

Национальный исследовательский университет  
ВЫСШАЯ ШКОЛА ЭКОНОМИКИ

*Л.И. Смирных*

**ЗАЁМНЫЙ ТРУД В РОССИИ:  
БЫТЬ ИЛИ НЕ БЫТЬ?**

Препринт WP15/2012/02  
Серия WP15  
Научные труды  
Лаборатории исследований  
рынка труда

Москва  
2012

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

**Смирных, Л. И.** Заёмный труд в России: быть или не быть? : препринт WP15/2012/02 [Текст] / Л. И. Смирных ; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М. : Изд. дом Высшей школы экономики, 2012. – 46 с.

В работе рассматривается развитие заёмного труда в России на данных по российским предприятиям в 2009–2011 гг. В течение анализируемого периода количество предприятий, которые использовали заёмный труд, возросло, но при этом на предприятиях снизилась концентрация заёмных работников. Установлено, что заёмный труд чаще и в большем объёме используется малыми предприятиями. Значимыми факторами, влияющими на выбор предприятий в отношении заёмного труда, являются также их отраслевая принадлежность, финансовое положение, технико-технологический уровень, а также осуществление инвестиций в развитие деятельности и обучение работников на рабочем месте. Кроме того, если предприятия ранее заключали срочные трудовые договоры, то это увеличивало вероятность, что в будущем они будут использовать заёмный труд.

*Классификация JEL:* J23, J41, M12, M54.

**Smirnykh, Larisa I.** Agency work in Russia: to be or not to be? : Working paper WP15/2012/02 [Text] / Larisa I. Smirnykh ; National Research University “Higher School of Economics”. – Moscow : Publishing House of the Higher School of Economics, 2012. – 46 p. (in Russian)

This paper reviews the development of temporary agency work in Russia using data from Russian firms in 2009–2011. The results indicate that the number of Russian firms with agency workers has increased and the number of agency workers on the firms declined in the period 2009–2011. Using a probit model we investigate why firms use temporary agency work. The results of our study demonstrate that the use of agency worker mainly small firms. Important factors for firms there are also their technical state and financial position, investment in economic developments, relation to sectors and the investment in specific human capital. If the firms used previously fixed-term contract the increased likelihood that in the future they will use temporary agency work.

*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., 2012  
© Оформление. Издательский дом  
Высшей школы экономики, 2012

## **Введение**<sup>1, 2</sup>

Заёмный труд в России – это явление, вокруг которого ведутся интенсивные дебаты между его сторонниками и противниками. К недостаткам использования заёмного труда относят низкую степень защищённости работников, подрыв традиционных договорных отношений между работником и работодателем, нарушение прав работников по обеспечению безопасности условий труда, размеру компенсаций и уровню оплаты труда. Защитники интересов работников консолидируются с профсоюзами, которые в течение последних лет добиваются запрета использования заёмного труда в России. Комитет Госдумы по труду и социальной политике подготовил законопроект о запрете заёмного труда, который в 2012 г. был принят депутатами в первом чтении, но не вступил в силу, а находится на стадии доработки и согласования между представителями профсоюзов и объединениями работодателей. И сегодня использование заёмного труда в России не запрещено, но законодательно остаётся не отрегулированным. Предполагается, что такого рода запреты должны защитить работников от тех нарушений, которые допускают работодатели, используя заёмный труд. Однако так ли это, и насколько возможно запретительными мерами решить проблему защиты работников, остаётся пока не ясно.

Вместе с тем известен опыт многих стран, в которых заёмный труд используется уже в течение длительного времени. Практика этих стран указывает на то, что защита интересов работников вполне совместима с использованием заёмного труда. Заёмный труд открывает преимущества не только для работодателей, но и для работников. Из опыта стран, применяющих заёмный труд, известно, что для работодателей заёмный труд представляет собой инструмент подстройки к внешним экономическим колебаниям и шокам, повышения гибкости в условиях необходимости временной замены работников и сезонных колебаний, снижения издержек от непрофильных активов, отбора работников на рабочие места с учётом их производительных характеристик и др.

Для работников занятость на условиях заёмного труда, как свидетельствует опыт применяющих его стран, является также выгодной. Она открывает возможности гибкого режима труда, улучшает возможности поиска работы, повышает вероятность трудоустройства и выход из безработицы, даёт возможность накопить опыт, пройти обучение

---

<sup>1</sup> *Смирных Лариса Ивановна* – д.э.н., профессор кафедры экономики труда и народонаселения факультета экономики НИУ ВШЭ, заместитель руководителя Лаборатории исследований рынка труда (ЛИРТ) НИУ ВШЭ.

<sup>2</sup> Исследование осуществлено в рамках проекта Лаборатории исследований рынка труда НИУ ВШЭ «Взаимодействие внутренних и внешних рынков труда в российской экономике», поддержанного Центром фундаментальных исследований НИУ ВШЭ (2009–2012 гг.).

и получить квалификацию, востребованную на рынке труда, иметь официально оформленные трудовые отношения с работодателем, обеспечивающие гарантии по оплате труда и социальному обеспечению.

Однако всё это справедливо лишь при условии соблюдения сторонами норм, которые должны быть установлены для обеспечения и защиты интересов всех участников заёмного труда. Таким образом, следуя логике рассуждений, запрет заёмного труда не способен защитить интересы ни одной из сторон, в то время как создание и соблюдение правил его применения в соответствии с требованиями по защите прав интересов и работников, и работодателей, опираясь на опыт других стран, представляет путь для примирения интересов сторон.

В этой связи явление заёмного труда не должно рассматриваться односторонне. Оно должно оцениваться, во-первых, с точки зрения объективной необходимости обеспечения выживания предприятий в условиях экономической нестабильности и нарастания международной конкуренции. Во-вторых, с позиций соблюдения прав работников и обеспечения для них гарантий по оплате труда, социальной защищённости и безопасности условий труда.

Полагая, что достижение баланса интересов сторон является возможным, мы обратились к анализу практики применения заёмного труда в зарубежных странах и на российском рынке. Опираясь на результаты ранее проведённых исследований по данному вопросу, провели оценку тех институтов, которые регламентируют сегодня применение заёмного труда в России. Всё вместе это помогло нам ответить на вопросы о том, какие пробелы в российском трудовом законодательстве препятствуют защите интересов заёмных работников и сдерживают развитие заёмного труда в России, а также в чём состоят особенности российской модели рынка заёмного труда.

### **Определение понятий и институты регулирования заёмного труда**

Прежде чем перейти к анализу, необходимо уточнить определение заёмного труда. Объективной причиной для этого является то, что при определении заёмного труда используются различные подходы, которые часто создают не только трудности в понимании сути явления, но и неверные выводы о том, какие нормы для его регулирования необходимы.

С одной стороны, ясно, что при заёмном труде предприятия для выполнения объёма работ либо привлекают работников других организаций (агентств занятости) на определённое время, либо выводят работников за штат, переводя их в штат других организа-

ций (агентств занятости). В первом случае речь идёт о лизинге, а во втором – об аутстаффинге персонала.

Заёмный труд рассматривается как один из видов временной занятости. Ему, как и всем другим видам временной занятости, присущ временный характер. Контракты, заключаемые с заёмными работниками, являются срочными. И в этом смысле заёмный труд, как и все остальные виды временной занятости, относится к нестандартным видам занятости<sup>3</sup>.

Однако, несмотря на некоторое сходство, заёмный труд, тем не менее, существенно отличается от других видов временной занятости. Он строится на взаимодействии трех участников (заёмный работник, предприятие-пользователь и организация-провайдер), в то время как другие виды временной занятости предполагают только двух участников (работник и работодатель). Заёмный работник заключает трудовой договор (контракт) не с предприятием, на котором он трудится, а с организацией-провайдером (агентством занятости), в то время как другие виды временной занятости предполагают прямые контрактные отношения между работником и предприятием.

С другой стороны, заёмный труд часто отождествляют с аутсорсингом. Термин аутсорсинг (out – внешний, source – источник) означает «заимствование ресурсов извне». Поскольку заёмные работники являются для предприятия «внешними», то они действительно представляют для него внешние ресурсы, которые могут быть заимствованы на время у других организаций. Предоставлением такого рода ресурсов на рынке занимаются как организации, специализирующиеся на выполнении отдельных бизнес-процессов (функций), так и организации-провайдеры (агентства занятости).

При этом услуги по предоставлению заёмного труда часто приравнивают к другим видам посреднических услуг, которые оказывают организации-провайдеры (агентства занятости) на рынке труда. Спектр таких услуг достаточно обширен. Он включает в себя поиск, наём, отбор, обучение персонала и т.п.

Однако если в случае предоставления услуги по поиску (отбору, обучению и т.п.) работников организация-провайдер выступает как посредник между предприятиями и работниками, то в случае реализации функции найма она перестаёт им быть. Заключая с работниками трудовой договор, организация-провайдер берёт на себя все функции работодателя [Смирных, 2010].

---

<sup>3</sup> С экономической точки зрения под стандартной занятостью понимаются бессрочные, юридически оформленные трудовые отношения между работником и работодателем. При этом все отклонения от стандарта считаются экономистами нестандартной занятостью.

Поскольку функции поиска и найма выполняются зачастую одновременно, складывается впечатление, что обе эти функции тождественны и не меняют статус организации-провайдера. Однако это не так. Выполняя поиск работников, организация-провайдер не несёт перед работником обязательств по заключению и исполнению трудового договора. В этом случае организация-провайдер прекращает свои обязательства в отношении работника после его найма предприятием-пользователем.

Предоставляя услуги лизинга и аутстаффинга, организация-провайдер нанимает работника, и таким образом переходит из статуса посредника в статус работодателя. Она заключает с работником трудовой договор, и должна контролировать его исполнение, вести кадрово-учётную деятельность, связанную с занятостью работника. Таким образом, ответственность организации-провайдера перед работником после его найма не заканчивается, а наоборот, сохраняется и даже возрастает. В этом состоит один из ключевых моментов в понимании характера заёмного труда и его отличий от других видов нестандартной занятости.

Как работодатель организация-провайдер, по сути, ничем не отличается от других работодателей. Она должна, как и другие работодатели, обеспечивать работникам равную оплату за равный труд, осуществлять страховые взносы во внебюджетные фонды (Пенсионный фонд, Фонд социального страхования, Фонд обязательного медицинского страхования), гарантировать безопасность условий труда и выплачивать компенсации за вредные (опасные) условия труда и т.п. Однако всегда ли это так?

Чтобы ответить на поставленный вопрос, рассмотрим нормативные акты, которые регламентируют заёмный труд в России. Это Гражданский и Налоговый кодексы РФ. Согласно Гражданскому кодексу РФ (ст. 421), юридические лица имеют право заключать договоры, как предусмотренные, так и не предусмотренные законом или иными правовыми актами. Организации-провайдеры имеют право заключать гражданско-правовые договоры с предприятиями-пользователями, а предприятия-пользователи, в свою очередь, заключать договора с организациями-провайдерами относительно услуг лизинга и аутстаффинга. И в этой связи правомерность применения гражданско-правовых договоров при использовании заёмного труда не вызывает больших сомнений.

Гораздо сложнее обстоят дела с налоговым законодательством. В соответствии с Налоговым кодексом РФ [НК РФ, пп. 19 п. 1 ст. 264]<sup>4</sup>, расходы предприятий по использованию заёмного труда уменьшают налогооблагаемую базу по налогу на прибыль. Это об-

---

<sup>4</sup> Имеются в виду расходы на услуги по предоставлению работников (технического и управленческого персонала) сторонними организациями для участия в производственном процессе, управлении производством либо для выполнения иных функций, связанных с производством и (или) реализацией.

стоятельство повышает стимулы предприятий использовать заёмный труд. И если предприятие не нарушает регламентов и форм предоставления отчётности, подтверждающих необходимость таких расходов, то претензии к предприятиям по этому пункту стоит признать необоснованными.

Вместе с тем предприятия обращаются к заёмному труду не только с прямой целью его использования, но часто и как к средству, с помощью которого можно снижать налоги. Организации (организации-провайдеры), предоставляющие предприятиям-пользователям заёмных работников, работают по упрощённой системе налогообложения (УСН) и освобождены от уплаты налога на добавленную стоимость (НДС). Для многих организаций при УСН снижены тарифы страховых взносов во внебюджетные фонды (Пенсионный фонд, Фонд социального страхования, Фонд обязательного медицинского страхования)<sup>5</sup> по сравнению с обычным размером таких тарифов<sup>6</sup>. Для некоторых видов деятельности и отдельных категорий работников при определённых условиях тарифы страховых взносов по УСН и вовсе не предусматриваются. В результате создаётся ситуация, при которой предприятия, используя принцип аутсорсинга, т.е. выводя работников за штат (аутстаффинг), переходят на УСН с более выгодными тарифами по налогообложению. В результате аутсорсинг (аутстаффинг) оказывается средством, с помощью которого это достигается.

Поскольку при аутстаффинге происходит замена статуса работников (из положения постоянной занятости они переходят в положение временной занятости), снижается стабильность трудовых отношений, размеры социальных гарантий по страховым взносам, то, как следствие, это вызывает недовольство со стороны работников.

Особенно остро проблемы такого рода реорганизаций (переход с помощью аутсорсинга на УСН) проявляются в тех сферах деятельности, где имеют место вредные и опасные условия труда. Ведь для заёмного работника предприятие, на котором находится его фактическое место работы, и организация, которая заключает с ним трудовой договор, не являются одним и тем же юридическим лицом. В результате, оставаясь занятым на рабочем месте с вредными условиями труда, работник зачисляется в штат организации, которая имеет нормальные условия труда, и которая, заключая с ним трудовой договор, не может подтвердить наличие вредных и опасных условий труда. В итоге права работника по компенсации вредных и опасных условий труда оказываются нарушенными.

Вместе с тем, переходя на условия срочного трудового договора, работники утрачивают размеры начислений за непрерывный стаж работы, оказываются за рамками кол-

---

<sup>5</sup> Федеральный закон от 24 июля 2009 г. N 212-ФЗ.

<sup>6</sup> В 2012 г. сумма тарифов страховых взносов во внебюджетные фонды составила 30%.

лективно-договорных отношений, теряют возможность поощрения за коллективные результаты труда и др.

Всё вместе это формирует у работников в России резко негативное отношение к заёмному труду и поддерживает запрет на его использование.

Однако основная проблема заключается не в том, что предприятия применяют различные способы снижения своих расходов, используя для этого, в том числе, и заёмный труд, а в том, что в российском трудовом законодательстве отсутствуют нормы, защищающие интересы заёмных работников. Если заёмный труд применяется на российском рынке труда де-факто, он должен защищать интересы сторон и де-юре.

Отставание России от других стран по вопросу регулирования заёмного труда, особенно в части обеспечения гарантий в безопасных условиях труда, проявляется с каждым годом всё отчётливее. И дело не только в том, что Россией не ратифицирована Конвенция МОТ № 181, регламентирующая применение заёмного труда. Данная Конвенция не ратифицирована во многих развитых странах (США, Германия, Франция, Великобритания), применяющих заёмный труд.

