

ВЫСШАЯ ШКОЛА ЭКОНОМИКИ
НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ

Л.И. Смирных

**НЕСТАНДАРТНЫЕ ТРУДОВЫЕ ДОГОВОРЫ:
РОСТ ЗАНЯТОСТИ ИЛИ СНИЖЕНИЕ
ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ?**

Препринт WP15/2011/03
Серия WP15

Научные труды
Лаборатории исследований
рынка труда

Москва
2011

УДК 331.102.14
ББК 67.405
С50

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

C50 **Смирных, Л. И.** Нестандартные трудовые договоры: рост занятости или снижение заработной платы? : Препринт WP15/2011/03 / Л. И. Смирных ; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М. : Изд. дом Высшей школы экономики, 2011. – 36 с. – 150 экз.

Нестандартные трудовые договоры применяются предприятиями для повышения гибкости и снижения издержек. В результате на предприятиях может происходить рост уровня занятости работников. Однако при этом может снижаться и заработная плата работников на нестандартных трудовых договорах. Выполняются ли данные предположения для российского рынка труда, было исследовано на данных о предприятиях 2009–2010 гг.

Классификация JEL: J23, J41, M12, M54.

УДК 331.102.14
ББК 67.405

Smirnykh, Larisa I. Non-standard employment contracts: employment growth or decline of wages?: Working paper WP15/2011/03 [Text] / L. Smirnykh; National Research University “Higher School of Economics”. – Moscow: Publishing House of the Higher School of Economics, 2011. – 36 p. – 150 copies (in Russian).

Non-standard employment contracts are used by enterprises to improve flexibility and reduce costs. Their use may increase the level of employment in enterprises. However, this may decrease the level of wages of workers on non-standard employment contracts. Whether it is in the Russian labor market has been tested on enterprises data in 2009–2010.

JEL Classification: J23, J41, M12, M54.

**Препринты Национального исследовательского университета
«Высшая школа экономики» размещаются по адресу: <http://www.hse.ru/org/hse/wp>**

© Смирных Л. И., 2011
© Оформление. Издательский дом
Высшей школы экономики, 2011

Введение¹

Применение предприятиями нестандартных договоров вносит изменения в стандартные условия занятости работников. Предполагается, что нестандартные трудовые договоры позволяют работодателям сдерживать рост издержек, позитивно влияя на создание новых рабочих мест, и обеспечивают снижение уровня безработицы, повышая уровень занятости. Вместе с тем применение предприятиями нестандартных трудовых договоров часто связано с уменьшением стабильности занятости, снижением уровня и увеличением дифференциации заработков работников. Улучшают или ухудшают нестандартные трудовые договоры положение работников на рынке труда, требует изучения.

Поскольку масштабы нестандартных трудовых договоров со временем постоянно увеличиваются и сегодня они уже сопоставимы с масштабами применения в некоторых европейских странах (Смирных, 2010), их влияние на положение работников на рынке труда увеличивается и становится всё более ощутимым.

В этой связи определение влияния нестандартных трудовых договоров на занятость и заработную плату является важным для объяснения функционирования рынка труда. Необходимо выяснить, на каких рабочих местах, в каких отраслях (секторах) экономики для работников высока вероятность занятости на нестандартных условиях; оценить, какие отличия существуют в кадровой структуре и условиях занятости на предприятиях с нестандартными трудовыми договорами в отличие от предприятий, которые не применяют такие договоры; определить, оказывают ли нестандартные трудовые договоры влияние на количество нанимаемых и увольняемых работников и уровень занятости на предприятиях; существуют ли отличия в уровнях заработной платы между предприятиями с нестандартными

¹ Работа выполнена в рамках проекта Лаборатории исследований рынка труда НИУ ВШЭ «Взаимодействие внутренних и внешних рынков труда в российской экономике», поддержанного Центром фундаментальных исследований НИУ ВШЭ (2010–2011 гг.).

трудовыми договорами и предприятиями, на которых таких договоров нет.

Данные и методика исследования

Для получения ответов на поставленные вопросы было проведено исследование с использованием данных, полученных в ходе опроса (2010 г.) российских предприятий «Взаимодействие внутренних и внешних рынков труда» (ВВВРТ)². В выборку вошли 1010 предприятий с численностью работников более 50 человек из шести отраслей экономики (добыча полезных ископаемых, промышленность, строительство, транспорт и связь, торговля и финансы). Сформированная база данных содержит как текущую (2010 г.), так и ретроспективную (2009 г.) информацию, включающую сведения об основных показателях и направлениях деятельности предприятий. Все доступные для оценивания показатели можно условно разделить на четыре группы. Первая группа — это показатели, характеризующие структуру занятости, половозрастной и демографический её состав. Вторая группа — это показатели, свидетельствующие о положении предприятий на рынке (инновации и инвестиционные вложения, организационные преобразования) и об их 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 предприятия (возраст, форма собственности, размер, отраслевая и региональная принадлежность). И наконец, четвёртая группа — это показатели внешней оценки предприятием экономической и институциональной среды (изменения в течение времени, оценки трудового законодательства и факторов, создающих препятствия и угрозы для деятельности предприятия), в которой оно существует.

² Опрос предприятий проводился в рамках проекта Лаборатории исследований рынка труда НИУ ВШЭ «Взаимодействие внутренних и внешних рынков труда в российской экономике», поддержанного Центром фундаментальных исследований НИУ ВШЭ (2010 г.).

Известно, что нестандартные договоры включают в себя достаточно широкий спектр различных видов временной занятости. Это срочные договоры, договоры с агентствами занятости, договоры на выполнение определённого объёма работ, ученические договоры и др. В данном исследовании рассматриваются только два вида нестандартных трудовых договоров. Это срочные трудовые договоры, понимаемые в широком контексте, которые могут включать в себя все виды срочных договоров и заключаются предприятием с работниками на определённый срок, а также договоры лизинга (аутстаффинга), согласно которым трудовой договор на определённый срок заключается с работниками агентством занятости (предприятием, предоставляющим работников другим предприятиям на определённый срок).

Методика исследования включает проведение дескриптивного анализа, а также расчётов с использованием пробит-моделей (Probit) двоичного выбора. Кроме того, для оценивания разнородности предприятий по отдельным признакам (кадровому составу работников, условиям занятости и оплате труда) выполнен тест на разнородность в рамках дисперсионного анализа. На его основе проверялась гипотеза о равенстве средних значений различного рода факторов для предприятий, использующих и не использующих срочные трудовые договоры и договоры лизинга (аутстаффинга).

Уровень и динамика нестандартных трудовых договоров

Результаты исследования показали, что в периоды финансового кризиса (2009 г.) и выхода из него (2010 г.) больше трети российских предприятий использовали нестандартные трудовые договоры (табл. 1). При этом в целом количество предприятий с нестандартными трудовыми договорами росло. Оно увеличилось в 2010 г. (43,1%) по сравнению с 2009 г. (39,9%) на 3,2 процентных пункта.

Однако использование предприятиями нестандартных трудовых договоров не было однородным. Предприятия по-разному относились к отдельным видам нестандартных трудовых договоров. Это проявлялось, в частности, в различной степени распространённости на

них отдельных видов нестандартной занятости. Так, доля предприятий со срочными трудовыми договорами среди всех предприятий была намного выше, чем доля предприятий, применяющих договоры лизинга (аутстаффинга).

В 2009 г. количество предприятий со срочными трудовыми договорами превосходило количество предприятий с договорами лизинга (аутстаффинга) в 15 раз, хотя в 2010 г. этот разрыв сократился до 12 раз. Сокращение произошло за счёт значительного роста количества предприятий с договорами лизинга (аутстаффинга). Их применение увеличилось в 2010 г. по сравнению с 2009 г. на 32%, в то время как срочные договоры стали использоваться хотя и в большем объёме, но прирост их был меньше (6%).

