

ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ВЫСШАЯ ШКОЛА ЭКОНОМИКИ

Л.И. Смирных

**НЕСТАНДАРТНЫЕ ТРУДОВЫЕ ДОГОВОРА:
ОПЫТ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ
ПРЕДПРИЯТИЯМИ**

Препринт WP15/2010/03
Серия WP15

Научные труды Лаборатории
исследований рынка труда

Москва
2010

УДК 331.106
ББК 67.407
С50

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

C50 **Смирных, Л. И.** Нестандартные трудовые договора: опыт использования предприятиями : препринт WP15/2010/03 [Текст] / Л. И. Смирных ; Гос. ун-т – Высшая школа экономики. – М. : Изд. дом Гос. ун-та – Высшей школы экономики, 2010. – 40 с. – 150 экз.

Нестандартные трудовые договора используются предприятиями для повышения гибкости и адаптации к колебаниям спроса. Их применение на российском рынке труда ограничено действующими нормами трудового законодательства. Но наряду с другими способами адаптации они все чаще применяются российскими предприятиями. Численность работников с нестандартными договорами постоянно растет. В работе определяются масштабы их применения, проводится оценка причин и детерминант их использования российскими предприятиями в основных отраслях экономики. Наряду с этим в работе показано влияние нестандартных договоров на оборот рабочей силы и даны характеристики особенностей их применения на российском рынке труда.

УДК 331.106
ББК 67.407

Классификация JEL: J23, J41, M12, M54.

Smirnykh Larisa. Non-standard employment contracts: the experience of enterprises : Working paper WP15/2010/03 [Text] / L. Smirnykh ; The University – Higher School of Economics. – Moscow : Publishing House of the University – Higher School of Economics, 2010. – 40 p. – 150 copies. (in Russian)

Non-standard employment contracts are used by enterprises to increase the flexibility and adaptation to fluctuating demand. Their use in the Russian labor market is limited to labor standards. Along with other ways to adapt to fluctuations in demand, they are increasingly being used by Russian enterprises. Number of enterprises and number of employees with non-standard contracts is growing. The paper defines the scope of application of non-standard contracts, to assess the causes and determinants of their use by Russian companies in major industries. The paper also shows the influence of non-standard contracts on turnover of workforce and presents characteristics of the features of their application at the Russian labor market.

JEL Classification: J23, J41, M12, M54.

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

© Смирных Л.И., 2010
© Оформление. Издательский дом ГУ ВШЭ, 2010

ВВЕДЕНИЕ^{1, 2}

Нестандартные договора характеризуют собой трудовые отношения между работником и работодателем, продолжительность которых заранее определена в трудовом договоре и конечна во времени. Этим они главным образом отличаются от стандартных трудовых договоров, время действия которых заранее не ограничено.

В большинстве развитых стран трудовые отношения, рассчитанные на определенный срок, являются одной из наиболее распространенных форм отклонений от стандарта. И повышающиеся со временем масштабы их применения позволяют предприятиям увеличивать гибкость при адаптации в условиях неопределенности, связанной с колебаниями спроса и предложения.

Нестандартные договора включают в себя достаточно широкий круг различных видов временной занятости. Это срочные договора, договора с агентствами занятости, договора на выполнение определенного объема работ, ученические договора и др. В данном исследовании нами будут рассмотрены нестандартные трудовые договора, сгруппированные по двум видам. Это срочные трудовые договора, понимаемые в широком контексте, которые могут включать в себя все виды срочных договоров, и которые заключаются с работниками на определенный срок предприятием. А также договора лизинга (аутстаффинга), согласно которым трудовой договор на определенный срок заключается с работниками агентством занятости. Вместе с тем оба вида нестандартных трудовых договоров будут оцениваться нами с точки зрения применения их предприятием, поскольку оно является основным и единственным инициатором обоих видов нестандартных договоров с работником.

Актуальность рассмотрения нестандартных видов договоров продиктована несколькими обстоятельствами. Во-первых, законодатель-

¹ Смирных Лариса Ивановна – д.э.н., профессор кафедры экономики труда и народонаселения, заместитель заведующего Лабораторией исследований рынка труда ГУ ВШЭ

² 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.).

ное регулирование нестандартных видов занятости, нестандартных трудовых договоров в российской экономике сложилось еще далеко не в полной мере. И в бизнес-среде, и среди политической элиты и законодателей ведутся активные дискуссии о том, как надо регулировать подобные трудовые отношения. Этот интерес связан как с экономическими, так и с социальными последствиями применения нестандартных трудовых договоров. Проявлением дискуссий об использовании предприятиями срочных договоров, например, является внесение Российским Союзом промышленников и предпринимателей (РСПП) предложений по либерализации трудового законодательства, в том числе за счет расширения возможностей использования срочных договоров. А также внесением на рассмотрение в Госдуму РФ (ноябрь 2010 г.) законопроекта, по сути запрещающего использование агентской занятости, и заключением с работниками договоров лизинга (аутстаффинга). Во-вторых, необходимо продолжить изучение масштабов и детерминант применения данных видов договоров с точки зрения предприятий. Исследования, которые проводились по данной теме в России, опираются на сведения о работниках (Нестандартная занятость, 2006), а не о предприятиях. Однако во многих странах Западной Европы изучение нестандартных договоров ведется по двум направлениям как на данных по работникам, так и на данных по предприятиям. Это позволяет получить наиболее полное представление о причинах, особенностях и последствиях их применения. В-третьих, вопросы нестандартной занятости и нестандартных договоров тесно связаны с такими важными проблемами, как рост безработицы и усиление ее застойности, низкие показатели занятости и низкие темпы создания рабочих мест. Поскольку в условиях кризиса 2008–2009 гг. данные проблемы для российской экономики стали еще более острыми, то возникла необходимость более глубокого и всестороннего изучения возможностей и последствий применения нестандартных договоров.

Работа выстроена таким образом, что в ней наряду с определением понятия «агентская занятость», которая возникает в результате заключения договоров лизинга (аутстаффинга), проводится теоретическое обоснование гипотез применения предприятиями нестандартных договоров. При этом акцент делается не на моделирование ситуации, а на систематизацию результатов эмпирических исследований. Далее на основе описания базы данных и методики исследо-

вания приводятся результаты дескриптивного и эконометрического анализа. Они позволяют сделать выводы о причинах и особенностях применения нестандартных трудовых договоров на российских предприятиях, и предложить некоторые рекомендации.

Определение агентской занятости и договоров лизинга (аутстаффинга)

Агентская занятость является одним из видов нестандартной занятости и возникает в результате привлечения предприятиями работников через заключение договоров лизинга (аутстаффинга) с агентствами занятости. Агентская занятость получила распространение в России в начале 1990-х гг. и в последующие годы постоянно набирала обороты. Сегодня она де-факто применяется российскими предприятиями, но де-юре не является признанной, поскольку не отражена в российском Трудовом кодексе (ТК). Это обстоятельство и создает препятствия для ее применения предприятиями. Но прежде чем перейти к анализу, дадим определение, что же такое агентская занятость и чем она отличается от других видов нестандартной занятости и контрактных отношений, возникающих в процессе занятости.

Агентскую занятость часто называют либо временной занятостью, либо аутсорсингом персонала. Оба эти определения являются верными лишь отчасти.

С одной стороны, агентская занятость представляет собой один из видов временной занятости. Ей, как и всем другим видам временной занятости, присущ временный характер. Контракты, заключаемые с агентскими работниками, являются срочными. Однако, несмотря на это сходство, она тем не менее существенно отличается от всех других видов временной занятости.

Агентская занятость строится на взаимодействии трех участников, а именно агентского работника, предприятия-заказчика и агентства, в то время как остальные виды временной занятости предполагают только двух участников, а именно работников и предприятия. В случае агентской занятости работник заключает трудовой договор (контракт) не с предприятием, а с агентством занятости. Все другие

виды временной занятости предполагают прямые контрактные отношения между работником и предприятием.

С другой стороны, агентскую занятость часто отождествляют с аутсорсингом. Термин «аутсорсинг» (*out* – внешний, *source* – источник) обозначает «заимствование ресурсов извне». Поскольку агентские работники являются «внешними» для предприятия, они действительно могут быть отнесены к внешним ресурсам, привлекаемым предприятиями. Однако агентские работники тем не менее не вполне тождественны внешним работникам, занятым в сторонних организациях, которым предприятие передает выполнение отдельных бизнес-процессов.

При аутсорсинге бизнес-процессов (ВРО) предприятие передает на сторону бизнес функции, которые являются, как правило, для него не основными и (или) непрофильными. Так, на аутсорсинг могут передаваться управление персоналом, бухгалтерский учет, маркетинг, реклама, логистика, клиринг и т.п. В этом случае работники организаций, выполняющих для предприятия данные функции, будут являться для него внешними, но необязательно будут агентскими работниками.

