

ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
ВЫСШАЯ ШКОЛА ЭКОНОМИКИ

*О.Н. Мироненко*

**ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО О ЗАЩИТЕ  
ЗАНЯТОСТИ И ПОДСТРОЙКА СПРОСА  
НА ТРУД: ЭМПИРИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ**

Препринт WP15/2010/01  
Серия WP15

Научные труды Лаборатории  
исследований рынка труда

Москва  
2010

УДК 349.2:303.725.3  
ББК 67.405в6  
М64

Редактор серии WP15  
«Научные труды  
Лаборатории исследований рынка труда»  
*С.Ю. Роцин*

М 64 **Мироненко, О. Н.** Законодательство о защите занятости и подстройка спроса на труд: эмпирический анализ : Препринт WP15/2010/01 [Текст] / О. Н. Мироненко; Гос. ун-т — Высшая школа экономики. — М.: Изд. дом Гос. ун-та — Высшей школы экономики, 2010. — 72 с. — 150 экз.

В работе представлены результаты эмпирического исследования, в рамках которого оценивался вклад различных факторов в восприятие российскими работодателями жесткости законодательства о защите занятости, а также влияние данного восприятия на выбор ими механизма подстройки спроса на труд к кризису 2008–2009 гг. В дополнение к этому эмпирически оценена взаимосвязь восприятия работодателями жесткости защиты занятости и средней заработной платы на предприятии, на основе чего подтверждена гипотеза о том, что работодатели компенсируют издержки найма и увольнения путем выплаты меньшей заработной платы работникам. Исследование построено на данных опроса предприятий, проведенного в рамках проекта Лаборатории исследований рынка труда в ноябре 2009 г. «Взаимодействие внутренних и внешних рынков труда», а также данных Всемирного банка и Европейского банка реконструкции и развития “Business Environment and Enterprise Performance Survey” за 2008–2009 гг.

УДК 349.2:303.725.3  
ББК 67.405в6

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

*Ключевые слова:* законодательство о защите занятости, институты рынка труда, подстройка спроса на труд.

*Мироненко Ольга Николаевна* — к.э.н., старший преподаватель кафедры экономики труда и народонаселения, научный сотрудник Лаборатории исследований рынка труда Государственного университета — Высшей школы экономики (ГУ ВШЭ).

Работа выполнена в рамках проекта Лаборатории исследований рынка труда ГУ ВШЭ «Взаимодействие внутренних и внешних рынков труда в российской экономике», поддержанного Центром фундаментальных исследований ГУ ВШЭ (2009–2010 гг.).

**Препринты Государственного университета — Высшей школы экономики размещаются по адресу: <http://www.hse.ru/org/hse/wp>**

© Мироненко О.Н., 2010  
© Оформление. Издательский дом  
Государственного университета —  
Высшей школы экономики, 2010

## 1. Введение

Законодательство о защите занятости (ЗЗЗ) 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. Чем больше эти издержки в расчете на одного работника, тем более жестким считается законодательство. Согласно базовым теоретическим моделям, если у работодателя есть возможность компенсировать эти затраты (например, путем сокращения заработной платы работнику в момент найма или темпов ее прироста в процессе последующей деятельности на предприятии), то ЗЗЗ не будет оказывать влияния на решения в области найма и увольнения, а значит, и на среднюю численность работников, продолжительность их работы на одном предприятии и инвестиции в человеческий капитал.

Если же возможности компенсации затрат полностью или частично ограничены, то при жестком ЗЗЗ снижаются объемы как увольнений, так и найма. Это приводит к увеличению средней продолжительности занятости на одном предприятии и тем самым стимулирует инвестиции в человеческий капитал со стороны фирмы, однако теоретически неизвестно, как точно это сказывается на численности работников (она может как возрасти, так и уменьшиться в зависимости от относительного изменения найма и увольнений). В моменты подстройки спроса на труд к экономическим колебаниям жесткая защита занятости снижает вероятность подстройки через численность работников и увеличивает вероятность регулирования рабочего времени, а в случае увольнений – подталкивает фирмы к отказу от принудительных увольнений взамен на использование механизмов заморозки найма и естественной текучести кадров либо стимулирования работников к формально добровольным увольнениям.

Россия, в отличие от ряда европейских стран, представляет собой тот случай, когда жесткое законодательство о защите занятости со-

четается с относительно гибкой к понижению заработной платой (за счет высокой доли переменной части в структуре зарплат, относительно невысокого минимального размера оплаты труда, слабости профсоюзов, выплат «в конвертах»). Кроме того, инфорсмент трудового законодательства в России в среднем довольно слаб, что дает предприятиям возможность «обходить стороной» случаи исполнения наиболее затратных требований 333.

Эти особенности российского рынка труда дают нам основания предполагать, что отечественные работодатели имеют некоторую возможность компенсации издержек, связанных с наймом и увольнением, или, по крайней мере, их минимизации. В данной работе мы попытаемся протестировать данное предположение эмпирически, с использованием микроданных по предприятиям. В качестве измерителя жесткости защиты занятости мы используем субъективные оценки работодателей того, насколько сильным ограничением для их предприятий является законодательство в области найма и увольнений. Поскольку формально лишь часть норм по защите занятости различается в зависимости от размера и региональной принадлежности предприятия, мы можем ожидать, что вариация в восприятии работодателей, в основном, отражает вариацию в охвате и силе инфорсмента, с которыми они сталкиваются. Как показывают предыдущие исследования, эффективность инфорсмента в России действительно варьируется по регионам, а данные по другим странам говорят о том, что такая вариация может существовать и между предприятиями разного размера.

Наша стратегия эмпирического тестирования состоит из двух этапов. На первом из них мы оцениваем вклад различных факторов — характеристик предприятия и региона — в восприятие работодателями жесткости защиты занятости, чтобы понять, для каких предприятий данное законодательство выступает значимым ограничением, то есть — в нашей интерпретации — в отношении каких предприятий инфорсмент трудового законодательства является более сильным, а возможности компенсации издержек, связанные с его исполнением, — более слабыми. На втором этапе мы оцениваем влияние интересующей нас переменной — восприятия работодателями жесткости защиты занятости — на их решения в области кадровой политики. Во-первых, нас интересует ее влияние на размер заработной платы — и здесь мы ожидаем отрицательную зависимость, так как предпола-

гаем действие компенсирующего механизма. Во-вторых, мы оцениваем ее связь с выбором механизма подстройки спроса на труд к кризису 2008–2009 гг., ожидая, что, при прочих равных, восприятие защиты занятости как более жесткой должно уменьшать вероятность сокращения численности занятых и увеличивать вероятность использования режимов неполного рабочего времени, административных отпусков, сокращений или задержек зарплаты. Отдельно мы оцениваем взаимосвязь между переменной восприятия и выбором метода высвобождения персонала для тех фирм, которые его проводили.

Необходимо заметить, что именно использование данных по периодам, связанным с экономическим спадом, позволяет лучше отследить влияние законодательства о защите занятости на поведение работодателей, поскольку стабильные периоды экономического развития могут не требовать столь значительной подстройки численности занятых, а значит, могут просто «не запускать» механизм действия данных ограничений. С другой стороны, нам были доступны данные только за один период времени, в связи с чем нам удалось оценить корреляции между интересующими нас показателями, тогда как выявление причинно-следственных связей предъявляет иные требования к массивам данных (желательно, например, иметь панельные данные), и поэтому данное исследование следует считать первым приближением к тем результатам, которые интересуют нас в действительности.

Работа построена следующим образом. В первой части работы представлен краткий обзор теоретических работ и результатов эмпирических исследований, касающихся оценки жесткости защиты занятости и ее влияния на подстройку спроса на труд. Во второй части работы дается описание данных и методологии исследования. В заключительной части обсуждаются результаты, полученные в ходе эмпирического тестирования выдвинутых гипотез.

## **2. Обзор литературы и основные гипотезы исследования**

*Законодательство о защите занятости в России.* Законодательство о защите занятости (333) (employment protection legislation), согласно определению (ОЕСД, 1999), охватывает нормы и правила, касаю-

щиеся найма и увольнения работников. Эти нормы призваны защитить работников от необоснованного или несправедливого увольнения по инициативе работодателя, а также от необоснованного найма на условиях нестандартного трудового контракта вместо стандартного (бессрочного, на условиях полной занятости). Защита осуществляется путем наложения ограничений на то, когда, почему и каким образом работодатель может уволить работника или нанять его на условиях временного трудового договора.

Отличительной особенностью ЗЗЗ в России является сочетание высокого размера выходного пособия и длительного периода уведомления об увольнении по сокращению численности или штата, в то время как выходное пособие обязательно только в половине стран — членов ОЭСР, и обычно чем оно больше, тем короче период уведомления об увольнении. Более того, согласно Трудовому кодексу РФ ни срок уведомления, ни размер выходного пособия не зависят от стажа, возраста или категории работника, тогда как во многих странах ОЭСР предусмотрена положительная зависимость с одним или несколькими из этих параметров, так что более защищенными оказываются «белые воротнички», имеющие более длительный стаж работы на предприятии.

В России работодатель обязан уведомить работников о сокращении численности или штата за два месяца до начала его проведения, выплатить им выходное пособие в размере среднего месячного заработка, и, помимо этого, за работником сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия) (трех месяцев — для работников предприятий Крайнего Севера и приравненных к нему местностей). В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости при условии, если в двухнедельный срок после увольнения он обратился в этот орган и не был им трудоустроен (для работников Крайнего Севера и приравненных к нему местностей средний месячный заработок сохраняется за работником в течение 4–6 месяцев со дня увольнения, если в течение месяца после увольнения он обратился в службу занятости и не был ею трудоустроен) (ст. 178, 318 ТК РФ).

Случаи, когда возможно заключение срочного трудового договора с работником, также регламентируются в ТК РФ (ст. 59) — и здесь

относительным преимуществом обладают работодатели – субъекты малого предпринимательства (включая индивидуальных предпринимателей), численность работников которых не превышает 35 человек (в сфере розничной торговли и бытового обслуживания – 20 человек) и которые могут заключить временный трудовой договор при наличии согласия со стороны работника. В остальном дифференциации норм по защите занятости между предприятиями разного размера в российском законодательстве не наблюдается.

**Оценка жесткости законодательства о защите занятости для работодателя.** Поскольку не все издержки, которые несет работодатель при исполнении ЗЗЗ, могут быть оценены в денежном выражении, в межстрановых сопоставлениях для оценки жесткости ЗЗЗ используются специальные агрегированные индикаторы-индексы (например, индекс защиты занятости ОЭСР (OECD, 2008), индекс жесткости занятости Всемирного банка (Votero et al., 2004))<sup>1</sup>.

Согласно первому из них Россия в 2008 г. заняла 8-е место из 40 по степени защиты занятости постоянных работников<sup>2</sup>, хотя, вероятнее всего, постоянные работники в России, в среднем, являются еще более защищенными, так как эта оценка не учитывает региональной дифференциации (повышенных гарантий для работников Крайнего Севера). По степени защиты занятости индекс близок к либеральному «полюсу», но это, скорее, следствие того, что в России отсутствует законодательное регулирование деятельности агентств временной занятости (один из компонентов индекса защиты временных работников), и ОЭСР в этом случае присваивает соответствующему показателю значение «0» (ограничений нет).

По показателю жесткости занятости Всемирного банка, рассчитанному без учета жесткости рабочего времени, в 2008 г. из 181 страны Россия оказалась на 78-м месте<sup>3</sup>, что говорит о среднем уровне защищенности работников. При этом оценка сложности увольнений (один из компонентов данного индекса) в России выше, чем расчи-

---

<sup>1</sup> Подробнее об элементах ЗЗЗ и подходах к измерению его жесткости см. (Мироненко, 2009а).

<sup>2</sup> Если отсортировать страны по убыванию значения индекса (по возрастанию степени защищенности работников).

<sup>3</sup> Если отсортировать страны по убыванию значения индекса (по возрастанию степени защищенности работников).

танные по отдельности средние показатели для стран ОЭСР, Восточной Европы, Центральной Азии, Латинской Америки.

Основная причина, по которой рассмотренные индексы часто критикуют, заключается в том, что они оценивают жесткость защиты занятости лишь с формальной стороны, тогда как в некоторых странах (прежде всего, развивающихся и переходных экономиках) фактическое исполнение 333 может отклоняться от формальных предписаний по причине слабости инфорсmenta (неполноте исполнения законодательства, неэффективности правоприменения и контроля за его соблюдением).

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; Вишневская, Капелюшников, 2007; Gimpelson et al., 2009). В отношении отдельного предприятия это может быть частота проверок трудовой инспекцией, возможность неформальных договоренностей с инспекторами (взятки, например) и т.п. (Hallward-Driemeier, Helppie, 2007).

В России инфорсмент трудового законодательства оценивается как довольно слабый, хотя эффективность деятельности профсоюзов, трудовой инспекции и судебных органов имеет значительную межрегиональную вариацию (Gimpelson et al., 2009). Охват инфорсментом зависит и от размера предприятия, и от формы его собственности (для крупных предприятий с государственным участием или бюджетным финансированием выше вероятность проверок) (Вишневская, Капелюшников, 2007).

Сделанные замечания позволяют предположить, что в зависимости от охвата и эффективности инфорсmenta предприятия могут сталкиваться с разными возможностями исполнения требований по защите занятости, в результате чего у них, даже при общности формального 333, может формироваться разное представление о его фактической жесткости. Помимо инфорсmenta восприятие работодателями жесткости законодательства зависит и от экономической



ситуации на предприятии (Pierre, Scarpetta, 2004), хотя связь между ними является неоднозначной. С одной стороны, благоприятное экономическое положение может быть сопряжено с более оптимистичным настроением менеджеров компании и, соответственно, оценкой существующих ограничений как более мягких. С другой стороны, успешные фирмы могут быть более привлекательными объектами для коррумпированных проверяющих органов и, как следствие, сталкиваться с более частыми проверками и оценивать защиту занятости как более жесткую (Hallward-Driemeier, Helppie, 2007).

Кроме того, важна не только текущая ситуация, но и ее изменчивость, порождающая необходимость подстройки спроса на труд: чем больше волатильность экономической среды, тем более жесткими могут казаться ограничения, накладываемые на возможность свободного изменения численности работников (Pierre, Scarpetta, 2004). Хотя эта взаимосвязь опосредуется эластичностью спроса на труд: чем она выше, тем сильнее может быть потребность в его подстройке в условиях экономических колебаний.

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<sup>4</sup>. В рамках этих опросов респонденты оценивают в баллах, насколько серьезным препятствием для деятельности и развития их предприятий является трудовое законодательство. Авторы имеющихся работ (Pierre, Scarpetta, 2004; Hallward-Driemeier, Helppie, 2007), построенных на данных подобных опросов, используют ответ на данный вопрос как показатель восприятия работодателями жесткости ЗЗЗ. Авторы приходят к выводу, что эти оценки положительно связаны с жесткостью формальных ограничений по защите занятости, размером, возрастом, инновационной активностью фирм, силой инфорс-мента, приростом численности персонала и отрицательно — с учас-

---

<sup>4</sup> 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 Азии. Опросники обеих серий опросов имеют общую основу, поэтому по многим вопросам могут быть сопоставлены по странам и периодам времени.

тием государства в собственности (Pierre, Scarpetta, 2004; Hallward-Driemeier, Helppie, 2007).

На наш взгляд, подобная оценка жесткости защиты занятости для работодателей может быть несколько зашумлена, так как 333 — это, безусловно, лишь один из элементов трудового законодательства, и когда работодатели оценивают последнее, их мнение может оказаться основанным на восприятии жесткости совсем других элементов (например, регулирования заработной платы или требований в области безопасности и охраны труда). Поэтому в данной работе мы будем использовать два альтернативных подхода к измерению жесткости 333 для работодателей: в первом случае мы, аналогично предыдущим исследованиям, используем прокси в виде оценки жесткости трудового законодательства в целом, а во втором — оценку жесткости исключительно законодательства в области найма и увольнения.

Мы оценим и сравним вклад в восприятие российскими работодателями жесткости 333, оцененной с помощью этих двух подходов, нескольких групп факторов, а именно: показателей инфорсmenta или, в случае невозможности их измерения, характеристик предприятия и региона, которые предположительно коррелируют с силой инфорсmenta в отношении данной фирмы, а также параметров, отражающих экономическую ситуацию на предприятии и ее волатильность.

**Компенсация издержек защиты занятости.** Для подстройки спроса на труд к экономическим колебаниям работодатель может менять численность работников, режимы рабочего времени или условия оплаты труда. 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. Но даже при наличии жестких законодательных требований к реализации какого-либо механизма соответствующие издержки могут не оказывать значительного влияния на решения работодателей, если они могут быть компенсированы (переложены на других агентов аналогично налоговому бремени).

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 заработ-

ную плату на соответствующую величину еще на этапе заключения трудового 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.

Как вариант, если работодатель по каким-то причинам не может сократить уровень оплаты труда на начальных должностях в организации, он может изменить размер той прибавки к зарплате (Leonardi, Pica, 2007), которую работник получает в процессе карьерного роста в данной компании, то есть компенсировать издержки защиты занятости не в момент найма, а постепенно, в процессе трудовой деятельности работника на предприятии.

Отметим, что слабость инфорсмента 333 также является тем фактором, который может ослаблять влияние 333 на поведение работодателей, поскольку в этом случае они имеют возможность обойти или нарушить требования данного законодательства, то есть чистые выгоды от использования подобных стратегий поведения превышают чистые выгоды в случае строгого соблюдения законодательства.

