды пассивности и реже моменты подстройки спроса на труд ([Bertola 1992]; эмпирическое подтверждение см.: по данным Португалии – [Varejão, Portugal 2006]). Во-вторых, чем выше издержки исполнения ЗЗЗ, тем сильнее должен быть шок, чтобы он сподвиг работодателя на изменение численности персонала [Bentolila, Saint-Paul 1994].

Соответственно мы можем ожидать, что ЗЗЗ будет оказывать наибольшее воздействие на кадровые решения тех предприятий, которые чаще сталкиваются с необходимостью подстройки спроса на труд, т.е. функционируют, например, в секторах экономики с наибольшей волатильностью выпуска ([Bertola 1992; эмпирическое подтверждение по данным предприятий 16 развитых и переходных экономик см. [Haltiwanger et al. 2008]), или планируют какие-либо инновации (эмпирическое подтверждение по данным опросов предприятий более чем 50 стран мира см. в [Pierre, Scarpetta 2004, 2005]), но не могут по тем или иным причинам использовать альтернативные механизмы подстройки.

Наоборот, если заработная плата и/или рабочее время являются гибкими в силу их слабого регулирования или слабого инфорсмент соответствующих норм, 333 не будет оказывать столь существенного влияния на политику предприятий в отношении численности персонала, независимо от степени своей жесткости¹⁰, за исключением, пожалуй, лишь крайних случаев. Так, показатели принудительных увольнений, вероятнее всего, будут отражать поведение лишь тех предприятий, в отношении которых наблюдается сильный инфорсмент или которые находятся в наиболее сложном финансовом положении и вынуждены прибегнуть к крайним мерам в виде увольнений (Abowd, Kramarz 2003). И эти же предприятия, скорее всего, будут вынуждены сократить наем персонала. В остальных случаях предпочтение будет отдаваться иным механизмам подстройки и значительного влияния 333 на численность персонала и ее изменение для этих фирм наблюдаться не будет.

Таким образом, жесткость 333, т.е. величина издержек, которые приходится нести работодателю в связи с его исполнением, является одним из факторов выбора механизма подстройки спроса на труд к различным шокам. Поскольку в случае несовершенного рынка труда и действия на нем 333 и институтов, регулирующих заработную плату и рабочее время, возможно отклонение фактической численности персонала от оптимальной, мы можем ожидать изменений и по другим направлениям кадровой политики, позволяющих работодателю уменьшить потери, которые он в связи с этим несет. При этом, если нас интересует эмпирическая оценка подобных гипотез, с учетом сделанного в начале абзаца замечания нам может потребоваться решение проблемы смещенного отбора (“selection bias”), так как наблюдаемые показатели для соответствующих направлений кадровой политики не отражают решения тех работодателей, которые выбрали иные механизмы подстройки к действующему 333.

¹⁰ Подобный сценарий (гибкая заработная плата, гибкое рабочее время, высокие показатели оборота рабочей силы при жестком законодательстве о защите занятости), вероятнее всего, был свойственен для российских предприятий в процессе их подстройки к трансформационному кризису 1990-х гг. [Капелюшников 2009].

4. Законодательство о защите занятости и политика в области найма и увольнения работников

В ответ на жесткое 333 работодатель может не только изменить численность увольняемых и принимаемых на работу сотрудников, но и свои структурные предпочтения (политику) в отношении найма и увольнения.

1) *Форма трудовых контрактов с работниками.* Как мы отмечали в разделе 2, охват 333 и его инфорсмент могут быть неоднородными для разных категорий работников и предприятий, в связи с чем у работодателя появляется возможность выбора между различными типами трудовых контрактов и стратегиями формирования численного состава персонала, предполагающими разную степень охвата защитой занятости.

Например, работодатель может предпочесть нанимать работников на условиях срочных трудовых договоров или путем обращения в агентства временной занятости, если это связано с меньшими ожидаемыми издержками, чем наем постоянных работников [Hamermesh 1993]; эмпирические подтверждения см.: по Франции — [Abowd, Kramarz 1997]; США — [Autor 2003]; Аргентине — [Montenegro, Pagés 2004]; по данным опросов предприятий более чем 50 стран мира — [Pierre, Scarpetta 2004]. При развитии соответствующих рыночных услуг работодатель может также часть рабочих мест — прежде всего те, которые не требуют наличия существенного объема специфических знаний и навыков, — отдать на аутсорсинг (результаты исследований по США см. в [Autor 2003]. Если 333 является чрезмерно жестким, а его инфорсмент, наоборот, слабым, это может послужить стимулом для использования неформальных трудовых контрактов (эмпирические подтверждения по Бразилии см. в [Almeida, Carneiro 2005]).

Занятые на условиях нестандартных трудовых договоров затем обычно составляют и костяк увольняемых по инициативе работодателя. Как следствие, с распространением нестандартных форм занятости, слабо охваченных 333, сокращение оборота рабочей силы под воздействием 333 перестает быть столь значительным, а точнее, ограничивается сегментом рабочих мест со стандартными трудовыми контрактами [Addison, Teixeira 2001].

Заметим, что в ситуации жесткого 333 работодатель, как правило, не переводит всех занятых на предприятии на «нестандартные» условия в силу возможных институциональных или квалификационных ограничений. Так, законодательство может ограничивать перечень тех ситуаций или видов работ, когда возможно заключение срочных трудовых договоров, или долю работников предприятия, которые могут привлекаться к работе на этих условиях. Что касается работающих без оформления трудового договора, то чем выше их доля в общей численности персонала, тем может быть выше риск обнаружения и наложения на предприятие соответствующих санкций. Кроме того, обычно считается, что квалификация и производительность труда временных работников и неформально занятых ниже, а текучесть выше, чем среди работающих по стандартным трудовым договорам [Nesckman, Pagés 2003]. Хотя, с другой стороны, возможность использования их труда при жестком 333 повышает степень гибкости предприятия в подстройке спроса на труд [Varejão, Portugal 2006] и позволяет сократить затраты на персонал, что может давать определенные преимущества. Например, результаты исследований по Бразилии [Almeido, Carneiro 2005] и Индии [Besley, Burgess 2004] показывают, что в регионах с более жестким 333 и сильным инфорсментом предприятия не только в меньшей степени обращаются к неформальному сектору рынка труда, но и имеют меньшие показатели производительности при меньшей средней численности занятых.

С учетом сделанных замечаний, при оценивании влияния 333 на структуру занятых по различным трудовым контрактам необходимо вначале оценить уравнение выбора (бинарное или мультиномиальное), а уже затем — уравнение для доли работающих по той или иной форме договора. Используя эту двухшаговую процедуру для данных опросов ВЕЕPS среди фирм в 27 странах Восточной Европы и Центральной Азии, М. Халлвард-Дримейер и Б. Хелппи [Hallward-Driemeier, HelPie 2007] обнаружили, что жесткость 333 действительно побуждает работодателей нанимать работников на условиях срочных трудовых договоров или частичной занятости, однако, вместе с тем, отрицательно влияет на их долю в общем составе персонала. С другой стороны, если инфорсмент трудового законодательства при этом оказывается слабым, эффект уменьшения доли нестандартно занятых сокращается, т.е. при возможности отклонения от законо-

дательных предписаний работодатели более склонны к расширению временной или частичной занятости на своих предприятиях. Аналогичные зависимости были выявлены для занижения работодателями численности работников в статистической и иной отчетности по сравнению с фактом: чем жестче 333 и слабее инфорсмент, тем выше вероятность подобного укрывательства.

Возможно, одним из рецептов сокращения темпов разрастания неформального сектора на рынке труда в развивающихся и переходных экономиках является либерализация 333. Как показывает опыт Колумбии, это улучшает исполнение содержащихся в нем требований и повышает коэффициент найма на формальные рабочие места со стандартными условиями занятости [Kugler 2004].

Помимо неоднородности охвата различных категорий работников, 333 может содержать и разные требования в зависимости от размера предприятия. Поскольку обычно для малых предприятий эти требования слабее, у работодателей могут появиться стимулы разукрупнить компанию или приостановить дальнейший рост численности, как минимум, постоянных работников с тем, чтобы не превысить или, наоборот, опуститься ниже соответствующего порога. Это подтверждают исследования по Италии [Schivardi, Torrini 2007; Leonardi, Pica 2007; Trevisan 2008] и Германии [Bauer et al. 2004].