Проблема состоит в том, что заёмный труд как особый вид временной занятости никак не предусматривается российским трудовым законодательством (ТК РФ). Исходя из этого, все вопросы по обеспечению прав заёмных работников оказываются за рамками трудового законодательства. При этом несостоятельными являются предложения по отождествлению условий трудовых договоров заёмных работников с условиями стандартных трудовых договоров (ст. 57 ТК РФ). Занятость на условиях зёмного труда нуждается в особых нормах регулирования по сравнению со стандартной занятостью.

В частности, в рамках трудового договора с заёмным работником не до конца остаются решёнными такие вопросы, как степень материальной ответственности сторон, контроль над соблюдением техники безопасности на рабочих местах, оплата сверхурочных часов и другие.

Кроме того, нет ответов на вопросы о продолжительности трудового договора с заёмным работником, периодичности его перезаключения и вероятности продления на бессрочной основе. Например, в развитых странах трудовой договор может заключаться с заёмным работником только на ограниченный срок (от нескольких месяцев до полутора лет), продлеваться ограниченное количество раз (часто не более 2–3 раз) и применяться не для всех видов работ. Это даёт основание рассчитывать на то, что заёмные работники со временем по истечении срочного трудового договора перейдут в статус работников с постоянными трудовыми договорами. Нерешёнными в отношении заёмных работников остаются и вопросы расчёта для них накопленного стажа работы, учёта перерывов в работе



и получения статуса безработного с выплатой пособия по безработице, финансирования обучения и др.

Игнорирование всех этих проблем в отношении заёмного труда негативно отражается на отношении к нему со стороны работников, однако не может устраивать и работодателей, так как снижает для них легитимность применения заёмного труда. В этой связи принятие норм регулирования заёмного труда в рамках российского трудового законодательства и (или) создание отдельных специальных нормативных актов по заёмному труду могло бы устроить всех участников рынка труда.

### Развитие заёмного труда в мире

Масштабы заёмного труда в мире постоянно увеличиваются. Временное снижение роста заёмного труда, произошедшее в периоды кризиса 2008–2009 гг., вновь возобновилось в 2010 г. в большинстве стран, и общее количество заёмных работников в мире составило 10 млн человек [СИЕТТ, 2012].

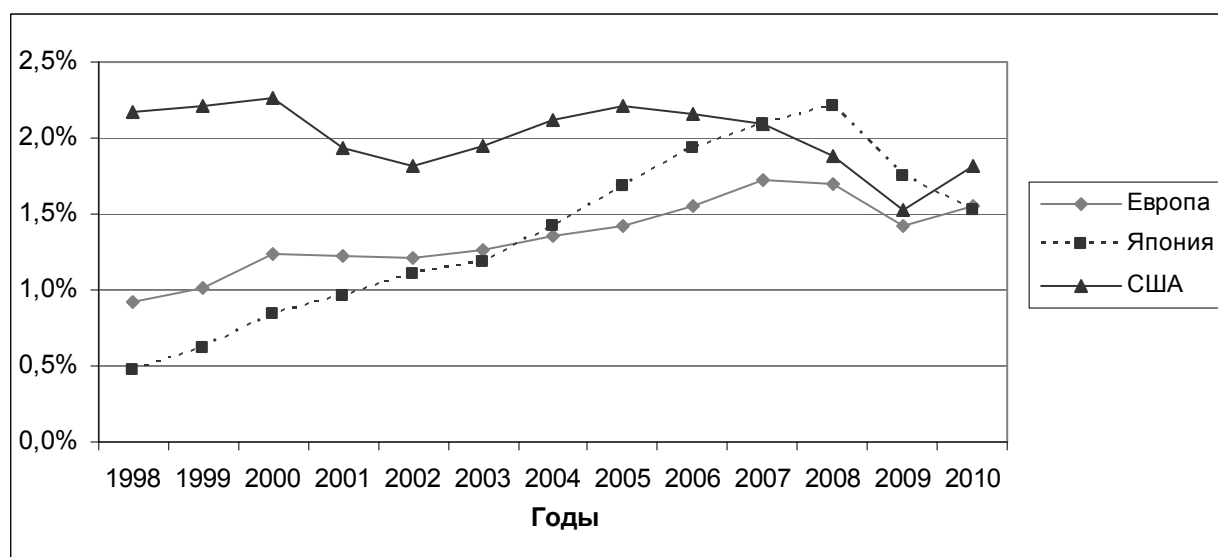


Рис. 1. Доля заёмных работников среди экономически активного населения США, Европы и Японии, 1998–2010 гг. [СИЕТТ, 2012]

В 2010 г. лидерство в использовании заёмного труда сохранили за собой страны, которые на протяжении многих лет имели максимальную численность заёмных работников по сравнению с другими странами. Это США (1,8%), Европа (1,6%) и Япония (1,5%) (рис. 1).

Доля заёмных работников в численности экономически активного населения по странам колеблется от 1% до 7%. При этом заёмный труд имеет высокие темпы развития и охватывает всё большее количество стран.

Среди европейских стран наиболее высока доля заёмных работников в Великобритании, Голландии и Франции (рис. 2). На протяжении 1998–2011 гг. существенно возросла численность заёмных работников в Германии, Бельгии, Финляндии и Ирландии (рис. 2).

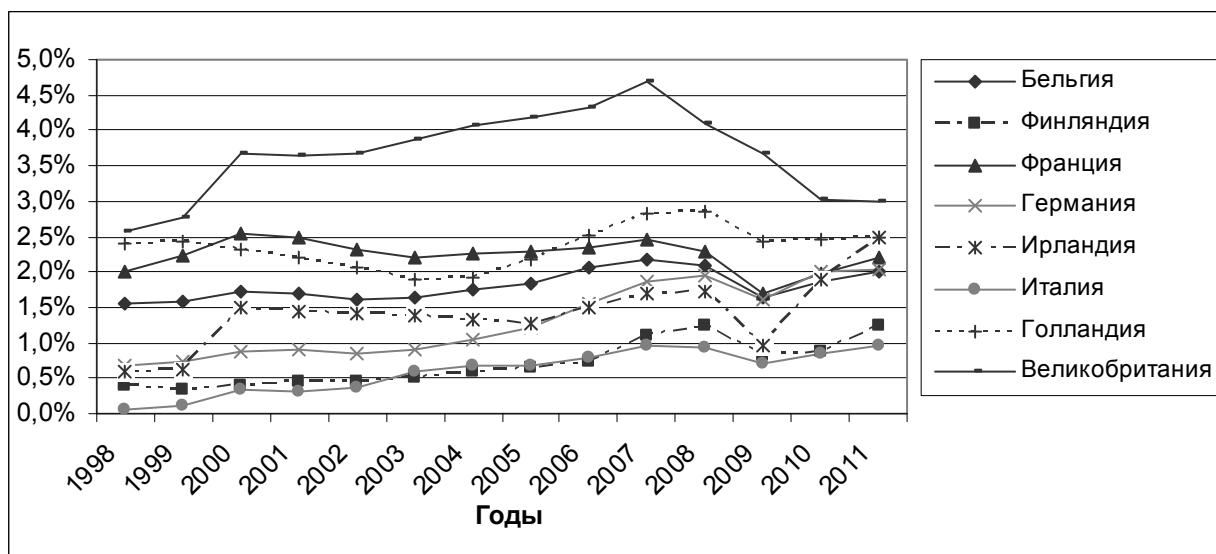


Рис. 2. Доля заёмных работников среди экономически активного населения европейских стран, 1998–2011 гг. [СИЕТТ, 2012]

Возросло количество заёмных работников и в Восточной Европе. В восточно-европейских странах заёмный труд появился позже (в большинстве – в 2000-е годы), и его масштабы остаются ниже, чем в развитых странах центральной Европы (0,1–1,8%). Но уже в 2008–2010 гг. число заёмных работников в восточно-европейских странах значительно увеличилось, а в некоторых, например в Венгрии, в 2010 г. даже превысило обще-европейский уровень (рис. 3).

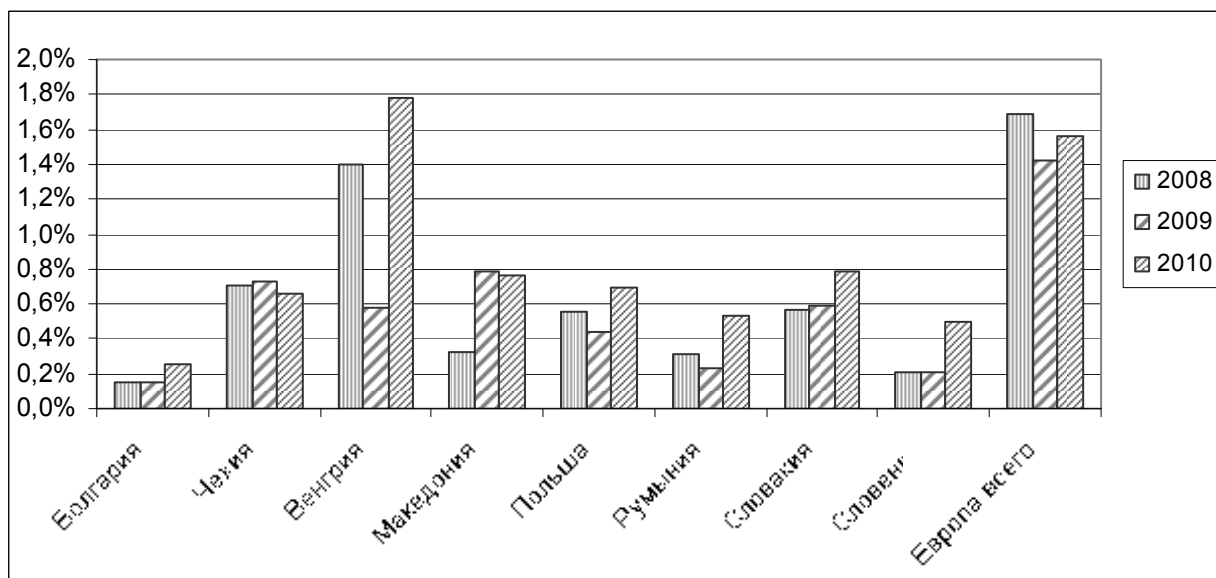


Рис. 3. Доля заёмных работников в восточно-европейских странах, 2008–2010 гг. [СИЕТТ, 2012]

На фоне остальных стран по доле заёмного труда выделяется Южная Африка. В 2010 г. доля заёмных работников здесь составила 7,1% экономически активного населения, превысив аналогичный показатель в странах-лидерах (рис. 4).

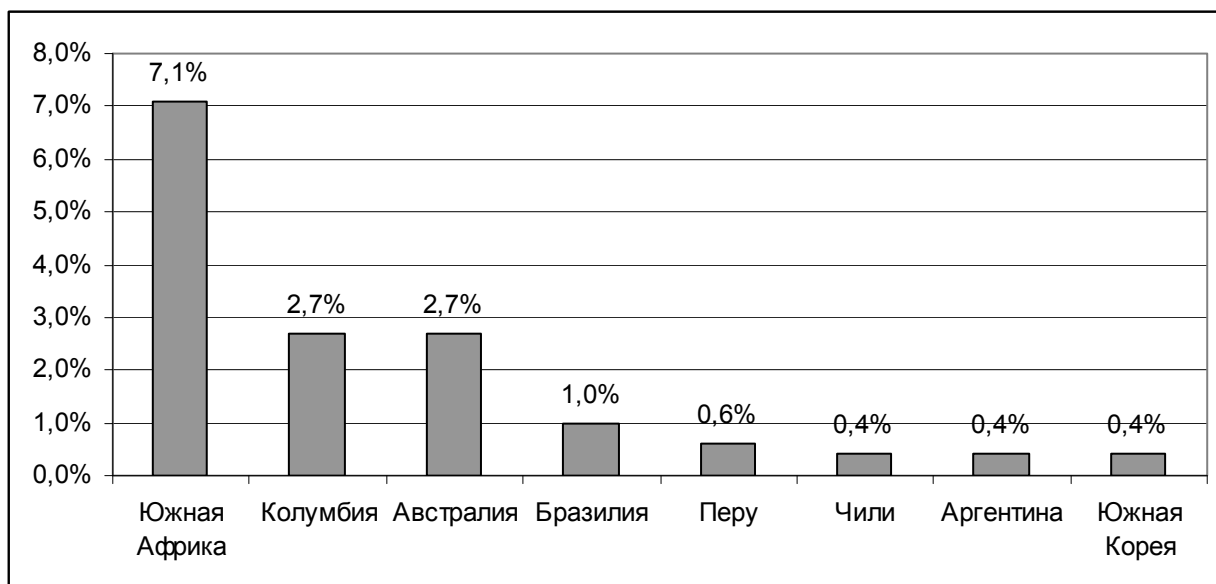


Рис. 4. Доля заёмных работников в некоторых странах мира [СИЕТТ, 2012]

Распределение заёмных работников по секторам экономики различается по странам. Но их число преимущественно велико в промышленности (31%) и сфере услуг (37%). Но, например, во Франции и в Перу заёмные работники чаще оказываются занятыми в строительстве, а в Мексике и Норвегии – в общественном секторе.

Гендерный состав заёмных работников коррелирует со структурой экономики в целом и связан с сегрегацией мужских и женских рабочих мест и профессий по отраслям экономики. Так, в странах с высоким удельным весом сферы услуг заёмных работников больше среди женщин, а в странах с доминированием отраслей промышленности среди заёмных работников преобладают мужчины.

В большинстве стран Европы заёмными работниками являются лица моложе 30 лет (57%), которые впервые выходят на рынок труда и рассматривают данный вид занятости как возможность для накопления опыта или как способ получить впоследствии постоянное место работы. Но есть и исключения. К европейским странам, в которых преобладает доля заёмных работников старше 30 лет, относятся Дания (70%) и Македония (69%). Старше возраст (более 30 лет) заёмных работников в США (68%) и Японии (58%). Это связано как с культурными традициями стран, так и с привлекательностью заёмного труда для отдельных социально-демографических групп работников в качестве альтернативы занятости на условиях стандартного трудового договора.

Заёмный труд помогает работникам без образования и с низким уровнем квалификации получить работу. Поэтому в большинстве стран среди заёмных работников высока доля лиц с низкой квалификацией (образованием). Но есть среди заёмных работников и лица с высшим образованием. В Европе их количество составляет более четверти общей численности заёмного труда (27%), а в Швеции и Австралии – 50% [СИЕТТ, 2012].

Низкий уровень квалификации не позволяет заёмным работникам занять высокие должностные позиции, поэтому они представлены преимущественно в таких профессиональных группах, как продавцы, секретари, уборщики, системные администраторы, рабочие и т.п.

Как видно из представленных по странам результатам, заёмный труд не локализован географически, он затрагивает разные группы работников, различающиеся по уровню образования (квалификации), возрасту и гендерным признакам и т.д. Типичные черты и особенности заёмного труда в России будут представлены ниже.