Агентская занятость возникает в случае аутсорсинга работников (РО). В этом случае предприятие либо арендует работников (лизинг персонала) у агентства занятости (предприятия-провайдера), либо выводит работников за штат предприятия (аутстаффинг персонала) и переводит их в штат агентства (предприятия-провайдера). В этом случае работники предприятия также становятся для него внешними работниками. Таким образом, общим между аутсорсингом бизнес-процессов и аутсорсингом работников является то, что при их применении предприятия имеют дело с внешними для него работниками.

Однако между двумя этими видами аутсорсинга существуют и отличия. Основная причина состоит в том, что при аутсорсинге работников необязательно должен происходить аутсорсинг бизнес-процессов. Сохраняя за собой выполнение бизнес-процессов (функций), предприятие может осуществлять только аутсорсинг работников, и тогда внешние для предприятия работники будут выполнять бизнес-процессы (функции) на тех же рабочих местах, что и внутренние работники предприятия.

Еще одним способом определения агентской занятости является рассмотрение ее в качестве услуги, которую оказывают агентства занятости предприятиям. При этом данная услуга отождествляется с другими видами посреднических услуг, которые могут оказывать агентства на рынке. Спектр услуг агентств достаточно обширен. Он включает в себя поиск, наём, отбор, обучение персонала и т.п. Агентство может предоставлять либо широкий перечень услуг, либо специализироваться только на одной услуге (Смирных, 2009).

Агентская занятость рассматривается как услуга со стороны агентств, если речь идет о найме-увольнении работников. Агентства либо нанимают работников и в дальнейшем предоставляют их предприятиям (лизинг персонала), либо оформляют в свой штат работников, которых предприятия выводят за штат.

Однако агентства, которые нанимают работников, не стоит путать с агентствами, которые занимаются поиском работников для предприятий. Как правило, агентства, которые выполняют поиск работников для предприятий, то есть рекрутинговую деятельность, являются посредниками между предприятиями и работниками. При этом наём работника в результате поиска агентства осуществляет само предприятие.

В случае агентской занятости агентство перестает быть посредником между предприятиями и работниками. Оно нанимает работников и становится для них работодателем. Исходя из этого агентство заключает с работниками трудовой договор, беря на себя все функции работодателя (Смирных, 2008).

Поскольку агентства выполняют зачастую функции поиска и найма одновременно, может складываться впечатление, что обе эти функции тождественны и не меняют статус самого агентства. Однако это не так. Выполняя поиск работников, агентство не несет перед работником обязательств по заключению и исполнению трудового договора, оставаясь посредником при поиске. Предоставляя услуги лизинга и аутстаффинга, агентство переходит из статуса посредника при поиске работников в статус работодателя. Оно заключает с работником трудовой договор, контролирует его исполнение и ведет всю кадрово-учетную деятельность, связанную с занятостью работника.

Обобщая изложенные точки зрения, агентскую занятость можно определить как один из видов временной занятости, который заклю-

чается в использовании предприятиями внешних работников агентств занятости (предприятий провайдеров), нанимающих работников с целью предоставления их предприятиям на условиях лизинга и (или) аутстаффинга.

База данных и методика исследования

Для анализа использованы данные опроса предприятий «Взаимодействие внутренних и внешних рынков труда» (ВВВРТ), проведенного в 2009 г. Лабораторией исследований рынка труда (ЛИРТ). В выборку вошли предприятия семи отраслей экономики (добыча полезных ископаемых, промышленность, строительство, транспорт и связь, торговля, финансы и бизнес-услуги) общей численностью 1100. В выборке представлены малые, средние и крупные предприятия, и она является репрезентативной по отраслям, что делает возможным межотраслевые сопоставления. Сформированная база данных по предприятиям содержит как текущую (2009 г.), так и ретроспективную информацию, то есть позволяет оценивать ряд показателей за предшествующие периоды. Общий охват анализируемых периодов определяется диапазоном 2007–2009 гг.

Данные выборки содержат информацию по основным показателям и направлениям деятельности предприятий и позволяют проводить анализ, учитывая разнородность предприятий по характеристикам их финансово-хозяйственной деятельности, положению на рынке, кадровой политике, организации труда и управления, а также по размеру, форме собственности, возрасту и т.п.

В рамках проводимого анализа первоначально выполняются дескриптивные оценки, а затем проводятся эмпирические расчеты с использованием эконометрических моделей («Probit», «Tobit»), на основе которых вначале оценивается уравнение выбора (бинарное), а затем — уравнение доли работающих по нестандартным видам трудовых договоров. В качестве зависимой переменной в первой модели оценивается показатель существования на предприятии работников, занятых по срочным договорам (договорам лизинга (аутстаффинга)), а во второй модели показатель, характеризующий долю ра-

ботников, занятых на этих предприятиях по срочным договорам (договорам лизинга (аутстаффинга)).

Опираясь на обоснование гипотез и исходя из имеющихся в распоряжении данных, был сформирован набор объясняющих переменных, которые могут быть разделены на четыре группы. Первая группа – это показатели, характеризующие структуру занятости, половозрастной и демографический ее состав. Вторая группа – это показатели, свидетельствующие о положении предприятия на рынке (осуществление инноваций и инвестиционных вложений, организационных преобразований) и о его кадровой политике (доля найма и увольнений, наличие вакансий, обучение работников, использование административных отпусков, неполной занятости и сокращений заработной платы). К третьей группе отнесены показатели, содержащие информацию о характеристиках самого предприятия (возраст, форма собственности, размер, отраслевая и региональная принадлежность). И, наконец, четвертая группа – это показатели внешней экономической и институциональной среды (изменения в течение времени, оценки трудового законодательства и факторов, создающих препятствия и угрозы для деятельности предприятия).

Агентская занятость (работники по договорам лизинга (аутстаффинга)) на российских предприятиях

Масштабы агентской занятости в России являются незначительными, как и во многих странах мира. 2,5% предприятий (2009 г.) в российской экономике используют работников по договорам лизинга (аутстаффинга). При этом количество работников, на которых распространяются эти договора, составляет, по нашим оценкам, менее 1%.

Вместе с тем масштабы агентской занятости в России вполне сопоставимы с масштабами агентской занятости в некоторых других странах Европы (Германия, Греция, Эстония, Литва, Польша). Например, в Германии количество предприятий, применяющих агентскую занятость, является близким к российскому уровню и составляет 2,8% (Bellmann, Kuehl, 2007) от общего числа всех предприятий. В Греции, Эстонии, Литве и Польше доля агентских работников так

же, как и в России, не превышает 1% от общего числа занятых. В этих странах агентская занятость появились либо раньше, чем в России, либо практически в то же время. Но на протяжении уже ряда лет в них действует законодательство, регулирующее агентскую занятость³. Сравнение по странам говорит нам о том, что агентская занятость достигла в России тех масштабов, которые изучение ее делают и возможным, и необходимым.

Таблица 1. Доля предприятий, применяющих агентскую занятость, %

Отрасли	Годы	
	2008	2009
Добыча	1,1	1,1
Промышленность	3,4	2,6
Строительство	3,1	3,8
Торговля	1,3	1,9
Транспорт и связь	0,9	0,9
Финансы	4,6	3,7
Услуги	2,0	2,0
Всего	2,5	2,4

Источник: Расчеты автора на данных ВВВРТ 2009 г.

Основной характеристикой агентской занятости в России, как и во многих странах мира, является ее неравномерное распределение между предприятиями и отраслями экономики. Количество предприятий, на которых применяется агентская занятость в России, является самым высоким в строительстве, финансовой сфере и в промышленности (табл. 1). Но в ходе финансового кризиса 2008–2009 гг. произошли межотраслевые изменения: в одних отраслях количество предприятий с агентской занятостью увеличилось, а в других, наоборот, сократилось. Так, в период кризиса сократилось количество предприятий с агентской занятостью в промышленности и финансах, а в строительстве и торговле количество таких предприятий возросло.

³ В Германии агентская занятость появилась в конце 1960-х гг. Первые нормы, регламентирующие данный вид занятости, были прописаны в Законе «О предоставлении работников» (1972 г.). С либерализацией законодательства и принятием Закона «О современных услугах на рынке труда», так называемого Закона “Hartz I” (23.12.2002), агентская занятость стала развиваться в Германии очень динамично.

Неравномерным было распределение агентской занятости и по численности работников. Показатель доли работников предприятий, занятых на условиях лизинга (аутстаффинга), свидетельствует о степени концентрации агентской занятости на предприятиях. Даже при небольшом количестве предприятий агентские работники могут быть распределены между ними равномерно. Но если этого не происходит, то неравномерное распределение приведет к сосредоточению агентской занятости только на части предприятий. В российских условиях имеет место как раз высокая степень неравномерности распределения агентской занятости и наибольшая ее концентрация в отдельных отраслях и на отдельных предприятиях. На небольшом количестве российских предприятий, применяющих агентскую занятость (2,5%), на уровне одного предприятия доля агентских работников в среднесписочной численности работников составляет в среднем 26%. Иными словами, практически каждый четвертый работник на предприятиях, использующих агентскую занятость, занят на условиях лизинга (аутстаффинга). Наибольшая концентрация агентских работников наблюдается на предприятиях сферы бизнес-услуг (68%), а также в промышленности (35%) и финансах (23%). Гораздо меньше агентских работников занято на предприятиях строительства (12%), торговли (11%), в сфере добычи полезных ископаемых (7%) и на транспорте (1%).