1) *Состав нанимаемых и увольняемых работников, методы отбора персонала.* В ответ на жесткое 333 работодатель может изменить свои предпочтения и требования в отношении качественного состава нанимаемых работников, для того чтобы улучшить соответствие между характеристиками рабочих мест и персонала и снизить вероятность принудительных увольнений в будущем [Addison, Teixeira 2001; Lazear, Oyer 2007; Brenčić 2009]. Это возможно с помощью уточнения требований и ужесточения процедуры отбора кандидатов на вакантные должности, а в случае опоры на внутренний рынок труда — дополнительных инвестиций в человеческий капитал работников и заполнения вакансий за счет внутренних ресурсов (влияние 333 на это направление кадровой политики мы рассмотрим отдельно ниже).

Результаты исследований по рынку труда Аргентины показывают, что после ужесточения 333 в этой стране возрос коэффициент увольнения на ранних стадиях работы на предприятии, что, вероятнее всего, свидетельствует о росте отсева по результатам испытательного срока [Norenhayn 2004]. Хотя необходимо понимать, что уволить ра-

ботника во время или сразу по завершении испытательного срока обычно менее затратно¹¹ для работодателя, чем спустя некоторое время после окончания, и поэтому подобная стратегия поведения может восприниматься как своеобразный механизм подстройки, повышающий гибкость поведения работодателя по аналогии с привлечением временных работников. С другой стороны, в условиях асимметрии информации наем временного персонала может рассматриваться и как своеобразный метод отбора работников, позволяющий в течение определенного периода, обычно превышающего по продолжительности испытательный срок, получить необходимые сведения об их производительности и, в крайнем случае, отказаться от их услуг в дальнейшем, не затрачивая при этом значительных средств и времени на расторжение договора ([Pries, Rogerson 2005]; эмпирические подтверждения см.: по Испании – [Canziani, Petrongolo, 2001], по Португалии – [Varejão, Portugal 2006]).

Под воздействием 333 может измениться и состав увольняемых по инициативе работодателя: их средняя производительность и квалификация, вероятнее всего, снизятся по сравнению с ситуацией отсутствия 333, так как те работники, которые имеют хоть и меньшую по сравнению с зарплатой, но наиболее близкую к ней производительность труда, уволены не будут из-за превышения издержек увольнения над его выгодами [Lazear, Oyer 2007]. В результате на рынке труда появится дополнительный сигнал, благодаря которому работодатели смогут отсеивать кандидатов с наименьшей ожидаемой отдачей, – основание увольнения, а сам рынок безработной рабочей силы приблизится по своим характеристикам к рынку «лимонов» (теоретические модели и эмпирические подтверждения см.: по США – [Gibbons, Katz 1989; Oyer, Schaefer 2000; Kugler, Saint-Paul 2004]; по Испании – [Canziani, Petrongolo 2001])¹². С одной стороны, это будет стимулировать работодателей нанимать работников, которые на момент отбора являются занятыми, а с другой стороны – способствовать дальнейшему ужесточению процедур отбора из числа незанятых соискателей или использованию дополнительных сигналов. О по-

¹¹ В соответствии с 333 многих стран в этом случае работодатель не обязан выплачивать работнику выходное пособие или уведомлять его об увольнении за длительный период времени.

¹² Все эти исследования основаны на использовании индивидуальных данных (как правило, обследований рабочей силы).

следнем свидетельствуют, например, результаты изучения данных по четырем транснациональным промышленным корпорациям за 20-летний период, представленные в работе К. Даниэль и С. Зиберта [Daniel, Siebert 2004]. В соответствии с ними, чем жестче 333 в стране базирования предприятия, тем в среднем выше уровень образования нанимаемых им работников и меньше дисперсия их возраста. То есть низкое образование, молодой или, наоборот, старший возраст, вероятнее всего, служат для работодателя сигналом о высоком риске возможного несоответствия данного работника и вакантного рабочего места и заставляют отказаться от найма такого кандидата.

Заметим, что априори считать безработных, уволенных по инициативе работодателя, наименее производительными работниками не всегда верно, так как квалификация и производительность не всегда служат основными критериями отбора при увольнении. В частности, если степень защиты занятости зависит от стажа работы на предприятии или возраста работника¹³, при равной производительности труда и заработной плате работодатель, вероятнее всего, уволит сотрудника, устроившегося в организацию последним, или младшего по возрасту соответственно. Примечательно, что согласно модели, которую предложили в своей работе Ю. Чен и Дж. Зоэга [Chen, Zoega 2007], в случае жесткого 333 работодатель предпочтет уволить молодого сотрудника даже в том случае, если предоставляемые этим законодательством гарантии не зависят от возраста или стажа работника. И только когда 333 в целом близко к либеральному, при прочих равных, в качестве наиболее вероятного кандидата на увольнение будет выбран работник старшего возраста.

В результате в странах или регионах с сильной защитой занятости позиции наименее квалифицированных и молодых работников (а эти две группы могут существенным образом пересекаться) на рынке труда могут значительно ухудшиться (эмпирические подтверждения см.: по Франции – [Blanchard, Landier 2001]; США – [Autor et al. 2002]; Чили – [Montenegro, Pagés 2004]; Канаде, Финляндии, Италии, Нидерландам, Швейцарии, Великобритании и США – [Kahn 2007]).

¹³ Такие системы существуют в ряде стран и предусматривают повышенный размер выходного пособия и периода уведомления об увольнении для работников с продолжительным стажем и – реже – относящимся к старшей возрастной группе.

3) *Методы увольнения работников.* Реагируя на жесткое ЗЗЗ, работодатель может изменить методы увольнения работников, по возможности выбирая те из них, которые являются наименее затратными при прочих равных. Отчасти, как мы уже отмечали, работодатель, скорее всего, будет в большей мере полагаться на естественную текучесть кадров, т.е. формально добровольные увольнения. Но этот подход может не дать желаемого сокращения численности, особенно в период спада на рынке труда, и, более того, в данном случае состав увольняющихся работников может не совпадать с желаемым, в результате чего организацию могут покинуть наиболее квалифицированные работники, испытывающие меньше проблем с трудоустройством.

В случае «принудительной чистки» работодатель может воспользоваться дисциплинарными основаниями [Güell 1999], которые, хотя и требуют соблюдения определенной процедуры, обычно не предусматривают обязательств по выплате выходного пособия и предварительного уведомления работника.

Если же возникает необходимость в увольнении по экономическим причинам (в России это основание называется сокращением численности или штата), тогда более жесткие требования к реализации массовых увольнений значительно уменьшают вероятность их использования. Вместе с тем существование фиксированных затрат, которые не зависят от численности увольняемых работников и которые работодатель несет сверх закрепленных в ЗЗЗ (например, оплата труда сотрудников службы персонала, оформляющих необходимую документацию), вероятнее всего, заставят работодателя по возможности «группировать» увольнения [Hamermesh 1993]; эмпирические подтверждения см.: по Франции – [Abowd, Kramarz 1997, 2003]; США – [Oyer, Schaefer 2000]; Португалии – [Varejão, Portugal 2006]. И этот эффект будет проявляться тем сильнее, чем более жесткие ограничения установлены в ЗЗЗ в отношении индивидуальных увольнений и чем крупнее предприятие, поскольку в этом случае фирма сможет получить значительную экономию от масштаба. При этом, если гарантии работникам, подпадающим под массовое высвобождение, незначительно превышают установленные для случая индивидуальных увольнений, работодатель может оказаться в выигрыше даже в том случае, если производимые им увольнения превысят установленный критерий «массовости» [Oyer, Schaefer 2000].

Таким образом, под воздействием института защиты занятости работодатель может менять: объем найма и увольнений, состав нанимаемых и увольняемых работников, формы трудовых контрактов с работниками, методы отбора и порядок увольнения персонала. Далее эти изменения могут сказаться и на других направлениях кадровой политики (в частности, на политике обучения работников и оплаты труда), свидетельствуя тем самым о возможности косвенного влияния ЗЗЗ на них. Тем не менее, как мы покажем в следующих разделах работы, ЗЗЗ может оказывать на них и непосредственное воздействие. И поэтому основная сложность в эмпирических исследованиях влияния ЗЗЗ на инвестиции в человеческий капитал и заработную плату состоит не столько в обнаружении самого влияния, сколько в понимании его механизма и отделении прямых эффектов от косвенных.