В будущем наметившаяся тенденция с высокой вероятностью сохранится, поскольку в 2011 г. предприятия планируют сократить использование срочных трудовых договоров (до 31,5%), увеличив при этом применение договоров лизинга (аутстаффинга) (до 3,9%), что уменьшит разрыв между применением на предприятиях этих видов нестандартных трудовых договоров до 8 раз.

Таблица 1. Уровень и динамика нестандартных трудовых договоров, %

Виды договоров	Годы		
	2009	2010 (10)*	2011 (план)
Предприятия со срочными договорами	37,4	39,8	31,5
Доля работников со срочными договорами (все предприятия)	5,2	5,5	—
Доля работников со срочными договорами (предприятия со срочными договорами)	13,9	13,8	13,2
Предприятия с договорами лизинга/аутстаффинга	2,5	3,3	3,9
Доля работников по договорам лизинга/аутстаффинга (все предприятия)	0,1	0,2	—
Доля работников по договорам лизинга/аутстаффинга (предприятия с договорами лизинга/аутстаффинга)	5,1	6,2	10,1

* Данные приводятся за 10 месяцев текущего года.

Источник: расчеты автора, ВВВРТ 2010.

Подводя итог, в целом можно констатировать, что в 2009–2010 гг. на российских предприятиях увеличилось применение нестандартных трудовых договоров, но произошло оно главным образом за счёт роста использования договоров лизинга (аутстаффинга).

Наряду с увеличением числа предприятий, использующих нестандартные трудовые договоры, росло и количество работников, занятых на нестандартных условиях. В 2009–2010 гг. доля работников со срочными трудовыми договорами в общей численности занятых работников составила 5–6%, а по договорам лизинга (аутстаффинга) – менее 1%.

Расчёт доли работников с нестандартными трудовыми договорами только для предприятий, применяющих такие договоры, показал более высокий уровень нестандартной занятости. В 2010 г. на предприятиях со срочными трудовыми договорами на срочных условиях трудились в среднем около 14% всех занятых на них работников. На предприятиях, использующих договоры лизинга (аутстаффинга), 5–6% в общей численности работников этих предприятий были привлечены к работе на условиях лизинга (аутстаффинга).

Динамика изменения двух видов нестандартных трудовых договоров в 2009–2010 гг. существенно различалась. Если в 2010 г. доля работников со срочными трудовыми договорами на предприятиях практически не изменилась по сравнению с 2009 г., то количество работников, занятых по договорам лизинга (аутстаффинга), возросло с 5,1% до 6,2%. Предприятия планируют продолжить увеличивать количество работников, занятых на условиях лизинга (аутстаффинга) и в дальнейшем. В 2011 г. предполагалось повысить долю работников на условиях лизинга (аутстаффинга) на 63%, но снизить при этом долю работников со срочными договорами на 4%.

Характеристика предприятий с нестандартными трудовыми договорами

На российском рынке 40% предприятий в общей сложности применяют нестандартные трудовые договоры. По предварительным прогнозам, в ближайшем будущем эта цифра не упадёт ниже 35%. Таким образом, большая часть российских предприятий продолжит исполь-

зовать нестандартные трудовые договоры, т.е. сохранит устойчивость в их применении. В этой связи интерес представляют характеристики данной группы предприятий, а также отличия, которые характерны для них по сравнению с остальными предприятиями.

Предполагается, что эти предприятия должны отличаться от других по ряду основных характеристик: отрасль, размер, форма собственности.

Результаты показывают, что наибольшее количество предприятий со срочными договорами относятся к добывающей отрасли (более 50%), а также к промышленности (45%) и строительству (40%). При этом доля работников со срочными договорами максимальна в строительстве (25%) и торговле (17%). Исходя из этого следует, что строительство является отраслью, в которой срочные договоры не только чаще применяются предприятиями, но и охватывают в среднем большее количество работников в рамках одного предприятия. Это объясняется сезонным и проектным характером работ, выполняемых в данной отрасли и, как следствие, привлечением работников для выполнения таких работ на определённый срок. Торговля также подвержена влиянию фактора сезонности. Кроме того, здесь наблюдается зависимость объёма продаж от покупательского спроса, который меняется в периоды спада и подъёма экономики. Для облегчения подстройки к сезонным и циклическим колебаниям предприятия торговли предпочитают использовать срочные трудовые договоры, нанимая работников на определённый срок.

Несколько по-другому выглядит отраслевое распределение предприятий с договорами лизинга (аутстаффинга). В 2010 г. эти договоры чаще использовались на предприятиях транспорта и связи (5,1%), торговли (4,3%) и в промышленности (3,8%). При этом наибольшее количество работников с такими договорами (выше среднего уровня 6%) было в торговле (7%). Таким образом, торговля является отраслью, в которой, с одной стороны, предприятия чаще используют договоры лизинга (аутстаффинга), с другой стороны – внутри отрасли на условиях лизинга (аутстаффинга) занято большее количество работников. Одно из объяснений состоит в том, что торговые предприятия часто имеют сетевую структуру, когда головное предприятие находится в России или за рубежом. Это позволяет им привлекать работников на определённый срок с национальных и региональных рынков труда.

Однако не только отрасль, но и размер, форма собственности и возраст предприятия имеют значение для применения нестандартных договоров. В целом нестандартные трудовые договоры гораздо чаще применяются средними и крупными, чем малыми предприятиями, и концентрируются преимущественно на предприятиях государственной формы собственности (государству принадлежит более 50% собственности). Это связано, с одной стороны, с процессами реструктуризации, происходящими на крупных и средних предприятиях, которые являются преимущественно старыми предприятиями, сохраняющими государственную форму собственности. С другой стороны, средним и крупным предприятиям часто присуща сверхзанятость, которую они унаследовали с советских времён. Массовое сокращение занятости является для них практически недоступным. Для подстройки к колебаниям спроса и для обеспечения финансовой привлекательности и ликвидности на внутреннем и внешнем рынках они используют срочные трудовые договоры и (или) выводят персонал отдельных подразделений за штат.

Нестандартные трудовые договоры и кадровая структура предприятий

Определение значимых различий в кадровом составе предприятий с нестандартными трудовыми договорами в отличие от предприятий, не применяющих такие договоры, осуществлялось путём тестирования на разнородность в рамках дисперсионного анализа.

Предполагалось, что в кадровом составе предприятий с нестандартными трудовыми договорами должны быть с большей вероятностью представлены те категории работников, которые легко замещаемы. Как правило, это работники с низким уровнем квалификации, широко распространённых профессий, молодые работники или работники предпенсионного и пенсионного возраста, а также работники, занимающие низкие должностные позиции.

Значимая разнородность кадрового состава предприятий была подтверждена не для всех видов трудовых договоров и факторов. В частности, для предприятий с договорами лизинга (аутстаффинга) различия в кадровом составе работников оказались незначимыми по

подавляющему количеству оцениваемых факторов неоднородности. С одной стороны, это объясняется небольшим количеством предприятий, которые используют данный вид договорных отношений. Как известно, малые группы всегда более однородны по сравнению с большими группами. С другой стороны, это может быть связано с особенностью применения данного вида договорных отношений. В частности, выводя работников за штат, предприятие не меняет при этом кадровую структуру персонала.

Значимая и при этом наиболее часто встречаемая разнородность в кадровом составе работников имела место на предприятиях со срочными трудовыми договорами.

Результаты показывают, что предприятия со срочными трудовыми договорами отличались от остальных предприятий по возрастному составу работников. С одной стороны, на предприятиях со срочными трудовыми договорами имело место, как и на остальных предприятиях, превышение доли молодых работников над долей пожилых работников. С другой стороны, на предприятиях со срочными трудовыми договорами было занято меньше молодёжи (29%), чем на предприятиях со стандартной занятостью (32%). При этом на предприятиях со срочными трудовыми договорами было больше работников предпенсионного и пенсионного возраста (13%), т.е. старше 56 лет, по сравнению с остальными предприятиями (9%). Таким образом, несмотря на сохранение пропорций между возрастными группами, свойственных экономике в целом, предприятия со срочными трудовыми договорами имели в своём составе всё-таки больше пожилых и меньше молодых работников по сравнению с остальными предприятиями.