В условиях, когда инфорсмент 333 является сильным, а рынок труда не является совершенно конкурентным (в частности, когда гибкость заработной платы к понижению ограничена минимальным уровнем или условиями коллективных договоров), либо продолжительность стажа работника на одном предприятии относительно невелика и не позволяет переложить на него издержки защиты занятости полностью, либо эти издержки нельзя точно оценить в денежном выражении, компенсирующий механизм перестает эффективно работать. В этом случае мы можем ожидать значимого влияния 333 на решения работодателя в области кадровой политики<sup>5</sup>.

Чтобы понять, компенсируют ли российские работодатели для себя издержки защиты занятости, мы оценим, как их восприятие жесткости данного законодательства, при прочих равных условиях,

---

<sup>5</sup> Подробнее о возможных направлениях этого влияния и результатах эмпирических исследований данного вопроса см. (Миرونенко, 2009b).

влияет на величину средней заработной платы на предприятии. Мы ожидаем, что чем более жестким видится 333 для работодателя, тем более низким будет уровень оплаты труда в данной фирме. Этот тест не даст понимания того, насколько полно компенсируются издержки, — скорее, он позволит установить сам факт работы компенсирующего механизма. И если в условиях ограниченной вариации формальных требований в области найма и увольнений интерпретировать восприятие жесткости 333 преимущественно как отражение силы инфорсмента в отношении данного предприятия, то при подтверждении нашей гипотезы мы сможем утверждать, что те организации, которые в большей мере охвачены инфорсментом, перекладывают издержки исполнения 333 на работников путем выплаты им более низкой заработной платы, тогда как остальные предприятия либо могут не сталкиваться с необходимостью исполнения 333, либо могут минимизировать свои издержки на найм и увольнение другим способом — обходя или нарушая это законодательство.

Понять, полностью ли компенсируют для себя издержки предприятия первой группы, мы можем лишь косвенно, а именно: оценив влияние восприятия работодателями жесткости 333 на их решения в области кадровой политики. Если такое влияние окажется значимым, то мы сможем предположить, что издержки были компенсированы лишь частично.

***Законодательство о защите занятости и подстройка спроса на труд.*** Поскольку исполнение 333, как правило, привязано к периодам экономических колебаний, когда предприятие сталкивается с необходимостью подстройки спроса на труд и значительного изменения численности работников, на наш взгляд, влияние 333, если оно есть, может быть проще уловить по данным именно за такие периоды времени. Более того, поскольку основная часть затрат связана с увольнениями, а не с наймом, более продуктивным может быть использование данных по периодам экономических спадов или кризисов. Поэтому в данной работе мы будем оценивать влияние интересующей нас переменной — восприятия работодателями жесткости защиты занятости — на выбор предприятиями механизма подстройки к кризису 2008–2009 гг.

Согласно теоретическим моделям работодатель может выбрать между подстройкой численности занятых и рабочего времени и при сравнительно жестком 333 с большей вероятностью выберет второй

вариант (Hamermesh, 1993; Addison, Teixeira, 2001). Если предприятие находится в ситуации кризиса и подстройка через рабочее время оказывается недостаточной, работодатель, вероятнее всего, снизит коэффициент найма, надеясь тем самым привести численность занятых к желаемому значению благодаря добровольным увольнениям работников, или откажется от продления срочных трудовых договоров. Принудительные увольнения, реализация которых связана для работодателя с максимальными издержками, являются наименее вероятным решением, и поэтому показатели, отражающие их распространенность, вероятнее всего, будут характеризовать поведение лишь тех предприятий, которые находятся в наиболее сложном финансовом положении (Abowd, Kramarz, 2003).

Если же масштабы шока являются умеренными, фирма может не менять объем найма, увольнений или общую численность работников (так называемый период пассивности) и с большей вероятностью использовать альтернативные механизмы подстройки. Чем жестче ЗЗЗ для работодателя, тем длиннее эти периоды пассивности (Bertola, 1992) и тем сильнее должен быть шок, чтобы он сподвиг работодателя на изменение численности персонала (Bentolila, Saint-Paul, 1994). Исходя из последнего утверждения мы можем ожидать, что ЗЗЗ будет оказывать наибольшее воздействие на кадровые решения тех предприятий, которые чаще сталкиваются с необходимостью подстройки спроса на труд, то есть функционируют, например, в секторах экономики с наибольшей волатильностью выпуска (Bertola, 1992; Haltiwanger et al., 2008) или планируют какие-либо инновации (Pierre, Scarpetta, 2004), но не могут по тем или иным причинам использовать альтернативные механизмы подстройки.

Для российских предприятий в процессе их подстройки к трансформационному кризису 1990-х гг. был свойственен сценарий, основанный на гибкости заработной платы, рабочего времени, высоких показателях добровольных увольнений работников и слабости инфорсмента трудового законодательства (Капелюшников, 2009). Это дает нам основания предполагать, что, с одной стороны, у российских работодателей была возможность переложить издержки защиты занятости на работников путем выплаты им меньшей заработной платы, а с другой стороны, формально жесткое ЗЗЗ не мешало подстройке численности работников, хотя могло сократить вероятность формально вынужденных и увеличить вероятность формально добро-

вольных увольнений. Предположить в этом случае влияние 333 на выбор подстройки через рабочее время или заработную плату сложно, поскольку они оставались относительно менее зарегулированными и могли быть использованы практически на любом предприятии, не выступая таким образом субститутом для изменения численности занятых.

Однако, как отмечает Р.И. Капелюшников, по сравнению с 1990-ми годами возможности использования этих механизмов во время кризиса 2008—2009 гг. были ограничены: минимальная заработная плата была значительно повышена, как и размер пособия по безработице и зарплата работников бюджетной сферы, были ужесточены санкции за задержку заработной платы, введено требование обязательного информирования государственной службы занятости о введении режима неполного рабочего времени на предприятии. Кроме того, в связи с кризисом было повышено внимание в отношении предприятий, производивших увольнения работников в связи с ликвидацией или сокращением численности или штата. Таким образом, информмент трудового законодательства был усилен, а гибкость заработной платы и рабочего времени несколько ограничена.

Предположительно, это могло заставить российских работодателей оценивать 333 как более жесткое не только в связи с ухудшением экономической ситуации и необходимостью подстройки спроса на труд, но и в связи с указанными институциональными факторами. С учетом этого мы можем ожидать, что восприятие работодателями 333 как более жесткого должно было уменьшить вероятность увольнений. Что касается методов увольнений, то оценка 333 как существенного препятствия также должна была уменьшить вероятность использования тех из них, которые связаны для работодателя с максимальными издержками, а это — увольнения в связи с сокращением численности или штата, и увеличивать вероятность реализации тех способов, которые формально не требуют выплаты выходного пособия или предварительного уведомления работника, то есть увольнений по дисциплинарным основаниям и формально добровольных увольнений (по собственному желанию работника и по соглашению сторон). Для побуждения работника к добровольному уходу работодатель мог как предложить ему некоторую компенсацию (скорее всего, в денежном выражении она не должна превышать затраты на увольнение этого работника по сокращению численности

или штата), так и оказать давление, в том числе намеренно ухудшив условия труда. Если инфорсмент слаб, вероятность неэтичных по отношению к работнику методов (оказание давления и ухудшение условий труда) должна быть тем выше, чем более жестким представляется 333 для работодателя. Вероятность добровольных увольнений в обмен на компенсацию может в этом случае как возрасти (скорее всего, для ситуации сильного инфорсмента), так и снизиться или остаться неизменной.

## Данные

В данной работе для оценки влияния различных факторов на восприятие работодателями жесткости трудового законодательства и последующей оценки вклада восприятия жесткости 333 в выбор механизма подстройки спроса на труд мы воспользуемся двумя массивами данных, основные характеристики которых приведены ниже.

**Данные опроса ЕБПП и Всемирного банка «Business Environment and Enterprise Performance Survey» (BEEPS)** по выборке из 1000 российских предприятий за 2008–2009 гг. Данные дескриптивной статистики представлены в Приложении 1. В качестве переменной для восприятия работодателями жесткости 333 мы используем ответ на вопрос: «Является ли трудовое законодательство препятствием для деятельности данного предприятия?» с пятью вариантами ответов: «не является препятствием», «является незначительным препятствием», «является умеренным препятствием», «является существенным препятствием», «является очень серьезным препятствием». Распределение ответов на данный вопрос представлено в табл. 1 Приложения 3. Для последующего анализа мы объединили ответы последних двух категорий в одну группу.

Особенностью выборки BEEPS является крайне низкая доля предприятий с участием государства в собственности (3%) и отсутствие предприятий, полностью находящихся в собственности государства. Большая часть выборки (более 60%) – фирмы с численностью постоянных работников менее 100 человек. Распределение по секторам экономики оказалось неравномерным, и поэтому в своем исследовании мы использовали разбивку на три сектора: промышленность,

торговля и прочие отрасли. В состав прочих отраслей вошли строительство, транспорт и услуги.

С точки зрения нашего исследования, преимуществом этого массива данных является то, что он содержит некоторые переменные, которые могут быть использованы для оценки силы инфорсmenta в отношении данного предприятия, а именно (см. табл. 2 Приложения 3):

- Сколько инспекций (проверок) было проведено на данном предприятии в 2007 г.?
- Являются ли инспекции (проверки) препятствием для деятельности данного предприятия (пять градаций ответов аналогично вопросу о трудовом законодательстве)?
- В течение типичной недели в прошлом году какую долю своего рабочего времени топ-менеджеры компании потратили на решение вопросов, связанных с государственным регулированием (под топ-менеджментом подразумеваются управляющие, директора и должностные лица, находящиеся по уровню иерархии выше непосредственных руководителей производственных рабочих/торговых работников. В качестве примеров государственного регулирования могут рассматриваться налоги, таможенные пошлины, трудовое законодательство, лицензирование и регистрация, включая взаимодействие с чиновниками и работу с документами)?
- Рассуждая об официальных должностных лицах (чиновниках), насколько верным, с вашей точки зрения, является следующее суждение: «Обычной практикой для фирм в нашей отрасли является выплата нерегулярных дополнительных платежей или дарение подарков с целью решения вопросов, касающихся таможенных сборов, налогов, лицензий, регулирования, услуг и т.п.» (шесть градаций ответов: утверждение верно всегда, обычно, часто, время от времени, редко, никогда)?

*Данные опроса Лаборатории исследований рынка труда (ЛИРТ) ГУ ВШЭ «Взаимодействие внутренних и внешних рынков труда» (ВВРТ 2009), проведенного в рамках проекта «Взаимодействие внутренних и внешних рынков труда в российской экономике» в ноябре 2009 г. Выборка составила 1108 предприятий, данные дескриптивной статистики представлены в Приложении 2.*



Как и в случае с ВЕЕPS, основная доля опрошенных предприятий пришлась на фирмы с численностью работников менее 100 человек, причем в среднем численность занятых на одном предприятии оказалась меньше, чем в выборке ВЕЕPS, в два раза. С другой стороны, в выборке ВВВРТ сравнительно большая доля пришлась на предприятия с участием государства в собственности, в том числе были и полностью государственные предприятия, хотя в целом их оказалось немного. Кроме того, распределение по секторам экономики оказалось более равномерным, что дало возможность использовать в исследовании разбивку на шесть секторов: промышленность, строительство, торговля, транспорт и связь, финансовая деятельность (без банков) и деловые услуги.

Несмотря на то что анкета не содержала вопросы, ответы на которые бы позволили оценить силу инфорсmenta в отношении каждого опрошенного предприятия, данный опрос по сравнению с ВЕЕPS имел следующие преимущества с точки зрения цели и задач нашего исследования.

Первое преимущество состоит в том, что, помимо восприятия работодателями жесткости трудового законодательства, данный опрос позволил получить оценки восприятия и составляющих этого законодательства, а именно: законодательства в области оплаты труда, регулирования рабочего времени и найма и увольнений. Для этого мы просили респондентов оценить степень жесткости (строгости) соответствующего законодательства для данного предприятия по шкале от 1 до 10, где 1 — довольно мягкое/либеральное, 10 — очень жесткое/строгое. Распределение ответов на все эти вопросы представлено в табл. 3 и 4 Приложения 3. В дальнейшем из-за малочисленности некоторых групп в переменной для трудового законодательства мы объединили 4-ю и 5-ю категории («существенное препятствие» и «очень серьезное препятствие»), а в переменных для отдельных направлений законодательства объединили оценки в 1 и 2 балла, 3, 4 и 5, 6, 7, и 8, 9 и 10. В итоге у нас получилось четыре категории оценки жесткости 333.

В табл. 5 Приложения 3 представлены таблицы сопряженности для полученной оценки жесткости законодательства в области найма и увольнения, с одной стороны, и характеристиками предприятий и их кадровой политики во время кризиса, с другой. Если данную переменную жесткости считать наиболее точно отражающей воспри-

ятие работодателями жесткости ЗЗЗ, то предварительный анализ дает понять, что воспринимают ЗЗЗ как более жесткое крупные предприятия, функционирующие на рынке в течение более длительного периода времени, относящиеся к промышленному сектору экономики, имеющие долю капитала в собственности государства и столкнувшиеся с уменьшением среднесписочной численности работников в 2009 г. по сравнению с 2008 г. А вот четкой зависимости оценки работодателями жесткости ЗЗЗ от финансового состояния предприятия по итогам 2008 г. не прослеживается. Зато бросается в глаза межрегиональная вариация оценок работодателей. Вместе с тем, как известно из предыдущих исследований (Haltiwanger et al., 2008), такие характеристики российских предприятий, как размер, форма собственности, отраслевая и региональная принадлежность, являются в значительной мере пересекающимися, то есть организации определенного размера и формы собственности концентрируются в определенных секторах экономики, развитие которых, в свою очередь, имеет в России существенную региональную привязку, и поэтому для более глубокого понимания влияния отдельных факторов на восприятие работодателями жесткости трудового законодательства необходим эконометрический анализ.

Вторым преимуществом опроса ВВВРТ по сравнению с ВЕЕПС для нашего исследования является то, что анкета опроса ВВВРТ включала специальные блоки, касающиеся кадровой политики предприятий во время кризиса 2008–2009 гг., а именно тех механизмов подстройки спроса на труд, которые они использовали. Поэтому оценку влияния восприятия работодателями жесткости ЗЗЗ на подстройку спроса на труд мы проводили исключительно по данным опроса ВВВРТ.

Мы выделили четыре механизма подстройки: сокращение занятости, сокращение рабочего времени (перевод части работников на неполную рабочую неделю, отправка в неоплачиваемые отпуска), сокращение заработной платы, задержки заработной платы. В нашей выборке около 40% предприятий не использовали ни один из них за период кризиса (см. табл. 6 Приложения 4). Следует отметить, что эти механизмы не являются строгими альтернативами по отношению друг к другу, то есть в реальности предприятия могли их сочетать (назовем различные сочетания механизмов «стратегиями подстройки»). В целом наиболее распространенными оказались стратегии,

основанные на использовании лишь одного из четырех механизмов или сочетании режимов неполного рабочего времени или административных отпусков с сокращением зарплаты. Отметим, что четкой взаимосвязи между стратегией подстройки (количеством использованных методов) и оценкой жесткости 333 на этих данных не прослеживается.

Из четырех механизмов наиболее часто используемым оказалось сокращение зарплаты, вторым по популярности стало сокращение рабочего времени, третьим – сокращение занятости, а задержки зарплаты, столь широко распространенные в 1990-х годах, оказались наименее предпочтительными для работодателей (см. табл. 7 Приложения 4). Этот принцип работает и для условных вероятностей, то есть для случая выбора второго механизма подстройки при условии выбранного первого. В этой связи интересно заметить, что если предприятие уже использует три метода подстройки, то вероятность того, что будет использован и четвертый, довольно высока, за исключением того случая, когда четвертым механизмом выступает задержка зарплаты.

Наконец, анкета ВВВРТ включала вопрос и о том, какие методы использовали предприятия, высвобождавшие персонал во время кризиса, а именно (аналогично механизмам подстройки фирма могла использовать несколько методов): 1) стимулирование увольнений по собственному желанию (например, путем выплаты работнику денежной компенсации); 2) предоставление работнику выбора между сокращением численности и добровольным увольнением; 3) увольнения по сокращению численности или штата; 4) создание неблагоприятных условий для побуждения работника к увольнению по собственному желанию; 5) стимулирование увольнений по соглашению сторон (например, путем выплаты работнику денежной компенсации); 6) усиление контроля за трудовой дисциплиной и увольнения по дисциплинарным основаниям; 7) досрочное направление работников на пенсию; 8) прочие методы высвобождения работников. Распределение ответов представлено в табл. 8 Приложения 4.

Большая часть предприятий старались использовать формально добровольные увольнения, стимулируя или принуждая работников к ним. Сокращение численности или штата было гораздо более редким. И те фирмы, которые увольняли работников по инициативе администрации или принуждали их к увольнению по собственному

желанию, склонны оценивать законодательство в области найма и увольнения как более жесткое по сравнению с теми предприятиями, которые стимулировали добровольные увольнения (по соглашению сторон или по собственному желанию работника).

Для дальнейшего анализа мы использовали два подхода к разбивке методов высвобождения на группы. В рамках первого из них мы выделили три группы методов в зависимости от наличия и типа предполагавшейся компенсации работнику за увольнение: стимулирование добровольных увольнений (методы под номерами 1 и 5; предполагается денежная компенсация, вероятнее всего, не превышающая выплат при сокращении численности); увольнения по сокращению численности или штата (методы 2 и 3; предполагается компенсация согласно требованиям к процедуре сокращения численности); принуждение к увольнению (методы 4 и 6; компенсация не предполагается). В рамках второго подхода мы учитывали то, что по ответам работодателей сложно оценить, не было ли стимулирование в действительности сопряжено с оказанием давления на работника. И поэтому здесь мы руководствовались только критерием формального требования к компенсации в случае увольнения и выделили два подхода: увольнения, не требующие выплаты выходного пособия и уведомления за длительный срок (методы 1, 4, 5, 6), и увольнения, сопряженные с этими требованиями (методы 2 и 3). Остальные методы (7 и 8) не рассматривались (7 – по причине малочисленности группы, 8 – по причине неясности наполнения этих методов).