### **Обзор литературы**

Спрос на заёмный труд формируется главным образом по экономическим причинам. С одной стороны, повышение экономической конкуренции в условиях глобализации экономики предъявляет требования к снижению издержек и к повышению гибкого реагирования на изменения конъюнктуры, на экономические колебания и шоки. С другой стороны, успешное функционирование экономик зависит от возможностей адаптироваться к изменяющимся условиям с минимальными потерями и социальными издержками, такими как безработица. И это обеспечивается за счёт повышения гибкости рынка труда. Таким образом, экономическое требование времени – повышение экономической гибкости – требует увеличения гибкости рынка труда и формирует спрос на заёмный труд на макроуровне.

Часто низкую гибкость рынка труда связывают с высоким уровнем защиты занятости [Ehrenberg, Smith, 2009]. В странах с высокой степенью защиты занятости предприятия несут высокие издержки при увольнении работников, ограничены в возможностях внешней количественной подстройки к изменяющимся условиям, что сдерживает их от увеличения размеров найма, приводя к росту безработицы среди населения. Исходя из этого, в странах с высокой степенью защиты занятости ожидается (при прочих равных) выше доля заёмного труда. Этот аргумент является вполне логичным, если заёмный труд как нестандартный вид занятости интерпретируется в качестве реакции рынка труда

на преодоление институциональных препятствий для осуществления подстройки к внешним колебаниям и шокам [Autor, 2003; Burda, Kvasnicka, 2006].

Однако сравнение стран по жёсткости законодательства о защите занятости (ЗЗЗ) и доле заёмных работников не подтверждает данное предположение. Например, в таких странах, как Великобритания и Бельгия, с либеральным и минимально жёстким законодательством по защите занятости доля заёмного труда является максимально высокой по сравнению с остальными европейскими странами. Кроме того, панельные исследования Кана [Kahn, 2007], выполненные на данных домохозяйств Европы за 1996–2001 гг., указывают на то, что уровень защиты занятости не оказывает значимого влияния на масштабы применения различных видов временной занятости. Об отсутствии положительной связи между степенью защиты занятости и распространением заёмного труда свидетельствуют результаты и других исследований, проведённых в Европе [Boockmann, Hagen, 2001; Bellmann, Kuehl, 2008].

В то же время известно, что либерализация законодательства по защите занятости приводит к увеличению масштабов использования заёмного труда [Spermann, 2011]. Так, в Германии в результате проведения реформы 2004 г.<sup>7</sup> произошёл рост заёмного труда и увеличилась гибкость немецкого рынка труда. Выход из безработицы повысился с 8% (2003 г.) до более 12% (2008 г.) [Spermann, 2011], возрос оборот рабочей силы [Bellmann et al., 2009]. И хотя доля заёмного труда в Германии по-прежнему ниже общеевропейского уровня, именно либерализация законодательства по защите занятости в части снятия запретов на применение заёмного труда сделала рынок труда Германии более гибким.

Применение заёмного труда рассматривается как инструмент краткосрочного повышения гибкости рынка труда [Strotman, 2009], который способствует снижению уровня безработицы. Так, например, в Германии 68% всех заёмных работников в 2006 г. в прошлом были безработными, а 15% были длительно безработными (более одного года) [Bellmann et al., 2009]. В этой связи заёмный труд создаёт так называемый эффект «переправы» (Bruekeneffekt – нем.), т.е. повышает вероятность выхода из безработицы и перехода к регулярной занятости. Особенно это актуально для длительно безработных и различных маргинальных групп населения на рынке труда. Через заёмный труд они имеют возможность не только сохранить компетенции и накапливать опыт, но и улучшить информацию о своей производительности на рынке труда. Проверка действия данного эффекта осуществляется через тестирование гипотезы «Stepping-stone» и активно ведётся последние время во многих странах на данных национальной статистики, находя как под-

---

<sup>7</sup> В данном случае речь идёт о реформе 2004 г. по дерегулированию рынка труда Германии (Хартц-реформа, 2004).

тверждение [Hagen, 2003; Marloes de Graaf-Zijl et al., 2011; Jahn, Rosholm, 2012], так и опровержение [Amuedo-Dorantes, 2000; Kvasnicka, 2008]. Например, исследование по Голландии [Marloes de Graaf-Zijl et al., 2011], проведённое на панельных данных опроса домохозяйств (OSA) 1988–2000 гг., свидетельствует, что в этой стране, имеющей относительно высокую долю заёмного труда, действует эффект «переправы». Он является значимым для низкоквалифицированных работников, для мужчин по сравнению с женщинами, а также для мужчин из этнических меньшинств и для одиноких индивидов. Наоборот, для Германии данный эффект не был эмпирически подтверждён [Kvasnicka, 2008]. Хотя для его проверки использовались данные опроса предприятий в 1975–2001 гг., т.е. до начала либеральных реформ 2004 г., которые способствовали увеличению доли заёмного труда. Предполагается, что для более поздних периодов данный эффект окажется значимым [Spermann, 2011].

Спрос на заёмный труд как инструмент гибкости на микроуровне зависит от его соотношения с другими инструментами гибкости. Предприятия могут использовать различные инструменты гибкости, как внутренние (изменение продолжительности рабочего времени, сокращённая рабочая неделя, временные отпуска, увеличение/сокращение зон обслуживания, обучение работников и др.), так и внешние (наём-увольнение работников, срочные трудовые договоры и др.) [Hagen, Bockmann, 2002]. При этом внутренние и внешние инструменты гибкости могут выступать по отношению друг к другу либо как субституты, либо как complements.

Если заёмный труд является субститутутом к остальным инструментам гибкости, то он находится в конкурирующем с ними положении. При этом «переключение» предприятия с одних инструментов гибкости на другие повышает трансакционные издержки, связанные главным образом с неопределённостью в получении выгод по сравнению с издержками от этого «перехода». Предприятия будут обращаться к внешним инструментам гибкости, в данном случае – к использованию заёмного труда, если отсутствуют или исчерпаны возможности и снижается отдача от других инструментов гибкости [Bellmann, 2004].

Если заёмный труд является compleментом к другим инструментам гибкости, то обращение предприятий к заёмному труду может рассматриваться как спрос на «дополнительные» инструменты повышения гибкости. В этом случае заёмный труд будет покрывать тот сегмент, который оставался незаполненным при использовании альтернативных инструментов гибкости.

Вместе с тем интерес предприятий к использованию заёмного труда связан и с особенностями национальных моделей рынка труда. Так, например, большинство российских

предприятий применяют инструменты гибкости, которые сложились ещё в начале 1990-х годов – гибкая заработная плата и гибкая продолжительность рабочего времени – и практически в таком объёме недоступны зарубежным предприятиям. В отличие от других постсоциалистических стран, где продолжительность рабочего времени оставалась практически неизменной как в периоды рецессии, так и в периоды подъёма, в России размах колебаний рабочего времени был всегда существенным [Капелюшников, 2009]. Сжатие рабочего времени в кризисные годы осуществлялось за счёт перевода работников на сокращённый график работы и отправления их в вынужденные отпуска. Вынужденная неполная занятость затрагивала ежемесячно 2–3 млн человек [Капелюшников, 2009].

С одной стороны, повышение гибкости за счёт изменений продолжительности рабочего времени снижает для российских предприятий остроту проблемы увольнения работников при экономическом спаде и стабилизирует занятость. В результате не происходит рост безработицы, а несоблюдение предприятиями обязательств по компенсации работников при вынужденных отпусках снижает издержки, связанные с использованием этой формы вынужденной неполной занятости. С другой стороны, предприятия оказываются мало заинтересованными в использовании альтернативных инструментов повышения гибкости, таких, например, как заёмный труд.

К другому инструменту гибкости, широко используемому российскими предприятиями, относится гибкая заработная плата. Гибкость заработной платы в России обусловлена отсутствием её обязательной индексации в периоды высокой инфляции, высокой долей переменных выплат, а также задержками по её выплате и порой, неформальным характером этих выплат. С одной стороны, гибкость заработной платы в сторону понижения позволяет предприятиям снижать издержки и стабилизировать уровень занятости работников. С другой стороны, сдерживает развитие заёмного труда в России.

Таким образом, можно предположить, что спрос на заёмный труд на микроуровне будет неоднороден. Он будет зависеть, при прочих равных, как от особенностей национальной модели функционирования рынка труда, так и от соотношения выгод и издержек тех инструментов гибкости, которые представляют для него альтернативу.

Выгоды от использования заёмного труда, которые может получить предприятие, во многом связаны с возможностями снижения издержек, которые предоставляет данный вид занятости.

Во-первых, использование заёмного труда снижает для предприятий административные издержки по управлению персоналом, связанные с поиском, отбором, наймом, обучением и увольнением работников. Передавая часть или весь объём функций по управлению персоналом организациям-провайдерам (агентствам занятости), для которых

в силу эффекта масштаба эти издержки ниже, предприятие достигает эффекта экономии. Наибольшие выгоды от этого имеют малые предприятия.

Во-вторых, не только колебания спроса, но и колебания в предложении труда являются причинами востребованности заёмного труда. Временно отсутствующие работники, например, по причине болезни, нахождения в отпуске, в том числе по беременности и родам и так далее, приводят к относительному росту издержек предприятия при снижении производительности [Abraham, 1988]. В результате предприятия вынуждены искать замену временно отсутствующим работникам. Часто предприятия делают это, заключая срочные трудовые договора с другими работниками на период временно отсутствующего работника. Заёмный труд может рассматриваться как альтернатива такой стратегии, если речь идёт о срочной, непредвиденной (незапланированной) и неопределённой по сроку замене временно отсутствующего работника [Bellmann, Promberger, 2002].

Как показывают исследования, высокая доля потерь по причине болезни работников повышает спрос предприятий на временных работников [Hagen, Wooskman, 2002]. Поскольку возможные колебания в предложении труда коррелируют с демографическими характеристиками работников [Stephan, 1991; Schnabel, Stephan, 1993; Barmby et al., 1995; Barmby, Stephan, 2000], увеличение на предприятиях доли женщин и пожилых работников повышает вероятность применения ими заёмного труда.

В-третьих, в условиях неполноты и асимметричности информации для предприятий увеличиваются издержки поиска работников. Организации-провайдеры, предоставляющие заёмный труд, рассматриваются предприятиями как дополнительные каналы поиска работников. Передавая эти функции организациям-провайдерам (агентствам занятости), которые располагают более полной информацией о распределении рабочих мест и производительности работников на рынке труда, предприятие снижает свои издержки поиска [Autor, 2001; Milner, Pinker, 2001].

В-четвёртых, отбор работников при асимметричности информации сопряжён для предприятия с высокими издержками. Обращаясь к организациям-провайдерам, которые заключают с заёмными работниками срочные трудовые договора и потом передают предприятиям на определённый срок, реализуется функция скрининга на период испытания. За счёт испытательного срока, который возможен при срочных договорах по сравнению с бессрочными трудовыми договорами, предприятия снижают издержки отбора [Lazear, 1998; Loh, 1994; Wang, Weiss, 1998; Portugal, Varejao, 2009]. Поскольку максимальный период занятости заёмных работников по сравнению со стандартными сроками испытания по трудовому законодательству является, как правило, более продолжительным, занятость на условиях заёмного труда рассматривается как продолжительный испытательный срок,



который позволяет предприятиям повысить точность оценок производительности работников и снизить тем самым издержки отбора [Loh, 1994].

При этом выгоды от уточнения производительности работников и проведения отбора получает не только предприятие, но и заёмный работник в результате действия эффекта «склеивания» (Klebeeffekt – нем.). Этот эффект означает, что для заёмных работников, первоначально нанятых организациями-провайдерами, повышается вероятность быть нанятыми теми предприятиями-пользователями, на которых проходило испытание. В Германии вероятность «склеивания» в среднем составляет 14% для общего числа заёмных работников и зависит от фазы экономического цикла, размера предприятия и квалификации заёмных работников [Promberger, 2007; Spermann, 2011]. В периоды подъёма эффект действует сильнее, чем в периоды спада. На крупных предприятиях и с ростом квалификации работников действие эффекта возрастает [Promberger, 2007].

В-пятых, в условиях неопределённости и асимметричности информации возрастают издержки уточнения производительности работников. Для снижения этих издержек предприятия заинтересованы в применении различных условий контрактации, различающихся по уровню издержек. Они будут нанимать работников на разных условиях, и заёмный труд поддерживает данную стратегию. Ведь издержки увольнения для заёмных работников равны практически нулю. Кроме того, для снижения издержек оценки производительности предприятия будут формировать за счёт заёмных работников своего рода буфер [Pfeifer, 2004]. С одной стороны, он защитит занятость «ядра», т.е. работников первичного сегмента с бессрочными контрактами, от колебаний спроса и т.п. С другой стороны, за счёт привлечения заёмных работников предприятие снизит издержки (риски), связанные с неуверенностью в производительности работников.

При этом заёмный труд может выступать либо как комплемент, либо как субститут по отношению к стандартным контрактам занятости. Если заёмный труд является комплементом к стандартной занятости, то это может привести к сегрегации рабочих мест по видам занятости. Заёмные работники будут занимать только рабочие места в отдельных отраслях экономики, профессиях и т.п., которые предназначены только для заёмного труда и не будут заполняться работниками на условиях стандартных трудовых договоров. С одной стороны, это может привести к созданию дополнительных рабочих мест (для заёмных работников), снизить конкуренцию между заёмными и постоянными работниками. С другой стороны, может снизить действие эффекта «склеивания», т.е. уменьшить вероятность перехода работников с рабочих мест для заёмных работников на рабочие места со стандартными трудовыми договорами.

Если заёмный труд выступает как субститут относительно постоянной занятости, то с увеличением доли заёмного труда будет постепенно происходить замещение первичного сегмента вторичным сегментом, т.е. занятость на условиях стандартных трудовых договоров будет замещаться занятостью на условиях заёмного труда [Strotman, 2009].

Часто это осуществляется за счёт вывода работников за штат (аутстаффинг), т.е. уменьшения штатной численности персонала без фактического его сокращения, и сопровождается процессами реструктуризации, передачи на аутсорсинг отдельных функций (бизнес-процессов), создания организаций-провайдеров (агентств занятости) заёмного труда внутри холдингов и др.

В результате на таких предприятиях происходит относительное снижение издержек, улучшается соотношение между объёмом производства и уровнем затрат по труду. Ведь количество заёмных работников, фактически занятых на предприятии, не учитывается по статье издержек по труду, а переходит в статью издержек на приобретение услуг<sup>8</sup>.

Таким образом, предприятие формально производит объёмы продукции (услуг) меньшей численностью штатных сотрудников, что в соответствии с отчётностью улучшает его показатели прибыльности и ликвидности, делая привлекательным для внешних и внутренних инвесторов и т.п.

Как правило, это относится к крупным предприятиям и холдингам, а также предприятиям, ориентированным на экспорт. В этой связи именно на этих предприятиях наиболее высокой является доля заёмных работников по сравнению с остальными предприятиями и их причисляют к группе активных пользователей заёмного труда [Bellmann, Kuehl, 2007].