Вполне закономерно и то, что на предприятиях со срочными трудовыми договорами доля работников со стажем менее одного года (19%) была выше, чем доля таких работников на предприятиях, которые не использовали срочные трудовые договоры (16%).

На предприятиях с договорами лизинга (аутстаффинга) возрастной состав и состав работников по стажу не отличался значительно от других предприятий. Здесь все возрастные группы работников и группы работников по стажу были представлены в тех же пропорциях, которые характерны и для остальных российских предприятий.

Следующим фактором значимых различий в кадровом составе предприятий после возраста и стажа был уровень образования ра-

ботников. Известно, что нестандартные трудовые договоры наиболее часто применяются в отношении менее квалифицированных работников, которые заняты чаще на выполнении относительно простых функций и (или) на вспомогательных работах, занимают нижние должностные позиции и т.п. В этой связи предполагалось, что на предприятиях с нестандартными трудовыми договорами должно быть больше работников с относительно низкой квалификацией, чем на остальных предприятиях, на которых характер деятельности требует более высокого уровня образования и (или) постоянного повышения квалификации.

Данные предположения подтвердились результатами анализа. Было установлено, что на предприятиях со срочными договорами работников с низким уровнем квалификации – общее среднее (в том числе неполное среднее) образование – было больше (16%), чем на остальных предприятиях (10%). При этом на предприятиях со срочными трудовыми договорами было меньше работников с высшим образованием (40%) по сравнению с предприятиями, не заключающими с работниками срочные трудовые договоры (45%).

Известно, что уровень образования тесно связан с должностной позицией работника на предприятии. В нашем распоряжении (согласно данным анкеты) имелись три должностных уровня – это рабочие (служащие) низшего звена, специалисты и руководители. Предполагалось, что на предприятиях с нестандартными трудовыми договорами доля рабочих, выполняющих работы низкой квалификации, должна быть высокой. При этом на остальных предприятиях работы низкой квалификации будут представлены в относительно меньшем объёме. Полученные результаты подтвердили данное предположение. На предприятиях со срочными договорами была выше доля рабочих (56%), но ниже доля специалистов с высшим образованием (29%), чем на остальных предприятиях без срочных трудовых договоров (соответственно 49% и 34%).

Для предприятий с договорами лизинга (аутстаффинга) значимых различий в кадровом составе по уровню квалификации и профессионально-должностной структуре не было обнаружено по сравнению с остальными предприятиями. Предприятия с договорами лизинга (аутстаффинга) не отличались по этим признакам от других предприятий.

Следующим фактором, который характеризовал отличие предприятий с нестандартными трудовыми договорами от остальных предприятий, был гендерный состав работников. Известно, что в России «занятость на условиях временного трудового договора всегда была более распространена среди мужчин, чем среди женщин» (Гимпельсон, Капелюшников, 2006). Результаты данного исследования это косвенно подтверждают. На предприятиях со срочными трудовыми договорами доля женщин была значимо меньше (39%), чем на остальных предприятиях (42%). Это означает, что для женщин вероятность занятости на условиях срочных трудовых договоров на предприятиях со срочными трудовыми договорами была ниже, чем для мужчин.

Вместе с тем это нельзя сказать про все возрастные категории женщин, так как возрастной состав женщин на предприятиях был неоднороден. В частности, на предприятиях со срочными трудовыми договорами было больше женщин пенсионного возраста (22%), чем на остальных предприятиях (18%). Таким образом, на предприятиях со срочными договорами срочные трудовые договоры заключалась с большей вероятностью либо с работающими мужчинами, либо с женщинами, вышедшими на пенсию.

Иначе представлен гендерный состав работников на предприятиях с договорами лизинга (аутстаффинга). На этих предприятиях доля женщин была в целом такой же, как и на остальных предприятиях. Вместе с тем возрастной состав женщин отличался от остальных предприятий. На предприятиях с договорами лизинга (аутстаффинга) было существенно больше молодых женщин в возрасте до 30 лет (42%), чем на остальных предприятиях (30%). Причём разнородность предприятий по возрастному составу женщин имела место преимущественно для категории рабочих. Таким образом, сюда относились женщины, выполняющие простые работы на самом низком должностном уровне и имеющие низкий уровень квалификации.

С одной стороны, занятость молодых женщин на условиях лизинга (аутстаффинга) может объясняться их занятостью в домашнем хозяйстве и воспитанием детей, что делает для них занятость на таких договорных условиях относительно привлекательной, поскольку позволяет иметь гибкий график работы. С другой стороны, у нас нет доказательств, что данный режим занятости женщины выбирают добровольно. Его выбор может быть и вынужденным, когда работода-

тели, ожидая высокий уровень потерь в связи с временной незанятостью женщин (беременность, уход за ребёнком и т.п.), пытаются снизить издержки и привлекают женщин к выполнению работ на временной основе, в частности на условиях лизинга (аутстаффинга). Кроме того, высокий уровень занятости молодых женщин на предприятиях с договорами лизинга (аутстаффинга) может объясняться их высокой численностью в сфере торговли и услуг, где сконцентрировано большое количество предприятий с договорами лизинга (аутстаффинга).

Детерминанты нестандартных трудовых договоров

Для выявления причин, которые характеризуют различия между предприятиями при использовании ими нестандартных трудовых договоров, был проведён регрессионный анализ. С одной стороны, анализ причин должен был выявить, какие выгоды получают предприятия от использования того или иного вида трудового договора. С другой стороны, эти причины могут одновременно свидетельствовать о потребностях и возможностях предприятий повысить гибкость внутреннего рынка труда. При этом два вида нестандартных трудовых договоров могут выступать по отношению друг к другу либо как субституты, либо как комплементы.

Замещение одного вида нестандартного трудового договора другим (субституты) свидетельствует о том, что использование обоих видов договоров связано для предприятия с одинаковыми выгодами и издержками. В этом случае для предприятий не имеет значения вид используемого нестандартного трудового договора, и тогда нестандартные трудовые договоры выступают как субституты. Поскольку все виды нестандартных трудовых договоров являются ограниченными по своей продолжительности, т.е. по сути срочными, они могут иметь для предприятия одинаковые издержки применения, принося при этом одинаковые выгоды. Если выгоды и издержки для каждого вида трудового договора с точки зрения предприятия одинаковы, оно может использовать их с равной вероятностью и, как следствие, один вид нестандартного трудового договора может замещаться другим.

Однако это предположение может и не выполняться. Ограничением могут служить различия выгод и издержек применения отдельных видов нестандартных трудовых договоров. В этом случае можно ожидать, что предприятия будут использовать отдельные виды нестандартных трудовых договоров для решения разных задач. В этой связи отдельные виды нестандартных трудовых договоров могут дополнять друг друга, выступая как комплементы.

Если нестандартные трудовые договоры являются комплементарными, то использование какого вида нестандартного трудового договора будет приводить к увеличению вероятности использования других видов? Является ли эта связь между нестандартными трудовыми договорами односторонней или двусторонней? В частности, можно ли считать, что использование срочных трудовых договоров увеличит вероятность использования договоров лизинга (аутстаффинга), равно как договоры лизинга (аутстаффинга) повысят вероятность применения предприятиями срочных трудовых договоров?

Результаты регрессионного анализа показывают, что использование срочных договоров и договоров лизинга (аутстаффинга) предприятиями имеет как общие черты, так и отличия (табл. 2, 3).