Однако, адаптируясь к падению спроса в 2008–2009 гг., предприятия не отказались от агентской занятости⁴, а предпочли сократить количество агентских работников. Численность работников, привлекаемых на условиях агентских договоров, снизилась в 2009 г. (22%) по сравнению с 2008 г. (27%).

Но даже при общем сокращении количества агентских работников в ряде отраслей наблюдалось увеличение их численности (табл. 2). В частности, увеличилась доля агентских работников на предприятиях строительства, финансов, добывающей отрасли. Но при этом существенно сократилось количество агентских работников на предприятиях тех отраслей, где она уже широко применялась: в промышленности, бизнес-услугах и торговле.

⁴ Количество предприятий, применяющих агентскую занятость в 2009 г., практически не изменилось по сравнению с 2008 г. В 2008 г. насчитывалось 2,5% предприятий с агентской занятостью, а в 2009 г. их количество сократилось до 2,4%.

Таблица 2. Доля работников, занятых на условиях лизинга (аутстаффинга), в среднесписочной численности работников предприятий, %

Отрасли	Годы	
	2008	2009
Добыча	0,05	0,10
Промышленность	0,38	0,23
Строительство	0,10	0,17
Торговля	0,10	0,09
Транспорт и связь	0,01	0,01
Финансы	0,21	0,24
Услуги	0,60	0,48
Всего	0,27	0,22

Источник: Расчеты автора на данных ВВВРТ 2009 г.

Общая картина распространения агентской занятости на российском рынке труда во многом совпадает с отраслевым распределением этого вида занятости в других странах. В России, как и в других странах (Германии, Франции, Голландии и др.), наибольшее количество агентских работников занято на предприятиях промышленности и сферы услуг.

Однако существуют и российские особенности. Лидерами по применению лизинга (аутстаффинга) или агентской занятости являются в России предприятия не только промышленности и бизнес-услуг, но и строительства, и финансов. В этих четырех отраслях насчитывается не только большее по сравнению с остальными отраслями экономики количество предприятий, применяющих лизинг (аутстаффинг), но и большее количество работников, занятых по договорам лизинга (аутстаффинга).

Однако в период кризиса предприятия отраслей-лидеров продемонстрировали различия в применении агентской занятости. В промышленности сократилось количество предприятий и численность работников с договорами агентской занятости, в финансах сократилось только количество предприятий, но увеличилась численность агентских работников, в строительстве увеличились и количество предприятий, и численность работников с агентскими договорами (лизинга и аутстаффинга). В сфере бизнес-услуг, несмотря на кризисные сокращения, доля агентских работников в общей численно-

сти персонала предприятий сохранилась на самом высоком уровне относительно других отраслей экономики. В период кризиса строительство стало практически единственной отраслью, в которой при относительно высоком уровне распространения агентской занятости и относительно высокой степени ее концентрации и охвата ею работников на предприятиях масштабы агентской занятости еще больше возросли.

Промежуточное положение относительно применения договоров агентской занятости имеют предприятия торговли и добычи полезных ископаемых. В этих отраслях предприятия гораздо реже используют лизинг (аутстаффинг), а численность агентских работников, занятых по этим договорам, здесь относительно невысока. Однако в период кризиса в торговле на 46% увеличилось количество предприятий, применяющих договора с работниками на условиях лизинга (аутстаффинга), а в отрасли добычи полезных ископаемых в два раза возросла численность агентских работников при неизменном количестве предприятий, использующих такие договора. Аутсайдерами использования договоров лизинга (аутстаффинга) с работниками являются на российском рынке предприятия транспорта и связи⁵.

Срочные договора на российских предприятиях

Срочные договора применяются предприятиями в России гораздо чаще, чем договора лизинга (аутстаффинга). В среднем они используются на 19% предприятий и охватывают, по нашим оценкам, 2,4% от общего числа всех работников, занятых на опрошенных предприятиях. Российский уровень использования срочных договоров оказался выше, чем в некоторых развитых странах. Например, в Германии срочные договора применялись в 2009 г. на 15% предприятий.

В период кризиса 2008—2009 гг. доля российских предприятий, заключающих с работниками срочные договора, еще больше увеличилась, хотя общее количество работников со срочными договорами сократилось. Адаптируясь к кризису, предприятия увольняли в пер-

⁵ В этой отрасли данные договора заключаются менее чем на 1% предприятий, а доля работников с такими договорами составляет 1%.

вую очередь работников как с договорами лизинга (аутстаффинга), так и со срочными договорами.

Таблица 3. Доля предприятий, применяющих срочные договора, %

Отрасли	Годы	
	2008	2009
Добыча	13,7	13,7
Промышленность	22,7	23,9
Строительство	29,6	31,8
Торговля	12,5	13,1
Транспорт и связь	10,6	9,8
Финансы	24,0	19,2
Услуги	14,9	16,1
Всего	19,1	19,4

Источник: Расчеты автора на данных ВВВРТ 2009 г.

В отличие от договоров лизинга (аутстаффинга) срочные договора более равномерно распределены по отраслям экономики. Однако есть между двумя видами трудовых договоров и сходство, срочные договора и договора лизинга (аутстаффинга) чаще имеют место на предприятиях одних и тех же отраслей экономики. Наибольшее количество предприятий, заключающих с работниками срочные договора (как и договора лизинга (аутстаффинга)), наблюдается в промышленности (23,3%), финансах (21,6%), строительстве (30,7%) и сфере бизнес-услуг (15,5%) (табл. 3). При этом в промышленности, строительстве и бизнес-услугах в период кризиса произошло еще большее увеличение предприятий, которые стали заключать срочные договора с работниками. В течение кризиса к ним добавились еще и предприятия торговли, которые стали чаще обращаться к срочной занятости. Хотя в отрасли добычи полезных ископаемых доля предприятий, использующих срочные договора, не изменилась, а на «транспорте и связи» доля таких предприятий даже сократилась.

Наряду с долей предприятий, применяющих срочные договора, имеет значение и доля работников, охваченных этими договорами. Доля работников со срочными договорами на предприятиях со срочными договорами в среднем составляет 27%. Как и в случае с договорами лизинга (аутстаффинга) практически каждый четвертый ра-

ботник занят по срочному договору на тех предприятиях, где они применяются. Если сложить обе эти группы, то окажется, что на тех предприятиях, которые применяют срочные договора и договора лизинга (аутстаффинга), каждый второй работник имеет нестандартную форму трудового договора.

Таблица 4. Доля работников со срочными договорами в среднесписочной численности работников предприятий

Отрасли	Годы	
	2008	2009
Добыча	0,15	0,26
Промышленность	0,15	0,13
Строительство	0,38	0,33
Торговля	0,28	0,25
Транспорт и связь	0,31	0,32
Финансы	0,21	0,25
Услуги	0,41	0,35
Всего	0,27	0,26

Источник: Расчеты автора на данных ВВВРТ 2009 г.

Однако, как и в случае лизинга (аутстаффинга), работники со срочными договорами неравномерно, хотя и в меньшей степени, распределены по предприятиям и отраслям (табл. 4). Наибольшее количество работников, которые имеют срочные договора, сосредоточено в сфере бизнес-услуг (38%), в строительстве (36%), а также в отрасли транспорта и связи (32%) и в торговле (27%). По уровню, который ниже среднеотраслевого, доля работников со срочными договорами на предприятиях финансов (23%), по добыче полезных ископаемых (21%) и промышленности (14%).

В период кризиса 2008–2009 гг. численность работников со срочными договорами в целом практически не изменилась (табл. 4). Однако по отраслям ситуация складывалась неоднородно. В отраслях, с низкой долей работников со срочными договорами количество срочных договоров увеличилось (добыча полезных ископаемых, финансы). При этом в отраслях-лидерах, наоборот, доля работников со срочными договорами сократилась (бизнес-услуги, строительство, торговля). Единственной отраслью, в которой доля работников со сроч-

ными договорами осталась на высоком уровне и даже немного увеличилась в период кризиса, стала отрасль транспорта и связи. В период кризиса на предприятиях с относительно высокой долей срочных договоров сокращение производилось в первую очередь работников со срочными договорами, а на предприятиях с низкой долей срочных договоров работники переводились на срочные договора и (или) принимались зачастую на условиях срочных договоров.

Несмотря на меньшие масштабы распространения на российских предприятиях договоров лизинга (аутстаффинга) по сравнению со срочными договорами, оба вида договоров имеют схожий характер применения. Они неравномерно распределены по отраслям и предприятиям но наряду с другими способами адаптации использовались предприятиями в период кризиса 2008–2009 гг.