Происходящее замещение заёмными работниками постоянных работников вызывает опасения со стороны профсоюзов. Они считают, что со временем это приведёт к сокращению стандартных трудовых договоров и к ослаблению позиций внутренних работников – инсайдеров. Одновременно это подрывает позиции и ослабляет власть самих профсоюзов. Поэтому профсоюзы выступают противниками применения на предприятиях заёмного труда [Storrie, 2002].

Однако не только профсоюзы способны ограничить замещение заёмным трудом стандартных трудовых договоров. Предприятия не будут замещать постоянных работников заёмными работниками, если 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.

---

<sup>8</sup> В России издержки по данной статье уменьшают размер налогооблагаемой прибыли.

Очевидно, что если производительность работников в результате специфических инвестиций будет выше, чем издержки по заработной плате и выплат при увольнении, то, при прочих равных, предприятия предпочтут длительные (стандартные) договора с работниками вместо использования заёмного труда. Но если ситуация сложится с точностью наоборот, то выгодность для предприятий заёмных работников увеличится. Сокращение продолжительности отношений занятости и снижение отдачи от них во многих странах мира говорит 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 условия заёмного труда. К таким профессиям, например, относятся, уборщики, секретари, продавцы и др.

Помимо названных направлений снижения издержек предприятия часто обвиняют в снижении издержек по заработной плате при использовании заёмного труда. Это проблема носит название «wage-penalty», т.е. уменьшение уровня заработной платы временных работников по сравнению с постоянными работниками. В европейских странах размеры «wage-penalty» находятся в пределах 14% [European Commission, 2011]. Однако оценки размеров различий в уровнях заработных плат могут сильно варьироваться в зависимости от используемой методики анализа. В частности, недооценка эндогенности и ненаблюдаемой разнородности может приводить к завышенным значениям «wage-penalty» [Booth et al., 2002]. Так, например, для Германии одни исследователи [Oberst et al., 2007] определяют размеры «wage-penalty» для заёмных работников в пределах 29% (2005 г.), в то время как другие [Jahn, 2008], контролируя наблюдаемую и ненаблюдаемую разнородность работников, фиксируют эти различия на уровне 15–18%.

Вместе с тем заёмные работники действительно часто оказываются исключёнными из различного рода систем коллективного поощрения и социальных выплат. Они имеют, как правило, низкую продолжительность трудового стажа на одном месте работы и низкие накопления специфического человеческого капитала, и по этой причине не получают доплат и надбавок, связанных со стажем. Как свидетельствуют результаты исследования Бренке и Айхорста [Brenke, Eichhorst, 2008], проведённого по данным опроса заёмных работников в Германии, продолжительность занятости у одного работодателя (организации-провайдера или агентства занятости) у 60% заёмных работников составила не более трёх месяцев. А по данным опроса немецких работников в 2005 г., только 13% заёмных работников работали у одного работодателя один год и (или) более [Antoni, Jahn, 2006]. Учитывая разнородность в составе профессий, должностей, продолжительности стажа и т.п., приводящих к разнородности в распределении заработных плат постоянных и заёмных

работников, сравнение их является не всегда возможным. В этом случае с большей уверенностью можно говорить скорее о повышении нестабильности заработной платы у заёмных работников по сравнению с постоянными работниками.

### **Данные и методика исследования**

Настоящее исследование российского рынка заёмного труда проводилось на данных опроса предприятий (Взаимодействие внутренних и внешних рынков труда, (ВВВРТ)), выполненного в рамках проекта Лаборатории исследований рынка труда НИУ ВШЭ (ЛИРТ НИУ ВШЭ) в 2009–2011 гг. (октябрь – ноябрь). Выборка является репрезентативной по России в целом и по отдельным отраслям экономики, что делает возможным межотраслевые сопоставления. Размер выборки в 2009 г. составил 1108 предприятий, в неё вошли предприятия с численностью работников не менее 10 человек семи отраслей экономики (добыча полезных ископаемых, промышленность, строительство, транспорт и связь, торговля, финансы и бизнес-услуги). В 2010 г. выборка насчитывала 1010 предприятий с численностью работников не менее 50 человек и была представлена шестью экономическими отраслями (добыча полезных ископаемых, промышленность, строительство, транспорт и связь, торговля и финансы). В выборку 2011 г. вошли 1500 предприятий с численностью работников не менее 50 человек, относящиеся к девяти отраслям экономики (добыча полезных ископаемых, промышленность, строительство, транспорт и связь, торговля, финансы, бизнес-услуги, образование и здравоохранение). Общий объем выборки составил за период 2009–2011 гг. 3618 предприятий.

Данные по предприятиям содержат информацию по основным показателям и направлениям их деятельности и позволяют проводить анализ, учитывая их разнородность по характеристикам финансово-хозяйственной деятельности, положению на рынке, кадровой политике, организации труда, а также по размеру, форме собственности, возрасту и т.п. Кроме того, данные включают как текущую, так и ретроспективную информацию, что позволяет оценивать ряд показателей за предшествующие периоды.

Методика исследования включала несколько этапов. На первом этапе были сформированы выборки для проведения анализа по годам, а также была образована общая выборка предприятий, которые участвовали в опросе хотя бы один раз в течение 2009–2011 гг. Данный приём позволил расширить объём выборки для проведения исследования. Далее, учитывая разнородность в отраслевом наполнении выборок по годам, была образована подвыборка по пяти отраслям экономики (добыча полезных ископаемых, промышленность, строительство, торговля, транспорт и связь), которые включались в опросы

на протяжении всех лет (2009–2011 гг.). Размер данной подвыборки составил 2760 предприятий.

На втором этапе формировался набор переменных, которые тестировались на включение в оценочную модель для определения детерминант, влияющих на выбор предприятиями применения заёмного труда. Зависимая переменная создавалась на основе ответов предприятий на вопрос «Были ли среди работников вашего предприятия лица, занятые на условиях лизинга и (или) аутстаффинга?». И с учётом полученных ответов зависимая переменная приводилась в бинарный вид.

Объясняющие переменные отбирались и конструировались исходя из тестируемых гипотез, которые формулировались, опираясь на теоретические выводы и результаты исследований, ранее выполненных по теме заёмного труда и представленных в обзоре литературы.

Гипотеза 1а: малые предприятия будут использовать заёмный труд с большей вероятностью, чем более крупные предприятия. Для малых предприятий экономия издержек при использовании заёмного труда будет более значима<sup>9</sup> и существенна<sup>10</sup>, чем для предприятий более крупных размеров.

Гипотеза 1б: малые и более крупные предприятия используют заёмный труд для решения разного круга задач. В этой связи набор детерминант применения заёмного труда будет различаться для малых и более крупных предприятий. Предполагается, что основной причиной применения заёмного труда для малых предприятий является экономия издержек, а для более крупных предприятий – повышение гибкости.

Гипотеза 2: поскольку заёмный труд чаще используется для профессий и должностей, не требующих высокой квалификации, на предприятиях с высокой долей рабочих будет выше вероятность использования заёмного труда, чем на предприятиях, где доля рабочих является низкой.

Гипотеза 3: заёмный труд применяется часто для замены временно отсутствующих работников. Исходя из этого, на предприятиях, где высока вероятность временного «отсутствия», будет выше вероятность применения заёмного труда. К таким предприятиям относятся предприятия с высокой долей женщин, поэтому с увеличением доли женщин на предприятиях будет возрастать вероятность использования заёмного труда.

---

<sup>9</sup> Мы опираемся на выводы, полученные Д. Эвансом [Evans, 1987], согласно которым экономический рост предприятий снижается по мере увеличения их размера, а также на выводы Б. Йовановича [Jovanovic, 1982], в соответствии с которыми существует положительная зависимость между возрастом предприятия и его вероятностью остаться на рынке. Поскольку малые предприятия – это преимущественно «молодые» предприятия, то по причине относительно высокого роста, но нестабильного положения на рынке они будут больше заинтересованы в снижении издержек, чем более крупные предприятия.

<sup>10</sup> Объяснения возникающей экономии издержек и её больших размерах (выгоды) для малых предприятий по сравнению с предприятиями более крупных размеров приведены в обзоре литературы.

Гипотеза 4а: увеличение доли работников с высокими накоплениями специфического человеческого капитала будет снижать вероятность применения предприятиями заёмного труда. Ведь такие инвестиции требуют длительных трудовых отношений, не характерных для заёмного труда.

Гипотеза 4б: предприятия, обучающие работников на рабочем месте, будут с меньшей вероятностью использовать заёмный труд по двум причинам. Во-первых, обучение на рабочем месте означает вложение специфических инвестиций, которые требуют длительных трудовых отношений и не будут осуществляться при заёмном труде в силу короткого срока окупаемости. Во-вторых, обучение работников характеризует выбор предприятия между двумя альтернативными стратегиями: вырастить самому или привлечь со стороны (внешних работников). Рост обучения на рабочем месте означает, что предприятия отдадут предпочтение первой стратегии, т.е. выращивают сами. Если же они выбирают вторую стратегию, то увеличивается количество внешних работников, к которым относится заёмный труд. Поскольку две стратегии являются взаимоисключающими альтернативами, выбор в пользу одной из них снижает вероятность выбора другой.

Гипотеза 5: в центральных регионах и крупных населённых пунктах более развита инфраструктура рынка заёмного труда и ниже издержки его использования. В это связи заёмный труд будет больше распространён на предприятиях, расположенных в центральных регионах и крупных населённых пунктах (городах с численностью населения не менее 1 млн человек), чем в периферийных регионах и небольших населённых пунктах.

Набор объясняющих переменных, используемых для спецификации модели, представлен четырьмя группами. Первая группа – это показатели, характеризующие структуру занятости, половозрастной и демографической её 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, четвёртая группа – это показатели внешней экономической и институциональной среды (изменения в течение времени, оценки трудового законодательства и факторов, создающих препятствия и угрозы для деятельности предприятия).

Оценки вероятности применения предприятиями заёмного труда были выполнены с использованием пробит-модели в разных спецификациях по годам, по выборке в целом и отдельно для пяти отраслей, участвующих в опросе в течение 2009–2011 гг.

Поскольку тест на разнородность дисперсии (F-test) малых и более крупных предприятий дал значимые результаты, далее были проведены расчёты пробит-моделей для оценки детерминант отдельно для малых ( $\leq 100$  чел.) и более крупных ( $> 100$  чел.) предприятий.

### Рынок заёмного труда в России

Количество российских предприятий, применяющих заёмный труд, составляет в среднем 3,5% от общего числа предприятий и является сопоставимым с другими странами. Например, в Германии количество предприятий, применяющих заёмный труд, близко к российскому уровню – 2,8% [Bellmann, Kuehl, 2007].

При этом на протяжении 2008–2011 гг. количество российских предприятий с заёмным трудом увеличилось в 2 раза (рис. 5). И хотя в период кризиса предприятия реже обращались к использованию заёмного труда, но с началом фазы подъёма количество таких предприятий существенно возросло (рис. 5).

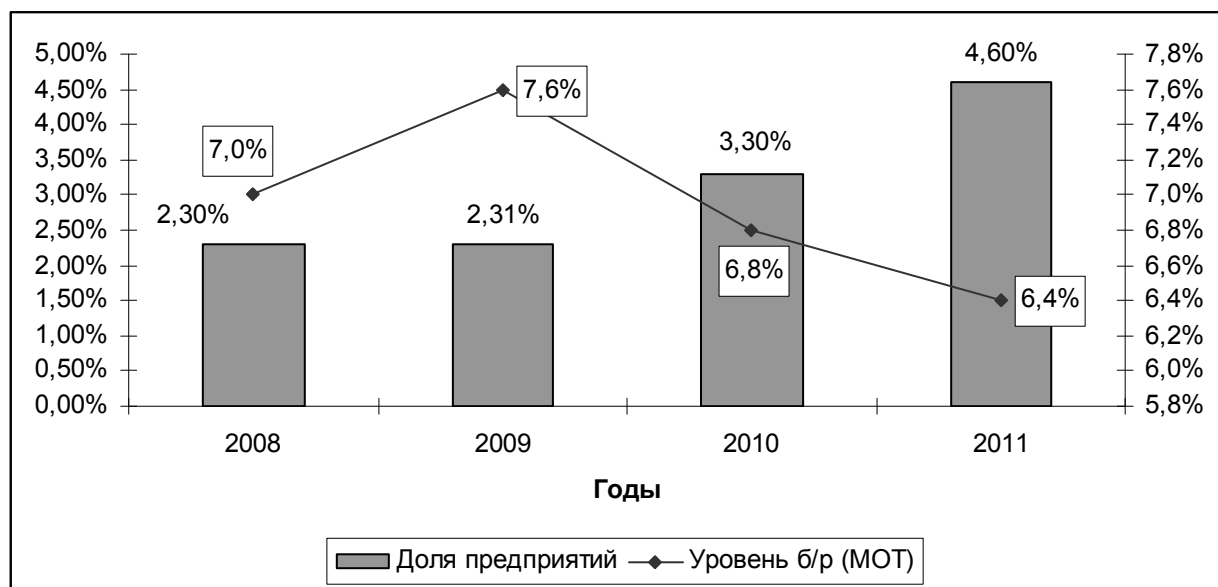


Рис. 5. Количество предприятий, применяющих заёмный труд, и уровень безработицы (МОТ) в 2008–2011 гг.

Динамика роста предприятий с заёмным трудом коррелировала с уровнем безработицы. При росте безработицы в период кризиса (2008–2009 гг.) уровень предприятий с заёмным трудом был 2,3%, но как только безработица стала снижаться, количество предприятий с заёмным трудом увеличилось. Это соответствует общемировой динамике развития заёмного труда в 2008–2011 гг.

Как и во многих других восточно-европейских странах (Чехия, Польша, Эстония, Литва и др.), доля заёмных работников в России не превышает 1% от общего числа работников, занятых на предприятиях (рис. 6).

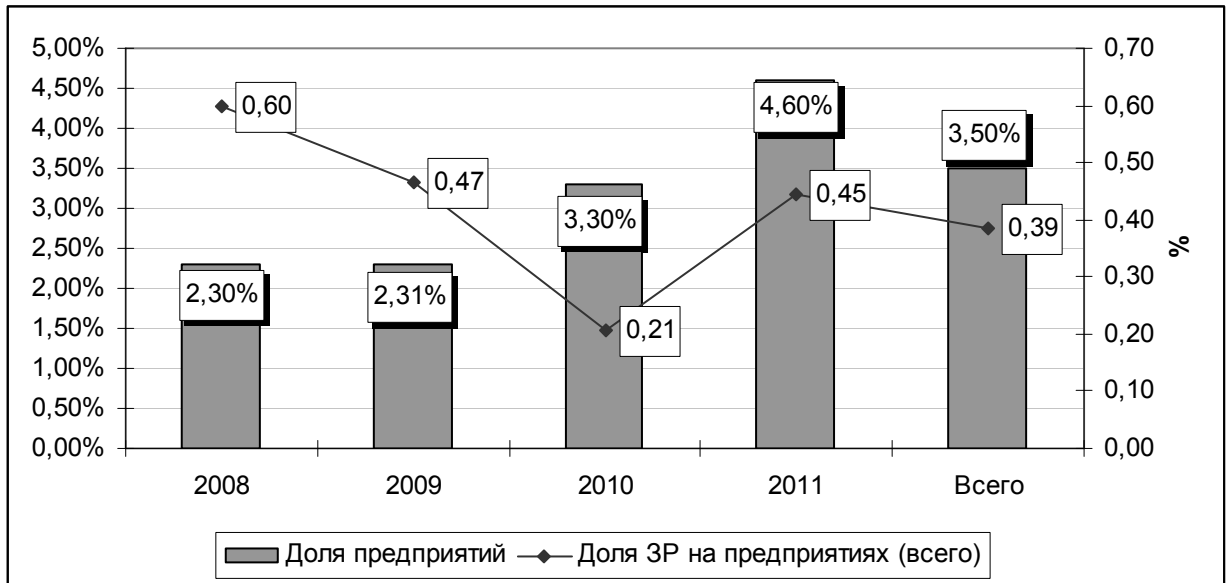


Рис. 6. Предприятия с заёмным трудом и доля заёмных работников в 2008–2011 гг.