5. Законодательство о защите занятости и инвестиции фирмы в человеческий капитал

В данном разделе мы остановимся на рассмотрении выводов теоретических моделей и результатов эмпирических исследований, касающихся прямого и косвенного влияния издержек найма и увольнения на инвестиции фирмы в человеческий капитал.

1) *Прямое влияние ЗЗЗ на политику обучения персонала.* Как мы отмечали в разделе 2, ЗЗЗ меняет поведение работодателей в процессе подстройки спроса на труд к шокам, сокращая возможности использования механизмов внешней подстройки через найм и увольнение работников. В период экономического подъема, когда работодатель может сталкиваться с дефицитом рабочей силы, у него появляется выбор между наймом новых работников и обучением уже имеющихся. Если издержки найма высоки, в том числе с учетом ожидаемых затрат на увольнение в будущем, второй вариант может оказаться более предпочтительным, тем более он дает работодателю и некоторые другие преимущества.

Так, обучение может улучшить соответствие между характеристиками работников и рабочих мест и снизить тем самым вероятность увольнения по инициативе работодателя [Lechthaler 2009] и количе-

ство нанимаемых работников [Díaz-Vázquez, Snower 2003], что уменьшит соответствующие затраты работодателя. Кроме того, в периоды спада, когда предприятие не может уволить желаемое число сотрудников, оно будет нести меньшие потери, так как за счет обучения можно будет уменьшить разрыв между производительностью труда и заработной платой работников. Этот аргумент является особенно важным для работодателей в том случае, если зарплата ограничивается снизу или растет под воздействием 333 (на этом мы подробнее остановимся в следующем разделе). Вместе с тем, поскольку обучение требует затрат, а превышение зарплаты над производительностью в большей мере характерно для низкоквалифицированных работников, ужесточение 333 может привести к некоторому перераспределению охвата обучающими программами. Согласно модели В. Лехтхалера и Д. Сноуэра [Lechthaler, Snower 2007], увеличение затрат на увольнение способствует расширению обучения на предприятии, но для низкоквалифицированных работников оно более значимо по своим масштабам, чем для высококвалифицированных, и эта разница тем выше, чем выше минимальная заработная плата.

Однако, как обращают внимание А. Бассанини и Э. Эрнст [Bassanini, Ernst 2002], возможность использования такого механизма внутренней подстройки, как инвестиции в человеческий капитал, существенным образом зависит от специфических характеристик отрасли и системы трудовых отношений, сложившихся на предприятии. Так, его потенциальные преимущества будут тем выше, чем более развитым является внутренний рынок труда. Поэтому в условиях жесткого 333 мы можем ожидать расширения обучающих программ, прежде всего на крупных и, в некоторой степени, средних предприятиях, а также в тех отраслях экономики, где важно обладание специфическими навыками. В остальных случаях с большей вероятностью будут использоваться другие механизмы подстройки к высоким затратам на наем и увольнение.

Такая альтернативность реакций работодателя на 333 выдвигает особые требования к методам эмпирических исследований. В частности, оценку уравнения влияния 333 на те или иные результаты деятельности предприятия должна предварять оценка уравнения отбора, т.е. выбора работодателем из нескольких механизмов подстройки (решение проблемы “selection bias”). При этом использование одного механизма может не исключать использование другого. Ру-

ководствуясь этой логикой, Ж. Пьерр и С. Скарпетта [Pierre, Scarpetta 2004] в своем исследовании выделили несколько «пересекающихся» стратегий поведения предприятий и по данным опросов работодателей в более чем 50 странах мира получили следующие результаты. Согласно их оценкам, при данной жесткости 333 для малых предприятий вероятность использования убывает от механизма приостановки найма постоянных работников к расширению найма временных и далее к обучению персонала, которое является для них наименее предпочтительным. Крупные и средние предприятия, а также фирмы, планирующие инновации, наоборот, в большей мере отдают предпочтение обучению, но часто сочетают его с наймом временных сотрудников. Чем жестче 333, тем выше вероятность использования механизмов внешней гибкости для всех предприятий, а внутренней — только для крупных и средних компаний.

С другой стороны, поскольку и восприятие работодателями жесткости 333, и реализация обучающих программ положительно зависят от размера предприятия, на наш взгляд, полученные в данном исследовании результаты могут вводить в заблуждение относительно комплементарности найма временных работников и обучения персонала крупными и средними организациями. Дело в том, что Ж. Пьерр и С. Скарпетта оценивали зависимость вероятности использования каждого механизма от различных параметров, но у них не было данных по масштабам обучающих программ. В то же время крупные компании под воздействием 333 могли не перестать обучать своих работников, но могли уменьшить охват обучением. Так, Дж. Хекман и К. Пейджес [Heckman, Pagés 2003], ссылаясь на исследования по Испании, замечают, что сильная защита занятости постоянных работников в этой стране не только привела к расширению найма по срочным трудовым договорам, но и к отказу многих фирм от инвестиций в человеческий капитал и, как следствие, снижению производительности труда.

Впрочем, если опять вернуться к вероятностям, то Ж. Пьерр и С. Скарпетта отмечают, что на выбор между внутренней и внешней подстройкой оказывает влияние не столько средняя жесткость 333, сколько его относительная жесткость для постоянных и временных работников. Если вторая оказывается значительно слабее первой, это не меняет значительным образом вероятность предоставления предприятиями обучающих программ, но значительно повышает при-

влекательность для них найма временных сотрудников. И только когда оба направления ЗЗЗ воспринимаются работодателями как жесткие, они склонны предпочесть обучение привлечению временного персонала.

Таким образом, мы можем ожидать рост инвестиций в человеческий капитал со стороны фирм только в том случае, когда работодатели несут высокие затраты на найм и увольнение работников, практически независимо от ограничений на срок трудовых договоров с ними. Если же защита занятости существенно отличается для срочных и бессрочных контрактов (в «пользу» вторых), работодатели, скорее, предпочтут найм временных работников и, по крайней мере, не расширят обучающие программы.

2) *Косвенное влияние ЗЗЗ на политику обучения персонала.* Вместе с тем жесткое ЗЗЗ может стимулировать инвестиции фирмы в человеческий капитал косвенным образом. Как мы уже отмечали, чем жестче ЗЗЗ, тем меньше оборот рабочей силы (как минимум, в сегменте рабочих мест с бессрочными трудовыми контрактами). Как следствие, мы можем ожидать увеличения среднего стажа работы на одном предприятии (опять же для занятых по бессрочным договорам). Заметим, что обратная зависимость стажа и жесткости ЗЗЗ подтверждается исследованиями по Италии [Garibaldi, Pacelli 2007], Перу [Saavedra, Torero 2004] и Колумбии [Kugler 2004].

Соответственно, если в отсутствие ЗЗЗ фирма недоинвестировала в человеческий капитал своих сотрудников по тем или иным причинам, то с его введением или ужесточением у нее появляется дополнительный стимул это сделать, так как период получения отдачи от этих инвестиций возрастает [Lechthaler, Snower 2007; Lechthaler, 2009].

Другой канал косвенного влияния ЗЗЗ на обучение предприятиями своих работников может быть связан с воздействием ЗЗЗ на заработную плату. Как отмечает в своей работе Й. Пишке [Pischke 2005], если такое влияние есть, то та рента, которую получает работодатель от занятости работников с разным уровнем производительности труда, изменится, и это заставит работодателей корректировать свои решения относительно инвестиций в человеческий капитал. В свою очередь, это окажет обратное влияние на заработную плату, занятость и т.д.

Таким образом, прямое положительное влияние ЗЗЗ на инвестиции в человеческий капитал может проявляться в том случае, когда фирма сталкивается с ограниченными возможностями использования механизмов внешней подстройки – например, в результате сильной защиты занятости временных работников. При этом у работодателя может быть больше стимулов обучать низкоквалифицированных работников, особенно если зарплата ограничивается снизу. Косвенным образом инвестиции в обучение персонала могут возрасти под воздействием ЗЗЗ в том случае, если оно сокращает оборот рабочей силы и увеличивает средний стаж работы на предприятии или приводит к росту зарплат.

