Срочные трудовые договоры, создание рабочих мест и занятость: результаты исследования российских предприятий

Larisa Smirnykh (NRU HSE)

Andreas Wörgötter (OECD)

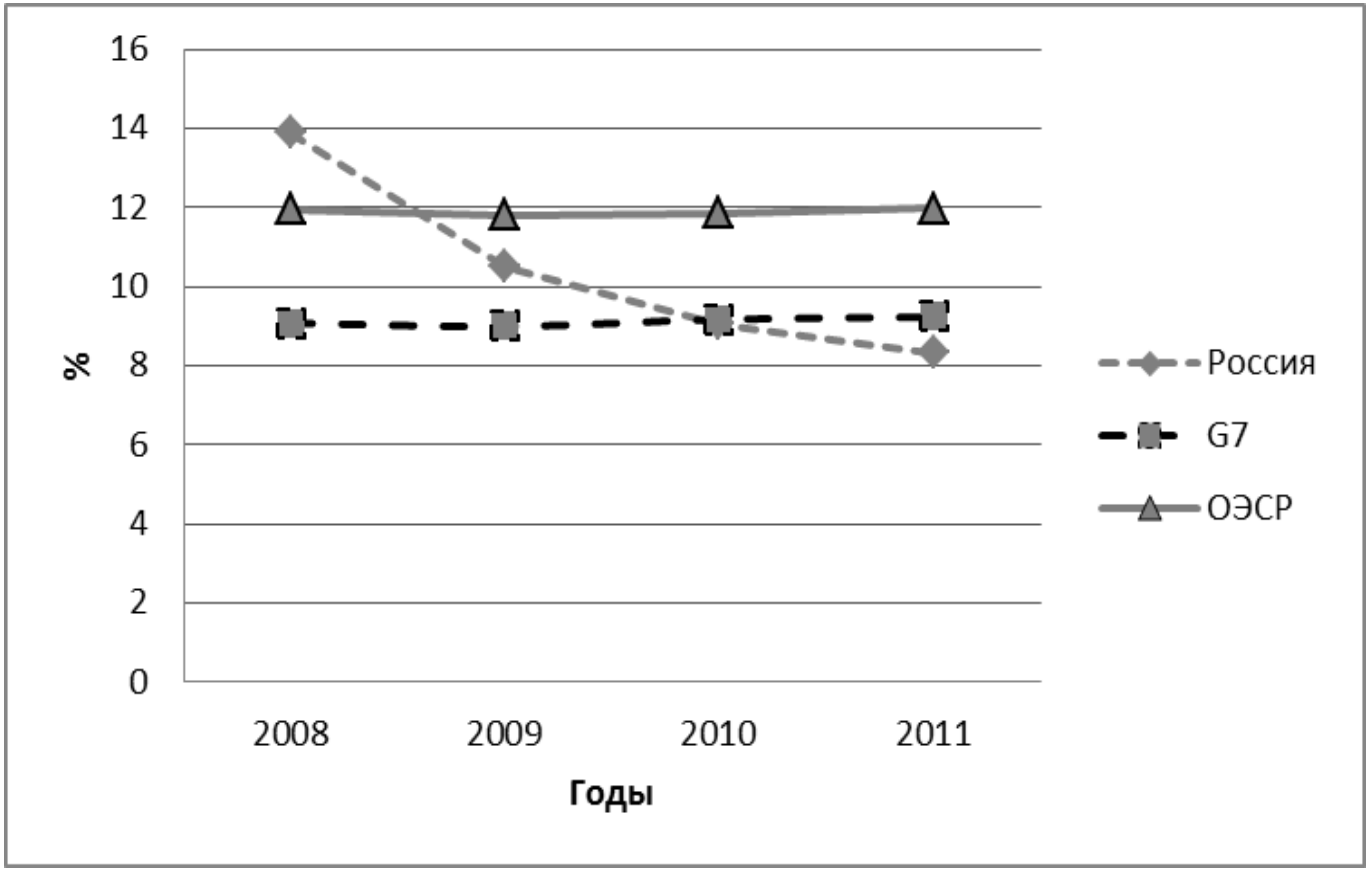
Мотивация

- Что известно:
- Средние и крупные предприятия [Гимпельсон, Капелюшников, Рыжикова, 2012]:
  - оборот рабочей силы - 55-63%
  - оборот рабочих мест - 18-23% (США -18%; Европа- 10%)
- Переброска рабочих мест с предприятий с сокращающейся занятостью на предприятия с расширяющейся занятостью имеет характер «созидательного разрушения» [Brown, Earle, 2003]
- Что не известно: роль срочных трудовых договоров для рынка труда:
  - повышение гибкости?
  - «созидательное» разрушение?