Но при этом на протяжении 2008–2011 гг. она существенно колебалась. С уровня 0,6 в 2008 г. она снизилась в 3 раза до 0,2 в 2010 г., а затем повысилась в 2 раза до 0,45 в 2011 г. (рис. 6).

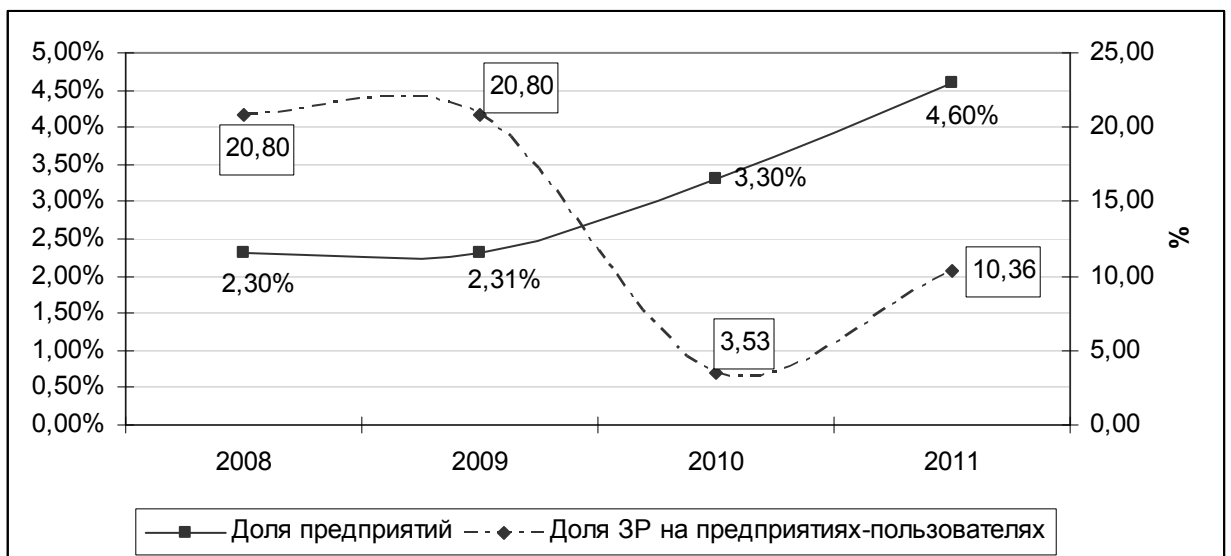


Рис. 7. Концентрация заёмного труда на предприятиях, применяющих заёмный труд в 2008–2011 гг.

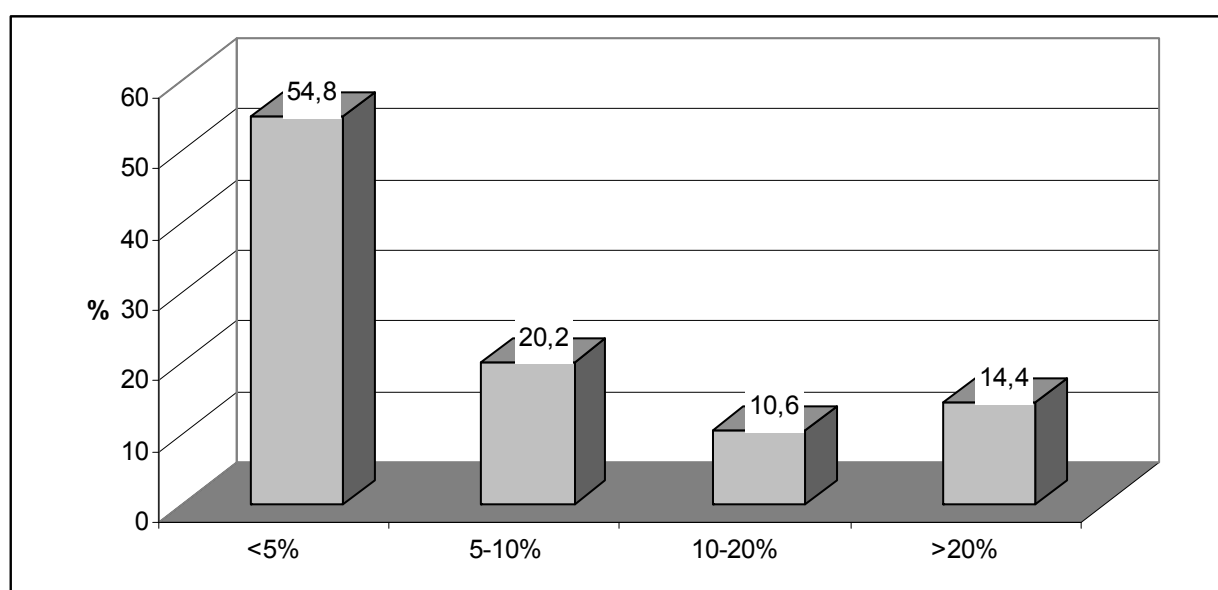
Сопоставление динамики предприятий с динамикой численности заёмных работников свидетельствует о различиях между ними: снижение доли заёмных работников происходило на фоне увеличения числа предприятий с заёмным трудом (рис. 6). Это отразилось на степени концентрации заёмного труда на предприятиях, которые его использовали<sup>11</sup> (рис. 7).

<sup>11</sup> Показатель концентрации заёмного труда определяется как количество заёмных работников относительно среднесписочной численности персонала предприятий, применяющих заёмный труд.



Так в 2008–2009 гг. на предприятиях, применяющих заёмный труд, на условиях заёмного труда был занят в среднем 21% работников от среднесписочной численности работников этих предприятий. А в 2010 г., с уменьшением доли заёмных работников и с ростом числа предприятий с заёмным трудом, степень концентрации заёмного труда на предприятиях снизилась до 4% (рис. 7).

В 2011 г. количество заёмных работников стало расти, а рост предприятий с заёмным трудом продолжился, что в итоге привело к повышению степени концентрации заёмного труда на предприятиях до уровня 10% (рис. 7). Вместе с тем в 2011 г. докризисный уровень концентрации заёмного труда на предприятиях не был достигнут (Приложение 1, рис. П1).



**Рис. 8.** Распределение предприятий по доле заёмных работников, 2008–2011 гг.

В целом концентрация заёмных работников на российских предприятиях остаётся относительно невысокой. Кроме того, предприятия неравномерно распределены по степени концентрации заёмного труда, что свидетельствует о наличии на рынке труда предприятий-пользователей двух типов (Приложение 1, рис. П2). Во-первых, это предприятия, составляющие большинство (55%), на которых занятость работников на условиях заёмного труда не превышает 5% от среднесписочной численности работников этих предприятий (рис. 8). Во-вторых, это предприятия – активные пользователи заёмного труда, с уровнем его концентрации не менее 15% от среднесписочной численности работников предприятий (Приложение 1, рис. П2). При этом 14% российских предприятий с заёмным трудом используют его ещё в больших масштабах (>20%). Привлекательность заёмного труда для этой группы предприятий объясняется дополнительными выгодами (фискальными, финансовыми и др.), которые они получают от данного вида занятости по сравнению с остальными предприятиями. Это могут быть как крупные предприятия, ориентированные

на экспорт и привлечение инвестиций, так и малые предприятия, перешедшие на упрощённую систему налогообложения (УСН).

Следующей характеристикой заёмного труда в России, как и во многих других странах мира, является его неравномерное распределение по отраслям экономики и по размеру предприятий.

Российские предприятия, применяющие заёмный труд, встречаются чаще в таких отраслях, как торговля, финансы, транспорт и связь, а также промышленность (рис. 9). Но при этом максимальная концентрация заёмных работников наблюдается на предприятиях строительства (29%) и в сфере услуг (36%) (рис. 9), где доля предприятий с заёмным трудом является относительно невысокой. Эти отрасли относятся к активным пользователям заёмного труда, т.е. применяют его в больших масштабах на относительно малом количестве предприятий-пользователей.

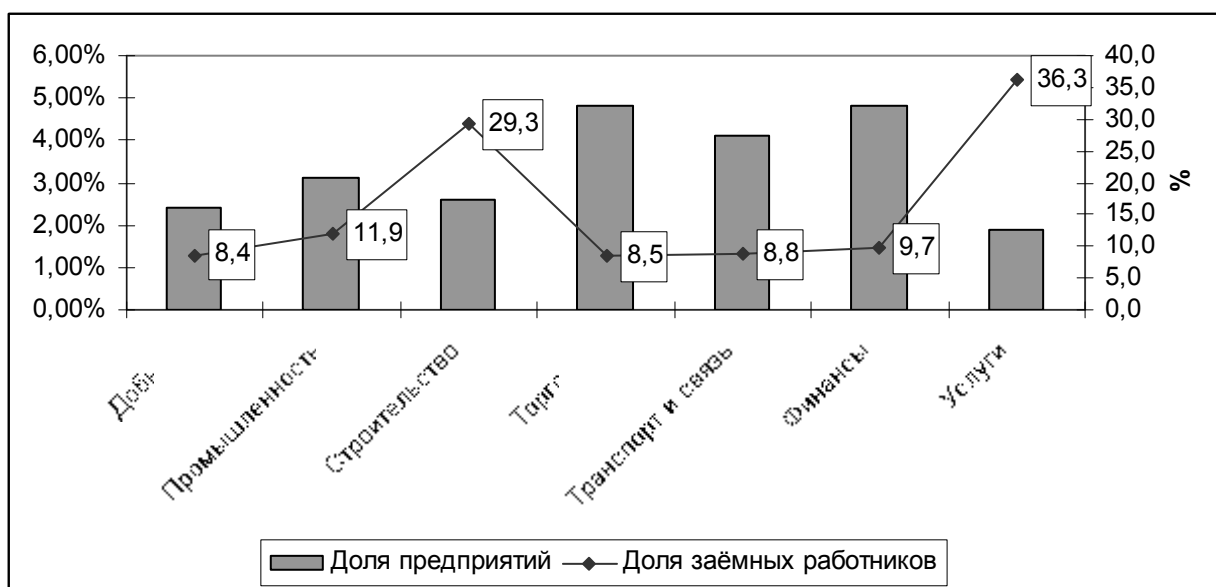
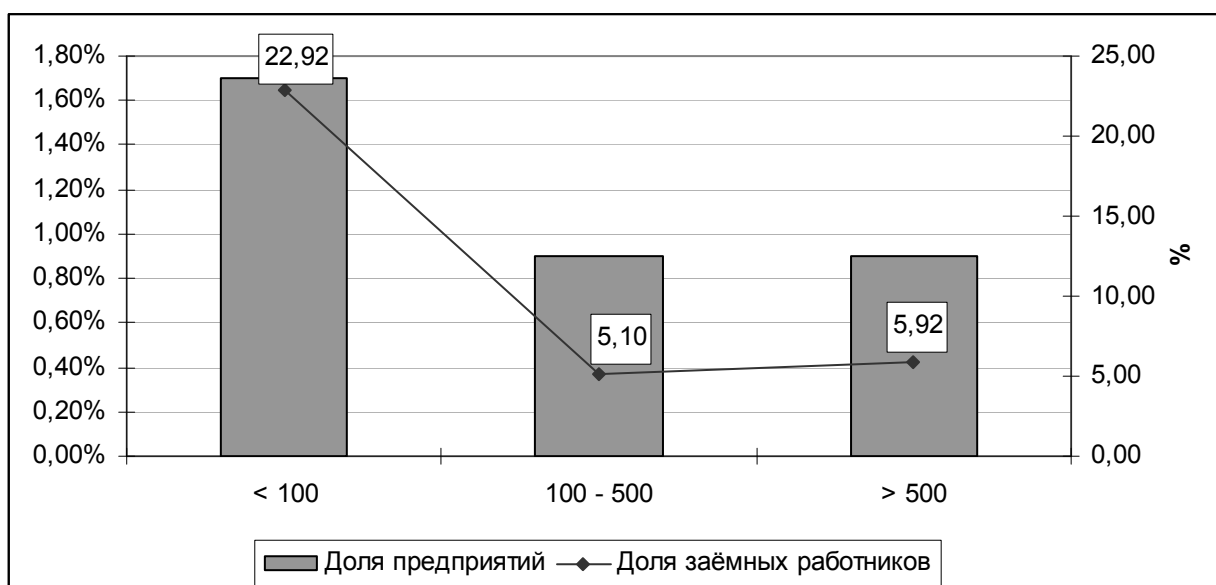


Рис. 9. Распределение предприятий и заёмных работников по отраслям экономики в 2008–2011 гг.

Кроме того, в этих отраслях преобладают малые предприятия, для которых заёмный труд наиболее выгоден с точки зрения экономии издержек по поиску, отбору и другим функциям кадрового делопроизводства.

В целом малые предприятия применяют заёмный труд чаще, чем крупные предприятия, а концентрация на них заёмных работников выше, чем на более крупных предприятиях (рис. 10).



**Рис. 10.** Распределение предприятий и заёмных работников в зависимости от размера предприятий в 2008–2011 гг.

Это подтверждают и регрессионные оценки вероятности применения предприятиями заёмного труда (2011 г.): малые предприятия чаще применяют заёмный труд, чем более крупные предприятия (Приложение 2, табл. П1).

Вероятность использования заёмного труда малыми предприятиями возростала, если в прошлые периоды они инвестировали в развитие своей деятельности (строительство, капитальный ремонт, реконструкция зданий и сооружений, обновление оборудования и др.) (Приложение 2, табл. П3). Если на малых предприятиях возростала доля работников со стажем от 5 до 10 лет, то они реже обращались к заёмному труду (Приложение 2, табл. П3). Это означает, что такие малые предприятия существуют на рынке уже не один год, и их позиции на рынке стали со временем более прочными и подвержены меньшим рискам, чем в первые годы жизненного цикла. В результате вероятность выживания таких малых предприятий повысилась, снизив необходимость использования заёмного труда.