6. Законодательство о защите занятости и оплата труда

Аналогично обучению персонала влияние ЗЗЗ на политику предприятия в области оплаты труда может быть прямым и косвенным.

1) *Прямое влияние ЗЗЗ на политику оплаты труда.* Как мы отмечали в разделе 2, в случае гибкой заработной платы работодатель постарается компенсировать свои затраты на найм и увольнение, переложив их на работников путем сокращения размера оплаты труда в момент найма. В том случае, если зарплата работника имеет большой переменный компонент (за счет премий или неформальной оплаты труда), работодатель имеет возможность осуществить это не только в момент найма, но и в дальнейшем, а также переложить на работника не только прямые затраты, с чем работник может согласиться, поскольку эта процедура аналогична страхованию от увольнения по инициативе работодателя [Pissarides 2001], но и все остальные издержки, оценив их в денежном выражении.

Как показали результаты эмпирических исследований по совмещенным данным по предприятиям и работникам Италии [Leonardi, Pica 2007], ужесточение ЗЗЗ в отношении малых предприятий в этой стране, хотя и не привело к значимому сокращению зарплат работников в момент найма на эти предприятия, замедлило их рост в дальнейшем по сравнению с периодом, предшествовавшим законодательной реформе. То есть даже если работодатель по каким-то причинам не может сократить уровень оплаты труда на начальных долж-

ностях в организации, он может изменить размер той прибавки к зарплате, которую работник получает в процессе карьерного роста в данной компании.

2) *Косвенное влияние 333 на политику оплаты труда.* В условиях жестких зарплат исследователи, как правило, предсказывают рост заработной платы в результате введения или ужесточения 333 и объясняют это тем, что защита занятости способствует повышению переговорной силы работников, воспользовавшись которой они могут «выторговать» себе некоторое повышение зарплаты без риска быть уволенными [Saint-Paul 1999; Addison, Teixeira 2001; Pischke 2005; Lehtaler, Snower 2007; Van der Wiel 2009]. То есть в данном случае работодатель вынужденно меняет политику оплаты труда, и в результате ему приходится подстраиваться не только к издержкам исполнения 333, но и к увеличению переменных затрат на труд (например, меняя политику обучения персонала, для того чтобы сократить разрыв между производительностью труда работников и их возросшей зарплатой).

Такой рост заработной платы может не только в еще большей (в дополнение к 333) степени способствовать снижению объема найма, увеличивая тем самым вероятность сокращения средней численности работников предприятия [Pischke 2005], но и сам являться результатом этих явлений. Эмпирически может быть проблематично отделить причину от следствия, поэтому для такого рода исследований крайне необходимы массивы микроданных [Van der Wiel 2009]. Например, ряду авторов (по США – [Dretouzos, Karoly 1992; Autor et al. 2002]) это дало возможность установить, что ужесточение 333 приводит к сокращению средней численности занятых на предприятиях, что, в свою очередь, вызывает рост зарплат.

Вместе с тем Д. Аутор, Дж. Донохью и С. Шваб в своей работе отмечают, что результирующее изменение зарплаты зависит от реакции на 333 не только со стороны спроса, но и со стороны предложения труда: если работники ценят те блага, которые им предоставляет система защиты занятости, то они согласятся на сокращение размера оплаты труда, и в результате эмпирические оценки влияния 333 на зарплату могут оказаться незначимыми [Autor et al. 2002]. А поскольку выделить фактор предпочтений работников относительно защиты занятости и включить его в эконометрические модели довольно сложно, этот результат можно ошибочно интерпретировать как отсутствие влияния 333 на зарплату.

Наконец, увеличение размера оплаты труда может быть вызвано ростом производительности в результате обучения работников, принятого фирмой по описанным выше причинам как реакция на жесткое 333 [Van der Wiel 2009].

Как замечает в своей работе К. Ван дер Виль [Van der Wiel 2009], на данный момент исследований и данных, которые бы позволили понять, какой из указанных двух факторов способствует прямой связи жесткости 333 и уровня оплаты труда, нет. Ее исследование по данным Голландии свидетельствует о росте заработной платы с увеличением периода уведомления об увольнении. К. Ван дер Виль объясняет это улучшением позиций защищенных работников в переговорном процессе, отказываясь от объяснения с позиций теории инвестиций в человеческий капитал на том основании, что дополнительные оценки свидетельствуют о меньшем охвате обучения наиболее защищенных категорий работников. К аналогичным выводам о доминировании теории переговорной силы приходит и П. Мартинс [Martins 2007], который на данных предприятий и работников Португалии показал, что ослабление защиты занятости значительно увеличивает производительность труда при одновременном сокращении зарплат.

3) *Влияние 333 на политику мотивации персонала.* Наконец, следует заметить, что жесткое 333 может привести к изменениям не только в уровне оплаты труда, но и в политике мотивации персонала, в условиях мотивирующих контрактов. Так, в отсутствие 333 угроза увольнения (его ненулевая вероятность) может служить одним из механизмов стимулирования работников к производительному труду. Поэтому чем жестче 333, тем сложнее работодателю использовать этот подход [Falk, Huffman 2006, 2008]; более того, результаты некоторых исследований свидетельствуют о росте абсентеизма со стороны «защищенных» работников [Ichino, Riphon 2001, 2004], а значит, у работодателя может возникнуть необходимость разработки и внедрения иных механизмов мотивации, отличных от угрозы увольнения. К сожалению, недостаток результатов эмпирических исследований в этой области не позволяет нам судить о том, какие методы приходят ей на смену.

Таким образом, особенностью влияния 333 на заработную плату является то, что для случаев прямого и косвенного воздействия оно разнонаправлено. В первом случае гибкость уровня оплаты труда или

ее структуры может приводить к отрицательной взаимосвязи жесткости 333 и размера оплаты труда. Во втором – способствуя увеличению переговорной силы работников или инвестициям фирмы в человеческий капитал, жесткое 333 может вылиться в рост зарплат наиболее защищенных категорий работников.

Направления и результаты воздействия 333 на различные направления кадровой политики организации представлены в Приложении (см. Схему 1).

Методологические принципы оценки влияния законодательства о защите занятости на кадровую политику предприятий

Единого подхода к оценке влияния 333 на кадровую политику предприятий и даже отдельных ее элементов в эмпирических работах не существует. Выбор подхода зависит не только от используемых теоретических моделей и тестируемых гипотез, но и от тех данных, которые есть в распоряжении исследователя.

1) *Данные.* До недавнего времени преобладали исследования по панельным агрегированным данным для нескольких стран. Однако их выводы относительно влияния 333 на рынок труда, как правило, были неоднозначными (подробнее см. [Мироненко 2009]). Критики связывают это, в том числе, с небольшим количеством стран в выборке, по которым имеются данные о жесткости 333 и других институтах рынка труда, а также небольшой вариацией этих оценок во времени (слабой изменчивостью институтов) [Heckman, Pagés 2003; Freeman 2005]. Кроме того, агрегирование «маскирует» внутристрановые различия между отдельными регионами и различными агентами рынка труда и не позволяет с желаемой степенью точности определить, например, какой будет реакция работодателей на ужесточение или либерализацию 333 при прочих равных условиях. Эту задачу отчасти можно решить с помощью межстрановых, но не агрегированных данных, например, микроданных по результатам опросов работодателей в разных странах мира (см., например, [Pierre, Scarpetta 2004; Hallward-Driemeier, HelPie 2007]). «Отчасти» – потому, что дезагрегирование не решает другой проблемы, характерной

для межстрановых сопоставлений, а именно влияния упущенных переменных. То есть на основе полученных таким образом оценок эффектов 333 для тех или иных элементов кадровой политики мы не сможем с уверенностью сказать, что, при прочих равных, реакция будет такой в любой из включенных в выборку стран.