Таблица 2. Детерминанты срочных трудовых договоров

Показатели	Probit	
	Coef.	Std. Err.
Договоры лизинга (аутстаффинга)	0,11	0,50
Доля женщин	– 0,98***	0,31
Изменения в организационной структуре (1 = есть)	0,31**	0,14
Количество применяемых организационных технологий	0,09**	0,04
Размер предприятия (101–250 чел.)	0,18	0,17
Размер предприятия (251–500 чел.)	0,28	0,21
Размер предприятия (501–1000 чел.)	0,46*	0,27
Размер предприятия (>1001 чел.)	0,91***	0,29
Инновации 2009–2010 гг. (1 = есть)	0,31**	0,15
Были незначительные инвестиции	– 0,23	0,16
Были крупные инвестиции	– 0,15	0,18

Показатели	Probit	
	Coef.	Std. Err.
Принцип формирования структурных подразделений = продукт (услуга)	– 0,27**	0,13
Технико-технологический уровень (1 = очень низкий; 5 = высокий)	– 0,12**	0,05
Есть профсоюзы	0,31*	0,17
Города с численностью 500 тыс. – 1 млн	0,34**	0,15
Города с численностью 100–500 тыс.	0,11	0,22
Города с численностью < 100 тыс.	0,45*	0,24
Добыча	– 0,06	0,25
Строительство	– 0,08	0,20
Торговля	– 0,36*	0,21
Транспорт и связь	– 0,36*	0,20
Финансы	0,06	0,24
Константа	– 0,15	0,29
N	497	
Pseudo R2	0,17	

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

Общим для двух видов нестандартных трудовых договоров является то, что они часто применяются одновременно на одних и тех же предприятиях и в одних и тех же сферах экономики. В частности, оба вида нестандартных трудовых договоров чаще встречаются на средних и крупных государственных предприятиях в промышленности. Это, как правило, относительно старые предприятия. Они характеризуются избыточной численностью и в большинстве случаев нуждаются в реструктуризации и модернизации.

Было также установлено, что если на предприятиях уже используются срочные трудовые договоры, то с большой вероятностью они будут применять договоры лизинга (аутстаффинга). Этого нельзя сказать о договорах лизинга (аутстаффинга). Их применение не повышает вероятность заключения с работниками срочных трудовых договоров. Таким образом, есть основания полагать, что договоры лизинга (аутстаффинга) являются дополнением к срочным трудовым

договорам, а отношения между двумя видами нестандартных трудовых договоров являются комплементарными.

Таблица 3. Детерминанты договоров лизинга (аутстаффинга)

Показатели	Probit	
	Coef.	Std. Err.
Срочные договоры	0,01***	0,00
Технико-технологический уровень (1 = очень низкий; 5 = высокий)	0,28**	0,12
Аутсорсинг неосновной деятельности в 2009 г.	0,97***	0,31
Хорошее финансовое положение в 2010 г.	0,61**	0,24
Улучшение финансового положения в 2010 г. относительно 2009 г.	– 0,63**	0,26
Размер предприятия (< 100 чел. = 1)	– 0,65**	0,33
Рынок СНГ	0,64**	0,27
Возраст предприятия	0,01*	0,00
Города с численностью 500 тыс. – 1 млн	– 0,30	0,30
Города с численностью 100–500 тыс.	– 0,33	0,41
Города с численностью < 100 тыс.	– 0,22	0,45
Регионы (Москва, Санкт-Петербург = 1)	– 0,15	0,36
Промышленность	0,30	0,36
Строительство	0,04	0,59
Торговля	0,63	0,48
Транспорт и связь	0,74*	0,42
Финансы	– 0,27	0,57
Константа	– 4,01***	0,73
N	721	
Pseudo R2	0,31	

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

Это может быть связано с различием выгод, которые получают предприятия от каждого вида нестандартных трудовых договоров. В частности, речь может идти об экономии издержек, которая будет различной от использования двух видов договоров. Если срочные трудовые договоры позволяют предприятию осуществлять «точечную» экономию путём перевода отдельных работников на условия срочных

трудовых договоров, то договоры лизинга (аутстаффинга) дают возможность получить «массовую» экономию, т.е. снизить издержки за счёт большего количества работников, переведя на условия лизинга (аутстаффинга) отдельные подразделения и бизнес-единицы. Соответственно эффект экономии издержек и размер экономии для предприятия во втором случае будет выше, чем в первом.

Вместе с тем применение предприятиями нестандартных трудовых договоров имеет и отличия. Они заключаются в том, что нестандартные трудовые договоры неодинаково представлены по отраслям экономики и на предприятиях. Например, срочные трудовые договоры чаще заключались в отраслях добычи и строительства, а договоры лизинга (аутстаффинга) чаще представлены в отраслях транспорта, связи, торговли. При этом в отраслях, которые часто применяли договоры лизинга (аутстаффинга) — транспорт, связь и торговля — вероятность заключения с работниками срочных трудовых договоров была низкой. Кроме того, если на предприятиях использовался принцип разделения труда по видам продуктов, т.е. характерный для торговых предприятий, то они имели меньший удельный вес срочных трудовых договоров, но чаще использовали договоры лизинга (аутстаффинга).

Следующее отличие состояло в том, что срочные трудовые договоры чаще встречались на крупных предприятиях (более 500 человек), в то время как договоры лизинга (аутстаффинга) чаще применялись средними по размеру предприятиями (от 100 до 500 человек), хотя в целом чем меньше был размер предприятия, тем ниже была вероятность использования предприятиями обоих видов нестандартных трудовых договоров. Предполагается, что использование предприятиями нестандартных трудовых договоров сопровождало проведение ими процессов реструктуризации. Причём разукрупнение предприятий не нарушало их единства, поскольку вновь созданные (часто — малые предприятия) были объединены одним брендом, головным предприятием и т.п. Вместе с тем разукрупнение повышало уровень гибкости предприятий, что облегчало им адаптацию к внешним экономическим изменениям.

Поскольку на применение срочных трудовых договоров оказывал влияние размер предприятия, они часто ассоциировались с наличием профсоюзов. На крупных предприятиях профсоюзы более многочисленны и их влияние наиболее ощутимо. Так как срочные трудовые договоры были чаще представлены на крупных предприятиях,

то это были предприятия, на которых преимущественно действовали профсоюзы.

Вместе с тем этому есть и другие объяснения. С одной стороны, профсоюзы всегда выступали против применения предприятиями договоров лизинга (аутстаффинга) и были более лояльны в отношении срочных трудовых договоров, поскольку последние «не разрушали» традиционные трудовые отношения между работниками и работодателями. С другой стороны, срочные трудовые договоры позволяли профсоюзам защитить работников от увольнений. При этом разделение работников на инсайдеров (со стандартными трудовыми договорами) и аутсайдеров (со срочными трудовыми договорами) за счёт срочных трудовых договоров вполне согласуется с политикой профсоюзов по защите интересов своих членов. Исходя из этого доля срочных трудовых договоров на предприятиях, где есть профсоюзы, была высокой.

Применение предприятиями нестандартных трудовых договоров различается также по формам собственности. Оба вида нестандартных трудовых договоров чаще применялись на государственных предприятиях, но при этом использовались часто на предприятиях и других форм собственности. Так, срочные трудовые договоры имели место преимущественно на частных предприятиях с иностранным капиталом, а договоры лизинга (аутстаффинга) – на частных российских предприятиях.

Дополнением к этому является возраст предприятий. Результаты анализа свидетельствуют о том, что предприятия со срочными трудовыми договорами были старше по возрасту, чем предприятия с договорами лизинга (аутстаффинга). Это вполне оправданно. С одной стороны, наиболее старыми по возрасту на российском рынке являются преимущественно крупные предприятия государственной формы собственности, на которых чаще применяются срочные трудовые договоры. С другой стороны, срочные трудовые договоры стали использоваться предприятиями гораздо раньше, чем договоры лизинга (аутстаффинга). Последние появились на российском рынке труда в середине 1990-х годов, а стали применяться российскими предприятиями только с конца 1990-х годов. До этого договоры лизинга (аутстаффинга) были представлены на предприятиях с иностранным капиталом. Можно предположить, что многие российские предприятия частной формы собственности были созданы после появления на российском рынке лизинга (аутстаффинга). Таким образом, предприятия с договорами лизинга (аутстаффинга) оказались в среднем

моложе предприятий со срочными трудовыми договорами. При этом появление лизинга (аутстаффинга) на российском рынке способствовало, вероятно, созданию новых частных российских предприятий.