На крупных предприятиях использование заёмного труда также подвергалось влиянию фактора времени, поскольку чем старше становилось предприятие, тем реже оно обращалось к использованию заёмного труда. На более крупных предприятиях чаще использовали заёмный труд, если обучали работников на рабочем месте (осуществляли специфические инвестиции в человеческий капитал) (Приложение 2, табл. П3).

В результате можно заключить, что инвестиционные вложения предприятий, связанные с их развитием, заставляют их искать пути снижения издержек, в том числе за счёт использования заёмного труда. Одновременно упрочение позиций предприятий на рынке и снижение рисков закрытия (рост вероятности выживания) понижает их спрос на заёмный труд.

Гипотеза о том, что с увеличением доли рабочих на предприятиях должна возрастать вероятность использования ими заёмного труда, не нашла подтверждения на наших данных. С одной стороны, оценки для 2009 г. и 2010 г. указывают на то, что с ростом доли рабочих вероятность использования предприятиями заёмного труда снижалась, что противоречит общепринятым ожиданиям о том, что заёмный труд применяется, как правило, в отношении менее квалифицированных групп работников, которые чаще всего представлены среди рабочих профессий. С другой стороны, оценка для выборки по пяти отраслям не дала значимых результатов, свидетельствующих о наличии или отсутствии такой связи. Дополнительно проведённые оценки показали, что увеличение доли рабочих приводит к снижению концентрации заёмного труда на предприятиях (Приложение 1, рис. П3). Таким образом, чем выше доля рабочих на российских предприятиях, тем ниже вероятность, что они будут применять заёмный труд, и тем меньшее количество заёмных работников будет на них занято.

С одной стороны, такая закономерность объясняется более сильными позициями «инсайдеров» (профсоюзов) на предприятиях с высокой долей рабочих, которые ограничивают вход на внутренний рынок внешней рабочей силы, по сравнению с предприятиями, на которых доля рабочих является низкой. В итоге количество рабочих мест для заёмных работников оказывается ограниченным. С другой стороны, высокая вероятность применения заёмного труда предприятиями с низкой долей рабочих объясняется их принадлежностью к категории малых предприятий. Как правило, доля рабочих на малых предприятиях ниже, чем на более крупных. В итоге малые предприятия с низкой долей рабочих, как уже было показано, активно используют заёмный труд в России.

Неоднозначная картина складывается и относительно применения заёмного труда в зависимости от доли женщин в кадровом составе предприятий. В целом считается, что увеличение количества женщин повышает вероятность и размеры применения заёмного труда. Наши данные в целом также подтверждают, что с увеличением доли женщин в кадровом составе предприятий растёт и вероятность применения заёмного труда (Приложение 1, рис. П4). Исключение составляет только 2009 г. (период кризиса), в течение которого предприятия с высокой долей женщин реже использовали заёмный труд, чем предприятия с низкой долей женщин в кадровом составе (Приложение 2, табл. 1).

Однако предприятия с высокой долей женского труда используют меньшее количество заёмных работников, т.е. имеют более низкий уровень концентрации заёмного труда, чем предприятия, на которых доля женщин мала (Приложение 1, рис. П5). Таким образом, предприятия с большой долей женщин не относятся к группе активных пользователей заёмного труда, на которых высок уровень его концентрации. Кроме того, мы полагаем, что

рост заёмного труда на предприятиях с высокой долей женщин в кадровом составе является результатом сегрегации рабочих мест. Ведь женские рабочие места сосредоточены, как правило, в торговле, финансах, сфере услуг, где сконцентрировано большое количество предприятий, применяющих заёмный труд.

Использование заёмного труда значимо зависело от стажа работы на одном предприятии. С увеличением доли работников со стажем выше одного года снижалась вероятность использования предприятиями заёмного труда (Приложение 2, табл. П1, П2). Если на предприятии преобладали работники со стажем свыше 15 лет, вероятность использования заёмного труда значимо уменьшалась по сравнению с предприятиями, на которых трудились преимущественно работники со стажем до одного года.

Исключением является 2010 г., характеризуемый углублением кризиса, в течение которого предприятия с высокой долей работников, имеющих стаж свыше 15 лет, стали чаще применять заёмный труд (Приложение 2, табл. П1).

С одной стороны, мы получили подтверждение тому, что важность накоплений работниками знаний и опыта на рабочем месте сдерживает предприятия от использования заёмного труда. С другой стороны, мы не нашли прямого подтверждения тому, что предприятия, обучающие работников на рабочем месте, реже обращаются к использованию заёмного труда (Приложение 2, табл. П1, П2). Кроме того, рост стажа работы на одном рабочем месте коррелирует с возрастом предприятия. Более старые предприятия имеют, как правило, более высокий уровень среднего стажа работы на рабочем месте. Соответственно, стоило бы ожидать, что с увеличением возраста предприятий растёт и уровень среднего стажа работников на предприятии, приводя к уменьшению вероятности применения заёмного труда. Однако наши результаты не подтверждают данной гипотезы. В период кризиса (2009 г.) с увеличением возраста предприятия вероятность использования ими заёмного труда увеличивалась, а в послекризисный период (2011 г.) снижалась. Таким образом, стаж работы и возраст предприятия оказывали влияние на вероятность применения заёмного труда в зависимости от фаз экономического цикла. В итоге предприятия с высокими накоплениями специфического человеческого капитала были готовы использовать заёмный труд с большей вероятностью в периоды спада, чем в периоды экономического подъёма.

Обучение работников на рабочем месте тесно связано с уровнем среднего стажа на одном рабочем месте, ведь речь идёт о специфических инвестициях в человеческий капитал. Вопреки ожиданиям, что специфические инвестиции должны сдерживать предприятия от применения заёмного труда, наши результаты не свидетельствуют об этом. Предприятия, которые чаще обучали работников специфическим навыкам на рабочем месте,

чаще использовали и заёмный труд (Приложение 2, табл. П1, П2). С одной стороны, это может быть связано с тем, что заёмные работники проходили стадию отбора, сопровождающуюся часто обучением на рабочем месте. С другой стороны, предприятия могли вкладываться в обучение одних работников, компенсируя возросшие при этом издержки за счёт использования заёмного труда в отношении других работников. То есть в данном случае из заёмных работников формировался буфер для защиты занятости и специфических инвестиций основного персонала (инсайдеров).

Финансовое положение, технико-технологический уровень, а также инвестиционная и инновационная деятельность предприятия оказывали значимое влияние на вероятность применения заёмного труда. Предприятия, использующие заёмный труд, указывали часто на своё хорошее финансовое положение в текущем году. Однако ухудшение финансового положения в текущем году по сравнению с предыдущим годом увеличивало вероятность, что они станут использовать заёмный труд (Приложение 2, табл. П1, П2).

На предприятиях с заёмным трудом наблюдался преимущественно высокий технико-технологический уровень по сравнению с аналогичными предприятиями в отрасли, и они осуществляли вложения инвестиций в собственное развитие (Приложение 2, табл. П1, П2). Отличительным признаком предприятий с заёмным трудом является принцип формирования структурных подразделений. Часто они имели организационную структуру, созданную не по функциональному, а по холдинговому принципу. Иными словами, на таких предприятиях объединялось большое количество предприятий (структурных подразделений), специализирующихся на разных видах продуктов и услуг, под одним головным предприятием или брендом.

Региональная и территориальная локализация предприятий с заёмным трудом не была выявлена. Ожидания, что масштабы заёмного труда выше в центральных регионах (Москва и Санкт-Петербург), а также городах с численностью населения более одного миллиона, не подтвердились на наших данных. Наоборот, в крупных городах вероятность использования предприятиями заёмного труда была ниже, чем в населённых пунктах с меньшей численностью населения (2009 г., см. Приложение 2, табл. П1). С одной стороны, незначимые результаты региональной разнородности относительно применения заёмного труда могут быть обусловлены качеством выборки, которая практически не является репрезентативной по регионам. С другой стороны, мы не можем также отрицать, что с течением времени заёмный труд стал широко распространённым явлением и практически с равной вероятностью используется предприятиями вне зависимости от их региональной или территориальной принадлежности.

Препятствия, с которыми предприятия, по их оценкам, сталкивались со стороны трудового законодательства для обеспечения гибкости, оказывали влияние на вероятность применения ими заёмного труда (Приложение 2, табл. П1, П2). Известно, что наиболее распространёнными инструментами гибкости российских предприятий являются гибкая заработная плата и рабочее время. Заёмный труд представляет собой дополнительный инструмент для адаптации предприятий, позволяющий обеспечить *внешнюю* подстройку в отличие, например, от гибкого рабочего времени, обеспечивающего *внутреннюю* подстройку к внешним экономическим колебаниям. Заёмный труд отличается также и от инструмента гибкой заработной платы. Ведь гибкая заработная плата – это ценовая подстройка, а не количественная. В случае заёмного труда реализуется, как раз наоборот, количественная подстройка, которая не всегда возможна через прямые увольнения работников, так как связана для предприятий с высокими издержками в условиях жёсткого законодательства по защите занятости.

Ожидалось, что предприятия, которые не могут реализовать внешнюю количественную подстройку в силу высоких издержек увольнения работников, будут с большей вероятностью использовать заёмный труд. Заёмный труд в этой связи стоит рассматривать как альтернативный способ осуществления внешней количественной подстройки с меньшими издержками, чем при увольнении работников.

Наши результаты показали, что российские предприятия, для которых нормы трудового законодательства в области регулирования режимов рабочего времени имели серьёзные препятствия, с меньшей вероятностью обращались к использованию заёмного труда (Приложение 2, табл. П1, П2). Но при этом если предприятия считали серьёзным препятствием нормы в области защиты занятости (найма-увольнения), они с большей вероятностью использовали заёмный труд (Приложение 2, табл. П1, П2).

Эти результаты подтверждают, что заёмный труд используется частью российских предприятий для обеспечения внешней количественной подстройки в условиях относительно жёсткого трудового законодательства по защите занятости работников от увольнений. И выступает в этом случае альтернативой ценовой (за счёт заработной платы) и внутренней количественной подстройки (за счёт рабочего времени).

Однако предприятия, которые видят серьёзные препятствия при применении норм в области регулирования режимов рабочего времени, с меньшей вероятностью обращаются к заёмному труду и, таким образом, предпочитают инструменты либо ценовой (заработная плата), либо внутренней подстройки (рабочее время). Для них наблюдается низкий уровень спроса на такие инструменты количественной гибкости, как заёмный труд.

Таким образом, на российском рынке труда мы имеем дело с двумя группами предприятий. В-первых, это предприятия, которые нуждаются в использовании инструментов количественной гибкости, поэтому они с большей вероятностью обращаются к заёмному труду. Во-вторых, это предприятия, которые, не видя серьёзных законодательных препятствий, чаще используют либо ценовые, либо внутренние инструменты гибкости, и по этой причине с меньшей вероятностью применяют заёмный труд.

Этот вывод подтверждается ещё одним результатом, полученным в ходе исследования. Предприятия, которые в предыдущем году использовали срочные трудовые договоры, с большей вероятностью будут применять в текущем году заёмный труд (Приложение 2, табл. П1, П2). Причём это действует для всех предприятий вне зависимости от их размера (Приложение 2, табл. П3). Таким образом, использование одних инструментов внешней количественной гибкости (срочные трудовые договоры) дополняется другим инструментом аналогичного свойства – заёмным трудом. В этой связи заёмный труд и срочные трудовые договора выступают по отношению друг к другу как комплементы.

### **Заключение**

Рост численности работников, занятых на условиях заёмного труда, характерен для большинства промышленно развитых стран, что отражает общую тенденцию к более гибкому рынку труда. Как известно, высокие издержки прекращения трудовых отношений по инициативе работодателя (количественная внешняя подстройка) сдерживают наём новых работников, создают неоправданные преимущества для работников-инсайдеров, негативно влияют на общий уровень и длительность безработицы. Поэтому в тех странах, в которых издержки оборота рабочей силы чрезмерно высоки, работодатели стремятся использовать инструменты гибкости, требующие меньших издержек.

В России такими инструментами, получившими традиционно широкое применение, являются гибкая заработная плата и гибкие режимы рабочего времени. Оба инструмента заменяют внешнюю количественную подстройку (увольнение работников). Заёмный труд в этой связи является дополнением к сложившейся системе адаптации на российском рынке труда. Он позволяет предприятиям осуществлять внешнюю количественную подстройку за счёт изменения формы договорных отношений с работником.

Вместе с тем оценочное мнение российских предприятий относительно препятствий, которые создают нормы трудового законодательства для использования различных инструментов гибкости, разделилось. Одни предприятия не видят серьёзных законодательных препятствий и чаще используют либо ценовые, либо внутренние инструменты



гибкости, и по этой причине с меньшей вероятностью применяют заёмный труд. Другие, наоборот, указывают на серьёзные препятствия для использования инструментов количественной гибкости и в этой связи с большей вероятностью обращаются к заёмному труду. Они часто заключают с работниками также срочные трудовые договоры. В итоге срочные трудовые договоры и договоры по использованию заёмного труда выступают как компоненты.

На протяжении анализируемого периода (2009–2011 гг.) мы наблюдали рост количества предприятий, которые стали применять заёмный труд. За эти годы их число выросло с 2,3% до 4,6% от общего числа предприятий. При этом количество заёмных работников по отношению к среднесписочной численности работников общего числа предприятий в целом снизилось. Максимальное падение произошло в период экономического кризиса с 0,6 (2008 г.) до 0,21 (2010 г.), затем с началом экономического оживления численность заёмных работников увеличилась, но не достигла предкризисного уровня 0,45 (2011 г.). На предприятиях, которые использовали заёмный труд, снизилась концентрация заёмного труда. В течение 2009–2011 гг. численность заёмных работников сократилась со среднего уровня 20,8% (2008–2009 гг.) до 3,5% (2010 г.). Но с началом стадии подъёма количество заёмных работников на этих предприятиях стало расти и достигло в 2011 г. среднего уровня 10,36%, не преодолев докризисного уровня.

Масштабы заёмного труда в России, как по количеству предприятий, так и по доле работников, занятых на условиях заёмного труда, сопоставимы с другими странами, главным образом с восточно-европейскими странами (Польша, Чехия, Словакия, Венгрия, Румыния и др.), где заёмный труд стал применяться приблизительно в те же годы, что и в России.

Наш анализ показывает, что большинство российских предприятий, применяющих заёмный труд, относятся к категории малых (<100 чел.), работающих по упрощённой системе налогообложения, которая даёт им возможность экономить на налогах и других обязательных отчислениях, в том числе и во внебюджетные фонды. Поскольку этот сектор во многом является неформальным, где ограничения, налагаемые законами, не действуют, применение заёмного труда ассоциируется часто со всеми негативными чертами, которые присущи данному сектору. Вместе с тем рост числа малых предприятий с заёмным трудом и высокая доля заёмных работников на малых предприятиях (22,9%) отражают общемировую тенденцию увеличения количества малых предприятий, на которых существует высокий спрос на гибкие формы занятости в силу высокой неопределённости деловой конъюнктуры.