В качестве альтернативы работе с межстрановыми данными выступают исследования по внутристрановым данным, опирающиеся на вариацию жесткости 333 во времени (см., например, [Blanchard, Landier 2002], между отдельными регионами [Dretouzos, Karoly 1992; Autor 2003; Autor et al. 2007; Kugler-Saint-Paul 2004; Gimpelson et al. 2009], группами предприятий [Bauer et al. 2004; Leonardi, Pica 2007; Schivardi, Torrini 2007], типами трудовых контрактов [Ichino, Riphan 2001; Canziani, Petrongolo 2001; Hopenhayn 2004; Kugler 2004] или категориями работников [Oyer, Schaefer 1998; Van der Wiel 2009]). При этом данные могут быть и агрегированными (например, по регионам, как в [Dretouzos, Karoly 1992; Autor 2003; Gimpelson et al. 2009], или секторам экономики, как в [Autor et al., 2007¹⁴]), но, на наш взгляд, такие данные в большей мере подходят для оценки последствий 333 для рынка труда в целом, и дают лишь частичное представление о его эффектах для внутрифирменной кадровой политики.

Задачам оценки влияния 333 на кадровую политику организаций наилучшим образом отвечают микроданные по предприятиям и индивидам. Это могут быть результаты переписей или статистических обследований предприятий, опросов работодателей, обследований рабочей силы и др. При этом индивидуальные данные не всегда подходят для целей интересующих нас исследований, так как по ним можно судить, скорее, о последствиях определенной кадровой политики для работников, а не о принятии работодателем соответствующих решений и их изменении под влиянием 333. Тем не менее, если эти данные носят панельный характер и существует вариация 333 во времени, зависящая при этом от индивидуальных характеристик (например, изменение законодательства касается лишь отдельных групп работников), их можно использовать для оценки влияния 333 на заработную плату, участие в обучающих программах (см., на-

¹⁴ В данной работе только часть выводов основана на анализе агрегированных данных. Авторы проводили расчеты и по микроданным предприятий.

пример, [Van der Wiel 2009], методы увольнения работников [Oyer, Schaefer 1998]).

Микроданные по предприятиям позволяют ответить на вопросы в отношении и других элементов кадровой политики, и непосредственных решений работодателя. Аналогичным образом, более предпочтительными являются панельные данные, так как в случае изменений в ЗЗЗ для отдельных групп предприятий по ним можно оценить его влияние на различные направления их кадровой политики, не имея при этом специальных индикаторов жесткости ЗЗЗ (подробнее см. далее в подразделе «Методы»).

Перекрестные данные также могут использоваться, но в этом случае необходим показатель, который бы отражал жесткость ЗЗЗ и/или силу его инфорсmenta для данного предприятия. Если это опросные данные, то в качестве такого показателя может использоваться субъективная оценка работодателями жесткости ЗЗЗ (об этом мы упоминали в разделе 2). Но в этом случае необходимо помнить и, по возможности, решать проблему эндогенности (восприятие работодателями характеристик институциональной среды, в том числе жесткости ЗЗЗ, может детерминироваться теми же переменными, что и решения в области кадровой политики – например, зависеть от экономического положения предприятия, его размера и т.д.).

Наконец, наибольший интерес и возможности для исследований предоставляют совмещенные (или, буквально, «сопоставленные» – от англ. “matched”) панельные данные по работодателям и индивидам (примеры исследований см.: [Abowd, Kramarz 1997, 2003; Bauer et al. 2004; Vajreão, Portugal 2006; Leonardi, Pica 2007]). Главное преимущество этих данных состоит в получении разнообразной информации о внутренних рынках труда разных предприятий [Lazear, Oyer 2007] и возможности оценить воздействие ЗЗЗ на поведение обеих сторон трудовых отношений – работников и работодателей.

Заметим, что существует и еще один источник данных, который может использоваться в работах о влиянии ЗЗЗ на кадровую политику организаций, – результаты монографических исследований отдельных предприятий. Этот источник крайне редко используется (из примеров в данной статье см. [Daniel, Siebert 2004]), поскольку в подобных исследованиях требования к данным существенным образом возрастают. В частности, необходим довольно длительный период наблюдений, в течение которого происходили какие-либо измене-

ния в ЗЗЗ и/или его инфорсменте, коснувшиеся данного предприятия, и возможность количественной оценки этих изменений, т.е. объективный показатель жесткости ЗЗЗ¹⁵.

2) *Методы.* Методы, используемые для исследования влияния ЗЗЗ на кадровую политику предприятий, так же, как и данные, весьма разнообразны. В данной работе мы не имеем возможности охватить все и остановимся лишь на общем описании наиболее часто используемых подходов.

Если массив имеющихся данных содержит какой-либо индикатор жесткости ЗЗЗ (индекс защиты занятости, оценку ожидаемых затрат на наем и увольнение, восприятие работодателями жесткости ЗЗЗ и др.), варьирующийся по входящим в выборку предприятиям, то по перекрестным данным мы можем оценить линейную регрессию, а по панельным – модель с фиксированными или случайными эффектами, в которых зависимой переменной из интересующих нас параметров может выступать:

– для оценки влияния ЗЗЗ на численность персонала предприятия: логарифм средней численности занятых на предприятии; изменение численности занятых на предприятии за период; коэффициент найма/увольнения/оборота рабочей силы за период;

– для оценки влияния ЗЗЗ на уровень оплаты труда: логарифм средней заработной платы на предприятии; показатели дифференциации зарплаты внутри фирмы.

Использование моделей бинарного или множественного выбора¹⁶ для описанного массива данных позволит оценить вероятность выбора работодателем определенного механизма подстройки спроса на труд к издержкам исполнения ЗЗЗ, в частности оценить зависимости от индикатора жесткости ЗЗЗ для следующих переменных:

¹⁵ В работе [Daniel, Siebert 2004] исследовалась одна транснациональная корпорация, у которой было несколько предприятий в разных странах мира. В качестве показателя жесткости ЗЗЗ использовались индикаторы жесткости ЗЗЗ Бланшара – Вольферса, варьирующиеся по странам (по определенной методике О. Бланшар и Дж. Вольферс досчитали индекс EPL за период с 1960 по 1985 г. для нескольких стран ОЭСР и объединили его с рядами индекса EPL, которые ОЭСР рассчитывает для периода с 1985 г. и позже).

¹⁶ Модели множественного выбора можно использовать, если в рамках теоретической модели несколько механизмов считаются альтернативами друг для друга.

– вероятности найма работников на условиях нестандартных трудовых контрактов (временных договоров, без оформления трудового договора, на условиях частичной занятости и др.);

– вероятности обучения работников;

– вероятности увольнения работников по различным основаниям (по собственному желанию; по инициативе работодателя, в том числе в связи с нарушением дисциплины или по экономическим причинам и др.).

Тобит-модели могут применяться для оценки влияния жесткости ЗЗЗ:

– на долю работников, участвующих в обучающих программах;

– долю работников, занятых на условиях нестандартных трудовых контрактов определенного вида;

– долю работников, уволенных по определенному основанию.

Смысл этих моделей заключается в учете цезурированного или урезанного характера выборки работодателей, которые реализуют перечисленные мероприятия или методы путем предварительной оценки уравнения отбора (соответствующей модели бинарного выбора).

Если в арсенале исследователя нет рядов индикаторов жесткости ЗЗЗ, варьирующихся по исследуемым объектам или их группам, но есть информация о том, когда и какие изменения законодательство претерпевало в отношении отдельных категорий предприятий или работников, можно воспользоваться квазиэкспериментальным подходом¹⁷ для оценки воздействия ЗЗЗ на кадровую политику предприятий. Для этого данные обязательно должны быть панельными и, кроме того, должна быть возможность выделить в них контрольную группу и группу воздействия. Заметим, что этот подход может быть более предпочтительным и в том случае, когда индикаторы жесткости ЗЗЗ доступны, но не отвечают желаемым требованиям (носят субъективный характер, основаны на высокой степени агрегирования и т.д.).

В рамках квазиэкспериментального подхода для оценки воздействия ЗЗЗ чаще всего используется два метода: разности разностей

¹⁷ Подробнее о квазиэкспериментальных методах оценки воздействия программ см. [Ениколопов 2009].