Наряду с этим на вероятность применения предприятиями срочных трудовых договоров оказывали положительное влияние также организационные и финансово-экономические факторы. Так, на предприятиях со срочными трудовыми договорами осуществлялись чаще и в большем объёме организационные преобразования. В частности, менялась организационная структура, реструктуризировались бизнес-процессы, применялся бенчмаркинг, для работников разрабатывались карьерные планы и др.

Кроме того, на предприятиях со срочными трудовыми договорами осуществлялись различного рода инновации. Совершенствовались технологии, разрабатывались новые виды продуктов, осуществлялись проектно-конструкторские, научно-исследовательские разработки и др. Все эти процессы вынуждали предприятия с течением времени либо сокращать численность работников, либо увеличивать гибкость их занятости за счёт перевода части работников на срочные трудовые договоры.

С одной стороны, оба исхода соответствовали общей стратегии предприятия по снижению издержек. С другой стороны, предприятия предпочитали из двух стратегий только одну, а именно стратегию гибкой занятости. Очевидно, что в условиях высоких издержек увольнения стратегия гибкой занятости являлась для предприятий более экономичной.

В результате на предприятиях понижалась стабильность занятости, но повышалась мобильность работников. За счёт более высокой мобильности работников на предприятиях улучшались условия для отбора. В соответствии с потребностями организационных и инновационных преобразований на таких предприятиях оставались, вероятно, наиболее производительные работники.

Вместе с тем, если предприятия имели более высокий технологический уровень по сравнению со среднеотраслевым, т.е. были лучше оснащены оборудованием и техническими средствами, использовали современное оборудование и т.п., они с меньшей вероятностью применяли срочные трудовые договоры. Наоборот, они чаще использовали договоры лизинга (аутстаффинга).

Предположительно к таким предприятиям относились предприятия-монополисты, предприятия, работающие в сфере транспор-

та и связи, и (или) предприятия крупных торговых сетей. Они имели относительно хорошее финансовое положение в 2010 г. по сравнению с другими предприятиями и работали на рынках СНГ. При этом предприятия использовали договоры лизинга (аутстаффинга) для экономии издержек. Спрос предприятий на такие договоры повышался в периоды спада экономики. Но как только финансовое положение улучшалось (в 2010 г. по сравнению с 2009 г.), спрос на договоры лизинга (аутстаффинга) снижался.

Характерным для таких предприятий был также перевод работников на аутсорсинг. Если предприятия использовали аутсорсинг, то, как правило, чаще привлекали работников на условиях лизинга (аутстаффинга). Часто это были крупные предприятия-холдинги, находящиеся в процессе разукрупнения и создания малых предприятий, между которыми впоследствии осуществлялся «обмен» работниками.

Различия между срочными договорами и договорами лизинга (аутстаффинга) имели место и относительно гендерного фактора. В частности, на предприятиях со срочными трудовыми договорами женщин было меньше (39%), а на предприятиях с договорами лизинга (аутстаффинга), наоборот, больше (45%), чем на предприятиях, не заключающих такие трудовые договоры.

При этом рост доли женщин в среднесписочной численности работников предприятия снижал вероятность применения срочных трудовых договоров. Это отличало российский рынок труда от рынков многих других стран и может быть объяснено несколькими причинами.

Во-первых, предприятия со срочными трудовыми договорами были представлены преимущественно отраслями с мужскими профессиями (строительство, добыча). И в этой связи на них было занято больше мужчин, чем женщин. В отраслях добычи доля женщин в среднем составляла 28%, в строительстве — 26%. Таким образом, в этих отраслях — лидерах по срочным трудовым договорам работающие мужчины чаще оказывались занятыми на условиях срочных трудовых договоров, чем работающие женщины.

Во-вторых, срочные трудовые договоры связаны с качеством рабочих мест. Они используются чаще на таких рабочих местах, которые с большей вероятностью подвержены сокращению, что характеризует их низкое качество. Такие рабочие места преобладали в старых секторах экономики (промышленность, строительство, добыча). Поскольку в большинстве старых отраслей экономики мужчин было

больше, чем женщин, срочные трудовые договоры заключались там с мужчинами чаще, чем с женщинами. Известно также, что на российском рынке труда женщины заняты чаще на рабочих местах с высокой защитой занятости (образование, здравоохранение и т.п.), что также уменьшает вероятность их занятости в секторах экономики с высоким удельным весом срочных трудовых договоров.

В-третьих, заработная плата женщин, как правило, ниже заработной платы мужчин. В этой связи, при прочих равных, увольнение женщин, занятых на условиях стандартных трудовых договоров, сопровождалось бы для предприятия меньшими издержками, чем увольнение мужчин. Для снижения издержек увольнения предприятия переводили на срочные трудовые договоры работников с более высоким уровнем заработной платы, к которым принадлежали преимущественно мужчины.

Учитывая особенности занятости женщин в домашнем хозяйстве, увеличение их доли в общей численности работников должно было повысить вероятность использования предприятиями срочных трудовых договоров. Однако в российских условиях этого не происходило по причине того, что предприятия со срочными трудовыми договорами были сконцентрированы в отраслях экономики с низким удельным весом женщин. При этом срочные трудовые договоры выполняли функцию замещения высоких издержек увольнения мужчин, которые имели уровень заработной платы выше, чем женщины.

На предприятиях с договорами лизинга (аутстаффинга) женщин было больше (45%), чем на предприятиях, которые такие договоры не применяли (40%). Особенно выделялись предприятия торговли, на которых удельный вес женщин в общей численности работников был максимально высоким (51%). При этом имела место следующая закономерность: чем больше была доля женщин на предприятиях, тем выше был на них уровень заработной платы. В 2010 г. на предприятиях с долей женщин в общей численности работников более 50% среднемесячная заработная плата была выше (21 тыс. руб.), чем на предприятиях, на которых доля женщин была ниже 50% (18 тыс. руб.).

Известно, что торговля относилась к тем отраслям экономики, на которых удельный вес договоров лизинга (аутстаффинга) преобладал по сравнению с остальными отраслями. А уровень среднемесячной заработной платы являлся здесь одним из самых высоких. Таким образом, преобладание на предприятиях с высоким уровнем заработной платы женщин повышало вероятность перевода их рабочих мест

на условия лизинга (аутстаффинга). Это ещё раз подтверждает вывод о том, что нестандартные трудовые договоры, а в данном случае договоры лизинга (аутстаффинга), используются предприятиями с относительно высоким уровнем заработной платы для снижения издержек, в частности связанных с увольнением работников.

Ещё одно отличие двух видов нестандартных трудовых договоров было обусловлено развитостью рыночной инфраструктуры, в частности, развитостью услуг на кадровом рынке (поиск, отбор, обучение работников, ведение кадрового учёта и т.п.). Недостаточное развитие рынка услуг, в том числе услуг кадрового рынка, характерное для удалённых от центра регионов, а также для малых городов (численность населения менее 1 млн человек), оказывало отрицательное влияние на применение предприятиями договоров лизинга (аутстаффинга). Лизинг (аутстаффинг) чаще применялся предприятиями крупных городов, а срочные трудовые договоры чаще встречались на предприятиях в городах с численностью населения менее 1 млн человек.

Как уже отмечалось, в ближайшей перспективе предприятия хотели бы расширить применение договоров лизинга (аутстаффинга), сократив при этом применение срочных трудовых договоров. Исходя из этого наибольший рост договоров лизинга (аутстаффинга) прогнозируется в промышленности и строительстве на средних по размеру предприятиях (100–250 человек), относящихся к частной российской собственности.