Заёмный труд в России, как и в других странах, неравномерно распределён по отраслям. Выделяются отрасли с большим количеством предприятий, на которых применяется заёмный труд, а также отрасли, где на предприятиях высока доля работников, занятых на условиях заёмного труда (концентрация заёмных работников). К отраслям с большим количеством предприятий с заёмным трудом относятся торговля, финансы, транспорт и связь, а также промышленность. Однако здесь уровень концентрации заёмных работников по отношению к среднесписочной численности работников предприятия не является максимальным. Лидерами по уровню концентрации заёмных работников можно считать сферу услуг (36,3%) и строительство (29,3%). Если почти половина российских предприятий использует заёмный труд в размерах не более 5%, то для 14% предприятий характерна высокая концентрация заёмных работников (>20%). К этой группе активных пользователей заёмного труда принадлежат в первую очередь предприятия сферы услуг и строительства.

Использование заёмного труда уменьшает роль специфического человеческого капитала, который отражается в большем стаже и «защищается» высокими издержками увольнения. Наш анализ показывает, что на предприятиях с высокой долей работников с продолжительным стажем работы меньше вероятность применения заёмного труда. Вместе с тем для предприятий с высокими накоплениями специфического человеческого капитала повышается вероятность использования заёмного труда в периоды спада по сравнению с периодами экономического подъёма.

Кроме того, как свидетельствуют наши результаты, предприятия, которые чаще обучали работников специфическим навыкам на рабочем месте, чаще использовали и заёмный труд. По нашему убеждению, рост издержек в связи с обучением работников происходил на основных рабочих местах (основной состав работников) и компенсировался привлечением заёмных работников на «вторичные» рабочие места (не основной состав работников). Таким образом, на обучающих предприятиях заёмные работники использовались в качестве буфера для защиты занятости и специфических инвестиций основного состава работников (инсайдеров).

Мы не получили подтверждения, что на предприятиях с высокой долей женщин больше количество заёмных работников. Хотя увеличение доли женщин на предприятиях повышало вероятность использования ими заёмного труда. Мы объясняем данное обстоятельство гендерной сегрегацией рабочих мест по отраслям. Ведь женские рабочие места сосредоточены, как правило, в торговле, финансах и сфере услуг, где сконцентрировано большое количество предприятий, применяющих заёмный труд.

С ростом доли рабочих снижалась вероятность применения предприятиями заёмного труда и уменьшалось количество заёмных работников. Такая закономерность объясняется, с одной стороны, более сильными позициями «инсайдеров» (профсоюзов) на предприятиях с высокой долей рабочих, которые ограничивают вход на внутренний рынок внешней рабочей силы. С другой стороны, высокая вероятность применения заёмного труда предприятиями с низкой долей рабочих объясняется их принадлежностью к категории малых предприятий.

Наши результаты показывают, что для сегмента корпоративного сектора, где чаще используется заёмный труд, характерно хорошее финансовое положение в текущем году, относительно высокий технико-технологический уровень по сравнению со среднеотраслевым уровнем, вложение инвестиций в развитие (реконструкция, закупка оборудования, ремонт и т.п.) и обучение работников на рабочих местах. При этом ухудшение финансового положения часто подталкивало предприятия к применению заёмного труда.

Исходя из полученных результатов, наши представления о рынке заёмного труда в России расширены. Однако они продолжают оставаться ещё весьма ограниченными. Ведь большое количество вопросов, которые уже исследованы научным сообществом по теме заёмного труда во многих других странах, остаются в России неизученными. Мы не знаем, действуют ли на российском рынке труда эффекты «перехода» и «склеивания», связанные с использованием заёмного труда? Повышает ли заёмный труд гибкость российских предприятий или он используется ими преимущественно для экономии издержек и отбора работников? Отсутствуют представления о динамике заёмного труда с учётом экономических колебаний, что не позволяет судить о его характеристиках как инструмента гибкости. Остаётся не до конца ясным, сохраняется ли стабильной разнородность распределения заёмного труда по предприятиям (отраслям, сферам экономики) с течением времени и как это соотносится с таким важным показателем заёмного труда, как степень его концентрации на предприятиях? Перечисление стандартных исследовательских вопросов, которые пока остаются без ответа, можно продолжать и далее.

Но сегодня в России явно просматривается необходимость получения ответов на поставленные вопросы и разработка практических рекомендаций для экономической политики в отношении заёмного труда. Поэтому основной вывод, который следует из нашего исследования, – это необходимость продолжать изучение рынка заёмного труда в России для выработки аргументов и рекомендаций для взвешенной экономической политики на рынке труда. Ведь о явлении можно судить достаточно объективно, и в этом смысле справедливо, только изучая его и анализируя факты его проявлений и последствий.

## Литература

1. Гражданский кодекс РФ (URL: <http://base.garant.ru/10164072/>).
2. Капелюшников Р.И. Конец российской модели рынка труда. М.: Фонд «Либеральная миссия», 2009.
3. Конвенция МОТ № 181.
4. URL: <http://www.ilo.org/public/russian/region/eurpro/moscow/info/publ/private.pdf>.
5. Налоговый кодекс РФ (URL: <http://base.garant.ru/10900200/>).
6. Нестандартная занятость в российской экономике / под. ред. В.Е. Гимпельсона, Р.И. Капелюшников. М.: ГУ ВШЭ, 2006.
7. Смирных Л.И. Нестандартные трудовые договора: опыт использования предприятиями: Препринт WP15/2010/03.М.: ГУ ВШЭ, 2010.
8. Трудовой кодекс РФ (URL: <http://base.garant.ru/12125268/>).
9. Федеральный закон от 24 июля 2009 г. N 212-ФЗ (URL: <http://base.garant.ru/12168559/>).
10. 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.
11. Abraham K.G., Flexible staffing arrangements and employers short-term adjustment strategies // *Employment, unemployment and labor utilization* / R.A. Hart (Hg.). L, 1988. P. 288–311.
12. Amuedo-Dorantes C. Work transitions into and out of involuntary temporary employment in a segmented market: evidence from Spain // *Industrial and Labour Relation Review*. 2000. No. 53(2). P. 309–325.
13. Antoni M., Elke J. Do changes in regulation affect employment duration in temporary work agencies: IAB Discussion Paper, 2006, No. 18, Nuernberg.
14. 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.
15. Autor D.H. Why do temporary help firms provide free general skills training? // *Quarterly Journal of Economics*. 2001. 116 Jg. H. 4. S. 1409–1448.
16. Barmby T., Orme C., Treble J. Worker absence histories: a panel data study // *Labor Economics*. 2. Jg. S. 53–65.
17. Barmby T., Stephan G. Worker absenteeism: Why firm size matter. // *The Manchester School*. 2000. 68 Jg. H. 5. S. 568–577.
18. Becker G. Human Capital: A theoretical and empirical analysis with special reference to Education. The University of Chicago Press, 1964.

19. Bellmann et.al. Betriebliche Dynamik und Flexibilitaet auf dem deutschen Arbeitsmarkt, IAB Handbuch Arbeitsmarkt. Nuernberg, 2009. S. 359–398.
20. Bellmann L., Kühl A., Weitere Expansion der Leiharbeit? Eine Bestandsaufnahme auf Basis des IAB-Betriebspanels, Studie an die Hans-Böckler-Stiftung. Berlin, 2007.
21. Bellmann L., Promberger M. Zum betrieblichen Einsatz der Leiharbeit – Erste Ergebnisse einer Pilotstudie. WSI-Mitteilungen. 2002. No. 55 (8). S. 484–487.
22. Bellmann L. Zur Entwicklung der Leiharbeit in Deutschland – Theoretische Ueberlegungen und empirische Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel. Sozialer Fortschritt. 2004. 53 Jg. H. 6. S. 135–142.
23. Bellmann L., Kühl A. Expansion der Leiharbeit? // Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.). Edition der Hans-Böckler-Stiftung, Arbeit und Soziales, 2008, 224, Düsseldorf. S. 7–75.
24. Bellmann Lutz, Kühl A. Weitere Expansion der Leiharbeit? Eine Bestandsaufnahme auf Basis des IAB-Betriebspanels. Berlin, 2007.
25. Bellmann . , Hohendanner C., Kühl A. Leiharbeit und Befristungen international: Vorfahrt für ungebremstes Wachstum? // IAB-Forum. 2008. No. 1. S. 33–36.
26. Bellmann L. Zur Entwicklung der Leiharbeit in Deutschland // Sozialer Fortschritt. 2004. N 53, Heft 6. S. 135–142.
27. Boockmann B., Hagen T. The use of Flexible Working Contracts in West Germany: Evidence from an Establishment Panel, ZEW Discussion Paper, 2001, No. 01–33, Mannheim.
28. Booth A.L., Francesconi M., Frank J. Labor as a buffer: do temporary workers suffer? IZA Discussion Paper, 2002, No. 673.
29. Brenke K., Eichhorst W. Leiharbeit breitet sich rasant aus, DIW-Wochenbericht, 2008. N. 19/2008, 75, S. 242–252.
30. Burda M.C., Kvasnicka M. Zeitarbeit in Deutschland: Trends und Perspektiven // Perspektiven der Wirtschaftspolitik. 2006. 7(2). S. 195–225.
31. CIETT (International Confederation of Private Employment Agencies). The Agency Work Industry Around the World. Brussels, 2012.
32. Ehrenberg R.G., Smith R.S. Modern Labor Economics, 10. Aufl. Boston, 2009.
33. European Commission, Communication from the commission to the European Parliament, the Council, the European Economics and Social Committee and the Committee of the Regions. 2011. COM(2011) 777 final. Vol. 1/2. Brussels.
34. Evans D.S. Tests of Alternative Theories of Firm Growth // Journal of Political Economy. 1987. 95 (4). P. 657–674.
35. Hagen T., Bockmann B. Determinanten der Nachfrage nach befristeten Vertraegen, Leiharbeit und freier Mitarbeit: Empirische Analysen auf Basis des IAB-Betriebspanels // L. Bell-

- mann, A. Koelling (Hg.): Betrieblicher Wandel und Fachkraeftebedarf. Beitrage zur Arbeitsmarkt- und berufsforschung 257, 2002, Nuernberg, 199–231.
36. Hagen T. Do fixed-term contracts increase the long-term employment opportunities of the unemployed? ZEW Discussion Paper 03–49, 2003, Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung, Mannheim.
  37. Houseman S.N. Why employers use flexible staffing arrangements: evidence from an establishment survey // *Industrial and Labor Relations Review*. 2001. 55 Jg. H. 1: 149–170.
  38. Jahn E., Rosholm M. Is temporary agency employment a stepping stone for immigrants?: IZA discussion paper, 2012, No. 6405.
  39. Jahn E.J., Bentzen J. What drives the demand for temporary agency workers? // *Labour*. 2012. Vol. 26. No. 3. S. 341–355.
  40. Jahn E. Reassessing the Wage Penalty for Temps in Germany, IZA Discussion Paper, 2008, N 3663.
  41. Jovanovic B. Selection and Evolution of Industry // *Econometrica*. 1982. No. 50 (5). P. 649–670.
  42. Kahn L.M. Employment Protection Reforms, Employment and the Incidence of Temporary Jobs in Europe: 1995–2001, IZA Discussion Paper, 2007, No. 3241.
  43. Kvasnicka M. Does Temporary Help Work Provide a Stepping Stone to Regular Employment: NBER Discussion Paper 13843, 2008, Cambridge.
  44. Lazear E.P. Agency, earnings profiles, productivity and hours restrictions // *American Economic Review*. 1981. Vol. 71. No. 4. P. 606–620.
  45. Lazear E.P. *Personnel economics for managers*. John Wiley & Sons, 1998.
  46. Loh E.S. Employment probation as a sorting mechanism // *Industrial and Labor Relations Review*. 1994 (a). 47 Jg. H. 3: 471–486.
  47. Loh E.S. The determinants of employment probation lengths // *Industrial Relations*. 1994 (b). 33 Jg. H. 3: 386–406.
  48. Marloes de Graaf-Zijl et al. Stepping stones for the unemployed: the effect of temporary jobs on the duration until (regular) work // *Journal of Population Economics*. 2011. 24: 107–139.
  49. Milner J.M., Pinker E.J. Contingent labor contracting under demand and supply uncertainty // *Management Science*. 2001. 47 Jg. H. 8: 1046–1062.
  50. Oberst et al. 2007 'Interne Arbeitsmärkte und Einsatz temporärer Arbeitsverhältnisse: Eine Fallstudie mit Daten eines deutschen Dienstleistungsunternehmens,' *Zeitschrift für Betriebswirtschaft*, 2007, 77(11): 1159–1177.
  51. Pfeifer C. Fairness und Kuendigungen: Eine theoretische und empirische Analyse. *Zeitschrift fuer Arbeitsmarktforschung*. 2004. 37 Jg. H. 2: 127–145.

52. Portugal P., Varejao J. Why Do Firms Use Fixed-Term Contracts: IZA Discussion Paper, 2009, No. 4380.
53. Promberger M. Leiharbeit, Flexibilitaet und Prekariat in der betrieblichen Praxis // Keller, Berndt u. Hartmut Seifert (Hg.) (2007): Atypische Beschaeftigung – Flexibilisierung und soziale Risiken, Forschung aus der Hans-Boeckler-Stiftung, Berlin, 127–144.
54. Schnabel C., Stephan G. Determinanten des Krankenstandes: Eine Untersuchung mit Betriebs- und Zeitreihendaten. Jahrbuch fuer Sozialwissenschaft, 1993, 44 Jg.: 132–147.
55. Spermann A. The New Role of Temporary Agency Work in Germany: IZA Discussion Paper, 2011, No. 6180.
56. Stephan G. Fehlzeiten: Eine theoretische und empirische Untersuchung mit Individualdaten. Mitteilungen der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. 1991. 24 Jg. H. 3: 583–594.
57. Storrie D. Temporary Agency Work in the European Union. European Conditions for the Improvement of Living and Working Conditions. Dublin, 2002.
58. Strotmann H. Beschaeftigungswirkungen der Zeitarbeit aus gesamtwirtschaftlicher Perspektive, in: Schwaab, Markus-Oliver u. Ariane Durian (Hg.), Zeitarbeit, Wiesbaden, 2009, 67–86.
59. Wang R., Weiss A. Probation, layoffs, and wage-tenure profiles: a sorting explanation // Labor Economics. 1998. 5 Jg.: 359–383.