(“difference-in-differences”)¹⁸ и разрывного дизайна (“regression discontinuity design”)¹⁹. Они подходят для случая, когда в течение исследуемого периода времени происходят изменения в ЗЗЗ, касающиеся только части выборки (отдельных групп предприятий или работников). При этом использование метода разрывного дизайна возможно, если в ЗЗЗ устанавливается некий порог, разделяющий группы, имеющие разную степень охвата и жесткости формальных требований со стороны ЗЗЗ, причем индивид или фирма, предприняв определенные усилия, могут с некоторой вероятностью преодолеть этот порог и таким образом оказаться в группе с желаемой степенью воздействия. Таким порогом, как правило, является размер предприятия (численность занятых на нем), и тогда в исследовании участвуют данные по предприятиям, наиболее близким по размеру к пороговому значению.

В процессе реализации обоих квазиэкспериментальных методов оценивается разница в изменениях интересующего нас параметра (занятости, оплате труда, участии в обучении и т.д.), произошедших за период с момента изменения ЗЗЗ в группе воздействия и контрольной группе, с учетом контрольных переменных²⁰, позволяющих нивелировать различия между этими группами, не связанные с охватом ЗЗЗ. При условии достаточности контрольных переменных эта разница и может считаться результатом воздействия изменения ЗЗЗ на исследуемое направление кадровой политики.

¹⁸ Подробнее о методе см. [Вулдридж 2009]. Примеры использования метода для оценки влияния ЗЗЗ на кадровую политику предприятий см., например, [Autor 2003; Autor et al. 2007; Bauer et al. 2004; Kugler 2004; Micco, Pagés 2006].

¹⁹ Подробнее о методе см. [Ниворожкин 2009]. Примеры использования метода для оценки влияния ЗЗЗ на кадровую политику предприятий см., например, [Garibaldi, Pacelli 2007; Leopardi, Pica 2007].

²⁰ Вместо контрольных переменных может использоваться мера склонности (“propensity score”), предсказанная для данной фирмы или индивида по уравнению отбора (попадания в контрольную или экспериментальную группу). Примером исследования с использованием такого подхода может служить [Schivardi, Torrini 2007].

Заключение

В работе представлен обзор результатов теоретических и эмпирических работ по оценке влияния законодательства о защите занятости на основные элементы кадровой политики предприятия: наем, увольнение, обучение и оплату труда персонала.

Законодательство о защите занятости (ЗЗЗ) является одним из институтов рынка труда и охватывает нормы и правила, касающиеся найма и увольнения работников. С экономической точки зрения, исполнение этих требований связано для работодателя с издержками, которые включают, с одной стороны, прямые затраты, представляющие собой непосредственные выплаты работнику в связи с увольнением, а с другой стороны – временные и административные издержки, связанные с процедурными ограничениями и фактически являющиеся потерями мертвого груза. Жесткость ЗЗЗ может варьироваться для разных категорий работников и предприятий. Кроме того, фактическое исполнение работодателем требований этого законодательства может отклоняться от формальных предписаний в том случае, когда инфорсмент является слабым. Неоднородность затрат, охвата и инфорсмента ЗЗЗ затрудняет количественную оценку его реальной жесткости для работодателя.

В различных исследованиях для оценки жесткости ЗЗЗ могут использоваться показатели средних прямых затрат работодателя на увольнение работника в денежном выражении, индексы защиты занятости ОЭСР, индексы жесткости занятости Всемирного банка, административные данные об исполнении законодательства о защите занятости, результаты опросов работодателей относительно восприятия ими жесткости трудового законодательства и других элементов институциональной среды. Современные эконометрические методики предоставляют исследователям и другие возможности по оценке влияния ЗЗЗ на внешние и внутренние рынки труда, без использования специальных индикаторов его жесткости, например, метод разницы разностей и метод разрывного дизайна, благодаря которым можно изучать последствия изменений в ЗЗЗ для различных агентов и рынка труда в целом.

Постепенно совершенствуются и используемые массивы данных, и, на наш взгляд, наиболее значительные возможности в плане оцен-

ки влияния ЗЗЗ на кадровую политику предприятий предоставляют панельные данные по предприятиям и работникам, в том числе совмещенные данные. Вторыми по предпочтительности являются результаты одномоментных опросов работодателей, на основе которых можно, например, оценить, от каких факторов зависит восприятие работодателями жесткости ЗЗЗ и как затем это восприятие воздействует на различные кадровые решения.

Основываясь в данном обзоре на изучении результатов эмпирических исследований по подобным массивам данных, а также различных теоретических работ, мы можем следующим образом обобщить основные выводы (см. также Схему 1 в Приложении).

В условиях гибкой заработной платы работодатель компенсирует затраты, которые он несет в связи с исполнением ЗЗЗ, путем сокращения зарплаты работникам в момент найма или уменьшения прибавок к зарплате в процессе карьерного роста внутри фирмы. В этих условиях ЗЗЗ не оказывает значимого влияния на политику организации в области найма и увольнения, а использование механизмов количественной, внешней подстройки спроса на труд к шокам ничем не ограничивается. Поэтому остальные последствия ЗЗЗ возможны только в том случае, когда другие институты рынка труда ограничивают гибкость заработной платы.

Во-первых, если заработная плата является жесткой к понижению, работодатель в ответ на строгое ЗЗЗ сокращает объем увольнений и найма работников. При этом результат для средней численности занятых на предприятии становится неоднозначным и зависит от ряда факторов. Помимо численности нанимаемых и увольняемых работников, работодатель, скорее всего, изменит и критерии и методы их отбора и при одинаковом соотношении производительности труда и заработной платы предпочтет нанять работника, имеющего меньший риск колебаний производительности труда и меньшую вероятность увольнения, и уволить работника, менее защищенного законодательством.

Во-вторых, жесткое ЗЗЗ и жесткая заработная плата сокращают возможности использования механизмов как количественной, так и ценовой подстройки спроса на труд, что заставляет работодателя искать иные пути повышения гибкости. При относительно слабой регулируемости соответствующих направлений это может выражаться в расширении нестандартных форм занятости: временной (по сроч-

ным трудовым договорам или договорам с агентствами временной занятости), неформальной (без оформления трудового договора), частичной или сверхурочной (в зависимости от фазы экономического цикла), а при развитости внутреннего рынка труда — и в регулировании инвестиций в человеческий капитал и карьерных перемещений. В периоды экономических колебаний работодатель предпочитает подстройку рабочего времени подстройке численности работников. В случае использования второго механизма вероятнее подстройка численности занятых по нестандартным трудовым контрактам и объема найма. Принудительные увольнения работающих по бессрочным трудовым договорам становятся наименее предпочтительным методом, приобретают дискреционный групповой характер, концентрируясь в периоды наиболее сильных спадов. В целом, в условиях жесткой зарплаты подстройка спроса на труд к издержкам защиты занятости и шокам становится возможной с использованием нескольких альтернативных механизмов.

В-третьих, жесткое ЗЗЗ повышает переговорную силу работников, и при развитости института коллективных договоров и соглашений, как правило, вынуждает работодателя повысить заработную плату защищенным работникам. Это может в еще большей степени сократить спрос на труд со стороны предприятий и усилить описанные эффекты в отношении политики найма, увольнения и подстройки.

В-четвертых, жесткое ЗЗЗ может стимулировать инвестиции фирм в человеческий капитал с точностью до выполнения следующих условий. С одной стороны, это должно улучшать соответствие между работниками и рабочими местами, сокращать разрыв между производительностью и заработной платой работников и вероятность их увольнения, т.е. уменьшать те потери, которые несет работодатель в связи с исполнением ЗЗЗ, или риск их возникновения. С другой стороны, работодатель расширит обучающие программы в том случае, если повысится ожидаемая отдача от них, а это возможно, когда ЗЗЗ, сокращая оборот рабочей силы, увеличивает и средний стаж работы на предприятии.

Таким образом, законодательство о защите занятости при гибкой заработной плате меняет политику работодателей только в области оплаты труда, тогда как в сочетании с институтами, ограничивающими ее гибкость, способно прямым и косвенным образом воздей-

ствовать и на кадровые решения относительно найма, увольнения и обучения персонала.

Что касается российской действительности, то мы имеем сочетание жесткого ЗЗЗ, гибкой заработной платы и слабого инфорсmenta [Gimpelson et al. 2009; Капелюшников 2009]. На данный момент мы можем предположить, что такое сочетание институтов позволяет российским работодателям не только компенсировать затраты на найм и увольнение путем соответствующей корректировки заработной платы, но и с минимальным риском для себя поддерживать найм на высоком уровне, а в ситуации подстройки спроса на труд к негативным шокам обходиться без использования наиболее затратных процедур. Вместе с тем различия в структуре заработной платы, вовлеченности в систему коллективных договоров, силе инфорсmenta и ряде других факторов позволяют также предположить, что возможны значительные отклонения от этой средней картины для разных типов предприятий в зависимости от их размера, формы собственности, отраслевой и региональной принадлежности. Все эти предположения являются предметом для дальнейшего эмпирического тестирования.