Предприятия, до кризиса использующие срочные договора и договора лизинга (аутстаффинга), в период кризиса «освобождались» от работников с такими договорами. При этом предприятия, которые в докризисный период в меньшем объеме использовали срочные договора, «переходили» на эти договора, что позволило им «удержаться» от массовых увольнений работников. Таким образом, предположения об ограничениях применения предприятиями этих двух нестандартных видов договоров как способов адаптации являются увеличенными.

Лидерами по применению нестандартных трудовых договоров (срочных, лизинга (аутстаффинга)) стали предприятия строительства. Это объясняется занятостью в строительстве большого числа работников-мигрантов из других стран и других городов РФ, которые нанимаются предприятиями для выполнения работ на определенный срок как внешние работники. К отраслям-лидерам с двумя видами договоров относятся также предприятия бизнес-услуг, промышленности и финансов.

Нестандартные трудовые договора и оборот рабочей силы

В период кризиса 2008–2009 гг. на всех предприятиях, как использующих, так и не использующих нестандартные договора, происходило сокращение занятости. Однако вклад срочных договоров и договоров лизинга (аутстаффинга) в общий оборот рабочей силы и чис-

тые изменения занятости различался (табл. 5). На предприятиях, которые не применяли срочные договора и договора лизинга (аутстаффинга), валовой оборот работников был ниже (16%), чем на предприятиях, использующих срочные договора (26%) и договора лизинга (аутстаффинга) (20%). Это означает, что на предприятиях, не применяющих нестандартные трудовые договора, работники хотя и меньше увольнялись, но и реже нанимались.

Таблица 5. Движение работников на предприятиях по видам договоров

	Наём	Выбытие	Валовой оборот	Чистые изменения
	h	s	$L = h + s$	$N = h - s$
Все виды договоров	0,05	0,13	0,18	-0,08
Предприятия без срочных договоров и договоров лизинга (аутстаффинга)	0,04	0,12	0,16	-0,08
Предприятия со срочными договорами и договорами лизинга (аутстаффинга)	0,05	0,17	0,22	-0,12
Срочные договора	0,10	0,16	0,26	-0,06
Договора лизинга (аутстаффинга)	0,04	0,16	0,20	-0,12

Источник: Расчеты автора на данных ВВВРТ 2009 г.

При этом чистые изменения занятости на предприятиях без срочных договоров были выше, чем на предприятиях со срочными договорами. Предприятия без срочных договоров в три раза больше увольняли работников, чем их набирали. Применяя срочные договора, предприятия имели больше возможностей подстроиться к падению спроса. Они в большем количестве сокращали, но в большем количестве и нанимали работников на условиях срочных договоров. Таким образом, на этих предприятиях срочные договора послужили «буфером», задействованным в период кризиса. Это позволило им «притормозить» общее изменение (сокращение) занятости и снизить уровень ее чистых изменений по сравнению с другими предприятиями, на которых срочные договора не применялись.

На предприятиях с договорами лизинга (аутстаффинга) чистые изменения занятости были самыми высокими, поскольку, сокращая работников с договорами лизинга (аутстаффинга), предприятия параллельно снижали и уровень найма работников на условиях таких

договоров. Иными словами, в условиях падения спроса предприятия в большинстве своем перестали использовать договора лизинга (аутстаффинга). Это вполне соответствует и теоретическим ожиданиям, согласно которым спрос предприятий на договора лизинга (аутстаффинга) повышается в периоды подъема и падает в периоды спада экономики.

Спрос предприятий на нестандартные трудовые договора: обоснование гипотез

Основная особенность нестандартных видов договоров (срочные договора, договора лизинга, аутстаффинга) заключается в том, что издержки их применения для работодателя гораздо ниже, чем издержки применения стандартных видов договоров. В силу непродолжительного стажа на одном предприятии работники с нестандартными договорами оказываются «исключенными» из различного рода доплат, надбавок и поощрений за коллективные результаты деятельности, которые часто «увязаны» с непрерывным стажем работы, что в результате приводит к экономии по заработной плате (Hagen, 2002; Kvasnicka, Werwatz, 2002, 2003; Booth, Francesconi, Frank, 2002; Houseman, 2001). Кроме того, издержки увольнения работников для работодателя при прекращении срока действия таких договоров равны нулю или очень малы. Это означает, что при жестком трудовом законодательстве, когда адаптация для предприятий связана со значительными административными и финансовыми издержками, работодатели будут увеличивать масштабы найма на условиях нестандартных договоров. При высоких издержках увольнения нестандартные трудовые договора будут повышать скорость адаптации предприятий к экономическим шокам (Caballero, 2004).

Необходимость адаптироваться к экономическим шокам и конъюнктурным колебаниям в условиях неопределенности подталкивает предприятия использовать нестандартные договора для обеспечения гибкости подстройки к меняющимся условиям. Таким образом, колебания спроса на продукцию (услуги) предприятий увеличивают вероятность применения нестандартных договоров, которые повышают финансовую устойчивость предприятий в условиях нестабиль-

ности (Hagen, Bockmann, 2002). При этом реализация гибкой подстройки происходит за счет выбора между внутренними и внешними инструментами гибкости. К инструментам внутренней гибкости относятся: изменения в продолжительности рабочего времени, сокращенная рабочая неделя, различные формы обучения и др. В качестве инструментов внешней гибкости выступают нестандартные договора. Предприятия будут обращаться к инструментам внешней гибкости, если исчерпаны инструменты внутренней гибкости и (или) их невозможно применить (Bellmann, 2004). Таким образом, обращение предприятий к нестандартным трудовым договорам может рассматриваться еще и как спрос на «дополнительные» инструменты повышения гибкости.

Повышение гибкости за счет применения нестандартных видов договоров приводит к формированию и усилению сегментации рынка труда. На двойственных рынках труда различают два сегмента — первичный и вторичный (Sengenberger et al., 1979). Если в первичном сегменте занятость является защищенной и работники конкурируют за рабочие места, то во вторичном сегменте занятость не защищена и работники конкурируют за заработную плату (Biehler et al., 1979). Разнородность работников по условиям занятости и оплаты в первичном и вторичном сегментах формируется по причине низкой мобильности между ними. Защита и сохранение занятости и уровня заработной платы в первичном сегменте происходят за счет вторичного сегмента, в котором происходят «снижения» заработной платы и сокращения занятости. За счет работников вторичного сегмента предприятия формируют своего рода «буфер» для защиты первичного сегмента, сохраняя стабильным «ядро» работников с бессрочными контрактами при экономических колебаниях и спадах (Pfeifer, 2004). Применяя нестандартные трудовые договора во вторичном сегменте в качестве «комплементы» относительно первичного сегмента, предприятия снижают суммарные издержки адаптации к колебаниям спроса.

Однако первичный и вторичный сегменты могут выступать не только как комплементы, но и как субституты. Если в результате увеличения доли нестандартных договоров происходит постепенное замещение первичного сегмента вторичным сегментом, то создается опасность «разрушения» традиционных трудовых отношений. На это часто указывают профсоюзы. Они опасаются, что нестандартные тру-

довые договора приведут к «вымыванию» стабильных контрактов и к ослаблению позиций внутренних работников — инсайдеров. Одновременно это «угрожает» и ослаблению власти самих профсоюзов. Поэтому профсоюзы выступают противниками применения на предприятиях нестандартных договоров (Storrie, 2002). Однако, как показывают исследования, интересы членов профсоюза неоднородны. Интересы членов профсоюза на уровне предприятия не совпадают с интересами отраслевых профсоюзов. Если национальные и отраслевые профсоюзы отрицательно влияют на применение предприятиями нестандартных договоров, то наличие профсоюзов на уровне предприятия положительно сказывается на использовании предприятиями нестандартных договоров (Atkinson, 1987; Kaiser, Pfeiffer, 2000). Объясняется это тем, что при заключении коллективных договоров (трудовых соглашений) на уровне предприятия профсоюзы и работодатели могут договариваться о защите занятости инсайдеров (внутренних работников) за счет увеличения количества аутсайдеров (внешних работников). Таким образом, при угрозе сокращения занятости нестандартные трудовые договора могут рассматриваться профсоюзами на уровне предприятия как средство защиты занятости внутренних работников (Watzka, 2000).

Однако не только профсоюзы способны ограничить применение предприятиями нестандартных трудовых договоров. Есть ряд обстоятельств, согласно которым предприятия не будут заинтересованы в замещении всех стандартных договоров нестандартными договорами. Одно из них заключается в том, что предприятия могут быть заинтересованы в специфических инвестициях, для которых необходимы длительные трудовые отношения с работниками (Becker, 1964). При более высокой отдаче от специфических инвестиций в виде роста производительности труда предприятия будут стараться нанять работников на длительный срок. Однако здесь возникает несколько вопросов. Заинтересованы ли предприятия в росте производительности труда на основе длительных инвестиций в специфические знания и навыки, и насколько велико число рабочих мест, для которых требуются такого рода инвестиции? Кроме того, как соотносятся выгоды от специфических инвестиций с издержками увольнения работников?