Нестандартные трудовые договоры и уровень занятости

Нестандартные трудовые договоры имеют значение для экономики, если они повышают уровень занятости. Иными словами, их применение со стороны предприятий способствует общему росту занятости в экономике. На уровне предприятий это должно проявляться, прежде всего, в увеличении найма работников по сравнению с количеством увольнений.

Однако увеличение найма работников на одних предприятиях по сравнению с остальными может сопровождаться и высоким уровнем увольнений. В этом случае рост занятости может не происходить. Если уровни найма и увольнения равны, роста занятости не будет,

возрастёт мобильность работников и снизится стабильность отношений занятости на уровне предприятия.

Показателями, которые часто используются для оценки стабильности (мобильности) и изменений уровня занятости на предприятиях, являются валовой оборот рабочей силы³ и чистые изменения занятости⁴. Они рассчитываются на основе определения доли нанимаемых и увольняемых работников относительно их среднесписочной численности на конкретный период. Сравнение доли найма и увольнения, а также валового оборота и чистых изменений занятости для отдельных групп предприятий даёт возможность оценить для экономики эффект роста (снижения) занятости от использования нестандартных трудовых договоров.

Результаты показывают, что предприятия с нестандартными трудовыми договорами нанимали больше работников, чем предприятия, которые не использовали такие договоры. Так, на предприятиях со срочными трудовыми договорами наём составил в 2009 г. 18% и повысился в 2010 г. до 19% относительно среднесписочной численности работников, в то время как на предприятиях со стандартными договорами он оставался на уровне 13% в 2009–2010 гг. На предприятиях с договорами лизинга (аутстаффинга) наём работников был ещё выше. В 2009 г. он составил 21% и вырос в 2010 г. до 23% относительно среднесписочной численности работников. Таким образом, предприятия с договорами лизинга (аутстаффинга), в период кризиса и при выходе из него нанимали каждого пятого работника относительно среднесписочной численности персонала, что было почти в 2 раза больше, чем нанимали предприятия со стандартными трудовыми договорами и на 3–5 процентных пунктов выше, чем предприятия со срочными трудовыми договорами.

Однако на предприятиях с нестандартными трудовыми договорами был выше не только уровень найма, но и уровень увольнений работников. В 2009 г. максимальный уровень увольнений отмечался на предприятиях со срочными трудовыми договорами (20%). Следом за ними шли предприятия с договорами лизинга (аутстаффинга) – 17%. Предприятия со стандартными договорами увольняли работников в период кризиса 2009 г. в относительно меньшей степени (13%).

³ Валовой оборот рабочей силы равен сумме доли найма и доли увольнений в среднесписочной численности работников.

⁴ Рассчитывается как разница между долей найма и долей увольнений в среднесписочной численности работников предприятий.

В 2010 г., когда наметился выход из кризиса, большинство предприятий уменьшили долю увольнений. На предприятиях со срочными трудовыми договорами увольнения сократились до 18%, а на предприятиях со стандартными трудовыми договорами – до 11% относительно среднесписочной численности работников.

На общем фоне снижения увольнений исключение составили только предприятия с договорами лизинга (аутстаффинга). В период выхода из кризиса в 2010 г. они увеличили долю увольнений (20%) по сравнению с предыдущим периодом. Происходило это, скорее, не по причине дальнейшего ухудшения их экономического положения, а в результате увеличения доли вновь нанимаемых работников, в том числе за счёт вывода работников за штат (перевод на договоры аутстаффинга).

При высоких уровнях найма и увольнения работников на предприятиях с нестандартными трудовыми договорами происходило снижение стабильности трудовых отношений. Поскольку масштабы найма и увольнения работников на этих предприятиях были максимально высокими, они затрагивали большее количество работников по сравнению с другими предприятиями. Таким образом, на предприятиях с нестандартными трудовыми договорами большое количество работников имело нестабильную занятость как во время кризиса (2009 г.), так и при выходе из него (2010 г.).

Таблица 4. Динамика занятости на предприятиях по видам договоров, 2009–2010 гг.

Виды договоров, годы	Валовой оборот		Чистые изменения	
	2009	2010	2009	2010
Все предприятия	0,30 (0,29)	0,29 (0,29)	–0,01 (0,14)	+0,02 (0,13)
Нестандартные трудовые договоры				
Нет	0,26 (0,29)	0,24 (0,28)	–0,01 (0,12)	+0,02 (0,12)
Есть	0,37 (0,29)	0,36 (0,30)	–0,02 (0,17)	+0,02 (0,14)
Срочные трудовые договоры	0,38 (0,29)	0,36 (0,30)	–0,02 (0,18)	+0,02 (0,14)
Договоры лизинга (аутстаффинга)	0,35 (0,29)	0,44 (0,37)	+0,01 (0,17)	+0,04 (0,17)

Источник: расчеты автора, ВВВРТ 2010.

Об этом свидетельствуют также показатели валового оборота (табл. 4). На предприятиях с нестандартными трудовыми договорами этот показатель был выше (0,36–0,37), чем на предприятиях, не использующих такие договоры (0,24–0,26). При этом, если в 2009 г. самый высокий оборот рабочей силы (выше среднего) отмечался на предприятиях со срочными трудовыми договорами (0,38), то в 2010 г. он был максимальным на предприятиях с договорами лизинга (аутстаффинга) (0,44). Иными словами, в 2009 г. занятость работников была максимально нестабильной на предприятиях со срочными трудовыми договорами, а в 2010 г. — на предприятиях с договорами лизинга (аутстаффинга).

Нестабильность занятости означает одновременно и более высокую мобильность работников. Судя по показателю чистого изменения занятости, работники нанимались и увольнялись предприятиями практически в одинаковом количестве (табл. 4). В результате разница между показателями найма и увольнения работников была незначительной, а чистые изменения уровня занятости на предприятиях были невысокими. С одной стороны, это свидетельствует о том, что в период 2009–2010 гг. на российском рынке труда продолжала действовать модель «холостого оборота», при которой доля нанимаемых работников практически полностью соответствовала доле увольнений и значительного роста уровня занятости не было.

С другой стороны, невысокие чистые изменения занятости характеризовались разными тенденциями. В одних случаях они были положительными, что означало рост занятости, в других — отрицательными, что означало сокращение занятости на предприятиях.

В 2009 г. на большинстве российских предприятий имело место сокращение уровня занятости работников, т.е. уровень увольнений незначительно превышал уровень найма работников. Исключение составили только предприятия с договорами лизинга (аутстаффинга), на которых происходило, наоборот, увеличение занятости, так как наблюдался больший уровень найма при снижении доли увольнений.

В 2010 г., когда экономическая ситуация улучшилась, на всех предприятиях наметился рост занятости. При этом предприятия с договорами лизинга (аутстаффинга) имели прирост занятости в 2 раза больше, чем остальные предприятия.

Таким образом, нестандартные трудовые договоры не способствовали увеличению уровня занятости на российских предприятиях. Вместе с тем они поддерживали уровень занятости на предприятиях на неизменном уровне за счёт снижения стабильности занятости для отдельных категорий работников. В результате это сдерживало рост безработицы, что можно считать положительным вкладом нестандартных трудовых договоров в масштабе экономики.

Нестандартные трудовые договоры и заработная плата

Нестандартные трудовые договоры часто критикуют за то, что их применение приводит к снижению уровня заработной платы работников. Однако не существует убедительных доказательств, свидетельствующих о том, что работники одинаковой квалификации получают разную заработную плату в зависимости от вида трудового договора. Вопрос о том, имеют ли место различия в уровнях оплаты труда на предприятиях с нестандартными трудовыми договорами и предприятиями, которые такие договоры не используют, остаётся для российских условий пока открытым. Вместе с тем получение на него ответа внесло бы вклад в решение некоторых проблем. Прежде всего, позволило бы объяснить, создают ли нестандартные трудовые договоры в целом угрозу для ухудшения условий занятости работников, и исходя из этого определить, к каким последствиям может привести их дальнейшее расширение.