Литература

- Ениколопов Р. (2009) Оценивание эффекта воздействия // Квантиль. № 6.
- Вулдридж Дж.М. (2009) Оценивание методом «разность разностей» // Квантиль. № 6.
- Капелюшников Р.И. (2009) Конец российской модели рынка труда?: Препринт WP3/2009/06. М.: Изд. дом ГУ ВШЭ.
- Мироненко О.Н. (2009) Влияние законодательства о защите занятости на рынок труда: опыт межстрановых сопоставлений: Препринт WP15/2009/03. М.: Изд. дом ГУ ВШЭ.
- Ниворожкин А. (2009) Разрывный дизайн // Квантиль. № 6.
- Abowd J.M., Kramarz F. (1997) The Costs of Hiring and Separations. NBER Working Paper No. 6110.
- Abowd J.M., Kramarz F. (2003) The Costs of Hiring and Separations // Labour Economics. No. 10. P. 499–530.

Abraham K.G., Houseman S.N. (1993) Does Employment Protection Inhibit Labor Market Flexibility? Lessons from Germany, France and Belgium. Upjohn Institute Staff Working Paper No. 93–16.

Addison J.T., Teixeira P. (2001) The Economics of Employment Protection. IZA Discussion Paper No. 381.

Addison J.T., Teixeira P. (2003) What Have We Learned About the Employment Effects of Severance Pay? Further Iterations of Lazear et al. IZA Discussion Paper No. 943.

Almeida R., Carneiro P. (2005) Enforcement of Regulation, Informal Labor and Firm Performance. IZA Discussion Paper No. 1759.

Autor D.H. (2003) Outsourcing at Will: The Contribution of Unjust Dismissal Doctrine to the Growth of Employment Outsourcing // Journal of Labor Economics. Vol. 21. No. 1. P. 1–42.

Autor D.H., Donohue III J.J., Schwab S.J. (2002) The Costs of Wrongful – Discharge Laws. NBER Working Paper No. 9425.

Autor D.H., Kerr W.R., Kugler A.D. (2007) Do Employment Protections Reduce Productivity? Evidence from U.S. States. IZA Discussion Paper No. 2571.

Bassanini A., Ernst E. (2002) Labour Market Institutions, Product Market Regulation, and Innovation: Cross-Country Evidence. OECD Economics Department Working Paper No. 316.

Bauer T.K., Bender S., Bonin H. (2004) Dismissal Protection and Worker Flows in Small Establishments. IZA Discussion Paper No. 1105.

Bentolila S., Bertola G. (1990) Firing Costs and Labour Demand: How Bad is Eurosclerosis? // The Review of Economic Studies. Vol. 57. No. 3. P. 381–402.

Bentolila S., Saint-Paul G. (1994) A Model of Labor Demand with Linear Adjustment Costs // Labour Economics. No. 1. P. 303–326.

Bertola G. (1990) Job Security, Employment and Wages // European Economic Review. No. 34. P. 851–886.

Bertola G. (1992) Turnover Costs and Average Labor Demand // Journal of Labor Economics. Vol. 10. No. 4. P. 389–411.

Bertola G., Boeri T., Cazes S. (1999) Employment protection and labour market adjustment in OECD countries: Evolving institutions and variable enforcement. ILO, Employment and Training Papers, 1999. No. 48.

Besley T., Burgess R. (2004) Can Labour Regulation Hinder Economic Performance? Evidence from India. London School of Economics and Political Science, Suntory and Toyota International Centres for Economics

and Related Disciplines, STICERD – Development Economics Paper No. 33.

Blanchard O., Landier A. (2002) The Perverse Effects of Partial Labour Market Reform: Fixed– Term Contracts in France // Economic Journal. Vol. 112. No. 480. P. F214–F244.

Botero J.C., Djankov S., La Porta R., Lopez-de-Silanes F., Shleifer A. (2004) The Regulation of Labor // The Quarterly Journal of Economics. Vol. 119. No. 4. P. 1339–1382.

Brenčič V. (2009) Employers' Hiring Practices, Employment Protection, and Costly Search: A Vacancy – Level Analysis // Labour Economics. No. 16. P. 461–479.

Canziani P., Petrongolo B. (2001) Firing Costs and Stigma: A Theoretical Analysis and Evidence from Microdata // European Economic Review. No. 45. P. 1877–1906.

Chen Y.-F., Zoega G. (2007) Aging and Job Security. University of Dundee, Department of Economic Studies, Working Paper No. 206.

Daniel K., Siebert W.S. (2004) Does Employment Protection Reduce the Demand for Unskilled Labor? IZA Discussion Paper No. 1290.

Díaz-Vázquez P., Snower D. (2003) On-the-Job Training, Firing Costs and Employment. IZA Discussion Paper No. 910.

Dretouzos J.N., Karoly L.A. (1992) Labor-Market Responses to Employer Liability. RAND Report No. 3989.

Falk A., Huffman D. (2006) Studying Labor Market Institutions in the Lab: Minimum Wages, Employment Protection and Workfare. IZA Discussion Paper No. 2310.

Falk A., Huffman D., Macleod W.B. (2008) Institutions and Contract Enforcement. IZA Discussion Paper No. 3435.

Freeman R.B. (2005) Labour Market Institutions Without Blinders: The Debate over Flexibility and Labour Market Performance. NBER Working Paper No. 11286.

Garibaldi P., Pacelli L. (2007) Do Larger Severance Payments Increase Individual Job Duration? // Labour Economics. No.15. P. 215–245.

Gibbons R., Katz L. (1989) Layoffs and Lemons. NBER Working Paper No. 2968.

Gimpelson V., Kapeliushnikov R., Lukiyanova A. (2009) Employment Protection Legislation in Russia: Regional Enforcement and Labour Market Outcomes. IZA Discussion Paper No. 4484.

Güell M. (1999) Employment Protection and Unemployment in an Efficiency Wage Model. Princeton University, Industrial Relations Section, Working Paper No. 432.

Hallward-Driemeier M., HelPie B. (2007) Why Don't Firms Take Advantage of More Flexible Labor Options? Regulation, Enforcement and Corruption. University of Michigan, International Policy Center Working Paper No. 38.

Haltiwanger J., Scarpetta S., Schweiger H. (2008) Assessing Job Flows Across Countries: The Role of Industry, Firm Size and Regulations. NBER Working Paper No. 13920.

Hamermesh D.S. (1993) Labor Demand and the Source of Adjustment Costs. NBER Working Paper No. 4394.

Hamermesh D.S. (1993) Labor Demand. Princeton University Press, 1993.

Heckman J.J., Pages C. (2003) Law and Employment: Lessons from Latin America and the Caribbean. NBER Working Paper No. 10129.

Hopenhayn H. (2004) Labor Market Policies and Employment Duration. The Effects of Labor Market Reform in Argentina / J.J. Heckman, C. Pagés (eds.). Law and Employment: Lessons from Latin American and the Caribbean. University of Chicago Press, National Bureau of Economic Research. 2004. P. 497–516.

Ichino A., Riphon R.T. (2001) The Effect of Employment Protection on Worker Effort. A Comparison of Absenteeism before and after Probation. CESifo Working Paper No. 596.

Ichino A., Riphon R.T. (2004) Absenteeism and Employment Protection: Three Case Studies // Swedish Economic Policy Review. Vol. 11. No. 1. P. 95–114.

Kahn L.M. (2007) The Impact of Employment Protection Mandates on Demographic Temporary Employment Patterns: International Microeconomic Evidence // The Economic Journal, Royal Economic Society. Vol. 117. P. 333–356.

Kugler A.D. (2004) The Effect of Job Security Regulations on Labor Market Flexibility. Evidence from the Colombian Labor Market Reform / J.J. Heckman, C. Pagés (eds.). Law and Employment: Lessons from Latin American and the Caribbean. University of Chicago Press, National Bureau of Economic Research. 2004. P. 183–228.