## Приложения

### Приложение 1

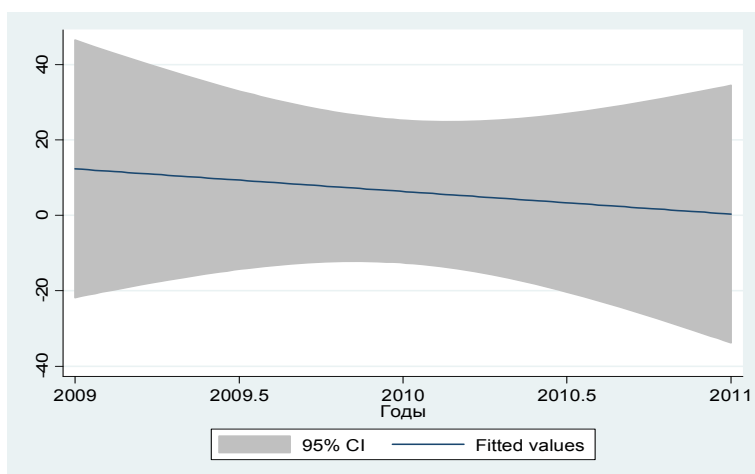


Рис. П1. Изменение концентрации заёмных работников на предприятиях в 2009–2011 гг., ВВВРТ 2009–2011

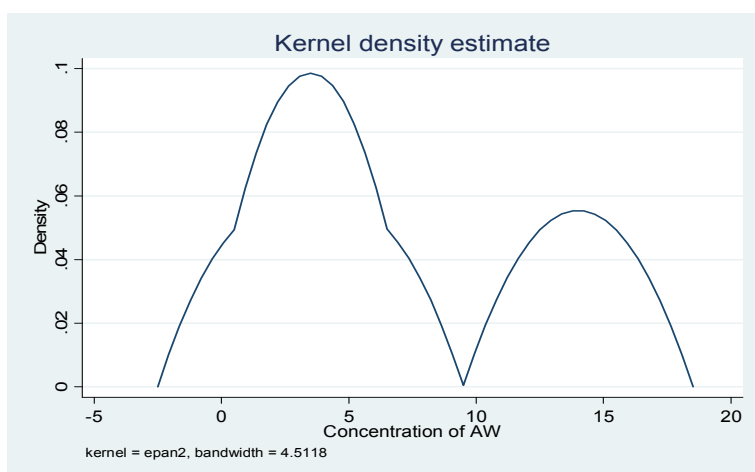
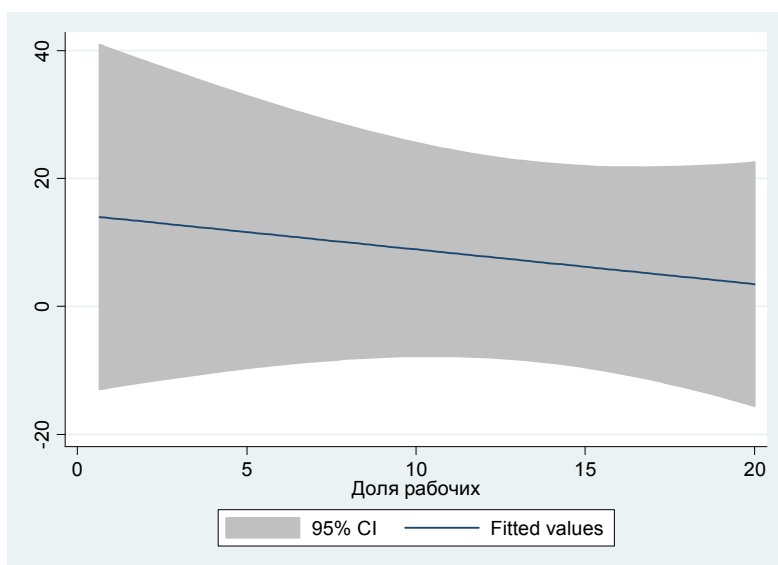
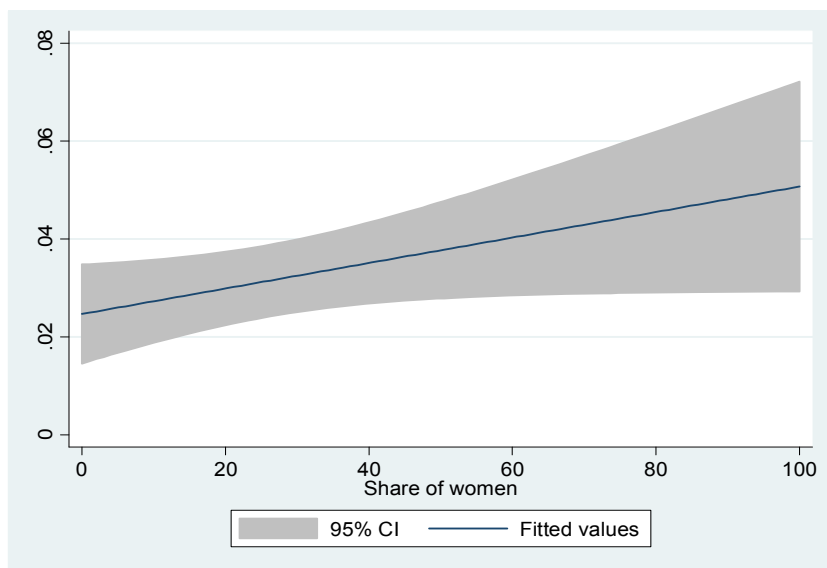


Рис. П2. Распределение предприятий по степени концентрации на них заёмных работников, 2009–2011 гг., ВВВРТ 2009–2011

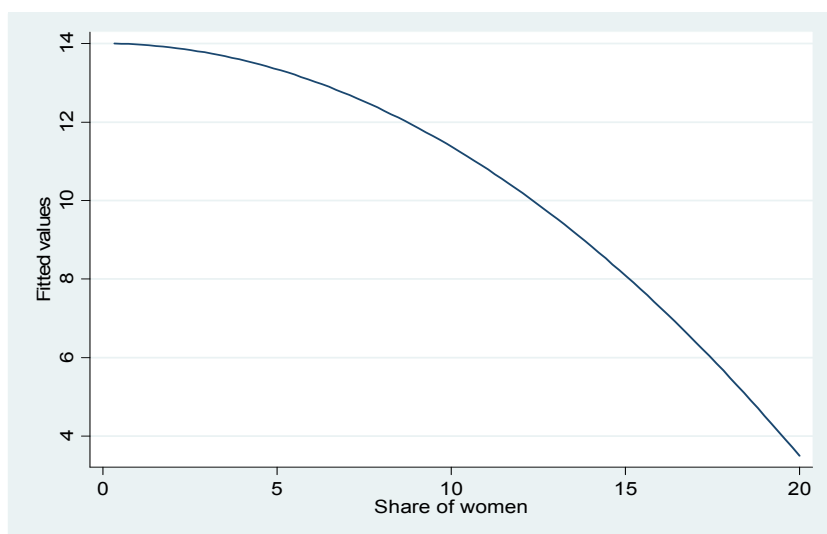




**Рис. ПЗ.** Концентрация заёмного труда в зависимости от доли рабочих на предприятии, 2009-2011 гг., ВВПРТ 2009–2011



**Рис. П4.** Вероятность применения предприятиями заёмного труда в зависимости от доли женщин на предприятии, 2009–2011 гг., ВВПРТ 2009–2011



**Рис. П5.** Концентрация заёмных работников в зависимости от доли женщин на предприятиях, 2009–2011 гг., ВВПРТ 2009–2011

## Приложение 2

Таблица III. Применение предприятиями заёмного труда: все предприятия, пробит-модель

Объясняющие переменные	Спецификации модели по годам		
	2009	2010	2011
Срочные контракты в предыдущем году (1 = да)	-0,05 (0,34)	0,71*** (0,29)	0,46* (0,26)
Размер предприятия (1 = <100 чел.)	-0,10 (0,28)	-0,17 (0,32)	0,49** (0,25)
Тип населённого пункта (1 = города миллионники; 4 = < 100 тыс. чел)	0,21* (0,12)	-0,02 (0,16)	0,19 (0,11)
Регионы (1 = Москва, Санкт-Петербург)	-0,09 (0,35)	0,43 (0,46)	0,45 (0,34)
Инвестиции в предыдущем году (1 = да)	0,06 (0,21)	-0,15 (0,40)	0,72*** (0,24)
Инновации (1 = да)	-0,40 (0,35)	0,05 (0,12)	-0,25 (0,22)
Доля рабочих	-0,01*** (0,00)	-0,01* (0,01)	0,01 (0,00)
Работники со стажем:			
1–5 лет	0,01 (0,01)	0,01 (0,01)	-0,01** (0,01)
5–10 лет	-0,01 (0,01)	0,01 (0,01)	-0,02*** (0,01)
10–15 лет	-0,03** (0,01)	-0,01 (0,02)	-0,01 (0,01)
> 15 лет	-0,02* (0,01)	0,02* (0,01)	-0,01** (0,01)
Доля женщин	-0,02** (0,01)	0,01*** (0,01)	0,01 (0,00)
Профсоюзы (1 = да)	0,13*** (0,04)	0,19 (0,36)	-0,12 (0,31)
Препятствие трудового законодательства (1 = не является препятствием; 10 = является серьёз- ным препятствием)			
в области регулирования режимов рабочего времени	-0,22*** (0,08)	-0,09 (0,06)	-0,08 (0,18)
в области найма–увольнения работников	0,14** (0,06)	0,25*** (0,08)	-0,21 (0,17)
Возраст предприятия	0,01* (0,01)	0,01 (0,01)	-0,02** (0,01)
Финансовое положение в текущем году (1 = хорошее, 3 = плохое)	-0,19 (0,20)	-0,47** (0,22)	-0,28 (0,21)
Обучение с отрывом от производства (1 = да)	-0,27 (0,33)	0,15 (0,34)	0,01 (0,25)
Обучение на рабочем месте (1 = да)	0,52* (0,30)		0,53* (0,28)
Финансовое положение в текущем году относительно предыдущего года (1 = значительно улучшилось; 5 = значительно ухуд- шилось)		0,46*** (0,15)	0,10 (0,15)
Технико-технологический уровень (1 = очень низкий; 5 = высокий)		0,22 (0,16)	0,10 (0,11)
Изменения в организационной структуре (1 = да)		-0,21 (0,33)	-0,02 (0,25)

Принцип формирования структурных подразделений: (функции = ref.)			
Продукт			0,36* (0,21)
Регион			0,15 (0,24)
Отрасли	да	да	да
Константа	-0,60 (0,89)	-5,41*** (1,42)	-1,77 (1,13)
N	484	275	501
Wald chi2	53,6***	50,18***	71,86***
Psd. R2	0,29	0,30	0,25

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

Источник: расчеты автора, ВВВРТ, 2009–2011.

**Таблица П2.** Применение предприятиями заёмного труда: пять отраслей<sup>12</sup>, пробит-модель

Объясняющие переменные	Спецификации модели	
	2009–2011	2010–2011
Срочные контракты в предыдущем году (1 = да)	0,34** (0,16)	0,52** (0,21)
Финансовое положение в текущем году (1 = хорошее, 3 = плохое)	-0,20* (0,12)	-0,24 (0,20)
Размер предприятия (1 = <100 чел.)	-0,04 (0,16)	0,15 (0,21)
Тип населённого пункта (1 = города миллионники; 4 = < 100 тыс. чел.)	0,07 (0,07)	0,11 (0,11)
Регионы (1 = Москва, Санкт-Петербург)	0,17 (0,20)	-0,24 (0,34)
Инвестиции в предыдущем году (1 = да)	0,10 (0,15)	0,37* (0,23)
Инновации (1 = да)	0,13 (0,16)	0,07 (0,22)
Доля рабочих	0,01 (0,00)	0,01 (0,00)
Работники со стажем:		
1–5 лет	0,01 (0,00)	0,01 (0,01)
5–10 лет	-0,01* (0,00)	-0,02*** (0,01)
10–15 лет	-0,01 (0,01)	0,00 (0,01)
> 15 лет	-0,01* (0,01)	0,01 (0,01)
Доля женщин	0,01* (0,00)	0,01 (0,00)
Профсоюзы (1 = да)	-0,01 (0,20)	-0,13 (0,31)
Обучение с отрывом от производства (1 = да)	0,12 (0,16)	0,14 (0,22)
Обучение на рабочем месте (1 = да)	0,26* (0,18)	0,27 (0,26)

<sup>12</sup> В группу вошли предприятия 5 отраслей (добыча, промышленность, строительство, торговля, транспорт и связь). Эти отрасли участвовали во всех проводимых опросах 2009–2011 гг.

Препятствие трудового законодательства (1 = не является препятствием; 10 = является серьёзным препятствием)		
в области регулирования режимов рабочего времени	-0,11** (0,05)	0,03 (0,07)
в области найма-увольнения работников	0,10** (0,05)	-0,01 (0,08)
Возраст предприятия	0,01 (0,00)	-0,01 (0,00)
Отрасли	-0,01 (0,06)	-0,01 (0,08)
Годы (2010 = ref.)		
2009 г.	0,46 (0,35)	
2011 г.	0,34** (0,17)	0,54*** (0,18)
Финансовое положение в текущем году относительно предыдущего года (1 = значительно улучшилось; 5 = значительно ухудшилось)		0,18* (0,11)
Технико-технологический уровень (1 = очень низкий; 5 = высокий)		0,15** (0,08)
Изменения в организационной структуре (1 = да)		0,05 (0,22)
Принцип формирования структурных подразделений: (функции = ref.)		
Продукт		0,25 (0,19)
Регион		0,28 (0,22)
Константа	-2,09*** (0,67)	-3,48*** (0,91)
N	1064	620
Wald chi2	48,44***	73***
Psd. R2	0,10	0,20

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

Источник: расчеты автора, ВВПРТ, 2009–2011.

**Таблица ПЗ.** Применение заёмного труда предприятиями с разной численностью занятых: пять отраслей, пробит-модель

Объясняющие переменные	Размер предприятия	
	< = 100 чел.	>100 чел.
Срочные контракты в предыдущем году (1 = да)	0,648** (0,265)	0,467** (0,224)
Инвестиции в предыдущем году (1 = да)	0,513* (0,269)	-0,105 (0,216)
Доля женщин	0,005 (0,005)	0,001 (0,004)
Работники со стажем:		
1–5 лет	-0,007 (0,007)	0,002 (0,007)
5–10 лет	-0,018** (0,008)	0,003 (0,007)
10–15 лет	-0,014 (0,012)	0,013 (0,009)
> 15 лет	-0,004 (0,010)	0,000 (0,008)
Обучение на рабочем месте (1 = да)	0,106 (0,283)	0,559* (0,295)
Возраст предприятия	-0,006	-0,012**

	(0,009)	(0,005)
Финансовое положение в текущем году (1 = хорошее, 3 = плохое)	-0,222 (0,262)	-0,467** (0,219)
Финансовое положение в текущем году относительно предыдущего года (1 = значительно улучшилось; 5 = значительно ухудшилось)	0,133 (0,170)	0,210 (0,140)
Изменения в организационной структуре (1 = да)	0,322 (0,294)	0,299 (0,222)
Технико-технологический уровень (1 = очень низкий; 5 = высокий)	0,224 (0,146)	0,164 (0,105)
Отрасли	0,010 (0,105)	0,099 (0,078)
Годы	0,916** (0,339)	-0,249 (0,216)
Константа	-1844,671** (680,991)	497,969 (434,755)
N	551	507
Psd. R2	0,24	0,13

Уровни значимости: \* – 10%; \*\* – 5%; \*\*\* – 1%.  
 Источник: расчеты автора, ВВВРТ, 2009–2011.

Препринт WP15/2012/02  
Серия WP15  
«Научные труды Лаборатории исследований рынка труда»

Смирных Лариса Ивановна  
**Заёмный труд в России: быть или не быть?**