Проведённый анализ показал, что на российских предприятиях, использующих и не использующих нестандартные трудовые договоры, уровень среднемесячной заработной платы практически не различался. В среднем на предприятиях двух групп он составил в 2009 г. — 18 тыс. руб., а в 2010 г. — 19,5 тыс. руб.

Выход из кризиса в 2010 г. привёл к улучшению экономической ситуации и росту заработной платы работников на большей части предприятий (табл. 5). Однако распределение предприятий относительно повышения и снижения заработной платы было неравномерным и различалось по видам трудовых договоров.

В общей сложности в 2010 г. повышение заработной платы произошло более чем на половине (61%) предприятий вне зависимости от

Таблица 5. Изменение среднемесячного уровня заработной платы на предприятиях в зависимости от вида договора, 2009–2010 гг.

Показатели	Все предприятия	Стандартные трудовые договоры	Срочные трудовые договоры	Договоры лизинга (аутстаффинга)
Изменение среднего уровня заработной платы (ЗП) в 2010 г. по сравнению с 2009 г.*, руб.	+316,40	+578,94	–60,78	+1148,20
ЗП понизилась, %	5,4	4,5	7,0	5,0
ЗП не изменилась, %	33,6	38,0	27,6	15,0
ЗП повысилась, %	61,0	57,5	65,4	80,0
Всего, %	100,0	100,0	100,0	100,0

* В сопоставимых ценах.

Источник: расчеты автора, ВВВРТ 2010.

трудового договора. При этом заработная плата снизилась на 5% предприятий, а на трети (34%) предприятий уровень заработной платы не изменился.

Однако если на предприятиях со стандартными трудовыми договорами уровень заработной платы повысился в 2010 г. по сравнению с 2009 г., то на предприятиях с нестандартными трудовыми договорами в целом снизился. Это снижение сложилось главным образом за счёт срочных трудовых договоров (–61). На предприятиях с договорами лизинга (аутстаффинга) наблюдалось, наоборот, повышение заработной платы. При этом оно было в 2 раза выше (+1148), чем на предприятиях со стандартной занятостью (+579).

На тех предприятиях, которые применяли срочные договоры, как повышение, так и снижение заработной платы коснулось большего их числа, чем в целом по экономике. Повышение заработной платы имело место здесь на 65% предприятий, а на 7% предприятий заработная плата снизилась. Это свидетельствует о том, что предприятия со срочными трудовыми договорами внутри своей группы были более разнородны, чем предприятия в масштабах экономики в целом.

Высокий уровень их разнородности объясняется отчасти отраслевой принадлежностью. Как известно, срочные трудовые договоры

чаще встречаются на предприятиях промышленности, строительства и на предприятиях добывающей отрасли и торговли. В период кризиса и последующего выхода из него экономическое положение предприятий этих отраслей существенно различалось.

Предприятия промышленности и строительства оказались наиболее глубоко затронуты кризисом и медленнее выходили из него. На них был самый низкий уровень среднемесячной заработной платы (15700 руб. и 17500 руб. соответственно), а падение заработной платы в период кризиса было самым значительным. Кроме того, в 2010 г. на эти предприятия приходилось более 50% всех задержек по выплате заработной платы, переводов работников на неполный рабочий день и вынужденных неоплаченных отпусков.

Предприятия добывающей отрасли и торговли, на которых также была высока доля работников со срочными трудовыми договорами, выглядели на этом фоне более благополучно. В этих отраслях гораздо реже происходили задержки заработной платы, мало использовались вынужденные отпуска и переводы работников на неполное рабочее время, а уровень среднемесячной заработной платы был выше (20500 руб. и 19400 руб. соответственно).

Небольшое количество предприятий с договорами лизинга (аутстаффинга) характеризовалось практически повсеместным повышением уровня заработной платы в 2010 г. по сравнению с 2009 г. Рост заработной платы здесь произошёл на подавляющем большинстве предприятий (80%) и встречался, как следствие, гораздо чаще, чем на остальных предприятиях. Таким образом, предприятия с договорами лизинга (аутстаффинга) имели не только в целом положительное сальдо абсолютного прироста заработной платы, но и относились преимущественно к той группе предприятий, на которых в 2010 г. наблюдался рост заработной платы.

Такая особенность предприятий с договорами лизинга (аутстаффинга) связана преимущественно с их отраслевой принадлежностью. Предприятия, на которых наиболее широко использовались договоры лизинга (аутстаффинга), — это предприятия торговли, транспорта и связи. Эти отрасли входили в 2010 г. по уровню среднемесячной заработной платы в десятку наиболее высокооплачиваемых отраслей российской экономики (Росстат, 2010). В 2010 г. уровень среднемесячной заработной платы составлял на предприятиях этих отраслей 20 тыс. руб., что выше, чем средний уровень по экономике.

При этом на предприятиях промышленности, которые столь же часто использовали договоры лизинга (аутстаффинга), уровень заработной платы был ниже (16 тыс. руб.). Но и в этой отрасли в 2010 г. на предприятиях с договорами лизинга (аутстаффинга) наблюдался прирост заработной платы, хотя и в гораздо меньшем объёме.

Общую картину по предприятиям дополняют результаты, характеризующие соотношение заработных плат работников, которые были заняты на стандартных и нестандартных условиях в 2010 г.

На большей части предприятий со срочными трудовыми договорами (87%) и договорами лизинга (аутстаффинга) (75%) заработная плата работников со срочными договорами и по договорам лизинга (аутстаффинга) была на том же уровне, что и работников, занятых на стандартных условиях (табл. 6).

Вместе с тем отдельные предприятия с нестандартными трудовыми договорами выплачивали своим работникам, занятым на нестандартных условиях, заработную плату как выше, так и ниже, чем работникам на стандартных условиях занятости (табл. 6).

Общая численность таких предприятий была небольшой. В частности, доля предприятий со срочными трудовыми договорами, которые платили своим работникам по срочным трудовым договорам более высокую заработную плату, чем работникам на стандартных условиях занятости, равнялась 6,4%.

Предприятий, которые платили большую заработную плату работникам по договорам лизинга (аутстаффинга), чем работникам на стандартных условиях занятости, было в 2,5 раза больше (16,7%).

Таблица 6. Соотношение уровней заработных плат по нестандартным и стандартным трудовым договорам, 2010 г.

ЗП	Срочные трудовые договоры	Лизинг (аутстаффинг)
Такая же	86,6	75,0
Ниже	7,0	8,3
Выше	6,4	16,7
Всего	100,0	100,0
N	357	36

Источник: расчеты автора, ВВВРТ 2010.

При этом среди предприятий с нестандартными трудовыми договорами были и те, которые выплачивали заработную плату работникам с нестандартными трудовыми договорами ниже уровня заработной платы работников со стандартными условиями занятости. Таких предприятий со срочными трудовыми договорами насчитывалось 7%, а предприятий с договорами лизинга (аутстаффинга) – 8,3%.

Из представленных результатов (табл. 6) видно, что на предприятиях с договорами лизинга (аутстаффинга) заработная плата работников с такими договорами была чаще выше заработной платы работников этих же предприятий, но занятых на стандартных условиях. На предприятиях со срочными трудовыми договорами вероятность получения работниками более высокой заработной платы по срочным трудовым договорам (7%) и вероятность по ним низкой заработной платы (6,4%) по сравнению с заработной платой по стандартным трудовым договорам были приблизительно равными.