#### 4. Методология эмпирического исследования

**Факторы восприятия работодателями жесткости 333.** Мы предполагаем, что восприятие работодателями жесткости 333 является ненаблюдаемой непрерывной переменной ( $EPL^*$ ), тогда как наблюдать мы можем только ответ работодателя ( $EPL_j$ ) на вопрос, в котором его просят по некоторой упорядоченной дискретной шкале, имеющей  $M$  альтернатив ( $j = 1, 2, \dots, M$ ), оценить, насколько жесткими для его предприятия являются ограничения, накладываемые этим законодательством. Тогда, например, для случая  $M = 4$  (четырехбалльная шкала оценки жесткости 333, где 1 – «либеральное», 4 – «жест-

кое») мы имеем следующую обобщенную модель с упорядоченным откликом (generalized ordered logit)<sup>6</sup>:

$$EPL_i^* = X_i' \beta_j + \varepsilon_i, \quad \varepsilon_i \sim iid, \quad j = 1, 2, 3, 4$$

$$EPL_i = \begin{cases} 1, & \text{если } EPL_i^* \leq \gamma_1 \\ j, & \text{если } \gamma_{j-1} < EPL_i^* \leq \gamma_j, \quad j = 2, 3 \\ 4, & \text{если } EPL_i^* > \gamma_3, \end{cases}$$

где  $i$  – номер наблюдения;  $X_i'$  – вектор экзогенных объясняющих переменных (включая константу);  $\beta_j$  – коэффициенты, зависящие от альтернативы  $j$ ;  $\varepsilon_i$  – независимые случайные величины, имеющие одинаковое логистическое распределение;  $\gamma_j$  – неизвестные границы. Таким образом, вероятность выбора  $j$ -й категории будет следующей:

$$P(EPL_i = 1) = 1 - g(X_i' \beta_1),$$

$$P(EPL_i = j) = g(X_i' \beta_{j-1}) - g(X_i' \beta_j), \quad j = 2, 3,$$

$$P(EPL_i = 4) = g(X_i' \beta_3),$$

$$\text{где } g(X_i' \beta_j) = \frac{\exp(\gamma_j + X_i' \beta_j)}{1 + \exp(\gamma_j + X_i' \beta_j)}.$$

Оценки параметров  $\beta_j$  могут быть получены с помощью метода максимального правдоподобия.

Перечень зависимых и объясняющих переменных для обоих используемых массивов данных приводится в табл. 9 (все объясняющие переменные включатся в уравнение в виде дамми-переменных, если не указано иное).

---

<sup>6</sup> В ходе эконометрического оценивания для каждой зависимой переменной проверялась гипотеза о равенстве коэффициентов  $\beta$  для всех альтернатив (parallel-lines assumption, или proportional odds assumption, то есть гипотеза о пропорциональных вероятностях). Если гипотеза отвергалась, это учитывалось в модели (в пакете STATA это позволяет делать функция `gologit2`, написанная пользователем Р. Вильямсом). Поэтому фактически оценивались уравнения для обобщенной порядковой логистической регрессии с частично пропорциональными вероятностями (partial proportional odds model).

Таблица 9. Переменные для оценки факторов восприятия работодателями жесткости 333

Группы переменных	Опрос ВЕЕПС	Опрос ВВВРТ
<ul style="list-style-type: none"> <li>Зависимая переменная – восприятие работодателями жесткости 333</li> </ul>	<p>Оценка работодателями жесткости трудового законодательства (4 категории: не является препятствием/ незначительное препятствие/ умеренное препятствие/ существенное или очень серьезное препятствие)</p>	<p>Отдельно оцениваются уравнения для: оценки работодателями жесткости трудового законодательства (ТЗ; 4 категории: не является препятствием/ незначительное препятствие/ заметное препятствие/ существенное или очень серьезное препятствие оценки работодателями жесткости законодательства в области найма и увольнения (333))</p>
Объясняющие переменные:		
<ul style="list-style-type: none"> <li>характеристики предприятия</li> </ul>	<p>размер (малое/ среднее/ крупное), период основания (до 1991, 1991–1998, 1999–2009), сектор экономики (промышленность/ торговля/ прочие отрасли)</p>	<p>размер (малое/ среднее/ крупное), период основания (до 1991, 1991–1998, 1999–2006, 2007–2009), участие государства в собственности (да/нет), сектор экономики (промышленность/ строительство/ торговля/ транспорт и связь/ финансовая деятельность/ деловые услуги)</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>характеристики информанта</li> </ul>	<p>одна из следующих переменных: количество проверок в 2007 г. (непрерывная переменная), проверка как препятствие для деятельности предприятия (не являются препятствием/ незначительное препятствие/ умеренное препятствие/ существенное препятствие/ очень серьезное препятствие), доля рабочего времени, затраченная руководством предприятия на решение вопросов, связанных с государственным регулированием (непрерывная переменная), распространенность практики неформальных платежей и подарков в процессе решения вопросов, связанных с государственным регулированием (нет такой практики/ редко или время от времени/ часто, обычно или всегда)</p>	<p>–</p>

Группы переменных	Опрос ВЕЕПС	Опрос ВВВРТ
<ul style="list-style-type: none"> <li>• характеристики экономической ситуации на предприятии и ее волатильности</li> </ul>	<p>одна из следующих переменных (групп переменных): предприятие экспортировало продукцию в 2007 г. (да/ нет), предприятие внедрило новые виды продукции/ услуг в течение последних трех лет (да/ нет), предприятие инвестировало средства в исследования и разработки в 2007 г. (да/ нет), предприятие хотя бы раз получало субсидии в течение последних трех лет (да/ нет), доступность финансовых ресурсов как препятствие для деятельности предприятия (не являются препятствием/ незначительное препятствие/ умеренное препятствие/ существенное препятствие/ очень серьезное препятствие), изменение среднесписочной численности работников в 2007 г. по сравнению с 2004 г. (уменьшилась/ не изменилась/ увеличилась), влияние конкуренции на внутреннем рынке на сокращение производственных затрат предприятия (не важно/ скорее важно/ достаточно важно/ очень важно) + влияние конкуренции на внешнем рынке (аналогично) + влияние потребителей (аналогично)</p>	<p>одна из следующих переменных: самооценка респондентами финансового положения предприятия по итогам 2008 г. (плохое/ удовлетворительное/ хорошее), реакция предприятия на кризис (не столкнулись с последствиями кризиса/ обращение за помощью к материнской компании или акционерам/ обращение за помощью к федеральным или региональным властям/ другие меры), изменение среднесписочной численности работников в 2009 г. по сравнению с 2008 г. (уменьшилась/ не изменилась/ увеличилась), инновационная активность в 2007–2009 гг. (предприятие финансировало хотя бы одно инновационное мероприятие/ не финансировало), инвестиции в развитие предприятия в 2008 г. (не было инвестиций/ были незначительные инвестиции/ были крупные инвестиции), влияние конкуренции на цены на основную продукцию предприятия (совсем не влияет/ скорее не влияет/ скорее влияет/ сильно влияет)</p>
Контрольные переменные	Регион (11 регионов)	Федеральный округ (7 федеральных округов)

**Компенсация издержек защиты занятости.** Чтобы понять, компенсируют ли работодатели для себя издержки, связанные с исполнением 333, мы оцениваем уравнение для логарифма средней заработной платы на предприятии в зависимости от восприятия работодателями жесткости 333 с учетом контрольных переменных по характеристикам предприятий и региона:

$$\ln(wage) = \alpha EPL_i + X_i' \beta_j + \varepsilon_i,$$

где  $wage$  – средняя зарплата на предприятии за первые 9 месяцев 2009 г.;  $EPL$  – восприятие работодателями жесткости 333 (оцененное по одному из двух подходов);  $X_i'$  – контрольные переменные,

включающие в себя: размер предприятия, участие государства в собственности, участие иностранного капитала в собственности, отрасль, уровень рынка, на котором функционирует предприятие (локальный/ российский/ СНГ/ мировой), самооценка финансового положения по итогам 2008 г. и регион.

Для оценки уравнения мы используем только данные опроса ВВВРТ, так как ВЕЕПС не содержит данных по заработной плате.

**Выбор механизма подстройки спроса на труд к кризису 2008–2009 гг.** Для оценки влияния восприятия работодателями жесткости ЗЗЗ на выбор механизма подстройки спроса на труд (сокращение занятости, рабочего времени, снижение или задержка зарплаты) к кризису 2008–2009 гг. мы используем модель одновременных пробит-уравнений (multivariate probit)<sup>7</sup>. Это позволяет учесть, что решения о выборе механизма являются взаимозависимыми и, кроме того, возможно одновременное использование нескольких методов подстройки<sup>8</sup>. Модель выглядит следующим образом:

$$emp_i = \begin{cases} 1, & \text{если } X_i'\alpha + \varepsilon_{1i} > 0 \\ 0 & \text{– в ост. случаях,} \end{cases}$$

$$hours_i = \begin{cases} 1, & \text{если } Y_i\beta + \varepsilon_{2i} > 0 \\ 0 & \text{– в ост. случаях,} \end{cases}$$

$$wages_i = \begin{cases} 1, & \text{если } W_i\mu + \varepsilon_{3i} > 0 \\ 0 & \text{– в ост. случаях,} \end{cases}$$

$$appears_i = \begin{cases} 1, & \text{если } Z_i\gamma + \varepsilon_{4i} > 0 \\ 0 & \text{– в ост. случаях,} \end{cases}$$

$$\begin{pmatrix} \varepsilon_1 \\ \varepsilon_2 \\ \varepsilon_3 \\ \varepsilon_4 \end{pmatrix} \rightarrow N(0, \Sigma), \Sigma = \{\rho_{ij}\}, \rho_{ii} = 1,$$

<sup>7</sup> Оценка производилась в пакете STATA с помощью пользовательской функции mvprobit, написанной Л. Каппеллари и С.П. Дженкинсом.

<sup>8</sup> Всего в модели возможно  $2^4 = 16$  различных комбинаций механизмов.



где *emp*, *hours*, *wages*, *arrears* – бинарные переменные выбора, соответственно сокращения занятости, сокращения рабочего времени<sup>9</sup>, сокращения зарплаты или задержек зарплаты;  $X'$ ,  $Y'$ ,  $W'$ ,  $Z'$  – векторы переменных, объясняющих каждый из этих выборов;  $\varepsilon_1, \varepsilon_2, \varepsilon_3, \varepsilon_4$  – коррелированные между собой ошибки, имеющие совместное нормальное распределение;  $\rho_{ij}$  – коэффициент корреляции между  $\varepsilon_i$  и  $\varepsilon_j$ . Для максимизации функции правдоподобия в этом случае требуется расчет двумерных интегралов. Например, вероятность того, что фирма выберет только сокращение занятости в качестве механизма подстройки спроса на труд и откажется от остальных методов, будет следующей:

$$P [emp = 1, hour = 0, wages = 0, arrears = 0] = \\ = \int_{-\infty}^{X\alpha} \int_{-\infty}^{-Y\beta} \int_{-\infty}^{-W\mu} \int_{-\infty}^{-Z\gamma} \phi_4(\varepsilon_1, \varepsilon_2, \varepsilon_3, \varepsilon_4, \rho_{12}, \rho_{23}, \rho_{34}, \rho_{13}, \rho_{14}, \rho_{24}) d\varepsilon_4 d\varepsilon_3 d\varepsilon_2 d\varepsilon_1,$$

где  $\phi_4(\cdot)$  – четырехмерная функция плотности нормального распределения.

В число общих переменных  $X'$ ,  $Y'$ ,  $W'$ ,  $Z'$  мы включаем дамми для оценки работодателями жесткости 333<sup>10</sup> и экономического положения предприятия, а также следующие контрольные переменные: размер, возраст, форму собственности предприятия, сектор экономики и регион.

**Выбор метода высвобождения персонала.** Для оценки влияния восприятия работодателями жесткости 333 на выбор подхода к высвобождению работников во время кризиса 2008–2009 гг. мы используем модель одновременных пробит-уравнений (multivariate probit для случая выбора из трех подходов и bivariate probit для случая выбора из двух). Модель выглядит аналогично случаю выбора механизма подстройки, и это позволяет учесть, что решения о выборе подхода к со-

<sup>9</sup> Сокращение рабочего времени может производиться через перевод работников на режим неполного рабочего времени или направление работников в вынужденные (административные) отпуска.

<sup>10</sup> В данном случае мы ограничиваемся использованием переменной восприятия жесткости законодательства о найме и увольнении, так как считаем ее наиболее точно отражающей восприятие работодателями жесткости 333. Тем не менее оценки с использованием переменной восприятия жесткости трудового законодательства производились, и результаты доступны от автора по запросу.

кращению занятости являются взаимозависимыми, и возможно одновременное использование нескольких подходов.

В число общих объясняющих переменных уравнений мы включаем дамми для оценки работодателями жесткости 333<sup>11</sup> и экономического положения предприятия, а также следующие контрольные переменные: размер, возраст, форму собственности предприятия, сектор экономики и регион.

## 5. Результаты эмпирического исследования

**Факторы восприятия работодателями жесткости 333.** Результаты оценивания обобщенных моделей порядковой логистической регрессии, по данным ВЕЕPS, представлены в Приложении 5, по данным ВВВРТ – в Приложении 6 (для переменной жесткости трудового законодательства) и Приложении 7 (для переменной жесткости законодательства в области найма и увольнения)<sup>12</sup>.

Если в качестве прокси для жесткости 333 использовать переменную для трудового законодательства в целом, то из характеристик сколь бы то ни было значимый вклад вносит только размер предприятия<sup>13</sup>: чем оно крупнее, тем более жестким видится законодательство. Более интересными в данном случае представляются результаты, касающиеся влияния переменных экономического состояния и инфорсмента. Так, фирмы, на которых отмечается сильное влияние внешней конкуренции на сокращение производственных затрат, а значит, ощущается большая необходимость оптимизации численности работников, оценивают законодательство как более жесткое. Аналогичный результат наблюдается для тех предприятий,

---

<sup>11</sup> В данном случае мы также ограничиваемся использованием переменной восприятия жесткости законодательства о найме и увольнении.

<sup>12</sup> В Приложениях 5, 6 и 7 приводятся результаты только тех спецификаций, в которых переменные, отражающие экономическое состояние предприятия, оказались значимыми. Расчеты с использованием остальных переменных экономического состояния могут быть доступны от автора по запросу.

<sup>13</sup> Возможно, отраслевая принадлежность значимо не связана с восприятием работодателями жесткости трудового законодательства, по данным ВЕЕPS, вследствие не очень удачной разбивки предприятий по секторам, произошедшей вследствие малочисленности некоторых отраслей, представленных в выборке.

развитию которых сильно мешает отсутствие свободного доступа к финансовым ресурсам, что может приводить к невозможности покрытия издержек, связанных с защитой занятости. Более жестким законодательство, как и ожидалось, видится тем работодателям, предприятия которых в большей мере охвачены инфорсментом, а именно: чаще подпадают под различные проверки, которые становятся препятствием для развития бизнеса, и тратят больше времени на решение вопросов, связанных с государственным регулированием. Интересно, что те респонденты, которые считают неформальные платежи и подарки распространенной практикой в решении подобных проблем, воспринимают трудовое законодательство как более жесткое. Возможно, это означает, что если за нарушение законодательства нужно заплатить не официальный штраф, а «дать взятку», она вполне может оказаться соизмеримой издержкам исполнения законодательства и будет рассматриваться работодателем как связанная с ним.

С другой стороны, согласно данным опроса ВВВРТ восприятие работодателями жесткости трудового законодательства и жесткости законодательства в области найма и увольнения складывается под воздействием разных, хотя и пересекающихся, групп факторов. Так, для первого из них оказались значимыми и размер, и период основания предприятия: молодые и малые предприятия, в основном, не считают трудовое законодательство препятствием для своей деятельности или воспринимают его лишь как несущественное препятствие. Если же речь идет о законах, регулирующих найм и увольнение работников, эти факторы перестают быть значимо связанными с мнением работодателей относительно жесткости этих норм. То есть хотя мы и использовали разные подходы при составлении вопросов, касающихся трудового законодательства и законодательства в области найма и увольнения, на наш взгляд, при оценке первого из них работодатели не ограничиваются рассмотрением требований исключительно в отношении защиты занятости, а значит, использование двух переменных для оценки влияния 333 на кадровую политику предприятий будет давать результаты, отличающиеся друг от друга не только численно или по значимости, но и содержательно. Этим объясняется то, что на последующих этапах нашего исследования мы ограничились использованием лишь одной переменной, которая, на наш взгляд, должна лучшим образом отражать восприятие рабо-

тодателями жесткости ЗЗЗ, а именно: переменной жесткости законодательства в области найма и увольнения.

В этом смысле лишь некоторые характеристики предприятий делают ЗЗЗ в глазах работодателей менее жестким (Приложение 7), а именно: принадлежность к сектору финансовой деятельности, услуг или торговли и отсутствие государственного участия в собственности. С ухудшением финансового состояния ЗЗЗ воспринимается как более строгое. Более того, при получении поддержки от государства (или хотя бы при обращении с просьбой о ее получении) вероятность выставления высоких оценок жесткости ЗЗЗ также возрастает. Скорее всего, это связано с усилением контроля за деятельностью предприятия — получателя государственной помощи и сужением возможностей последнего по отклонению от требований, касающихся найма и увольнения работников. То есть антикризисная государственная поддержка, скорее, была связана не столько со смягчением бюджетных ограничений для предприятия, сколько с усилением информента в его отношении и предоставлялась в обмен на исполнение организацией определенных требований со стороны государственных органов. Поскольку в интересах последних было недопущение роста безработицы, одним из требований была минимизация объемов увольнений на предприятии.