Очевидно, что если производительность работников в результате специфических инвестиций будет выше, чем издержки в виде зара-

ботной платы и выплат при увольнении, то, при прочих равных, предприятия предпочтут длительные (стандартные) договора с работниками вместо нестандартных трудовых договоров на короткий срок. Но если ситуация сложится с точностью наоборот, то вероятность применения предприятиями нестандартных трудовых договоров увеличится. Сокращение продолжительности отношений занятости и снижение отдачи от них во многих странах мира говорят о том, что количество рабочих мест и профессий, для которых востребованы специфические инвестиции, со временем сокращается. На рабочих местах и для профессий, для которых специфические инвестиции не являются необходимыми, существует наибольшая вероятность перевода работников на нестандартные виды трудовых договоров. К таким профессиям, например, относятся, уборщики, секретари, продавцы и др.

Не только колебания спроса, но и колебания в предложении труда являются причинами заключения нестандартных договоров с работниками со стороны предприятий. Временные отсутствия работников, например, по причине болезни, нахождения в отпуске и т.п. приводят к потерям для предприятий (Abraham, 1988). В результате они вынуждены замещать временно отсутствующих работников. Планируя численность персонала, предприятия учитывают возможные «отклонения» в предложении труда и возникающие при этом потери рабочего времени. Нестандартные трудовые договора являются для предприятий способом оптимизации численности персонала. Таким образом, ожидаемые временные «выбытия» работников и потери рабочего времени будут увеличивать применение предприятиями нестандартных договоров. Как показывают исследования, высокая доля потерь по причине болезни работников повышает спрос предприятий на временных работников (Hagen, Wooskmann, 2002). Поскольку возможные колебания в предложении труда коррелируют с демографическими характеристиками работников, то увеличение на предприятиях доли женщин и пожилых работников будет повышать вероятность применения на предприятиях нестандартных договоров (Stephan, 1991; Schnabel, Stephan, 1993; Barmby et al., 1995; Barmby, Stephan, 2000).

Не только неопределенность, но и асимметричность информации повышают спрос предприятий на нестандартные виды трудовых договоров. Асимметричность информации повышает для предприятий

издержки поиска и отбора работников. Эти издержки могут снижаться за счет обращения предприятий к агентствам занятости, которые располагают более полной информацией о распределении рабочих мест и производительности работников на рынке труда (Autor, 2001; Milner, Pinker, 2001). Таким образом, привлекая работников на определенный срок из агентств занятости, предприятия снижают время и соответственно издержки поиска и отбора работников.

Кроме того, при отборе работников асимметричность информации создает для предприятий проблему уточнения производительности работников. Поскольку измерение производительности не всегда наблюдаемо и может приводить к негативному отбору, предприятия заинтересованы в самоселекции работников, которая достигается за счет применения испытательного срока (Lazear, 1998; Loh, 1994; Wang, Weiss, 1998). Таким образом, нестандартные договора, заключаемые с работниками на определенный срок, могут рассматриваться как «договора испытательного срока».

Кроме того, продление срочных договоров дает возможность предприятию увеличивать срок испытания для работников и, как следствие, повысить точность измерения производительности и снизить тем самым издержки отбора (Loh, 1994). Это говорит нам о том, что если нестандартные договора применяются для отбора работников и заключаются на период испытательного срока, то на предприятиях, использующих испытательный срок для работников, вероятность применения нестандартных договоров будет выше.

Однако возможно и другое объяснение. Работники, которые пройдут испытательный срок, будут более производительны по сравнению с теми, кто не пройдет испытание. Поскольку работники лучше осведомлены о своей производительности, то с большей вероятностью пройдут и будут проходить испытание те из них, которые больше уверены в своей производительности. Как правило, это работники, имеющие более высокий уровень квалификации. Работники, не уверенные в своей производительности, не будут проходить отбор на предприятиях, на которых при отборе применяется испытательный срок, чтобы не «обнаружить» своей низкой производительности. Таким образом, использование предприятиями испытательного срока будет «притягивать» к нему более производительных работников. Они, успешно пройдя испытательный срок, получают в дальнейшем

постоянный контракт⁶. Следовательно, их больший удельный вес в общей численности работников предприятия будет свидетельствовать о большем удельном весе постоянных договоров и меньшей численности работников с нестандартными трудовыми договорами. Таким образом, применение предприятиями испытательного срока для отбора и увеличение доли работников с высокой производительностью (квалификацией) будут снижать вероятность использования нестандартных договоров и долю работников с нестандартными договорами.

В качестве дополнительного аргумента для данной гипотезы может служить и то, что на рынке может существовать дефицит производительных работников. Если окажется, что все «хорошие» работники уже «разобраны» предприятиями и на рынке преобладают низкопроизводительные работники, то, обращаясь в агентства и стремясь снизить издержки поиска и отбора работников, предприятия будут увеличивать свои издержки по причине низкой производительности работников (Pfeiffer, 2004). В результате для предприятия возникнет проблема выбора между двумя видами издержек (поиска-отбора и низкой производительности). Если издержки снижения производительности окажутся выше, то предприятия предпочтут «выращивать» работников на внутреннем рынке, а не набирать их со стороны. Для этого им понадобятся более длительные договора с работниками, что приведет к снижению вероятности использования ими договоров на определенный срок, то есть нестандартных трудовых договоров.

Обоснованные предположения о спросе предприятий на нестандартные виды трудовых договоров могут быть все вместе сведены к 6 основным причинам (табл. 6).

Из ответов предприятий следует, что наиболее часто они используют срочные договора по причине необходимости подстраиваться к сезонным колебаниям спроса и замещать временно отсутствующих работников (табл. 6). Гораздо реже срочные договора применяются ими с целью экономии издержек, для адаптации к экономическим колебаниям, а также для повышения гибкости и отбора работников.

⁶ По крайней мере, после испытательного срока вероятность получения производительными работниками постоянного контракта будет высокой.

Таблица 6. Причины использования предприятиями срочных договоров и договоров лизинга (аутстаффинга), %

Причины	Срочные договора	Ранги (срочные договора)	Договора лизинга (аутстаффинга)	Ранги (лизинг, аутстаффинг)
Экономия издержек	19,8	3	28,0	1
Сезонные колебания спроса	26,3	1	24,0	2
Замещение работников	25,8	2	16,0	3
Адаптация к экономическим циклам	13,8	4	12,0	4
Повышение гибкости	11,1	5	8,0	6
Отбор работников	10,1	6	8,0	7
Другие	8,3	7	12,0	5

Источник: Расчеты автора на данных ВВВРТ 2009 г.

Однако основная причина использования предприятиями договоров лизинга (аутстаффинга) состоит в экономии издержек. Реже называется ими в качестве причины стремление адаптироваться к сезонным колебаниям спроса. Менее важны и, как следствие, реже рассматриваются как причины для заключения договоров лизинга (аутстаффинга) необходимость замещения временно отсутствующих работников, адаптация к экономическим циклам, а также повышение гибкости и отбор работников.

Если сравнить полученные результаты по договорам лизинга (аутстаффинга) с аналогичными оценками, полученными в других странах, то можно обнаружить между ними как сходство, так и отличия (СИЕТТ, 2009; СИЕТТ, 2010).

Сходство заключается в том, что, как и в большинстве стран, для российских предприятий такая причина использования договоров лизинга (аутстаффинга), как отбор работников, является менее значимой, и ей отводится последнее место. Кроме того, замена отсутствующих работников и обеспечение гибкости в России, так же, как и во многих странах, занимают промежуточное положение в разряде причин применения предприятиями договоров лизинга (аутстаффинга).

Отличия наблюдаются в отношении значимости фактора «адаптации к колебаниям спроса». Если в большинстве стран предприятия ставят данный фактор по значимости на первое место, то в России предприятия отводят ему только четвертое место. Возможно, данные расхождения обусловлены различиями в самих шкалах. В частности, такая причина, как подстройка к сезонным колебаниям спроса, не выделяется как отдельный фактор в оценочных шкалах в зарубежных странах, однако имеет место в той шкале, которая была предложена предприятиям в нашем опросе. Если учитывать данные расхождения, то вероятно, что российские предприятия отождествляли «колебания спроса» с «сезонными колебаниями спроса». В этом случае они, как и многие предприятия в других странах, ставили данную причину на второе место.

Нестандартные трудовые договора: оценка детерминант

Множественные оценки с использованием эконометрических моделей показывают, что срочные договора применялись предприятиями в 2009 г. с большей вероятностью, если они испытали уже в 2008 г. ухудшение финансового положения. При этом вероятность использования срочных договоров увеличивалась одновременно с ростом количества увольнений работников. Кроме того, если предприятия финансировали в течение 2007–2009 гг. различного рода инновации (совершенствование и внедрение новых продукции (услуг), производственных технологий и процессов и т.п.) и обучали своих работников, то это повышало вероятность применения ими срочных трудовых договоров с работниками.