Kugler A.D., Pica G. (2005) Effects of Employment Protection on Worker and Job Flows: Evidence from the 1990 Italian Reform. IZA Discussion Paper No. 1743.

Kugler A.D., Saint-Paul G. (2004) How Do Firing Costs Affect Worker Flows in a World with Adverse Selection? // Journal of Labor Economics. Vol. 22. No. 3. P. 553–584.

Lazear E.P. (1990) Job Security Provisions and Employment // The Quarterly Journal of Economics. Vol. 105. No. 3. P. 699–726.

Lazear E.P., Oyer P. (2007) Internal and External Labor Markets: A Personnel Economics Approach. NBER Working Paper No. 10192.

Lechthaler W. (2009) The Interaction of Firing Costs and Firm Training // Empirica. No. 36. P. 331–350.

Lechthaler W., Snower D.J. (2007) Institutions and Training Inequality. Kiel Institute for the World Economy, Kiel Working Paper No. 1372.

Leonardi M., Pica G. (2007) Employment Protection Legislation and Wages. European Central Bank, Working Paper No. 778.

Micco A., Pagés C. (2006) The Economic Effects of Employment Protection: Evidence from International Industry – Level Data. IZA Discussion Paper No. 2443.

Mondino G., Montoya S. (2004) The Effects of Labor Market Regulations on Employment Decisions by Firms. Empirical Evidence for Argentina / J.J. Heckman, C. Pagés (eds.). Law and Employment: Lessons from Latin American and the Caribbean. University of Chicago Press, National Bureau of Economic Research, 2004. P. 351–400.

Montenegro C.E., Pagés C. (2003) Who Benefits from Labor Market Regulations? Chile 1960–1998. The World Bank, Policy Research Working Paper No. 3143.

OECD (1999) Employment Outlook.

OECD (2008) Detailed Description of Employment Protection in OECD and Selected Non– OECD Countries. <http://www.oecd.org/employment/protection>.

Oyer P., Schaefer S. (2000) Layoffs and Litigation // RAND Journal of Economics. Vol. 31. No. 2. P. 345–358.

Pierre G., Scarpetta S. (2004) Employment Regulations through the Eyes of Employers Do They Matter and how do Firms Respond to Them? IZA Discussion Paper No. 1424.

Pierre G., Scarpetta S. (2005).

Pischke J.-S. (2005) Labor Market Institutions, Wages, and Investment: Review and Implications // CESifo Economic Studies. Vol. 51. No. 1. P. 47–75.

Pissarides C.A. (2001) Employment protection // Labour Economics. Vol. 8. No. 2. P. 131–159.

Pries M., Rogerson R. (2005) Hiring Policies, Labor Market Institutions, and Labor Market Flows // Journal of Political Economy. Vol. 113. No. 4. P. 811–839.

Saavedra J., Torero M. (2004) Labor Market Reforms and Their Impact over Formal Labor Demand and Job Market Turnover. The Case of Peru / J.J. Heckman, C. Pagés (eds.). Law and Employment: Lessons from Latin American and the Caribbean. University of Chicago Press, National Bureau of Economic Research. 2004. P. 131–182.

Saint-Paul G. (1999) The Political Economy of Employment Protection // Journal of Political Economy. Vol. 110. No. 3. P. 672–701.

Schivardi F., Torrini R. (2007) Identifying the Effects of Firing Restrictions through Size-contingent Differences in Regulation // Labour Economics. No. 15. P. 482–511.

Trevisan E. (2008) Enforcement of Employment Protection and the Hiring Behaviour of Firms. Evidence from a Large Italian Region. Ca' Foscari University of Venice, Department of Economics, Working Paper No. 25/WP/2007.

Van der Wiel K. (2009) Better Protected, Better Paid: Evidence on How Employment Protection Affects Wages. IZA Discussion Paper No. 4465.

Varejão J., Portugal P. (2006) Employment Dynamics and the Structure of Labor Adjustment Costs. IZA Discussion Paper No. 1922.

Приложение

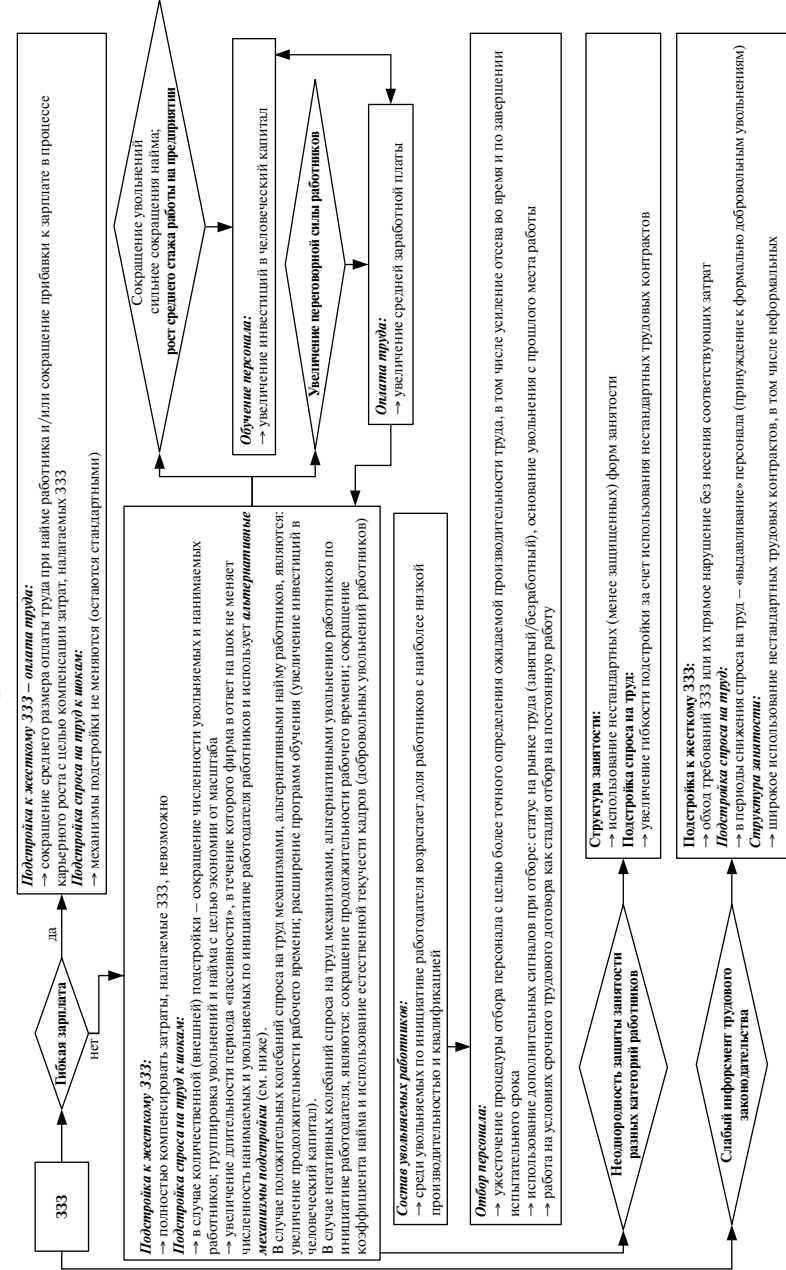


Схема 1. Влияние 333 на кадровую политику предприятия

Препринт WP15/2009/07

Серия WP15

Научные труды Лаборатории исследований рынка труда

Мироненко О.Н.

**Влияние законодательства о защите занятости
на кадровую политику предприятий**

Зав. редакцией оперативного выпуска *А.В. Заиченко*
Технический редактор *Ю.Н. Петрина*

Отпечатано в типографии Государственного университета –
Высшей школы экономики с представленного оригинал-макета.
Формат 60×84 1/16. Бумага офсетная. Тираж 150 экз. Уч.-изд. л. 2,7
Усл. печ. л. 2,55. Заказ № . Изд. № 1143

Государственный университет – Высшая школа экономики
125319, Москва, Кочновский проезд, 3
Типография Государственного университета – Высшей школы экономики
125319, Москва, Кочновский проезд, 3
Тел.: (495) 772-95-71; 772-95-73