Примечательным является также и то, что значительно менее жестким представляется ЗЗЗ для тех фирм, численность персонала которых в течение кризисного периода не изменилась или увеличилась, тогда как пережившие ее уменьшение работодатели склонны считать защиту занятости труднопреодолимым препятствием. Это идет вразрез с результатами, полученными (Pierre, Scarpetta, 2004) по межстрановым микроданным, согласно которым организации, расширяющие штат, воспринимают ЗЗЗ как более жесткое. Возможно, в России, несмотря на формальную жесткость ЗЗЗ, работодатели в момент найма не ожидают высоких затрат на увольнение работника в будущем в связи с высокой текучестью кадров и возможностью опоры в случае необходимости на формально добровольные увольнения работников, не связанные со столь высокими издержками, как сокращение численности или штата. И хотя в данной работе мы не тестировали соответствующую гипотезу, но, основываясь на полученных результатах, мы можем предполагать, что ЗЗЗ не мешает российским работодателям расширять штат, то есть значительным образом не

влияет на объем найма на предприятиях. Эти выводы относятся, по крайней мере, к той выборке предприятий, по данным которой производились расчеты, а именно: к малым и средним предприятиям негосударственного сектора экономики.

Вместе с тем обращает на себя внимание меньшая озабоченность ограничениями по защите занятости в финансовом секторе, который предположительно должен был сильнее всего испытать на себе последствия кризиса 2008–2009 гг. и столкнуться с наибольшей потребностью в сокращении спроса на труд. На наш взгляд, такие оценки, вероятнее всего, объясняются всего лишь тем, что в выборку попали в основном малые представители финансового сектора, в наименьшей степени затронутые кризисными явлениями в экономике (более половины из них посчитали свое финансовое положение по итогам 2008 г. хорошим и лишь менее 5% – плохим, что разительно отличается от «модели» в остальных охваченных опросом секторах) и не испытывавшие значительной потребности в корректировке спроса на труд. Кроме того, в финансовом секторе распространено использование срочных трудовых договоров с работниками, расторжение которых, согласно российскому законодательству, связано с минимальными издержками для работодателя, а значит не усиливает восприятие ими ЗЗЗ как жесткого ограничения.

Наиболее значимым по вкладу во всех вариантах оцененных нами спецификаций явился фактор региональной принадлежности предприятия: восприятие жесткости ЗЗЗ действительно варьируется по регионам – от наименее жесткого, с точки зрения работодателей Московского региона и республики Башкортостан, до наиболее строгого в Санкт-Петербурге, Ленинградской, Нижегородской, Новосибирской областях и Татарстане. В Омской области по сравнению с Московским регионом выше склонность работодателей как к указанию на сильную жесткость законодательства, так и на то, что оно не является для них препятствием, то есть здесь сильнее внутрорегиональный разброс мнений и, возможно, существует ярко выраженная избирательность инфорсmenta, который охватывает совершенно определенные, неслучайно отбираемые организации.

Вероятнее всего, столь неоднородное восприятие жесткости защиты занятости предприятиями разных секторов и регионов в российской экономике должно сказаться на формировании специфических для отдельных отраслей и субъектов РФ стратегий подстрой-

ки спроса на труд к экономическим колебаниям. Мы приведем результаты тестирования данной гипотезы ниже.

**Компенсация издержек, связанных с защитой занятости.** Результаты оценивания двух спецификаций уравнения зарплат – с переменной для жесткости трудового законодательства и с переменной для жесткости законодательства в области найма и увольнения – представлены в Приложении 8. Оказалось, что восприятие работодателями первого из них, при прочих равных, не связано значимо с уровнем оплаты труда на предприятии, тогда как для второго такая связь обнаруживается. Те работодатели, которые воспринимают ЗЗЗ как более жесткое, платят своим работникам в среднем меньшую заработную плату, чем те, кто считает его либеральным.

Таким образом, по нашим данным, гипотеза о действии компенсирующего механизма находит подтверждение, хотя в данном случае полученные результаты корректнее интерпретировать следующим образом. Поскольку формальные требования к защите занятости едины в регионах, попавших в нашу выборку<sup>14</sup>, и поэтому вариация в восприятии работодателями ЗЗЗ преимущественно отражает вариацию в показателях инфорсмента, то те предприятия, которые сталкиваются с наиболее сильным инфорсментом и вынуждены строго соблюдать трудовое законодательство, стараются компенсировать издержки исполнения ЗЗЗ через выплату работникам меньшей заработной платы (с учетом контроля на размер, форму собственности, отраслевую и региональную принадлежность предприятия и его финансовое положение). Что касается фирм, которые считают ЗЗЗ либеральным благодаря меньшему охвату инфорсментом, то они могут либо не сталкиваться с необходимостью исполнения данного законодательства (численность работников регулируется путем подстройки коэффициента найма и через текучесть кадров), либо иметь возможность обойти или нарушить его требования.

**Влияние жесткости ЗЗЗ на выбор механизма подстройки к кризису.** Результаты оценивания одновременных пробит-уравнений выбора механизма подстройки спроса на труд представлены в Приложении 9.

Несмотря на незначимость практически всех дамми для уровней жесткости ЗЗЗ в каждом из четырех оцениваемых уравнений, два

---

<sup>14</sup> Среди них нет районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей.

значимых коэффициента имеют ожидаемый знак и свидетельствуют о менее вероятном сокращении численности занятых теми работодателями, которые воспринимают ЗЗЗ как более строгое. И один значимый коэффициент имеет знак, отличный от наших предположений, и говорит о том, что если работодатель оценивает ЗЗЗ как очень жесткое (9–10 баллов), вероятность сокращения численности работников повышается. Здесь следует отметить, что, поскольку мы используем в своем исследовании перекрестные, а не панельные данные, это лишает нас возможности решить проблему эндогенности, а именно: возможного обратного влияния выбора механизма подстройки на восприятие жесткости ограничений в области найма и увольнения. То есть полученные нами результаты следует воспринимать как корреляции, а не как свидетельство о наличии или отсутствии причинно-следственной связи. В этом смысле те фирмы, которые значительно сократили занятость во время кризиса и, таким образом, столкнулись с необходимостью исполнения ЗЗЗ и «ощутили» на своем опыте его издержки, в момент опроса могли оценить это законодательство как довольно жесткое — отсюда положительная корреляция между сокращением численности и восприятием ЗЗЗ как очень строгого. Вместе с тем, если бы у нас были данные за последующие периоды функционирования этих предприятий, мы вполне могли бы обнаружить, что те, кто «благодаря» кризису посчитал ЗЗЗ жестким, в последующем стали меньше прибегать к увольнениям работников.

Остальные из полученных нами результатов могут быть полезны для понимания различий в стратегиях подстройки спроса на труд между разными группами предприятий. Так, малые предприятия в наименьшей, а крупные в наибольшей степени были склонны сокращать численность работников во время кризиса, что вполне соответствует предварительным ожиданиям, поскольку у последних не только может быть больше возможностей для покрытия соответствующих затрат, но и больше потребность в уменьшении избыточной численности сотрудников. Этот механизм подстройки, как и перевод работников на неполное рабочее время и отправление их в вынужденные неоплачиваемые отпуска, оказался несколько менее популярным среди более молодых предприятий, что, возможно, также объясняется наличием у них меньшей избыточной численности занятых.

Бывшие распространенным механизмом подстройки в 1990-е годы задержки зарплаты в течение данного кризиса не получили столь широкого распространения и ограничились, прежде всего, строительным и промышленным секторами, тогда как в финансах и торговле (по крайней мере, среди фирм, попавших в нашу выборку) задерживали хотя бы раз в течение 2008–2009 гг. выплату зарплаты единицы. Практически то же самое, но уже с меньшей значимостью касается и режимов неполного рабочего времени и административных отпусков: с большей вероятностью к ним прибегали «промышленники» и «строители». В остальных секторах экономики относительно более распространенным оказалось сокращение зарплаты.

Транспортные и строительные компании гораздо охотнее, чем представители других секторов экономики, урезали зарплату своим работникам. В дополнение к этому строительные фирмы задерживали зарплату и увольняли персонал — и делали это даже чаще, чем промышленные предприятия, вероятнее всего, в связи с сильнейшим кризисным шоком, который потряс эту отрасль и к которому пришлось адаптироваться всеми доступными способами. Заметим, что в целом подобная зависимость подстройки спроса на труд от экономического положения предприятия подтверждается для всей выборки: чем хуже оценивали работодатели финансовое положение своей компании по итогам 2008 г., тем более вероятным было использование каждого из рассматриваемых механизмов.

Модели подстройки спроса на труд оказались специфичными не только в отраслевом, но и в региональном разрезе (этот фактор вновь внес наибольший вклад в объясняемые переменные). Сокращение численности занятых было наиболее популярным способом подстройки в регионах с наиболее динамичным рынком труда: Москве, Санкт-Петербурге и прилегающих к ним областях. Заметим при этом, что в анкете, в формулировке ответа («сокращение занятости»), не уточнялось, по каким основаниям происходило это сокращение. Мы не исключаем, что формально это могли быть увольнения по собственному желанию работника или по соглашению сторон, не предполагающие столь высоких затрат со стороны работодателей, как сокращение численности или штата, а избежать санкций в связи с незаконностью этих увольнений компаниям проще именно на динамическом и довольно масштабном рынке труда, тогда как в более отдаленных и менее развитых регионах на предприятия в этот пери-



од могло оказываться большее давление со стороны властей в случае увольнения ими работников по каким бы то ни было основаниям.

То же самое мы можем сказать и о подстройке через рабочее время, которая оказалась значительно более распространенной в Московском и Санкт-Петербургском регионах, тогда как в остальных субъектах РФ реализации данного механизма мог помешать более жесткий контроль за использованием таких мероприятий, как перевод работников на неполное рабочее время или предоставление им неоплачиваемых отпусков, в рамках соответствующей отчетности предприятий и официального мониторинга.

Вместо этого предприятия остальных регионов значительно чаще, чем московские, шли на задержку заработной платы. Единственным исключением из этой закономерности стали башкирские предприятия, более всех остальных прибегавшие к сокращению заработной платы.

***Влияние жесткости 333 на выбор подхода к высвобождению работников.*** Результаты оценивания одновременных пробит-уровней выбора подхода к высвобождению работников представлены в Приложении 10.

Большинство коэффициентов при переменных, отражающих разные уровни оценки жесткости 333, вновь оказались незначимыми. Тем не менее стоит отметить, что в случае выбора из двух подходов к высвобождению работников восприятие 333 как наиболее жесткого положительно связано с вероятностью использования тех методов увольнений работников, формальная реализация которых не предполагает выплаты работнику выходного пособия и его предварительного уведомления за длительный срок (фактически это все методы, не действующие основание сокращения численности или штата).

При выборе из трех подходов оказывается, что восприятие 333 как более строгого положительно связано с вероятностью принуждения работников к увольнению по собственному желанию или по дисциплинарным основаниям. То есть, предположительно, невозможность исполнения требований 333 и несения соответствующих затрат может подталкивать работодателей к подобным действиям. И хотя увольнение за нарушение дисциплины вполне может оказаться законным, усиление контроля за ее соблюдением именно во время кризиса может быть интерпретировано как усиление угрозы и

давления со стороны работодателя, вынуждающее работников к формально добровольному уходу.

## Заключение

В работе были представлены результаты эмпирического исследования по оценке влияния различных факторов на восприятие работодателями жесткости законодательства о защите занятости и оценке его последующего воздействия на выбор механизма подстройки спроса на труд и выбор подхода к высвобождению работников.

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. Согласно теоретическим моделям, если заработная плата не является жесткой к понижению, то работодатель может компенсировать издержки, связанные с защитой занятости, путем ее сокращения в момент найма или в процессе карьерных перемещений, и тогда ЗЗЗ не оказывает значимого влияния на кадровую политику предприятий. Если компенсации не происходит или она осуществляется лишь частично, работодатели сокращают объем как увольнений, так и найма, а в периоды подстройки спроса на труд предпочитают регулировать рабочее время или, в случае необходимости подстройки численности занятых, изменять коэффициент найма или добровольных увольнений.

В данном исследовании мы попытались, по данным российских предприятий, оценить, действует ли указанный компенсирующий механизм и позволяет ли он работодателям полностью компенсировать издержки защиты занятости. Для ответа на первый вопрос мы непосредственно оценили влияние переменной для жесткости ЗЗЗ на среднюю заработную плату на предприятиях. Ответ на второй вопрос был получен косвенным образом, а именно: мы ожидали, что если ЗЗЗ не будет оказывать значимого влияния на поведение работодателей, то, значит, издержки компенсируются полностью, если же такое влияние будет выявлено, то это будет означать наличие лишь частичной компенсации. При этом мы руководствовались тем соображением,

что издержки по исполнению 333 в основном привязаны к периодам подстройки спроса на труд, прежде всего, к негативным экономическим шокам, а значит, влияние 333 может быть проще уловить по данным за периоды экономических колебаний. Поэтому в данной работе мы оценивали влияние 333 на выбор механизма подстройки спроса на труд к кризису 2008–2009 гг. и на выбор подхода к сокращению численности работников. В качестве основного массива данных мы использовали результаты опроса предприятий ВВВРТ, который был проведен в ноябре 2009 г. Лабораторией исследований рынка труда (ЛИРТ) ГУ ВШЭ.

На первом этапе исследования перед нами стояла задача выбора переменной, которая бы позволила оценить жесткость защиты занятости для предприятий. Оценка формальной жесткости не подходила, поскольку формальное 333 в России имеет ограниченную вариацию в зависимости от региональной принадлежности и, в некоторой степени, размера предприятия. Оценка инфорсmenta 333 в отношении каждого предприятия была затруднена в связи с невозможностью получения качественных и объективных данных на этот счет. Поэтому в своем исследовании в качестве оценки жесткости 333 мы использовали субъективную оценку работодателями этой жесткости. Аналогично предыдущим исследованиям в качестве прокси для оценки восприятия работодателями жесткости 333 мы использовали оценку ими того, является ли законодательство в области трудовых отношений препятствием для деятельности их предприятий. Помимо этого мы просили респондентов оценить по 10-балльной шкале, насколько жестким для них является законодательство в области найма и увольнения, — и эта мера, на наш взгляд, должна более точно отражать мнение работодателей на счет именно 333, тогда как первая переменная может быть зашумленной за счет вклада оценок по другим сферам трудового законодательства.

Поскольку формальное 333 в попавших в нашу выборку регионах России было едино для всех предприятий, вариация в оценках работодателями жесткости данного законодательства может отражать вариацию в инфорсменте: чем он сильнее, тем более жестким сочтут соответствующие нормы данный работодатель. Поэтому те оценки, которые мы получили, свидетельствуют, скорее, не о влиянии 333, а о влиянии инфорсmenta 333 и, соответственно, необходимости соблюдения этого законодательства на поведение работодателей.

У нас была возможность сравнить результаты, которые получаются с использованием указанных двух подходов к формированию переменной жесткости 333, чтобы понять, насколько могут отличаться выводы в случае использования прокси вместо непосредственной оценки. Так, оба параметра складываются под влиянием разных групп факторов. В отличие от трудового законодательства на восприятие законодательства в области найма и увольнения ни размер, ни период основания предприятия не оказывают значимого влияния. В целом более либеральным это законодательство видится фирмам без государственного участия в собственности, предприятиям в сферах торговли, финансов и деловых услуг. По сравнению с государственными и промышленными предприятиями инфорсмент в их отношении действительно, в среднем, является более слабым. Получение государственной антикризисной поддержки, наоборот, было связано с усилением инфорсмента и поэтому увеличило вероятность оценки 333 как более строгого. А вот расширение численности работников смещало оценки к более либеральным, что позволяет предположить отсутствие озабоченности российских работодателей издержками исполнения 333 в момент найма новых работников, а значит отсутствие влияния данного законодательства на объем найма.

Оценка уравнения зарплат по каждой из переменных для жесткости 333 свидетельствует о том, что работодатели, воспринимающие законодательство в области найма и увольнения как более жесткое, склонны выплачивать работникам меньшую заработную плату, компенсируя таким образом для себя издержки, связанные с необходимостью исполнения данного законодательства. При этом остальные фирмы, на наш взгляд, либо не сталкиваются со случаями, когда исполнение 333 необходимо, либо, благодаря слабости инфорсмента, имеют возможность обойти или нарушить его. А вот для трудового законодательства в целом действие компенсирующего механизма не подтвердилось.

Несмотря на то что компенсация издержек найма и увольнения имеет место на исследованных предприятиях, мы не можем утверждать, что она реализуется полностью. Так, восприятие 333 как близкого к жесткому отрицательно связано с проведением сокращения занятости во время кризиса, то есть мы можем предполагать его влияние на выбор механизма подстройки к экономическим колебаниям, а, согласно теоретическим моделям, влияние возможно только в том

случае, когда издержки не компенсируются сполна. Мы не устанавливаем, а лишь предполагаем это влияние (наличие причинно-следственной связи) по той причине, что по перекрестным данным, которые были в нашем распоряжении, мы можем оценить лишь корреляции между переменными, но не влияние одной на другую. Возможно, поэтому коэффициент для связи между восприятием ЗЗЗ как очень жесткого и вероятностью сокращения численности оказался положительным. Вероятнее всего, это объясняется тем, что предприятия, значительно сократившие численности занятых во время кризиса, в момент опроса были склонны оценить ЗЗЗ как более строгое. Решению проблемы эндогенности могли бы способствовать панельные данные по предприятиям.