Наша выборка не позволяет оценить, от каких работников предприятия «освобождались» в первую очередь, но можно предположить, что это были работники, в которых предприятие менее всего нуждалось, так как на этих предприятия сохранялись вакансии. Предприятия не заполняли имеющиеся вакансии постоянными работниками в силу высоких издержек увольнения. Они предпочитали заключать с работниками срочные договора. Поскольку издержки увольнения при срочных договорах равны практически нулю, то предприятия за счет этих договоров формировали «буфер», повышающий

Таблица 7. Факторы использования срочных договоров предприятиями

Показатели	Probit		Tobit	
	Coef.	Std. err.	Coef.	Std. err.
Договора лизинга (аутстаффинга)	0,470	0,396	0,152	0,207
Возраст предприятия	-0,010*	0,006	-0,006*	0,003
Доля работников со стажем более 10 лет	0,007**	0,003	0,002	0,002
Оплата по результатам	-0,034	0,147	-0,006	0,076
Есть члены профсоюза	0,063	0,244	0,062	0,126
Законодательство в области оплаты труда	0,026	0,038	0,015	0,019
Законодательство в области регулирования рабочего времени	-0,019	0,043	-0,006	0,022
Законодательство в области найма и увольнения	-0,007	0,041	-0,005	0,021
Регионы	0,010	0,022	0,007	0,011
Предприятия частной собственности	-0,003	0,002	-0,001	0,001
Отрасли	-0,019	0,040	-0,002	0,020
Сокращение заработной платы	-0,034	0,151	-0,022	0,078
Неполная рабочая неделя, административный отпуск	0,136	0,161	0,049	0,083
Предприятия с численностью < 10 чел.	-0,432**	0,191	-0,115	0,098
Макроэкономическая нестабильность является очень серьезным препятствием	0,186	0,178	0,077	0,093
Рынок России	0,516***	0,202	0,251**	0,106
Инновации	0,413***	0,154	0,168**	0,081
Хорошее финансовое положение в 2008 г.	-0,270*	0,155	-0,147*	0,082
Есть вакансии	0,385**	0,167	0,187**	0,087
Обучение работников с отрывом от производства	0,346**	0,152	0,150*	0,079
Доля увольнений	0,957***	0,381	0,498***	0,199
Константа	-1,013	0,412	-0,621	0,221
N	547		547	
Ps. R2	0,1248		0,092	

Уровни значимости: * – 10%; ** – 5%; *** – 1%.

Источник: Расчеты автора на данных ВВВРТ 2009 г.

гибкость в условиях неопределенности и позволяющий защитить работников первичного сегмента от увольнений. Таким образом, при ухудшении финансового положения предприятия применяли одновременно две стратегии: одних работников они увольняли, а с другими заключали договора на определенный срок; но чем больше было количество увольнений, тем выше становилась вероятность применения предприятиями срочных договоров.

Ухудшение финансового положения и, как следствие, рост увольнений работников приводили не только к увеличению количества предприятий, которые переходили на срочные договора с работниками, но и к повышению на предприятиях доли работников со срочными договорами. Причем чем больше был размер финансирования инноваций и обучения работников на предприятиях, тем выше становилась на них доля работников со срочными договорами. Таким образом, это еще раз подтверждает предположение о том, что российские предприятия использовали срочные договора как способ постройки к падению спроса на продукцию (услуги) в условиях кризиса 2008–2009 гг.

Характерным для предприятий с высокой вероятностью срочных договоров является то, что они работают только на российском рынке, не выходя на зарубежные рынки и рынки СНГ, имеют численность работников более 10 человек, и на них высоким является удельный вес работников со стажем более 10 лет. Чем «моложе» предприятие, тем с большей вероятностью оно обращается к срочным договорам, то есть срочные договора чаще заключаются с работниками на недавно созданных предприятиях.

Вероятность использования предприятиями договоров лизинга (аутстаффинга) зависит от факторов, многие из которых не оказывают влияние на применение срочных договоров. Таким образом, подтверждается предположение, что факторы влияния на применение двух видов договоров неодинаковы, то есть причины их использования предприятиями различаются. Однако есть между ними и сходства.

С одной стороны, вероятность использования договоров лизинга (аутстаффинга) повышается, если на предприятиях применяются одновременно и срочные договора. Причем доля работников с договорами лизинга (аутстаффинга) тоже возрастает, если на предприятии заключаются срочные договора с работниками. Мы наблюдаем, та-

ким образом, «комплементарность» между двумя видами договоров. Причем предположения о том, что применение договоров лизинга (аутстаффинга) будет повышать вероятность применения срочных договоров, не подтвердились. Следовательно, имеет место «одностороннее влияние» срочных договоров на вероятность и интенсивность применения предприятиями договоров лизинга (аутстаффинга). Видимо, срочные договора не «покрывают» все те потребности, которые возникают у предприятий при их применении. Скорее всего, срочные договора не позволяют предприятиям переводить работников «вовне» целыми подразделениями, бизнес-единицами, процессами. Иными словами осуществлять массовый перевод работников из категории «внутренних» в категорию «внешних», то есть выводить за штат. Однако именно такой массовый «перевод» реализуется за счет аутстаффинга, а не за счет срочных договоров. Аутстаффинг позволяет предприятию за счет такого «перевода» экономить издержки, что и делает его выгодным для предприятия.

Таблица 8. Договора лизинга (аутстаффинга)

Показатели	Probit		Tobit	
	Coef.	Std. err.	Coef.	Std. err.
Срочные договора	0,566**	0,267	0,266*	0,157
Возраст предприятия	0,009	0,006	0,004	0,003
Доля работников со стажем более 10 лет	-0,018*	0,011	-0,010	0,006
Оплата по результатам	-0,331	0,257	-0,180	0,143
Есть члены профсоюза	0,710*	0,385	0,433**	0,219
Законодательство в области оплаты труда	-0,053	0,069	-0,017	0,038
Законодательство в области регулирования рабочего времени	-0,139*	0,077	-0,079*	0,045
Законодательство в области найма и увольнения	0,138**	0,058	0,064*	0,034
Регионы	-0,018	0,035	-0,014	0,019
Предприятия частной собственности	0,010	0,010	0,006	0,006
Отрасли	-0,041	0,072	-0,022	0,039
Сокращение заработной платы	-0,063	0,261	-0,040	0,142
Неполная рабочая неделя, административный отпуск	-0,196	0,276	-0,102	0,150
Предприятия с численностью < 10 чел.	0,259	0,304	0,142	0,168

Показатели	Probit		Tobit	
	Coef.	Std. err.	Coef.	Std. err.
Макроэкономическая нестабильность является очень серьезным препятствием	0,182	0,325	0,041	0,184
Есть вакансии	0,643***	0,260	0,403***	0,157
Константа	-2,828	1,117	-1,527	0,714
N	673		673	
Ps. R2	0,204		0,225	

*Уровни значимости: * – 10%; ** – 5%; *** – 1%.*

Источник: Расчеты автора на данных ВВВРТ 2009 г.

Предприятия, на которых применялись оба вида нестандартных трудовых договоров, объединяет еще и то, что на них имелись незаполненные вакансии. Причем наличие вакансий повышало не только вероятность использования предприятиями нестандартных договоров, но и увеличивало степень (количество) охвата этими договорами работников. Почему предприятия не заполняли имеющиеся вакансии штатными работниками, а, наоборот, выводили работников за штат и (или) заключали с ними срочные договора? Как уже отмечалось, причиной являлись высокие издержки увольнения при найме работников на постоянной основе. Иными словами, высокие издержки увольнения повышали вероятность применения предприятиями обоих рассматриваемых нестандартных видов трудовых договоров. На это указывает и оценка предприятиями жесткости трудового законодательства в области «регулирования найма и увольнения» работников. Предприятия, которые считали трудовое законодательство в области найма и увольнения весьма жестким, с большей вероятностью использовали договора лизинга (аутстаффинга).

По сути, на таких предприятиях штатные вакансии «заполнялись» внешними работниками, для которых издержки увольнения оказывались равными нулю. При этом наличие незаполненных вакансий, которые можно рассматривать как косвенные индикаторы высоких издержек найма-увольнения для постоянных работников, повышали не только вероятность применения предприятиями аутстаффинга (лизинга), но и увеличивали долю работников с такими видами договоров в общей численности предприятия. Таким образом, дого-

вора лизинга (аутстаффинга), так же как и срочные договора, использовались предприятиями для повышения гибкости и облегчения подстройки к колебаниям спроса при высоких издержках увольнения.

С другой стороны, вероятность применения предприятиями договоров лизинга (аутстаффинга) зависела и от других факторов. Прежде всего, на этих предприятиях была ниже доля работников со стажем более десяти лет, то есть это предприятия, на которых с меньшей вероятностью осуществлялись и были востребованы специфические инвестиции. Показатель обучения работников также оказался для них незначимым, в отличие от срочных договоров. При этом с повышением доли работников со стажем более десяти лет вероятность применения предприятиями договоров лизинга (аутстаффинга) снижалась. Таким образом, предположение о том, что работники с договорами лизинга (аутстаффинга) относятся к тем профессиям и заняты на таких рабочих местах, которые не требуют специфических инвестиций, подтверждаются результатами данного исследования.