Почему предприятия используют срочные трудовые договоры?

- поиск наилучшего соответствия между работниками и рабочими местами
- повышение гибкости относительно колебания спроса и бизнес циклов
- снижение издержек защиты занятости (снижение жёсткости трудового законодательства)
- создание буфера для защиты человеческого капитала и занятости на постоянных рабочих местах

Срочные трудовые договоры

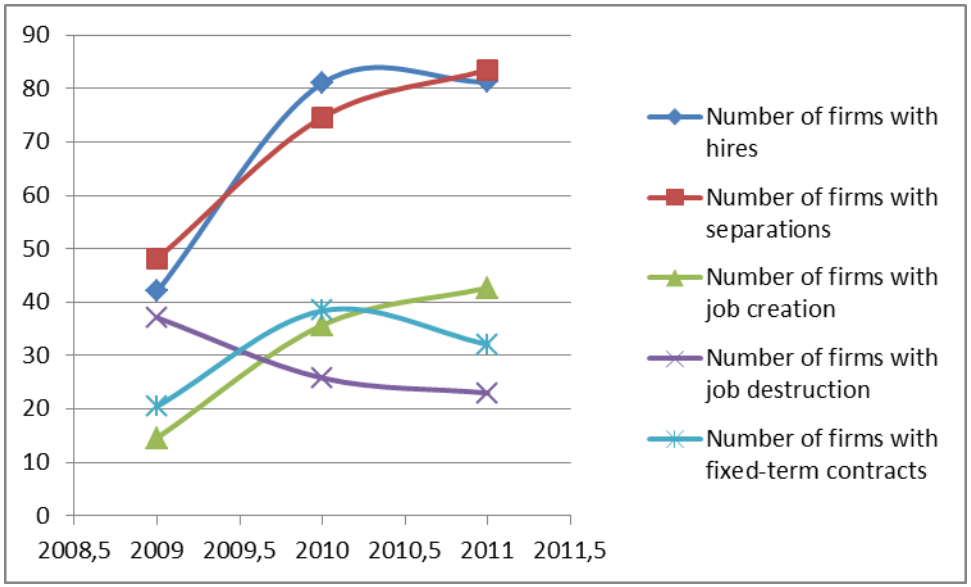


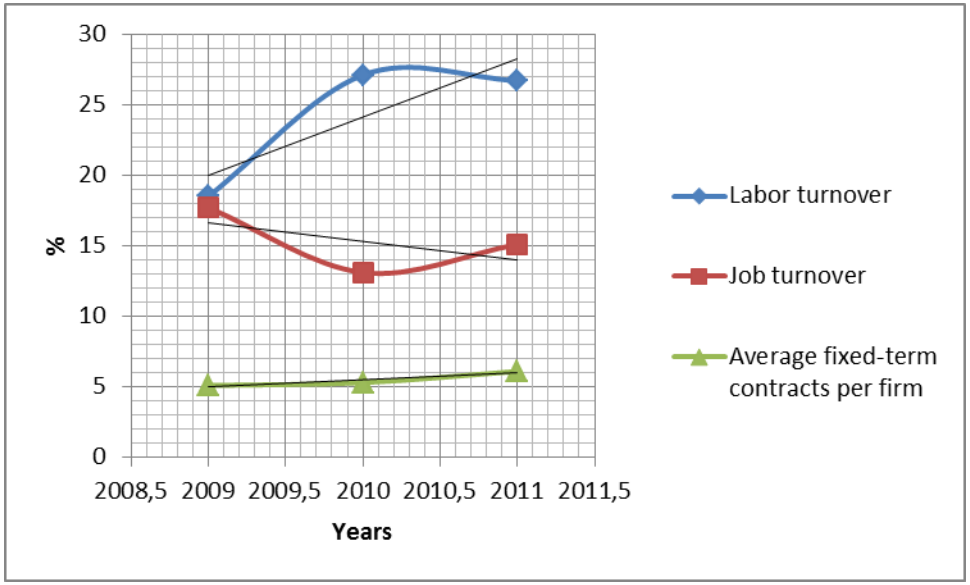
Обзор литературы

- Теория метчинга [Jovanovic, 1979]: инвестиции, в достижение наилучшего соответствия между работниками и рабочими местами; отбор на рабочие места и рост производительности [Booth et al., 2002; Ichino et al., 2008]
- Теория двухуровневого рынка труда [Saint-Paul, 1996]:
  - Снижение уровня защиты занятости и рост оборота рабочей силы [Boeri, Jimeno, 2005; Boeri, 2010; Schivardi, Torrini, 2008; Kugler, Pica, 2008; Bauer. et.al., 2007; Martins, 2007; Venn, 2009]
  - Волатильность занятости в сегменте со срочными трудовыми договорами увеличивается, а выгоды от двойственности получают работники на постоянных рабочих местах, для которых волатильность занятости снижается [Jahn, Weber, 2014]
  - Сокращение постоянных рабочих мест с бессрочными трудовыми договорами [Boeri, 2010; Bentolila et.al., 2010]
  - Защита постоянных рабочих мест и накоплений человеческого капитала и сброс «излишков рабочей силы в периоды спада [Goux et.al., 2001; Bryson, 2013; Hirsch, Mueller, 2012]

Fixed-term contracts and labor market flows

	2009	2010	2011	Total
Variable	Mean	Mean	Mean	Mean
Hires				
Number of firms with hires	42	81	81,2	69,6
Average hires per firm	8,2	14,7	13,5	12,3
Separations				
Number of firms with separations	48,1	74,6	83,5	70,5
Average separations per firm	11,6	12,2	12,9	12,3
(Average hires - Average separations)	-3,4	2,5	0,6	0
Labor turnover	18,5	27,1	26,7	24,4