Связь восприятия жесткости ЗЗЗ с выбором остальных механизмов подстройки (сокращение рабочего времени, сокращение зарплаты, задержка зарплаты) оказалась статистически незначимой. Вероятнее всего, для одних предприятий механизмы выступали субститутами, а для других — комплементами в смысле влияния ЗЗЗ. В первом случае предприятия, испытывавшие давление со стороны государства, могли отказываться от сокращения численности работников, но взамен этого использовали режимы неполного рабочего времени и административные отпуска. Во втором случае фирмы, не сталкивавшиеся с сильным инфорсментом трудового законодательства, могли позволить себе подстройку с помощью нескольких механизмов сразу.

Что касается подходов к высвобождению работников во время кризиса, то те работодатели, которые посчитали ЗЗЗ более строгим, были склонны использовать те основания для увольнений, которые не связаны с формальным требованием выплаты выходного пособия и предварительного уведомления работника. К группе более вероятных методов высвобождения в этом случае относятся, в том числе, случаи принуждения работников к увольнению по собственному желанию или создание условий для увольнений по дисциплинарным основаниям. Тем не менее значимой связи с вероятностью сокращения численности или штата не обнаружено. Возможно, здесь также сказывается влияние эндогенности, которая приводит к смещению интересующего нас коэффициента к нулю (ожидается, что более жесткое ЗЗЗ должно снижать вероятность увольнений по инициативе ра-

ботодателя, но в нашем случае те фирмы, которые их проводили во время кризиса, могли оценить 333 как более строгое).

Подводя итоги нашему исследованию, отметим следующее.

Во-первых, характеристика той выборки, которую мы использовали, накладывает определенные ограничения на валидность полученных результатов. Так, их не следует распространять на всю совокупность российских предприятий — скорее, лишь на совокупность малых и средних предприятий негосударственного сектора экономики. Крупные и государственные организации, вероятнее всего, в большей мере охвачены инфорсментом, и, соответственно, для них 333 является куда более существенным препятствием, ограничивающим вероятность увольнений по инициативе работодателя. Об этом свидетельствуют хотя бы периодические выступления представителей крупного российского бизнеса с инициативами о смягчении российского 333. Получить более корректные оценки влияния 333 на поведение российских работодателей позволит использование панельных данных по выборке предприятий, репрезентирующей российские фирмы, прежде всего, по размеру и форме собственности, с возможностью оценки показателей, отражающих охват и силу инфорсmenta трудового законодательства в отношении каждого предприятия в выборке.

Во-вторых, если ограничиваться только сегментом фирм, репрезентированных нашей выборкой, а это преимущественно представители малого и среднего бизнеса, то они, в среднем, не считают 333 строгим, несмотря на всю его формальную жесткость. Это может объясняться не только слабым инфорсментом трудового законодательства и возможностью компенсировать издержки найма и увольнения, но и тем, что полученные нами в ходе опроса оценки могут быть относительными по своей природе, то есть, если для предприятия наиболее существенными препятствиями являются, например, налоги или политическая нестабильность, то вряд ли работодатель в этом случае сочтет трудовое законодательство или его отдельные направления сколь бы то ни было существенным ограничением для своей деятельности.

В-третьих, учитывая возникшую еще до наступления кризиса тенденцию к усилению инфорсmenta трудового законодательства в России, мы можем ожидать, что 333 будет восприниматься российскими работодателями как все более существенное ограничение, а зна-

чит, при неизменности формальных норм оно будет уменьшать вероятность и масштабы увольнений. Более того, ЗЗЗ будет осложнять реализацию не только увольнений по сокращению численности или штата, но и незаконных формально добровольных увольнений, а значит, это повысит ожидаемые в момент найма издержки увольнения работника и, как следствие, снизит вероятность и масштабы найма. Теоретически предсказать результирующее влияние этих процессов на численность занятых и безработных в российской экономике нельзя, так как их изменение будет зависеть от относительных изменений найма и увольнений, но, в целом, усиление инфорсмента при существующем ЗЗЗ должно привести к уменьшению степени гибкости российского рынка труда и ограничению его способности адаптироваться к экономическим колебаниям.

## Приложения

### *Приложение 1. Основные распределения и описательная статистика для опроса ВЕЕПС*

Параметр	Статистика	
Выборка	1004	
Период проведения опроса	Январь 2008 – март 2009 (основная масса интервью – сентябрь 2008 – март 2009)	
Региональный охват (% от $N = 1004$ )	Центральный ФО	43,53
	Северо-Западный ФО	11,45
	Южный ФО	8,17
	Уральский ФО	5,48
	Сибирский ФО	7,87
	Поволжский ФО	13,55
	Дальневосточный ФО	9,96
Период основания предприятия (% от $N = 991$ )	Ранее 1991 г.	18,47
	1991–1998 гг.	45,81
	1999–2009 гг.	35,72
Сектор экономики (% от $N = 1004$ )	Промышленность	70,32
	Строительство	5,78
	Торговля и ремонт	18,63
	Транспорт	3,09
	Услуги	2,19
Численность постоянных работников, конец 2004 г.	$N$	894
	Средняя	275
	Станд. отклонение	1848
Численность постоянных работников, конец 2007 г.	$N$	1000
	Средняя	268
	Станд. отклонение	1378
Изменение среднесп. числ. в 2007 г. по сравнению с 2004 г. (% от $N = 945$ )	Уменьшилась	31,85
	Не изменилась	23,39
	Увеличилась	44,76
Размер предприятия на момент опроса (% от $N = 1004$ )	Малое (до 20 работников)	25,60
	Среднее (20–99 работников)	37,35
	Крупное (100 и более работников)	37,05
Участие государства в собственности	$> 0\%$ ( $n / \%$ от $N = 996$ )	30 / 3,01
	Средняя доля, находящаяся в собственности государства (для $N = 996$ / для $n = 966$ )	1,47 / 48,8
	Станд. отклонение (для $N = 996$ / для $n = 966$ )	9,53 / 27,01



Параметр	Статистика	
В 2007 г. предприятие инвестировало средства в исследования и разработки (% от $N = 997$ )	Да	36,31
	Нет	63,69
Предприятие внедряло новые продукты/услуги в течение трех последних лет (% от $N = 1002$ )	Да	68,46
	Нет	31,54
В 2007 г. предприятие экспортировало продукцию/ услуги (% от $N = 1003$ )	Да	20,14
	Нет	79,86
Предприятие хотя бы раз получало субсидии в течение последних трех лет (% от $N = 992$ )	Да	93,15
	Нет	6,85
Доступность финансовых ресурсов как препятствие для деятельности предприятия (% от $N = 976$ )	Не является препятствием	22,95
	Несущественное препятствие	13,22
	Умеренное препятствие	22,34
	Существенное препятствие	22,23
	Очень серьезное препятствие	19,26
Влияние конкуренции на внутреннем рынке на сокращение производственных затрат предприятия (% от $N = 988$ )	Не важно	15,49
	Скорее важно	19,13
	Достаточно важно	30,16
	Очень важно	35,22
Влияние конкуренции на внешнем рынке на сокращение производственных затрат предприятия (% от $N = 974$ )	Не важно	47,74
	Скорее важно	18,28
	Достаточно важно	17,86
	Очень важно	16,12
Влияние потребителей на сокращение производственных затрат предприятия (% от $N = 982$ )	Не важно	20,16
	Скорее важно	22,40
	Достаточно важно	29,23
	Очень важно	28,21
Практики конкурентов в неформальном секторе как препятствие для деятельности предприятия (% от $N = 859$ )	Не является препятствием	39,00
	Несущественное препятствие	12,34
	Умеренное препятствие	20,14
	Существенное препятствие	15,83
	Очень серьезное препятствие	12,69
Практики конкурентов в формальном секторе как препятствие для деятельности предприятия (% от $N = 859$ )	Не является препятствием	16,72
	Несущественное препятствие	14,36
	Умеренное препятствие	29,95
	Существенное препятствие	22,97
	Очень серьезное препятствие	16,00

**Приложение 2. Основные распределения и описательная статистика для опроса ВВРТ 2009 ЛИРТ ГУ ВШЭ**

Параметр	Статистика			
Выборка	1108			
Период проведения опроса	Ноябрь 2009			
Региональный охват (% от N = 1108)	Москва и Московская область	29,96		
	Санкт-Петербург и Ленинградская область	5,69		
	Ростовская область	3,07		
	Башкортостан	4,51		
	Татарстан	6,05		
	Нижегородская область	5,32		
	Самарская область	10,65		
	Свердловская область	8,84		
	Челябинская область	12,45		
	Новосибирская область	6,59		
Омская область	6,86			
Период основания предприятия (% от N = 1108)	Ранее 1991 г.	11,73		
	1991-1998 гг.	22,74		
	1999-2006 гг.	50,45		
	2007-2009 гг.	15,07		
Сектор экономики (% от N = 1104)	Промышленность	31,79		
	Строительство	16,21		
	Торговля и ремонт	14,49		
	Транспорт и связь	11,14		
	Финансовая деятельность	11,32		
	Услуги	15,04		
Среднесписочная численность работников, 2008 г.	N	1019		
	Средняя	139		
	Станд. отклонение	600		
Среднесписочная численность работников, янв. – сент. 2009	N	1047		
	Средняя	127		
	Станд. отклонение	535		
Изменение среднесп. числ. в 2009 г. по сравнению с 2008 г. (% от N = 1018)	Уменьшилась	37,03		
	Не изменилась	48,33		
	Увеличилась	14,64		
Размер предприятия, 2009 (% от N = 1047)	Малое (до 20 работников)	40,21		
	Среднее (20–99 работников)	37,15		
	Крупное (100 и более работников)	22,64		

Параметр	Статистика			
Участие государства в собственности	> 0% ( $n / \% \text{ от } N = 1087$ )	66 / 6,07		
	Средняя доля, находящаяся в собственности государства (для $N = 1087 / \text{ для } n = 66$ )	5,42 / 89,32		
	Станд. отклонение (для $N = 1087 / \text{ для } n = 66$ )	22,12 / 23,76		
Финансовое положение по итогам 2008 г., самооценка респондентов (% от $N = 1032$ )	Хорошее	30,14		
	Удовлетворительное	59,88		
	Плохое	9,98		
Инвестиции в развитие предприятия в 2007–2009 г. (% от $N$ )	Год	2007 г.	2008 г.	Янв. – сент. 2009 г.
	$N$	866	905	915
	Не было инвестиций	62,47	83,87	74,32
	Были не очень значительные инвестиции	20,32	21,99	17,92
	Были крупные инвестиции*	17,21	14,14	7,76
Финансирование инноваций в 2007–2009 г. (% от $N = 968$ )	Осуществлялось финансирование хотя бы одного инновационного мероприятия	43,90		
Антикризисные меры кадровой политики (% от $N$ )	Мера		$N$	%
	Проводили сокращение занятости		1016	28,05
	Переводили часть работников на неполное рабочее время/ отправляли в неоплачиваемые отпуска		1016	31,10
	Сокращали зарплату (в том числе доплаты, премии и т.п.)		1016	32,58
	Задерживали зарплату в 2008 г.		1043	10,45
	Задерживали зарплату в янв. – сент. 2009 г.		1058	14,93

\* Респондентам поясняли, что крупные инвестиции – это такие, которые превышают по стоимости амортизационные отчисления в данном году или 10% стоимости основного капитала предприятия.

**Приложение 3. Описательная статистика для переменных жесткости трудового законодательства и инфорсmenta (по данным опросов ВВВРТ и ВЕЕПС)**

Таблица 1 (ВЕЕПС)

Является ли трудовое законодательство препятствием для деятельности данного предприятия?	Кол-во ответов	Доля, %
Не является препятствием	492	49,3
Несущественное препятствие	212	21,24
Умеренное препятствие	189	18,94
Существенное препятствие	72	7,21
Очень серьезное препятствие	33	3,31
Всего	998	100,00

Таблица 2 (ВЕЕПС)

Переменная инфорсmenta	Статистика	
Сколько инспекций (проверок) было проведено на данном предприятии в 2007 г.?	N	963
	Средняя	6
	Станд. отклонение	11
Являются ли инспекции (проверки) препятствием для деятельности данного предприятия? (% от N = 992)	Не является препятствием	20,26
	Несущественное препятствие	22,28
	Умеренное препятствие	32,26
	Существенное препятствие	13,81
	Очень серьезное препятствие	11,39
В течение типичной недели в прошлом году какую долю своего рабочего времени топ-менеджеры компании потратили на решение вопросов, связанных с государственным регулированием?	N	877
	Средняя	20,7
	Станд. отклонение	25,6
Говоря об официальных должностных лицах (чиновниках), насколько верным, с вашей точки зрения, является следующее суждение: «Обычной практикой для фирм в нашей отрасли является выплата нерегулярных дополнительных платежей или дарение подарков с целью решения вопросов, касающихся таможенных сборов, налогов, лицензий, регулирования, услуг и т.п.»	Верно всегда	4,24
	Обычно верно	10,06
	Часто верно	9,53
	Верно время от времени	23,31
	Редко верно	26,59
	Никогда не верно	26,27

Таблица 3 (ВВВРТ)

<b>Насколько серьезным препятствием для деятельности и развития вашего предприятия является законодательство в области трудовых отношений?</b>	<b>Кол-во ответов</b>	<b>Доля, %</b>
Не является препятствием	354	31,98
Несущественное препятствие	352	31,80
Заметное препятствие	298	26,92
Существенное препятствие	70	6,32
Очень серьезное препятствие	33	2,98
<b>Всего</b>	<b>1107</b>	<b>100,00</b>

Таблица 4 (ВВВРТ)

<b>Оцените степень жесткости (строгости) законодательства в области ... (по шкале от 1 до 10, где 1 – довольно мягкое/ либеральное, 10 – очень жесткое/ строгое)</b>	<b>Регулирование режимов рабочего времени</b>		<b>Оплата труда</b>		<b>Найм и увольнения работников</b>	
	<b>кол-во ответов</b>	<b>доля, %</b>	<b>кол-во ответов</b>	<b>доля, %</b>	<b>кол-во ответов</b>	<b>доля, %</b>
1	92	8,31	78	7,05	76	6,87
2	150	13,55	153	13,82	139	12,56
3	119	10,75	128	11,56	100	9,03
4	105	9,49	150	13,55	116	10,48
5	385	34,78	282	25,47	330	29,81
6	90	8,13	101	9,12	90	8,13
7	50	4,52	84	7,59	104	9,39
8	39	3,52	47	4,25	55	4,97
9	12	1,08	18	1,63	13	1,17
10	65	5,87	66	5,96	84	7,59
<b>Всего</b>	<b>1107</b>	<b>100,00</b>	<b>1107</b>	<b>100,00</b>	<b>1107</b>	<b>100,00</b>

Таблица 5 (ВВВРТ)

Характеристики предприятий, регионов, кадровой политики / жесткость законодательства в области найма и увольнения	1–2 балла	3–5 баллов	6–8 баллов	9–10 баллов	Всего
<i>В целом по выборке</i>	19,42	49,32	22,49	8,76	100
<i>Размер предприятия</i>					
Малое	23,57	49,52	22,14	4,76	100
Среднее	18,77	48,33	21,59	11,31	100
Крупное	17,72	40,51	28,69	13,08	100
<i>Период основания предприятия</i>					
Ранее 1991 г.	16,92	49,23	22,31	11,54	100
1991–1998 гг.	21,12	45,42	24,30	9,16	100
1999–2006 гг.	17,71	53,31	20,75	8,23	100
2007–2009 гг.	24,55	41,92	25,75	7,78	100
<i>Участие государства в собственности</i>					
0%	18,82	50,20	22,65	8,33	100
> 0%	25,76	39,39	18,18	16,67	100
<i>Сектор экономики</i>					
Промышленность	16,24	45,58	25,36	12,82	100
Строительство	16,2	55,31	18,99	9,5	100
Торговля и ремонт	18,13	58,75	19,38	3,75	100
Транспорт и связь	17,89	43,09	29,27	9,76	100
Финансовая деятельность	22,58	43,55	25,81	8,06	100
Услуги	30,12	50,6	15,06	4,22	100
<i>Регион, в котором расположено предприятие</i>					
Москва и Московская область	26,51	58,43	14,76	0,30	100
Санкт-Петербург и Ленинград. обл.	6,35	39,68	31,75	22,22	100
Ростовская область	14,71	61,76	14,71	8,82	100
Башкортостан	0,00	100,00	0,00	0,00	100
Татарстан	20,90	28,36	22,39	28,36	100
Нижегородская область	11,86	49,15	13,56	25,42	100
Самарская область	16,10	44,92	28,81	10,17	100