Еще одной особенностью договоров лизинга (аутстаффинга) является то, что они применялись на предприятиях, на которых есть профсоюзы. Известно, что деятельность профсоюза, осуществляемая на уровне предприятия и характеризующаяся членством в нем работников, реализуется чаще всего через заключение между работниками и работодателями коллективных договоров. Это означает, что через коллективные договора профсоюзы могут оказывать влияние на принятие предприятием решений. Чаще всего профсоюзы негативно относятся к применению предприятиями договоров лизинга (аутстаффинга). Однако если они заинтересованы защитить и сохранить занятость «внутренних» работников, они идут на соглашение с работодателем, чтобы привлечь «внешних» работников на определенный срок на условиях лизинга или вывести за штат часть работников, но при этом сохранить для них занятость. Как показывают результаты анализа, наличие профсоюзов не только повышает вероятность применения предприятиями договоров лизинга (аутстаффинга), но и приводит к увеличению численности работников с такими договорами. Таким образом, профсоюзы, соглашаясь на использование предприятием договоров лизинга (аутстаффинга) взамен на сохранение занятости работников, способствуют, по сути, дальнейшей сегментации рынка труда.

Интерес предприятий к использованию агентской занятости связан с причинами, которые обусловлены особенностями российской модели рынка труда. Известно, что основными факторами адаптации к негативным экономическим колебаниям на российском рынке являются гибкое рабочее время и гибкая заработная плата, в отличие от других постсоциалистических стран. Однако экономия издержек в периоды кризисов и экономических спадов может достигаться как за счет гибкого рабочего времени и гибкой заработной платы, так и за счет использования договоров лизинга (аутстаффинга).

Предприятия, которые чаще использовали договора лизинга (аутстаффинга), оценивали законодательство в области регулирования режимов рабочего времени как менее жесткое. Снижение вероятности применения договоров лизинга (аутстаффинга) происходило, если повышались оценки степени жесткости законодательства в области регулирования режимов рабочего времени. Это означает, что для таких предприятий существенными являются ограничения по использованию гибких режимов рабочего времени в рамках действующего трудового законодательства. Фактически они предъявляли спрос на большую либерализацию норм трудового законодательства в области регулирования режимов рабочего времени. Однако повышение гибкости режимов рабочего времени не осуществляется за счет договоров лизинга (аутстаффинга). Эти договора используются в других целях и, таким образом, не могут заместить собой гибкие режимы рабочего времени и такой вид занятости, как неполная занятость⁷.

При этом если предприятия считали, что действующее трудовое законодательство в области регулирования режимов рабочего времени является минимально жестким, то есть достаточно либеральным и вполне «доступным» для использования, то они с большей вероятностью обращались к договорам лизинга (аутстаффинга). Это означает, что эти предприятия либо уже исчерпали возможности применения гибких режимов рабочего времени в рамках действующего трудового законодательства для адаптации к колебаниям спроса, либо преследовали иные цели, не связанные с подстройкой к ситуации

⁷ Под неполной занятостью понимается занятость, при которой работник трудится меньшее количество часов, чем то, которое считается нормальным или стандартным для данного вида деятельности.

неопределенности. Одной из таких целей является экономия издержек, которую предприятия, применяющие договора лизинга (аутстаффинга), ставят на первое место.

Заключение

Рост количества предприятий и численности работников, занятых на условиях нестандартных трудовых договоров, характерен для большинства стран мира и свидетельствует об общей тенденции повышения гибкости рынка труда. Наш анализ был сосредоточен на рассмотрении двух видов нестандартных договоров: это срочные договора, заключаемые с работниками на определенный срок, и договора лизинга (аутстаффинга).

Несмотря на ограничения российского трудового законодательства относительно применения срочных трудовых договоров и «непризнание» им договоров лизинга (аутстаффинга), масштабы использования российскими предприятиями нестандартных видов трудовых договоров являются сопоставимыми с другими странами. Так, в 2009 г. доля предприятий со срочными договорами в России составила 19%, а с договорами лизинга (аутстаффинга) – 2,4%. Для сравнения: в Германии в 2009 г. доля предприятий, на которых применялись срочные договора, равнялась 15%, а доля предприятий с договорами лизинга (аутстаффинга) – 2,8%.

С одной стороны, мы имеем еще одно подтверждение особенностей российской модели рынка труда, для которой характерным является слабый информент при жесткости трудовых норм. С другой стороны, мы наблюдаем такие масштабы явления, которые уже нельзя игнорировать и которые заслуживает внимания со стороны специалистов в области рынка труда.

Анализ показал, что нестандартные трудовые договора неравномерно распределены по отраслям. Они наиболее часто применяются в промышленности, строительстве, финансах и бизнес-услугах. Высокие издержки увольнения при использовании договоров постоянного найма подталкивают предприятия к применению нестандартных видов трудовых договоров. Высокая доля таких договоров в сфере бизнес-услуг является отражением высокой доли малых предприятий, занятость на которых нестабильна из-за неопределенности конъюнктуры.

Наибольшая вероятность применения двух видов нестандартных договоров в одних и тех же отраслях говорит нам о том, что предприятия, чаще использующие срочные договора, с большей вероятностью переходят на договора лизинга (аутстаффинга). Вместе с тем одновременный интерес предприятий к двум видам договоров существует не всегда. Он чаще наблюдается в строительстве, где занято большое количество «внешних» работников, но, например, практически отсутствует в сфере транспорта и связи⁸.

Разнородность распределения нестандартных трудовых договоров по отраслям во многом объясняется причинами их применения. Если срочные договора чаще используются предприятиями для подстройки к колебаниям спроса и для замещения временно отсутствующих работников, то договора лизинга (аутстаффинга) в первую очередь для экономии издержек и для подстройки к колебаниям спроса. Объясняется это различием задач, которые решает предприятие, заключая с работниками нестандартные договора. Так, например, срочные договора создают меньшую экономию издержек по сравнению с договорами лизинга (аутстаффинга), так как распространяются только на отдельных работников. При аутстаффинге за штат могут выводиться целые подразделения и в результате действия эффекта масштаба приносить предприятию большую экономию.

Однако стремление предприятий к гибкости, особенно в условиях кризиса 2008–2009 гг., повысило их интерес к нестандартным видам трудовых договоров. Наряду с другими способами адаптации они использовали срочные договора. В результате чистые изменения занятости за счет применения срочных договоров оказались самыми низкими. Особенно актуальным это оказалось для предприятий, которые в течение 2007–2009 гг. финансировали различного рода инновации и обучали работников.

Договора лизинга (аутстаффинга), которые заключались в докризисный период, хотя и не способствовали стабилизации уровня занятости, но «снизили» для предприятий издержки при увольнении работников. Вместе с тем они чаще использовались теми предприятиями, для которых другие способы адаптации к колебаниям спроса были малоприменимыми, например, снижение уровня заработной

⁸ На предприятиях транспорта и связи чаще используются срочные договора, при этом вероятность договоров лизинга (аутстаффинга) практически равна нулю.

платы, и (или) исчерпали себя. Кроме того, наличие профсоюзов на этих предприятиях подталкивало их искать способы адаптации, сохраняющие занятость «внутренних» работников, увеличивая дальнейшую сегментацию рынка труда.

В результате происходят изменения в структуре кадрового состава предприятий. С одной стороны, для ряда рабочих мест и профессий занятость на постоянной основе заменяется нестандартными видами трудовых договоров, и наблюдается сокращение количества постоянных рабочих мест и найма на постоянной основе. С другой стороны, стабильная занятость работников с бессрочными контрактами «сохраняется» за счет увеличения количества работников с нестандартными видами трудовых договоров. На ряде предприятий, на которых применяются оба вида нестандартных договоров, количество работников, занятых на них, может составлять более 50%.

Эти обозначившиеся на российском рынке тенденции вызывают негативное отношение к нестандартным видам трудовых договоров в обществе. Обсуждения, которые инициированы предложениями Российским Союзом промышленников и предпринимателей (РСПП), по внесению изменений в российское трудовое законодательство свидетельствуют о том, что еще предстоят серьезные дебаты, прежде чем состоится либерализация российского трудового законодательства относительно нестандартных видов трудовых договоров. Вместе с тем де-факто они уже применяются, причем в достаточно широких масштабах. В этой связи представляется наиболее правильным направить усилия не на запрет нестандартных договоров, а на обсуждение условий их применения, учитывая, в том числе, интересы работников, как это принято во многих развитых странах. Для этого наряду с обобщением опыта применения нестандартных договоров за рубежом следует заняться более детальным анализом ситуации, которая сложилась в России. И хотя данное исследование дает некоторые общие представления об этом, оно не является исчерпывающим. Для более полных выводов необходим ряд важных предпосылок. Прежде всего необходимы данные, которые бы отражали ситуацию на всех или хотя бы на большинстве российских предприятий по всем отраслям экономики. Кроме того, такого рода обследования следовало бы проводить не эпизодически или разово, а сделать их регулярными. Только имея в распоряжении данные за ряд лет, можно обнаружить не только наблюдаемые, но и ненаблюдаемые при-

чины использования предприятиями нестандартных видов трудовых договоров, осуществить более глубокое изучение проблем их применения предприятиями.