В целом можно сделать вывод, что предприятия с нестандартными трудовыми договорами выплачивали своим работникам по нестандартным трудовым договорам преимущественно такой же уровень заработной платы, что и работникам со стандартными трудовыми договорами. На предприятиях с договорами лизинга (аутстаффинга) это справедливо в отношении большего количества предприятий, чем на предприятиях со срочными трудовыми договорами. Наряду с этим заработная плата для работников по договорам лизинга (аутстаффинга) (17%) чаще, чем для работников со срочными трудовыми договорами (6%), устанавливалась предприятиями на более высоком уровне по сравнению с уровнем заработной платы работников со стандартными трудовыми договорами. Однако 7–8% предприятий выплачивали работникам заработную плату по нестандартным трудовым договорам, которая была ниже уровня, действующего в отношении работников со стандартными трудовыми договорами.

Заключение

В 2009–2010 гг. на российском рынке труда увеличилось и количество предприятий, применяющих нестандартные трудовые договоры, и количество работников, занятых на нестандартных условиях. Нестандартные трудовые договоры характеризовались неоднород-

ностью выгод и издержек для предприятий. Как следствие, отдельные виды нестандартных трудовых договоров были неравномерно распределены, имели разные масштабы применения и динамику роста по предприятиям. Кроме того, они не замещали друг друга, а выступали, скорее, как комплементы. Вероятность использования предприятиями договоров лизинга (аутстаффинга) повышалась, если на предприятиях использовались срочные трудовые договоры.

В целом договоры лизинга (аутстаффинга) применялись небольшим количеством российских предприятий, но имели очень высокую динамику роста. При этом всё большее количество предприятий планировало использовать данный вид нестандартной занятости, переводя всё большее количество работников на условия лизинга (аутстаффинга).

Срочные трудовые договоры применялись гораздо большим количеством российских предприятий по сравнению с договорами лизинга (аутстаффинга). При этом доля предприятий и количество работников со срочными трудовыми договорами имели низкую динамику роста и тенденцию к сокращению в 2011 г.

Кадровый состав работников на предприятиях с нестандартными трудовыми договорами отличался от кадрового состава предприятий, которые эти договоры не использовали. Предприятия применяли нестандартные трудовые договоры для обеспечения гибкости. Для этого они формировали «буфер», состав работников которого различался в зависимости от вида применяемого ими трудового договора.

Формирование «буфера» на предприятиях со срочными трудовыми договорами осуществлялось чаще за счёт работников низкого уровня квалификации и работников, находящихся в предпенсионном и (или) пенсионном возрасте. При этом преимущественно этими работниками были мужчины. Формирование буфера кадрового состава на предприятиях с договорами лизинга (аутстаффинга) происходило главным образом за счёт молодых работников-женщин, которые занимали низкие должностные позиции и имели низкий уровень квалификации. При этом на предприятиях со срочными трудовыми договорами и договорами лизинга (аутстаффинга) различался возрастной состав женщин. На предприятиях со срочными трудовыми договорами было занято больше женщин пенсионного возраста, а на предприятиях с договорами лизинга (аутстаффинга) больше молодых женщин, в возрасте до 30 лет.

Результаты анализа показали, что в 2009—2010 гг. на российском рынке труда продолжала действовать российская модель холостого оборота. При этом она функционировала вне зависимости от того, какие договорные отношения с работниками действовали на предприятиях.

Ожидания относительно того, что нестандартные трудовые договоры окажут существенное влияние на повышение уровня занятости работников, не подтвердились результатами исследования. Уровень занятости на российских предприятиях не увеличивался вне зависимости от применяемых ими договорных отношений с работниками. Таким образом, существенного роста занятости не произошло. Это объясняется низкими темпами создания предприятиями новых рабочих мест, причём повсеместно, вне зависимости от применяемых договорных отношений с работниками.

Вместе с тем нестандартные трудовые договоры оказывали «поддерживающее» влияние на уровень занятости. Предприятия с нестандартными трудовыми договорами больше нанимали работников, хотя больше их и увольняли. Нестандартные трудовые договоры позволяли предприятиям, имеющим сезонный и проектный характер работ, а также неустойчивым к падению спроса и предложения, к колебаниям конъюнктуры и имеющим избыточную численность работников, «защитить» работников от безработицы. Реализация такого рода защиты происходила за счёт создания буфера с нестабильной занятостью из работников с нестандартными трудовыми договорами. В результате предприятия с нестандартными трудовыми договорами отличались, при прочих равных, от остальных предприятий двумя чертами. Во-первых, для них был характерен высокий уровень мобильности работников и низкий уровень стабильности отношений занятости. Во-вторых, сегментация внутренних рынков труда на них была выше, чем на остальных предприятиях. Таким образом, предприятия с нестандартными трудовыми договорами «поддерживали» общий уровень занятости на относительно неизменном уровне за счёт снижения её стабильности для отдельных групп работников.

Уровень заработной платы на предприятиях с нестандартными и стандартными трудовыми договорами практически не различался. Динамика изменений заработной платы в 2010 г. по сравнению с 2009 г. была в пользу предприятий с договорами лизинга (аутстаффинга).

Эти предприятия на 80% относились в 2010 г. к группе предприятий с возросшим уровнем заработной платы, в то время как предприятия со срочными трудовыми договорами входили в эту группу в количестве 65%, а предприятия со стандартными трудовыми договорами в ещё меньшем количестве (58%).

Кроме того, более чем две трети предприятий устанавливали работникам с нестандартными трудовыми договорами такой же уровень заработной платы, как и работникам со стандартными трудовыми договорами. При этом предприятия с договорами лизинга (аутстаффинга) чаще, чем предприятия со срочными трудовыми договорами, выплачивали работникам по нестандартным трудовым договорам более высокую заработную плату, чем работникам, занятым на стандартных условиях. Однако на 7–8% предприятий заработная плата работников по нестандартным трудовым договорам была ниже, чем заработная плата работников со стандартными трудовыми договорами.

В целом можно констатировать, что применение предприятиями нестандартных трудовых договоров не оказывало значительного влияния на повышение уровня занятости. Но при этом способствовало сохранению занятости на предприятиях в краткосрочной перспективе на относительно неизменном уровне. Это достигалось преимущественно за счёт снижения стабильности отношений занятости при применении нестандартных трудовых договоров. Таким образом, от применения нестандартных трудовых договоров занятость на предприятиях в целом не увеличивалась, но снизилась её стабильность.

При этом заработная плата была, вопреки ожиданиям, более «стабильной». Она не отличалась для большей части работников с нестандартными трудовыми договорами от заработной платы работников со стандартными трудовыми договорами. Кроме того, она была даже зачастую выше той заработной платы, которая выплачивалась работникам по стандартным трудовым договорам. Снижение заработной платы работников с нестандартными трудовыми договорами происходило гораздо реже. В результате нет оснований утверждать, что применение предприятиями нестандартных трудовых договоров приводит в большинстве случаев к снижению заработной платы работников на нестандартных трудовых договорах.

Литература

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

Рейтинг видов экономической деятельности по среднемесячной начисленной заработной плате без выплат социального характера (июль 2010 г.). М.: Росстат; ФБК, 2011.

Смирных Л.И. Нестандартные трудовые договоры: опыт использования предприятиями: Препринт WP15/2010/03. М.: Изд. дом ГУ ВШЭ, 2010.

Препринт WP15/2011/03

Серия WP15

«Научные труды Лаборатории исследований рынка труда»

Смирных Лариса Ивановна

**Нестандартные трудовые договоры:
рост занятости или снижение заработной платы?**

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

Отпечатано в типографии
Национального исследовательского университета
«Высшая школа экономики» с представленного оригинал-макета
Формат 60×84 ¹/₁₆. Бумага офсетная. Тираж 150 экз. Уч.-изд. л. 2,1
Усл. печ. л. 2,1. Заказ № . Изд. № 1378

Национальный исследовательский университет
«Высшая школа экономики»
125319, Москва, Кочновский проезд, 3
Типография Национального исследовательского университета
«Высшая школа экономики»
Тел.: (499) 611-24-15