<b>Характеристики предприятий, регионов, кадровой политики / жесткость законодательства в области найма и увольнения</b>	<b>1–2 балла</b>	<b>3–5 баллов</b>	<b>6–8 баллов</b>	<b>9–10 баллов</b>	<b>Всего</b>
Свердловская область	19,39	35,71	36,73	8,16	100
Челябинская область	2,17	47,10	44,93	5,80	100
Новосибирская область	27,78	38,89	13,89	19,44	100
Омская область	47,37	35,53	13,16	3,95	100
<i>Финансовое положение по итогам 2008 г. (самооценка респондентов)</i>					
Хорошее	21,94	42,26	23,23	12,58	100
Удовлетворительное	17,64	51,94	23,14	7,28	100
Плохое	23,30	51,46	16,50	8,74	100
<i>Изменение среднесписочной численности работников в 2009 г. по сравнению с 2008 г.</i>					
Уменьшилась	15,65	46,15	24,67	13,53	100
Не изменилась	22,36	45,93	25,20	6,50	100
Увеличилась	23,65	52,03	16,22	8,11	100
<i>Проводили сокращение занятости в связи с кризисом</i>					
Нет	17,51	51,98	24,62	5,88	100
Да	22,46	46,32	18,95	12,28	100
<i>Переводили работников на неполное рабочее время, отправляли в неоплачиваемые отпуска в связи с кризисом</i>					
Нет	17,43	47	26,29	9,29	100
Да	22,15	57,91	15,82	4,11	100
<i>Сокращали заработную плату</i>					
Нет	19,42	47,74	25,4	7,45	100
Да	17,82	55,89	18,13	8,16	100
<i>Задерживали зарплату в 2008–2009 гг.</i>					
Нет	19,89	50,45	21,69	7,98	100
Да	17,03	45,6	24,73	12,64	100

**Приложение 4. Описательная статистика для механизмов подстройки к кризису 2008–2009 гг. (по данным опроса ВВВРТ)**

Таблица 6. Стратегии подстройки спроса на труд к кризису 2008–2009 гг. и оценка жесткости трудового законодательства (ТЗ) и законодательства в области найма и увольнения (ЗЗЗ)

Стратегия подстройки				Кол-во фирм	Доля фирм, %	Средняя оценка жесткости ЗЗЗ	Станд. откл.	Средняя оценка жесткости ТЗ	Станд. откл.
Сокращение занятости	Сокращение рабочего времени	Сокращение зарплат	Задержка зарплат						
–	–	–	–	353	35,8	5,12	2,26	2,04	0,99
–	1	–	–	87	8,8	4,03	1,71	1,95	0,87
–	–	1	–	85	8,6	5,07	2,51	2,06	0,96
1	–	–	–	84	8,5	4,55	2,37	2,20	0,99
–	1	1	–	76	7,7	4,18	1,59	2,18	0,98
–	–	–	1	52	5,3	5,00	1,93	2,25	1,01
1	–	1	–	46	4,7	5,09	2,43	2,26	0,93
1	1	1	–	43	4,4	4,47	2,18	2,67	1,21
1	1	–	–	35	3,6	4,77	2,57	2,54	1,15
1	–	–	1	29	2,9	6,83	3,26	2,55	0,95
–	–	1	1	27	2,7	4,93	2,72	2,26	1,13
1	1	1	1	21	2,1	5,00	2,51	2,48	1,40
–	1	1	1	15	1,5	4,00	2,00	2,13	0,99
–	1	–	1	15	1,5	5,27	1,91	2,07	1,16
1	–	1	1	9	0,9	5,00	2,45	2,67	0,87
1	1	–	1	8	0,8	4,38	2,45	1,75	0,71

*Примечание.* Стратегии подстройки отсортированы по убыванию их распространенности в выборке; стратегия – определенное сочетание четырех механизмов подстройки (первые четыре колонки таблицы, в которых «–» соответствует тому, что данный механизм не использовался, «1» – использовался).



Таблица 7. Безусловные и условные вероятности использования механизмов подстройки спроса на труд, рассчитанные по данным выборки

	Условие			Y			
				EMP	HOU	WAG	ARR
Pr(Y = 0)	–	–	–	0,720	0,689	0,674	0,830
Pr(Y = 1)	–	–	–	0,281	0,311	0,326	0,170
Pr(Y = 1)	EMP = 1			1,000	0,400	0,435	0,244
Pr(Y = 1)	HOU = 1			0,361	1,000	0,516	0,197
Pr(Y = 1)	WAG = 1			0,375	0,492	1,000	0,224
Pr(Y = 1)	ARR = 1			0,381	0,335	0,409	1,000
Pr(Y = 1)	EMP = 1	HOU = 1		1,000	1,000	0,597	0,271
Pr(Y = 1)	EMP = 1	WAG = 1		1,000	0,548	1,000	0,252
Pr(Y = 1)	EMP = 1	ARR = 1		1,000	0,433	0,448	1,000
Pr(Y = 1)	HOU = 1	WAG = 1		0,417	1,000	1,000	0,232
Pr(Y = 1)	HOU = 1	ARR = 1		0,492	1,000	0,610	1,000
Pr(Y = 1)	WAG = 1	ARR = 1		0,417	0,500	1,000	1,000
Pr(Y = 1)	EMP = 1	HOU = 1	WAG = 1	1,000	1,000	1,000	0,328
Pr(Y = 1)	EMP = 1	HOU = 1	ARR = 1	1,000	1,000	0,724	1,000
Pr(Y = 1)	EMP = 1	WAG = 1	ARR = 1	1,000	0,700	1,000	1,000
Pr(Y = 1)	HOU = 1	WAG = 1	ARR = 1	0,583	1,000	1,000	1,000

*Примечание.* Обозначения для механизмов подстройки: EMP – сокращение занятости; HOU – перевод работников на неполное рабочее время или направление их в неоплачиваемые отпуска; WAG – сокращение зарплаты; ARR – задержка зарплаты.

Таблица 8. Методы высвобождения персонала во время кризиса 2008–2009 гг. и оценка жесткости трудового законодательства (ТЗ) и законодательства в области найма и увольнения (ЗЗЗ)

Метод высвобождения	Кол-во фирм	Доля фирм*, %	Средняя оценка жесткости ЗЗЗ	Станд. откл.	Средняя оценка жесткости ТЗ	Станд. откл.
Стимулирование увольнений по собственному желанию	246	43,3%	5,00	2,68	2,37	1,07
Предоставление работнику выбора между увольнением по сокращению численности и добровольным увольнением	92	16,2%	5,81	2,64	2,27	1,06
Увольнения по сокращению численности или штата	96	16,9%	5,43	2,56	2,22	1,03
Создание неблагоприятных условий для побуждения работника к увольнению по собственному желанию	33	5,8%	6,09	2,89	2,36	1,32
Стимулирование увольнений по соглашению сторон	142	25,0%	4,66	2,37	2,21	1,02
Усиление контроля за дисциплиной и увольнения по дисциплинарным основаниям	79	13,9%	5,53	2,47	2,28	0,96
Досрочное направление на пенсию	13	2,3%	5,77	1,88	1,92	0,86
Прочие методы	63	11,1%	4,49	2,53	1,84	0,97

\* От общего числа фирм, проводивших высвобождение персонала ( $N = 568$ ).

**Приложение 5. Результаты эконометрического оценивания уравнения для восприятия работодателями жесткости законодательства о защите занятости (опрос BEEPS, зависимая переменная – оценка жесткости законодательства в области трудовых отношений, generalized ordered logit, предельные эффекты)**

Параметр	(1)		(2)		(3)		(4)		(5)		(6)	
	LR = 1	LR = 4	LR = 1	LR = 4	LR = 1	LR = 4	LR = 1	LR = 4	LR = 1	LR = 4	LR = 1	LR = 4
<i>Размер предприятия (менее 20 работников)</i>												
20 – 99 работников	-0,128** (0,044)	0,038** (0,014)	-0,105* (0,046)	0,036* (0,016)	-0,099* (0,044)	0,033* (0,015)	-0,126** (0,043)	0,035** (0,013)	-0,111* (0,046)	0,037* (0,016)	-0,093* (0,044)	0,028* (0,014)
100 и более работников	-0,188*** (0,046)	0,059*** (0,016)	-0,160*** (0,048)	0,058*** (0,019)	-0,131*** (0,047)	0,044** (0,017)	-0,190*** (0,045)	0,055*** (0,015)	-0,178*** (0,047)	0,062*** (0,019)	-0,129** (0,046)	0,040* (0,016)
<i>Период основания предприятия (ранее 1991 г.)</i>												
1991–1998 гг.	0,056 (0,047)	-0,016 (0,013)	0,093+ (0,048)	-0,030+ (0,016)	0,091* (0,045)	-0,028* (0,014)	0,059 (0,045)	-0,015 (0,012)	0,088 (0,046)	-0,027 (0,015)	0,085* (0,043)	-0,025 (0,013)
1999–2009 гг.	-0,073 (0,049)	0,021 (0,015)	-0,053 (0,051)	0,018 (0,018)	-0,007 (0,048)	0,002 (0,015)	-0,058 (0,048)	0,016 (0,013)	-0,039 (0,050)	0,012 (0,016)	-0,002 (0,047)	0,001 (0,014)
<i>Сектор экономики (промышленность)</i>												
Торговля	-0,091* (0,039)	0,028* (0,014)	-0,039 (0,044)	0,013 (0,016)	-0,047 (0,042)	0,016 (0,015)	-0,080* (0,039)	0,023 (0,012)	-0,035 (0,043)	0,011 (0,014)	-0,029 (0,041)	0,009 (0,013)
Прочие отрасли	0,014 (0,058)	-0,004 (0,016)	0,091+ (0,054)	-0,027+ (0,014)	0,054 (0,060)	-0,016 (0,016)	-0,011 (0,055)	0,003 (0,015)	0,062 (0,052)	-0,018 (0,014)	0,055 (0,057)	-0,015 (0,014)
<i>Федеральный округ (Центральный ФО)</i>												
Северо-Западный ФО	-0,173*** (0,046)	0,063** (0,022)	-0,135** (0,047)	0,054* (0,022)	-0,144** (0,046)	0,056* (0,022)	-0,199*** (0,043)	0,071*** (0,021)	-0,164*** (0,045)	0,065** (0,023)	-0,169*** (0,044)	0,064** (0,022)

Параметр	(1)		(2)		(3)		(4)		(5)		(6)	
	LR = 1	LR = 4	LR = 1	LR = 4	LR = 1	LR = 4	LR = 1	LR = 4	LR = 1	LR = 4	LR = 1	LR = 4
Южный ФО	0,076 (0,061)	-0,019 (0,014)	0,048 (0,069)	-0,015 (0,020)	0,048 (0,062)	-0,014 (0,017)	0,104 (0,059)	-0,023 <sup>*</sup> (0,012)	0,066 (0,063)	-0,019 (0,017)	0,077 (0,058)	-0,020 (0,014)
Уральский ФО	-0,127 <sup>*</sup> (0,063)	0,044 (0,027)	-0,104 (0,064)	0,041 (0,030)	-0,126 <sup>*</sup> (0,061)	0,049+ (0,030)	-0,147 <sup>*</sup> (0,066)	0,049 (0,029)	-0,127 (0,068)	0,049 (0,033)	-0,146 <sup>*</sup> (0,069)	0,055 (0,034)
Сибирский ФО	0,085 (0,069)	-0,021 (0,015)	0,087 (0,073)	-0,026 (0,019)	0,020 (0,068)	-0,006 (0,020)	0,114 (0,066)	-0,025 <sup>*</sup> (0,013)	0,107 (0,072)	-0,029 (0,017)	0,068 (0,066)	-0,018 (0,016)
Поволжский ФО	-0,082 (0,051)	0,025 (0,018)	-0,080 (0,054)	0,029 (0,022)	-0,114 <sup>*</sup> (0,051)	0,042+ (0,022)	-0,096 <sup>*</sup> (0,049)	0,028 (0,017)	-0,075 (0,052)	0,026 (0,020)	-0,117 <sup>*</sup> (0,049)	0,040 <sup>*</sup> (0,020)
Дальневосточный ФО	-0,016 (0,054)	0,005 (0,016)	-0,036 (0,058)	0,013 (0,021)	-0,023 (0,058)	0,007 (0,019)	-0,022 (0,055)	0,006 (0,015)	-0,024 (0,057)	0,008 (0,019)	-0,026 (0,058)	0,008 (0,018)
<i>Влияние внутренней конкуренции на сокращение производственных затрат (не важно)</i>												
Скорее важно	0,033 (0,065)	-0,009 (0,017)	-0,034 (0,067)	0,012 (0,024)	0,023 (0,065)	-0,007 (0,019)						
Достаточно важно	-0,039 (0,057)	0,011 (0,017)	-0,121 <sup>*</sup> (0,059)	0,044+ (0,024)	-0,091 (0,058)	0,031 (0,021)						
Очень важно	0,042 (0,061)	-0,011 (0,016)	-0,035 (0,063)	0,012 (0,022)	-0,009 (0,062)	0,003 (0,020)						
<i>Влияние внешней конкуренции на сокращение производственных затрат (не важно)</i>												
Скорее важно	-0,077+ (0,044)	0,024 (0,015)	-0,079+ (0,047)	0,029 (0,019)	-0,085+ (0,044)	0,030+ (0,017)						
Достаточно важно	-0,036 (0,046)	0,011 (0,014)	-0,062 (0,048)	0,022 (0,019)	-0,070 (0,047)	0,024 (0,018)						
Очень важно	-0,132 <sup>**</sup> (0,049)	0,044 <sup>*</sup> (0,020)	-0,180 <sup>***</sup> (0,047)	0,076 <sup>**</sup> (0,026)	-0,174 <sup>***</sup> (0,047)	0,069 <sup>***</sup> (0,024)						

Параметр	(1)		(2)		(3)		(4)		(5)		(6)	
	LR = 1	LR = 4	LR = 1	LR = 4	LR = 1	LR = 4	LR = 1	LR = 4	LR = 1	LR = 4	LR = 1	LR = 4
<i>Влияние потребителей на сокращение производственных затрат (не важно)</i>												
Скорее важно	-0,044 (0,059)	0,013 (0,018)	-0,080 (0,064)	0,029 (0,025)	-0,051 (0,060)	0,017 (0,021)						
Достаточно важно	-0,073 (0,054)	0,022 (0,017)	-0,088 (0,061)	0,031 (0,023)	-0,045 (0,059)	0,015 (0,020)						
Очень важно	-0,016 (0,058)	0,005 (0,017)	-0,035 (0,064)	0,012 (0,022)	0,003 (0,060)	-0,001 (0,019)						
<i>Доступность финансовых ресурсов как препятствие для деятельности предприятия (не является препятствием)</i>												
Несущественное препятствие							-0,084 (0,060)	0,024 (0,019)	-0,128* (0,056)	0,048 (0,025)	-0,142* (0,059)	0,050* (0,025)
Умеренное препятствие							-0,256***	0,091***	-0,347***	0,106**	-0,293***	0,123***
Существенное препятствие							(0,044)	(0,023)	(0,043)	(0,038)	(0,044)	(0,027)
Очень серьезное препятствие							-0,266***	0,096***	-0,283***	0,127***	-0,280***	0,115***
							(0,046)	(0,024)	(0,045)	(0,030)	(0,046)	(0,027)
							-0,192**	0,064**	-0,226***	0,095***	-0,229**	0,090**
							(0,052)	(0,023)	(0,049)	(0,028)	(0,052)	(0,028)
<i>Проверки как препятствие для деятельности предприятия (не являются препятствием)</i>												
Несущественное препятствие	-0,224***	0,082**					-0,180***	0,057**				
Умеренное препятствие	(0,052)	(0,025)					(0,052)	(0,021)				
Существенное препятствие	-0,354***	0,136***					-0,316***	0,108***				
	(0,045)	(0,025)					(0,046)	(0,022)				
	-0,412***	0,249***					-0,379***	0,198***				

Параметр	(1)		(2)		(3)		(4)		(5)		(6)	
	LR = 1 (0,039)	LR = 4 (0,049)	LR = 1 (0,001)	LR = 4 (0,000)	LR = 1 (0,042)	LR = 4 (0,015)	LR = 1 (0,042)	LR = 4 (0,044)	LR = 1 (0,001)	LR = 4 (0,000)	LR = 1	LR = 4
Очень серьезное прегяствие	-0,346***	0,361***			-0,325***	0,311***						
Доля рабочего времени, затраченная руководством предприятия на решение вопросов, связанных с государственным регулированием	(0,047)	(0,072)			(0,050)	(0,069)						
			-0,002**	0,001**					-0,002**	0,001**		
			(0,001)	(0,000)					(0,001)	(0,000)		
<i>Распространенность практики неформальных платежей и подарков в процессе решения вопросов, связанных с государственным регулированием (нет такой практики)</i>												
Редкая практика												
Обычная практика												
N	939	834			947				841		904	
Chi2	166,61	96,99			196,65				124,68		150,74	
d.f.	27	22			22				19		18	
AIC	2315,91	2134,91			2268,30				2079,54		2204,23	
BIC	2800,40	2550,82			2656,56				2401,49		2550,32	

*Примечание.* LR = 1 – трудовое законодательство не является препятствием; LR = 4 – существенное/ очень серьезное препятствие; результаты для LR = 2 (несущественное препятствие) и LR = 3 (умеренное препятствие) не приводятся в целях экономии места, но доступны от автора по запросу, в скобках у названия переменных указана базовая категория; в скобках под коэффициентами указаны робастные стандартные ошибки; + p < 0,1, \* p < 0,05, \*\* p < 0,01, \*\*\* p < 0,001.