Также для принятия решений об условиях применения нестандартных договоров мы не располагаем на сегодняшний день информацией о положении работников, занятых на предприятиях, на условиях нестандартных договоров. Какие виды работ они выполняют, в каких условиях и как это отражается на их производительности и мотивации труда. Представляется, что игнорирование названных обстоятельств не позволит разработать меры по регулированию нестандартной занятости, адекватные ситуации, сложившейся на российском рынке труда, и в этой связи не внесет позитивный вклад в развитие политики на рынке труда и социальной политики в целом.

Литература

Капелюшников Р.И. Конец российской модели рынка труда. М.: Фонд «Либеральная миссия», 2009.

Нестандартная занятость в российской экономике / под. ред. В.Е. Гимпельсона, Р.И. Капелюшникова. М.: ГУ ВШЭ, 2006.

Смирных Л.И. Агентства занятости на российском рынке труда // Справочник кадровика. 2009. № 8. С. 122–127.

Смирных Л.И. Аутсорсинг персонала: факторы спроса со стороны предприятий // Вестник Воронежского государственного университета. Серия «Экономика». 2008. № 2. С. 25–34.

Abraham K.G., Taylor S.K. Firms' Use of Outside Contractors: Theory and Evidence // *Journal of Labor Economics*. 1996. No. 14 (3). P. 394–424.

Abraham K.G. Flexible Staffing Arrangements and Employers Short-term Adjustment Strategies // R.A. Hart (Hg.). *Employment, Unemployment and Labor Utilization*. L., 1988. P. 288–311.

Atkinson J. Flexibility or Fragmentation? The United Kingdom Labor Market in the Eighties // *Labor and Society*. 1987. 12 Jg. H. 1. P. 87–105.

Autor D.H. Outsourcing at Will: The contribution of Unjust Dismissal Doctrine to the Growth of Employment Outsourcing // *Journal of Labor Economics*. Jan 2003. No. 21. P. 1.

Autor D.H. Why do Temporary Help Firms Provide Free General Skills Training? // *Quarterly Journal of Economics*. 2001. 116 Jg., H. 4. P. 1409–1448.

Barmby T., Orme C., Treble J. Worker Absence Histories: a Panel Data Study // *Labor Economics*. 2 Jg. P. 53–65.

Barmby T., Stephan G. Worker Absenteeism: Why Firm Size Matter // *The Manchester School*. 2000. 68 Jg. H. 5. P. 568–577.

Bellmann L., Promberger M. Zum betrieblichen Einsatz der Leiharbeit – Erste Ergebnisse einer Pilotstudie. *WSI-Mitteilungen*. 2002. No. 55 (8). P. 484–487.

Bellmann L. Zur Entwicklung der Leiharbeit in Deutschland – Theoretische Ueberlegungen und empirische Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel. *Sozialer Fortschritt*. 2004. 53 Jg. H. 6. P. 135–142.

Bellmann L., Kühl A. Weitere Expansion der Leiharbeit? Eine Bestandsaufnahme auf Basis des IAB-Betriebspanels, Studie an die Hans-Böckler-Stiftung. Berlin, 2007.

Bentolila S., Saint-Paul G. The Macroeconomic Impact of Flexible Labour Contracts with an Application to Spain // *European Economic Review*. 1992. Vol. 36. P. 1013–1053.

Biehler H., Brandes W., Buttler F., Gerlach K. Interne und externe Arbeitsmärkte – Theorie und Empirie zur Kritik eines neoklassischen Paradigmas // Brinkmann C. et al. (Hg.). *Arbeitsmarktsegmentation – Theorie und Therapie im Lichte empirischer Befunde*. *Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 33. 1979. P. 102–147.

Booth A.L., Francesconi M., Frank J. Labor as a buffer: do temporary workers suffer? *IZA Discussion Paper*. 2002. № 673.

Caballero R., Cowan K.N., Engel E.M.R.A., Micco A. Effective Labor Regulation and Microeconomic Flexibility // *NBER Working Paper*. 2004. No. 10744.

CIETT (International Confederation of Private Employment Agencies). *The Agency Work Industry Around the World*. Brussels, 2009.

CIETT (International Confederation of Private Employment Agencies). *The Agency Work Industry Around the World*. Brussels, 2010.

Coe N., Johns J., Ward K. Mapping the Globalization of the temporary Staffing Industry // *Working Paper*. 2006. No. 2. School of Environment and Development. The University of Manchester.

Deutscher Bundestag, Ausschuss für Arbeit und Soziales, Ausschussdrucksache 17 (11) 275. 2010.

Hagen T., Bockmann B. Determinanten der Nachfrage nach befristeten Verträgen, Leiharbeit und freier Mitarbeit: Empirische Analysen auf Basis des IAB-Betriebspanels // Bellmann L., Koelling A. (Hg.): Betrieblicher Wandel und Fachkräftebedarf. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 257. Nuernberg, 2002. S. 199–231.

Hagen T. Do Temporary Workers Receive Risk Premiums? Assessing the Wage Effects of Fixed-Term Contracts in West Germany by a Matching Estimator Compared with Parametric Approaches // *LABOUR: Review of Labour Economics and Industrial Relations*. 2002. Vol. 16 (4). P. 67–705.

Hagen T. Does Fixed-term Contract Employment Raise Firms Adjustment Speed? Evidence from an Establishment Panel for West Germany. *Jahrbuecher fuer Nationaloekonomie und Statistik*. 2002. 223 Jg. H. 4. P. 403–421.

Houseman S.N. Why Employers use Flexible Staffing Arrangements: Evidence from an Establishment Survey // *Industrial and Labor Relations Review*. 2001. 55 Jg. H. 1. P. 149–170.

Kaiser U., Pfeiffer F. Collective Wage Agreements and Adjustment in Germany Services Firms. *ZEW Discussion Paper*. 2000. No. 00–33.

Kvasnicka M., Werwatz A. On the Wages of Temporary Help Service Workers in Germany // *Discussion Paper*. 2002. No. 70. SFB 373 der Humboldt Universitaet Berlin.

Lazear E.P. *Personnel Economics for Managers*. John Wiley & Sons, 1998.

Loh E.S. Employment probation as a sorting mechanism // *Industrial and Labor Relations Review*. 1994 (a). 47 Jg. H. 3. S. 471–486.

Loh E.S. The Determinants of Employment Probation lengths // *Industrial Relations*. 1994 (b). 33 Jg., H. 3. P. 386–406.

Milner J.M., Pinker E.J. Contingent labor contracting under demand and supply uncertainty. *Management Science*. 2001. 47 Jg. H. 8. S. 1046–1062.

Pfeifer C. Fairness und Kuendigungen: Eine theoretische und empirische Analyse. *Zeitschrift fuer Arbeitsmarktforschung*. 2004. 37 Jg. H. 2. S. 127–145.

Schnabel C., Stephan G., Determinanten des Krankenstandes: Eine Untersuchung mit Betrieb- und Zeitreihendaten // *Jahrbuch fuer Sozialwissenschaft*. 1993. 44 Jg. S. 132–147.

Sengenberger W. Zur Dynamik der Arbeitsmarktsegmentierung – mit Thesen zur Entwicklung des Arbeitsmarktes in Bundesrepublik Deutschland // Brinkmann C. et al. (Hg.) : Arbeitsmarktsegmentation – Theorie und Therapie im Lichte empirischer Befunde. Beitrage zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 33. Nuernberg, 1979. S. 1–44.

Stephan G., Fehlzeiten: Eine theoretische und empirische Untersuchung mit Individualdaten. Mitteilungen der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. 1991. 24 Jg. H. 3. S. 583–594.

Storrie D. Temporary Agency Work in the European Union. European Conditions for the Improvement of Living and Working Conditions. Dublin, 2002.

Wang R., Weiss A. Probation, Layoffs, and Wage-tenure Profiles: a Sorting explanation // Labor Economics. 1998. 5 Jg. S. 359–383.

Watzka K. Einsatz von Zeitarbeit in den Unternehmen – Ergebnisse einer empirischen Studie // Personal. 2000. No. 1. S. 43–48.

Препринт WP15/2010/03
Серия WP15
Научные труды
Лаборатории исследований рынка труда

Смирных Лариса Ивановна

**Нестандартные трудовые договора:
опыт использования предприятиями**

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. 2,3.

Усл. печ. л. 2,4. Заказ № . Изд. № 1307

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