Job creation				
Number of firms with job creation	14,6	35,7	42,7	32,4
Average job creation per firm	4,6	6,5	10,9	7,8
Job destruction				
Number of firms with job destruction	37,1	25,8	23	27,9
Average job destruction per firm	13,2	6,6	4,2	7,5
(Average job creation - Average job destruction)	-8,6	-0,1	6,7	0,3
Job turnover	17,7	13,1	15,1	15,3
Churning	0,8	14	11,6	9,1
Fixed-term contracts				
Number of firms with fixed-term contracts	20,5	38,4	32,1	30,5
Average fixed-term contracts per firm	5,1	5,3	6,1	5,6
N	1019	978	1459	3456


90
80
70
60
50
40
30
20
10
0
2008,5
2009
2009,5
2010
2010,5
2011
2011,5
Number of firms with hires
Number of firms with separations
Number of firms with job creation
Number of firms with job destruction
Number of firms with fixed-term contracts


30
25
20
15
10
5
0
%
2008,5
2009
2009,5
2010
2010,5
2011
2011,5
Years
Labor turnover
Job turnover
Average fixed-term contracts per firm

Показатели	Найм		Увольнения	
	Коэф.	Робастная стандартная ошибка	Коэф.	Робастная стандартна я ошибка
Срочные трудовые договоры	1,67***	0,40	1,12***	0,30
Показатели	Оборот рабочей силы		Оборот рабочих мест	
	Коэф.	Робастная стандартная ошибка	Коэф.	Робастная стандартная ошибка
Срочные трудовые договоры	2,80***	0,66	-1,06**	0,47
Показатели	«Холостой» оборот рабочей силы			
	2SLS		GMM	
	Коэф.	Робастная стандартная ошибка	Коэф.	Робастная стандартная ошибка
Срочные трудовые договоры	3,85***	0,94	3,76***	0,92

Выводы

- увеличивают движение рабочей силы, «холостой» оборот рабочей силы → делают российский рынок труда более гибким и динамичным
- снижают создание и уменьшают движение рабочих мест
- гибкость осуществляется
  - за счёт ухудшения условий занятости отдельных групп работников
  - на фоне сокращения создания рабочих мест
  - при уменьшении процессов переброски ресурсов с менее производительных предприятий на более производительные предприятия