**Приложение 6. Результаты эконометрического оценивания уравнения для восприятия работодателями жесткости законодательства о защите занятости (опрос ВВВРТ, зависимая переменная – оценка жесткости законодательства в области трудовых отношений, generalized ordered logit, предельные эффекты)**

Параметр	(1)				(2)				(3)			
	LR = 1	LR = 2	LR = 3	LR = 4	LR = 1	LR = 2	LR = 3	LR = 4	LR = 1	LR = 2	LR = 3	LR = 4
<i>Размер предприятия (менее 20 работников)</i>												
20–99 работников	-0,056+	-0,003	0,045+	0,014+	-0,073*	-0,006	0,059*	0,021*	-0,077*	-0,014	0,103**	-0,012
	(0,031)	(0,004)	(0,025)	(0,008)	(0,029)	(0,005)	(0,024)	(0,009)	(0,033)	(0,035)	(0,034)	(0,019)
100 и более работников	-0,046	-0,003	0,037	0,012	-0,048	-0,005	0,039	0,014	-0,046	-0,010	0,036	0,019
	(0,041)	(0,006)	(0,034)	(0,012)	(0,038)	(0,006)	(0,032)	(0,012)	(0,040)	(0,011)	(0,032)	(0,018)
<i>Период основания предприятия (range 1991 г.)</i>												
1991–1998 гг.	0,189*	-0,216**	0,033	-0,006	0,033	0,000	-0,025	-0,008	0,106	-0,171*	0,071	-0,005
	(0,080)	(0,078)	(0,055)	(0,020)	(0,047)	(0,002)	(0,035)	(0,011)	(0,076)	(0,075)	(0,058)	(0,029)
1999–2006 гг.	0,194**	-0,221***	0,035	-0,008	0,038	0,002	-0,030	-0,010	0,141*	-0,172**	0,029	0,003
	(0,065)	(0,066)	(0,048)	(0,018)	(0,042)	(0,002)	(0,032)	(0,011)	(0,064)	(0,064)	(0,051)	(0,026)
2007–2009 гг.	0,328***	-0,321***	-0,024	0,017	0,193**	-0,116**	-0,078+	0,000	0,252**	-0,260***	-0,017	0,025
	(0,083)	(0,078)	(0,055)	(0,025)	(0,064)	(0,042)	(0,043)	(0,020)	(0,088)	(0,078)	(0,059)	(0,036)
<i>Участие государства в собственности (0%)</i>												
> 0%	-0,043	-0,004	0,036	0,011	-0,027	-0,002	0,022	0,008	-0,010	-0,002	0,008	0,004
	(0,062)	(0,011)	(0,054)	(0,019)	(0,052)	(0,007)	(0,044)	(0,016)	(0,063)	(0,012)	(0,050)	(0,025)
<i>Сектор экономики (промышленность)</i>												
Строительство	0,045	-0,002	-0,034	-0,010	0,038	0,000	-0,029	-0,009	0,068+	0,005	-0,050+	-0,023+
	(0,045)	(0,004)	(0,032)	(0,009)	(0,042)	(0,003)	(0,030)	(0,010)	(0,041)	(0,003)	(0,029)	(0,012)
Торговля и ремонт	0,089+	-0,007	-0,064+	-0,018*	0,065	-0,002	-0,048	-0,015	0,087+	0,004	-0,063*	-0,028*
	(0,050)	(0,010)	(0,033)	(0,009)	(0,048)	(0,006)	(0,033)	(0,010)	(0,047)	(0,005)	(0,032)	(0,013)
Транспорт и связь	0,058	-0,003	-0,043	-0,012	0,048	-0,001	-0,036	-0,011	0,056	0,004	-0,041	-0,019
	(0,050)	(0,007)	(0,035)	(0,009)	(0,049)	(0,004)	(0,035)	(0,010)	(0,054)	(0,003)	(0,038)	(0,016)
Финансовая деятельность	0,213***	-0,045+	-0,134***	-0,034***	0,259***	-0,159**	-0,082*	-0,018	0,162*	-0,010	-0,109**	-0,044***
	(0,060)	(0,025)	(0,031)	(0,008)	(0,060)	(0,051)	(0,042)	(0,016)	(0,065)	(0,017)	(0,038)	(0,013)
Услуги	0,227***	-0,128**	-0,081*	-0,018	0,210***	-0,136***	-0,055	-0,019	0,206***	-0,111**	-0,040	-0,055**
	(0,057)	(0,039)	(0,040)	(0,016)	(0,055)	(0,041)	(0,041)	(0,018)	(0,057)	(0,040)	(0,045)	(0,019)

Параметр	(1)				(2)				(3)			
	LR = 1	LR = 2	LR = 3	LR = 4	LR = 1	LR = 2	LR = 3	LR = 4	LR = 1	LR = 2	LR = 3	LR = 4
<i>Регион (Москва и Московская область)</i>												
Санкт-Петербург и Ленинград. обл.	-0,286*** (0,034)	0,069 (0,071)	-0,205* (0,096)	0,423*** (0,095)	-0,270*** (0,037)	0,088 (0,070)	-0,274** (0,101)	0,455*** (0,103)	-0,262*** (0,032)	0,044 (0,067)	-0,024 (0,065)	0,243*** (0,069)
Ростовская обл.	-0,093 (0,080)	0,121 (0,090)	-0,215+ (0,117)	0,186 (0,120)	-0,048 (0,083)	0,114 (0,087)	-0,209* (0,104)	0,143 (0,109)	-0,005 (0,063)	-0,001 (0,011)	0,004 (0,049)	0,002 (0,025)
Башкортостан	0,379* (0,153)	-0,147 (0,097)	-0,190*** (0,050)	-0,042*** (0,011)	0,394* (0,157)	-0,150 (0,100)	-0,196*** (0,050)	-0,048*** (0,011)	0,377* (0,161)	-0,116 (0,094)	-0,196*** (0,056)	-0,065*** (0,015)
Татарстан	0,142+ (0,073)	-0,116* (0,050)	-0,342*** (0,086)	0,316*** (0,096)	0,174* (0,075)	-0,117* (0,053)	-0,416*** (0,088)	0,358*** (0,101)	0,153* (0,071)	-0,161** (0,050)	-0,142* (0,051)	0,151** (0,057)
Нижегородская обл.	0,101 (0,074)	0,049 (0,068)	-0,346*** (0,081)	0,197* (0,091)	0,143* (0,072)	-0,021 (0,022)	-0,095* (0,042)	-0,027** (0,009)	0,076 (0,071)	0,061 (0,071)	-0,159*** (0,047)	0,022 (0,048)
Самарская обл.	-0,062 (0,052)	0,080 (0,049)	-0,179** (0,069)	0,161* (0,065)	-0,042 (0,052)	0,071 (0,051)	-0,192** (0,069)	0,163* (0,068)	-0,013 (0,047)	-0,002 (0,009)	0,010 (0,037)	0,005 (0,019)
Свердловская обл.	-0,078 (0,053)	0,030 (0,054)	-0,284*** (0,081)	0,332*** (0,083)	-0,080 (0,052)	0,051 (0,055)	-0,293*** (0,081)	0,322*** (0,085)	-0,097* (0,042)	-0,032 (0,024)	0,081* (0,036)	0,048 (0,030)
Челябинская обл.	0,306*** (0,062)	-0,017 (0,054)	-0,274*** (0,038)	-0,015 (0,033)	0,277*** (0,057)	-0,024 (0,049)	-0,291*** (0,045)	0,037 (0,044)	0,189 (0,122)	-0,023 (0,042)	-0,120+ (0,063)	-0,046* (0,019)
Новосибирская обл.	0,057 (0,073)	-0,004 (0,011)	-0,042 (0,051)	-0,012 (0,012)	0,092 (0,073)	0,026 (0,064)	-0,284*** (0,081)	0,166+ (0,090)	0,079 (0,071)	0,015 (0,063)	-0,158** (0,053)	0,064 (0,054)
Омская обл.	-0,098+ (0,059)	0,177** (0,061)	-0,203** (0,076)	0,125 (0,077)	-0,066 (0,062)	0,155* (0,063)	-0,215** (0,077)	0,125 (0,079)	0,012 (0,055)	0,002 (0,006)	-0,009 (0,042)	-0,004 (0,019)
<i>Финансовое положение предприятия по итогам 2008 г. (хорошее)</i>												



Параметр	(1)				(2)				(3)			
	LR = 1	LR = 2	LR = 3	LR = 4	LR = 1	LR = 2	LR = 3	LR = 4	LR = 1	LR = 2	LR = 3	LR = 4
Удовлетворительное	-0,093** (0,031)	0,001 (0,005)	0,071** (0,024)	0,021** (0,008)								
Плохое	-0,026 (0,055)	-0,002 (0,006)	0,021 (0,046)	0,007 (0,015)								
<i>Реакция предприятия на кризис (тока не сталкивалось с последствиями кризиса)</i>												
Помощь акционеров/ мат. компании									-0,059 (0,056)	-0,016 (0,022)	0,048 (0,048)	0,026 (0,030)
Помощь государства									-0,099 (0,063)	-0,007 (0,069)	0,176* (0,087)	-0,071*** (0,019)
Предприняли другие меры									-0,102+ (0,057)	0,038 (0,043)	0,091* (0,044)	-0,027 (0,032)
<i>Изменение среднесписочной численности занятых в 2009 г. по сравнению с 2008 г. (уменьшилась)</i>												
Не изменилась					-0,031 (0,032)	0,055+ (0,031)	-0,043 (0,029)	0,018 (0,014)				
Увеличилась					-0,006 (0,040)	-0,000 (0,003)	0,005 (0,032)	0,002 (0,011)				
N	955				998				875			
Chi2	221,14				211,82				205,87			
d.f.	47				47				46			
AIC	2384,04				2534,18				2312,41			
BIC	2831,32				2985,51				2770,74			

*Примечание.* LR = 1 – трудовое законодательство не является препятствием; LR = 2 – несущественное препятствие; LR = 3 – заметное препятствие; LR = 4 – существенное/очень серьезное препятствие; в скобках у названия переменных указана базовая категория; в скобках под коэффициентами указаны робастные стандартные ошибки; + p < 0,1, \* p < 0,05, \*\* p < 0,01, \*\*\* p < 0,001.

**Приложение 7. Результаты эконометрического оценивания уравнения для восприятия работодателями жесткости законодательства о защите занятости (опрос ВВВРТ, зависимая переменная — оценка жесткости законодательства в области найма и увольнения, generalized ordered logit, предельные эффекты)**

Параметр	(1)				(2)				(3)			
	EPL = 1	EPL = 2	EPL = 3	EPL = 4	EPL = 1	EPL = 2	EPL = 3	EPL = 4	EPL = 1	EPL = 2	EPL = 3	EPL = 4
<i>Размер предприятия (менее 20 работников)</i>												
20–99 работников	-0,003 (0,018)	-0,002 (0,014)	0,004 (0,023)	0,001 (0,009)	-0,001 (0,026)	-0,000 (0,006)	0,001 (0,022)	0,000 (0,010)	-0,009 (0,020)	-0,005 (0,011)	0,011 (0,024)	0,003 (0,007)
100 и более работников	-0,005 (0,024)	-0,004 (0,018)	0,006 (0,030)	0,003 (0,012)	-0,020 (0,033)	-0,006 (0,011)	0,018 (0,030)	0,008 (0,014)	-0,022 (0,025)	-0,013 (0,017)	0,028 (0,033)	0,008 (0,010)
<i>Период основания предприятия (ранее 1991 г.)</i>												
1991–1998 гг.	-0,000 (0,030)	-0,000 (0,022)	0,000 (0,037)	0,000 (0,014)	-0,035 (0,038)	-0,011 (0,015)	0,032 (0,036)	0,014 (0,017)	-0,006 (0,033)	-0,003 (0,019)	0,008 (0,041)	0,002 (0,011)
1999–2006 гг.	-0,001 (0,027)	-0,001 (0,020)	0,001 (0,034)	0,000 (0,013)	-0,058 (0,036)	-0,013 (0,010)	0,050 (0,031)	0,022 (0,014)	-0,026 (0,030)	-0,013 (0,016)	0,030 (0,036)	0,008 (0,010)
2007–2009 гг.	0,006 (0,035)	0,004 (0,023)	-0,007 (0,043)	-0,003 (0,016)	-0,025 (0,044)	-0,007 (0,017)	0,022 (0,041)	0,010 (0,019)	-0,025 (0,035)	-0,016 (0,027)	0,031 (0,047)	0,009 (0,014)
<i>Участие государства в собственности (0%)</i>												
> 0%	0,069 (0,055)	0,014 (0,060)	-0,159*** (0,045)	0,076 (0,040)	0,105 (0,068)	-0,019 (0,065)	-0,158*** (0,049)	0,072+ (0,041)	0,093 (0,059)	-0,058 (0,062)	-0,088+ (0,051)	0,052+ (0,030)
<i>Сектор экономики (промышленность)</i>												
Строительство	0,000 (0,026)	0,000 (0,019)	-0,000 (0,032)	-0,000 (0,012)	-0,006 (0,033)	-0,002 (0,009)	0,005 (0,029)	0,002 (0,013)	0,010 (0,029)	0,005 (0,013)	-0,012 (0,033)	-0,003 (0,009)
Торговля и ремонт	-0,025 (0,030)	0,126** (0,045)	-0,055 (0,043)	-0,046** (0,015)	-0,031 (0,042)	0,107* (0,047)	-0,034 (0,041)	-0,042* (0,017)	0,015 (0,031)	0,007 (0,013)	-0,018 (0,034)	-0,005 (0,009)
Транспорт и связь	0,010 (0,028)	0,006 (0,017)	-0,012 (0,033)	-0,004 (0,012)	0,041 (0,043)	0,005 (0,003)	-0,032 (0,031)	-0,013 (0,013)	0,017 (0,032)	0,008 (0,012)	-0,020 (0,035)	-0,009 (0,009)

Параметр	(1)				(2)				(3)			
	EPL = 1	EPL = 2	EPL = 3	EPL = 4	EPL = 1	EPL = 2	EPL = 3	EPL = 4	EPL = 1	EPL = 2	EPL = 3	EPL = 4
Финансовая деятельность	0,035 (0,034)	0,019 (0,013)	-0,040 (0,034)	-0,014 (0,012)	0,106* (0,053)	-0,004 (0,015)	-0,074* (0,030)	-0,029* (0,011)	0,066+ (0,038)	0,018** (0,006)	-0,067* (0,033)	-0,017* (0,008)
Услуги	0,073* (0,037)	0,029** (0,010)	-0,076* (0,032)	-0,027* (0,011)	0,110* (0,046)	0,000 (0,011)	-0,079** (0,027)	-0,031** (0,011)	0,090* (0,042)	0,020** (0,007)	-0,088** (0,033)	-0,022** (0,008)
<i>Регион (Москва и Московская область)</i>												
Санкт-Петербург и Ленинград. обл.	-0,139** (0,018)	-0,361** (0,049)	0,212** (0,027)	0,288** (0,066)	-0,195** (0,017)	-0,297** (0,051)	0,211** (0,025)	0,281** (0,068)	-0,140** (0,026)	-0,328** (0,060)	-0,071 (0,083)	0,539** (0,092)
Ростовская обл.	-0,069* (0,029)	-0,100 (0,069)	0,111* (0,056)	0,057 (0,041)	-0,090* (0,043)	-0,062 (0,056)	0,098+ (0,056)	0,054 (0,042)	-0,048 (0,055)	-0,075 (0,109)	-0,192 (0,129)	0,315* (0,152)
Башкортостан	-0,017 (0,020)	-0,015 (0,020)	0,022 (0,028)	0,009 (0,012)	-0,026 (0,026)	-0,009 (0,011)	0,024 (0,025)	0,011 (0,012)	-0,035+ (0,021)	-0,026 (0,021)	0,047 (0,032)	0,014 (0,011)
Татарстан	-0,047 (0,032)	-0,357** (0,058)	0,024 (0,066)	0,381** (0,081)	-0,034 (0,049)	-0,381** (0,060)	-0,002 (0,071)	0,417** (0,084)	-0,001 (0,047)	-0,412** (0,059)	-0,207** (0,071)	0,620** (0,082)
Нижегородская обл.	-0,103** (0,026)	-0,194** (0,075)	-0,078 (0,061)	0,375** (0,084)	-0,103* (0,044)	-0,215** (0,076)	-0,108 (0,068)	0,426** (0,087)	-0,076* (0,038)	-0,237** (0,076)	-0,292** (0,070)	0,605** (0,089)
Самарская обл.	-0,108** (0,019)	-0,185** (0,051)	0,180** (0,032)	0,112** (0,037)	-0,088* (0,037)	-0,224** (0,061)	0,130+ (0,070)	0,183** (0,070)	-0,061+ (0,032)	-0,261** (0,060)	0,029 (0,081)	0,294** (0,087)
Свердловская обл.	-0,053* (0,027)	-0,303** (0,056)	0,265** (0,062)	0,091 (0,055)	-0,062 (0,039)	-0,327** (0,057)	0,286** (0,066)	0,103+ (0,059)	-0,018 (0,038)	-0,357** (0,057)	0,127 (0,090)	0,248** (0,093)
Челябинская обл.	-0,210** (0,016)	-0,228** (0,056)	0,381** (0,056)	0,057 (0,045)	-0,150** (0,047)	-0,186+ (0,108)	-0,068 (0,108)	0,404** (0,140)	-0,166** (0,017)	-0,271** (0,042)	0,271** (0,028)	0,166** (0,040)
Новосибирская обл.	-0,030 (0,037)	-0,203** (0,071)	-0,058 (0,063)	0,292** (0,083)	0,005 (0,055)	-0,269** (0,070)	-0,060 (0,072)	0,323** (0,087)	0,057 (0,056)	-0,331** (0,071)	-0,268** (0,077)	0,542** (0,096)
Омская обл.	0,121* (0,057)	-0,146* (0,071)	-0,014 (0,072)	0,039 (0,055)	0,217** (0,074)	-0,281** (0,078)	-0,000 (0,080)	0,065 (0,069)	0,237** (0,066)	-0,292** (0,077)	-0,105 (0,099)	0,160 (0,103)

Параметр	(1)				(2)				(3)			
	EPL = 1	EPL = 2	EPL = 3	EPL = 4	EPL = 1	EPL = 2	EPL = 3	EPL = 4	EPL = 1	EPL = 2	EPL = 3	EPL = 4
<i>Финансовое положение предприятия по итогам 2008 г. (хорошее)</i>												
Удовлетворительное	-0,088** (0,029)	0,032 (0,035)	0,058 (0,029)	-0,002 (0,014)								
Плохое	-0,036 (0,026)	-0,036 (0,034)	0,051 (0,041)	0,021 (0,019)								
<i>Реакция предприятия на кризис (тока не столкнулось с последствиями кризиса)</i>												
Помощь акционеров/ мат. компании					-0,014 (0,050)	-0,004 (0,016)	0,013 (0,046)	0,006 (0,021)				
Помощь государства					-0,091* (0,038)	-0,058 (0,045)	0,097+ (0,050)	0,052 (0,034)				
Предприняли другие меры					-0,012 (0,042)	-0,003 (0,008)	0,010 (0,035)	0,004 (0,015)				
<i>Изменение среднесписочной численности занятых в 2009 г. по сравнению с 2008 г. (уменьшилась)</i>												
Не изменилась									0,050** (0,019)	0,025* (0,010)	-0,059** (0,022)	-0,016* (0,007)
Увеличилась									0,093** (0,033)	0,020** (0,007)	-0,090*** (0,027)	-0,022** (0,007)
N	958				878				998			
Chi2	251,89				198,90				268,19			
d.f.	41				42				41			
AIC	2279,20				2168,05				2372,00			
BIC	2726,77				2626,70				2823,33			

*Примечание.* EPL = 1 – оценка жесткости 333 = 1, 2 балла; EPL = 2 – 3–5 балла; EPL = 3 – 6–8 баллов; EPL = 4 – 9–10 баллов; в скобках у названия переменных указана базовая категория; в скобках под коэффициентами указаны робастные стандартные ошибки; + p < 0,1, \* p < 0,05, \*\* p < 0,01, \*\*\* p < 0,001.

**Приложение 8. Результаты эконометрического оценивания уравнения заработных плат в зависимости от восприятия работодателями жесткости 333 (по данным опроса ВВВРТ)**

*Зависимая переменная – натуральный логарифм средней зарплаты на предприятии*

<b>Параметр</b>	<b>(1)</b>	<b>(2)</b>
<i>Жесткость законодательства о трудовых отношениях (не является препятствием)</i>		
Незначительное препятствие	–0,007 (0,041)	
Заметное препятствие	0,045 (0,054)	
Существенное/ очень серьезное препятствие	0,052 (0,063)	
<i>Жесткость законодательства о найме и увольнении (1-2 балла)</i>		
3–5 баллов		–0,109* (0,051)
6–8 баллов		–0,125* (0,062)
9–10 баллов		0,046 (0,060)
<i>Размер предприятия (менее 20 работников)</i>		
20–99 работников	0,036 (0,043)	0,038 (0,043)
100 и более работников	0,131* (0,052)	0,136** (0,052)
<i>Участие государства в собственности (0%)</i>		
> 0%	–0,015 (0,096)	–0,036 (0,092)
<i>Участие иностранного капитала в собственности (0%)</i>		
> 0%	0,236* (0,098)	0,232* (0,095)
<i>Сектор экономики (промышленность)</i>		
Строительство	0,171** (0,060)	0,177** (0,060)
Торговля и ремонт	–0,016 (0,058)	–0,001 (0,057)
Транспорт и связь	0,070 (0,060)	0,094 (0,060)
Финансовая деятельность	0,161* (0,071)	0,170* (0,072)

Параметр	(1)	(2)
Деловые услуги	0,181* (0,073)	0,176* (0,071)
<i>Уровень рынка, на котором функционирует предприятие (локальный рынок)</i>		
Российский рынок	0,081 (0,045)	0,072 (0,045)
Рынок СНГ	0,105 (0,065)	0,099 (0,066)
Мировой рынок	0,223*** (0,065)	0,180** (0,067)
<i>Финансовое положение предприятия по итогам 2008 г. (хорошее)</i>		
Удовлетворительное	-0,163*** (0,036)	-0,148*** (0,036)
Плохое	-0,240*** (0,067)	-0,238*** (0,067)
<i>Регион</i>	Да ***	Да ***
<i>Constant</i>	***	***
N	537	537
R2	0,26	0,27
Adjusted R2	0,22***	0,23***
F	9,62***	10,82***

*Примечание.* В скобках у названия переменных указана базовая категория; под коэффициентами указаны робастные стандартные ошибки; \*  $p < 0,05$ , \*\*  $p < 0,01$ , \*\*\*  $p < 0,0011$ .

**Приложение 9. Результаты эконометрического оценивания уравнений выбора механизма подстройки спроса на труд (опрос ВВВРТ, multivariate probit, предельные эффекты)**

Параметр	Сокращение занятости	Сокращение рабочего времени	Сокращение зарплат	Задержка зарплат
<i>Жесткость законодательства о найме и увольнении (1–2 балла)</i>				
3–5 баллов	–0,220+ (0,132)	–0,062 (0,13)	0,186 (0,13)	–0,009 (0,153)
6–8 баллов	–0,284+ (0,163)	–0,157 (0,161)	0,085 (0,16)	0,007 (0,18)
9–10 баллов	0,419* (0,206)	–0,358 (0,243)	0,213 (0,216)	0,019 (0,208)
<i>Размер предприятия (менее 20 работников)</i>				
20–99 работников	0,338** (0,123)	–0,087 (0,12)	0,054 (0,117)	0,061 (0,13)
100 и более работников	0,524*** (0,162)	–0,192 (0,162)	0,079 (0,154)	–0,262 (0,172)
<i>Период основания предприятия (ранее 1991 г.)</i>				
1991–1998 гг.	–0,321+ (0,195)	–0,219 (0,19)	0,165 (0,2)	0,448* (0,214)
1999–2006 гг.	–0,080 (0,183)	–0,328+ (0,175)	0,033 (0,189)	0,177 (0,206)
2007–2009 гг.	–0,199 (0,219)	–0,328 (0,21)	0,068 (0,222)	0,348 (0,237)
<i>Участие государства в собственности (0%)</i>				
> 0%	–0,132 (0,249)	–0,332 (0,26)	–0,293 (0,247)	–0,020 (0,246)
<i>Сектор экономики (промышленность)</i>				
Строительство	0,346* (0,151)	0,099 (0,153)	0,392** (0,152)	0,277+ (0,157)
Торговля и ремонт	–0,197 (0,169)	–0,175 (0,155)	0,092 (0,16)	–0,772*** (0,207)
Транспорт и связь	0,070 (0,187)	–0,288 (0,194)	0,485** (0,173)	–0,086 (0,185)
Финансовая деятельность	0,124 (0,199)	–0,806** (0,287)	–0,136 (0,201)	–0,628** (0,229)
Услуги	–0,070 (0,172)	–0,034 (0,163)	0,224 (0,164)	–0,240 (0,192)
<i>Регион (Москва и Московская область)</i>				
Санкт-Петербург и Ленинградская обл.	0,540** (0,206)	–0,184 (0,209)	0,060 (0,208)	1,011*** (0,225)
Ростовская обл.	0,107 (0,275)	–0,382 (0,261)	–0,267 (0,257)	1,071*** (0,266)
Башкортостан	–4,804*** (0,215)	–5,046*** (0,166)	5,237*** (0,186)	–4,017*** (0,212)

Параметр	Сокращение занятости	Сокращение рабочего времени	Сокращение зарплаты	Задержка зарплаты
Татарстан	-0,746** (0,249)	-0,823*** (0,256)	-0,371 (0,242)	0,430 (0,269)
Нижегородская обл.	-1,134*** (0,291)	-0,843*** (0,249)	-0,208 (0,239)	0,682** (0,256)
Самарская обл.	-0,255 (0,191)	-0,304+ (0,18)	-0,070 (0,178)	0,484* (0,206)
Свердловская обл.	-0,643** (0,213)	-1,010*** (0,22)	0,061 (0,187)	0,678** (0,217)
Челябинская обл.	-1,104*** (0,219)	-1,714*** (0,264)	-1,335*** (0,248)	0,378+ (0,213)
Новосибирская обл.	0,237 (0,216)	-0,458* (0,226)	0,168 (0,218)	0,682** (0,242)
Омская обл.	-0,028 (0,189)	-0,748*** (0,202)	-0,407* (0,202)	0,472* (0,229)
<i>Финансовое положение предприятия по итогам 2008 г. (хорошее)</i>				
Удовлетворительное	0,409*** (0,123)	0,370** (0,13)	0,143 (0,12)	0,353** (0,13)
Плохое	0,561** (0,183)	0,388* (0,191)	0,318+ (0,181)	0,740*** (0,194)
N	916			
Chi 2 (model)	2661,75			
d.f. (model)	104			
Chi 2 (LR test)	76,00			
d.f. (LR test)	6			
rho 12	0,188*** (0,062)			
rho 13	0,268*** (0,059)			
rho 14	0,198*** (0,067)			
rho 23	0,376*** (0,057)			
rho 24	0,170*** (0,070)			
rho 34	0,208*** (0,066)			

*Примечание.* В скобках у названия переменных указана базовая категория; в скобках под коэффициентами указаны робастные стандартные ошибки; +  $p < 0,1$ , \*  $p < 0,05$ , \*\*  $p < 0,01$ , \*\*\*  $p < 0,001$ .



**Приложение 10. Результаты эконометрического оценивания уравнений выбора подхода к высвобождению работников (опрос ВВВРТ, multivariate probit/ bivariate probit, предельные эффекты)**

Параметр	(1) Multivariate probit			(2) Bivariate probit	
	Стимулирование добровольных увольнений	Увольнения по сокращению численности или штата	Принуждение к увольнению	Увольнения, формально не требующие компенсации	Увольнения, формально требующие компенсации
<i>Жесткость законодательства о найме и увольнении (1–2 балла)</i>					
3–5 баллов	–0,196 (0,163)	0,125 (0,175)	0,773*** (0,236)	0,081 (0,168)	0,114 (0,173)
6–8 баллов	–0,247 (0,201)	0,114 (0,206)	1,018*** (0,261)	0,206 (0,214)	0,050 (0,204)
9–10 баллов	0,320 (0,248)	0,317 (0,247)	0,648* (0,287)	0,495+ (0,257)	0,277 (0,246)
<i>Размер предприятия (менее 20 работников)</i>					
20–99 работников	–0,018 (0,146)	0,090 (0,150)	0,139 (0,192)	0,041 (0,153)	0,102 (0,150)
100 и более работников	0,358+ (0,195)	0,280 (0,190)	0,403+ (0,220)	0,363+ (0,203)	0,293 (0,188)
<i>Период основания предприятия (ранее 1991 г.)</i>					
1991–1998 гг.	–0,015 (0,223)	0,324 (0,230)	0,403 (0,268)	0,012 (0,227)	0,327 (0,225)
1999–2006 гг.	0,151 (0,212)	0,161 (0,221)	0,070 (0,257)	0,048 (0,220)	0,149 (0,215)
2007–2009 гг.	0,176 (0,269)	0,011 (0,280)	0,474 (0,322)	0,206 (0,280)	–0,006 (0,275)
<i>Участие государства в собственности (0%)</i>					
> 0%	–0,642* (0,260)	0,036 (0,294)	0,419 (0,302)	–0,377 (0,272)	–0,048 (0,298)
<i>Сектор экономики (промышленность)</i>					
Строительство	–0,086 (0,189)	–0,179 (0,191)	0,413+ (0,231)	0,008 (0,199)	–0,201 (0,193)
Торговля и ремонт	–0,357+ (0,214)	0,036 (0,223)	0,000 (0,279)	–0,274 (0,222)	–0,011 (0,224)
Транспорт и связь	–0,227 (0,224)	–0,130 (0,238)	0,200 (0,246)	0,138 (0,254)	–0,124 (0,232)
Финансовая деятельность	0,100 (0,221)	0,087 (0,236)	–0,599* (0,272)	–0,191 (0,226)	0,068 (0,234)
Услуги	–0,265 (0,216)	0,053 (0,221)	0,027 (0,286)	–0,169 (0,231)	0,059 (0,220)
<i>Регион (Москва и Московская область)</i>					
Санкт-Петербург и Ленинградская обл.	0,300 (0,287)	0,582* (0,249)	–0,550 (0,483)	0,192 (0,291)	0,575* (0,251)

Параметр	(1) Multivariate probit			(2) Bivariate probit	
	Стимулирование добровольных увольнений	Увольнения по сокращению численности или штата	Принуждение к увольнению	Увольнения, формально не требующие компенсации	Увольнения, формально требующие компенсации
Ростовская обл.	-0,501 (0,404)	-0,557 (0,572)	1,440*** (0,440)	0,403 (0,515)	-0,629 (0,606)
Башкортостан	-1,196*** (0,245)	-0,243 (0,257)	1,806*** (0,297)	-0,440+ (0,242)	-0,216 (0,246)
Татарстан	-0,562* (0,281)	0,488+ (0,292)	1,670*** (0,349)	0,101 (0,340)	0,461 (0,301)
Нижегородская обл.	-0,969*** (0,231)	0,682** (0,234)	1,769*** (0,291)	-0,280 (0,238)	0,667** (0,235)
Самарская обл.	-0,887*** (0,240)	-0,115 (0,275)	1,567*** (0,304)	-0,440+ (0,249)	-0,106 (0,273)
Свердловская обл.	-0,329 (0,246)	0,906*** (0,240)	-0,114 (0,427)	-0,435+ (0,240)	0,882*** (0,231)
Челябинская обл.	-0,564* (0,273)	0,395 (0,269)	0,716* (0,344)	-0,418 (0,287)	0,368 (0,271)
Новосибирская обл.	0,005 (0,244)	-0,282 (0,263)	0,996** (0,334)	0,371 (0,276)	-0,316 (0,267)
Омская обл.	0,300 (0,287)	0,582* (0,249)	-0,550 (0,483)	0,192 (0,291)	0,575* (0,251)
<i>Финансовое положение предприятия по итогам 2008 г. (хорошее)</i>					
Удовлетворительное	0,290* (0,141)	0,328* (0,149)	-0,098 (0,177)	0,344* (0,147)	0,293* (0,146)
Плохое	0,138 (0,229)	0,520* (0,243)	0,402 (0,279)	0,127 (0,250)	0,500* (0,242)
N	509			509	
Chi 2 (model)	251.03			107.30	
d.f. (model)	75			50	
Chi 2 (LR test)	51.47			60.04	
d.f. (LR test)	3			-0,64***	
rho 12	-0,365*** (0,069)			-0,637*** (0,000)	
rho 13	-0,387*** (0,083)				
rho 23	-0,092*** (0,087)				

*Примечание.* В скобках у названия переменных указана базовая категория; в скобках под коэффициентами указаны робастные стандартные ошибки; +  $p < 0,1$ , \*  $p < 0,05$ , \*\*  $p < 0,01$ , \*\*\*  $p < 0,001$ .

## Литература

*Вишневецкая Н.Т., Капелюшников Р.И.* Инфорсмент трудового законодательства в России: динамика, охват, региональная дифференциация. Препринт WP3/2007/02. М.: ГУ ВШЭ, 2007.

*Капелюшников Р.И.* Конец российской модели рынка труда? Препринт WP3/2009/06. М.: ГУ ВШЭ, 2009.

*Мироненко О.Н.* 2009а. Влияние законодательства о защите занятости на рынок труда: опыт межстрановых сопоставлений. Препринт WP15/2009/03. М.: ГУ ВШЭ, 2009.

*Мироненко О.Н.* 2009б. Влияние законодательства о защите занятости на кадровую политику предприятий. Препринт WP15/2009/07. М.: ГУ ВШЭ, 2009.

*Abowd J.M., Kramarz F.* The Costs of Hiring and Separations // *Labour Economics*. 2003. No. 10. P. 499–530.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

OECD. Employment Outlook. 1999.

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

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

**Mironenko, Olga.** Employment Protection Legislation and Labour Demand Adjustment: Empirical Analysis. Working paper WP15/2010/01 [Text] / O. Mironenko ; The University – Higher School of Economics. – Moscow : Publishing House of the University – Higher School of Economics, 2010. – 72 p. – 150 copies.

The paper contains the results of empirical research relating to the impact of different factors on employers' perception of employment protection legislation and the influence of this perception on the choice of a mechanism of labour demand adjustment to the 2008-2009 crisis in Russia. In addition, we have estimated the interaction between employers' perception of employment protection strictness and average wages at enterprises and confirmed that employers compensate their costs of employment protection by paying lower wages to their employees. The research is based on the data obtained through enterprise survey conducted by the Laboratory for Labour Market Study (HSE) in November 2009 and data of "Business Environment and Enterprise Performance Survey" conducted by the World Bank and the European Bank for Reconstruction and Development in 2008–2009.

*Key words:* employment protection legislation, labour market institutions, labour demand adjustment.

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

*Препринт WP15/2010/01*  
*Серия WP15*  
*Научные труды*  
*Лаборатории исследований рынка труда*

Мироненко Ольга Николаевна

**Законодательство о защите занятости и подстройка  
спроса на труд: эмпирический анализ**

Зав. редакцией оперативного выпуска *А.В. Заиченко*  
Корректор *Е.Л. Качалова*  
Технический редактор *О.А. Иванова*

Отпечатано в типографии ГУ ВШЭ с представленного оригинал-макета.

Формат 60×84  $\frac{1}{16}$ . Бумага офсетная. Тираж 150 экз. Уч.-изд. л. 3,3

Усл. печ. л. 4,2. Заказ № . Изд. № 1304

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

Тел.: (495) 772-95-71; 772-95-73

Для заметок

---

---

Для заметок

---

---