

# **Влияние законодательства о защите занятости на кадровую политику предприятий**

**Мироненко Ольга,  
факультет экономики ГУ-ВШЭ**

Научный семинар Лаборатории исследований рынка труда  
1 декабря 2009

# План презентации

---

- ▶ Мотивация и исследовательские вопросы
- ▶ Оценка жесткости ЗЗЗ для работодателя
- ▶ Данные и подходы к эмпирическим исследованиям
- ▶ Подстройка работодателя к ЗЗЗ
- ▶ ЗЗЗ и подстройка спроса на труд
- ▶ ЗЗЗ и политика в области найма и увольнения
- ▶ ЗЗЗ и инвестиции фирмы в человеческий капитал
- ▶ ЗЗЗ и оплата труда
- ▶ Заключение



# Мотивация и исследовательские вопросы (1)

---

- ▶ ЗЗЗ – нормы и правила, касающиеся найма и увольнения работников → издержки работодателей в связи с исполнением этих требований
  - ▶ Как работодатели приспособляются к жесткому ЗЗЗ? Каков механизм компенсации этих издержек (если он существует)? Если издержки исполнения ЗЗЗ невозможно полностью компенсировать, какие это имеет последствия?
- ▶ Издержки – в момент подстройки численности персонала
  - ▶ Как эти издержки влияют на выбор механизма подстройки спроса на труд? Как это сказывается на средней численности работников и средней продолжительности работы на предприятии и – далее – на уровне оплаты труда и инвестициях в человеческий капитал?



# Мотивация и исследовательские вопросы (2)

---

- ▶ Охват защитой занятости различен для разных категорий работников, форм трудовых контрактов и типов предприятий
- ▶ Как это сказывается на структурных предпочтениях работодателей?



# Оценка издержек работодателя в связи с исполнением 333 (1)

---

- ▶ Прямые затраты (трансферты) и затраты в связи с исполнением процедурных ограничений («мертвый груз»)
- ▶ Оценка прямых затрат в денежном выражении:
  - ▶ *Lazear (1990), Addison, Teixeira (2003)*: выходное пособие + оплата труда в период уведомления об увольнении
  - ▶ *Heckman, Pagés (2003)*: ожидаемые прямые затраты на увольнение
- ▶ Интегральные показатели:
  - ▶ *OECD (1999, 2008)*: индекс защиты занятости (EPL)
  - ▶ *Botero et al. (2004), World Bank Doing Business*: индекс жесткости занятости
- ▶ ? *Вариация охвата и степени защиты занятости*
- ▶ ? *Реальное исполнение 333 vs. формальные предписания (сила информента)*



# Оценка издержек работодателя в связи с исполнением ЗЗЗ (2)

---

- ▶ Решения в области кадровой политики – с учетом реальной жесткости ЗЗЗ (относительная жесткость формального ЗЗЗ + сила инфорсмента)
- ▶ Опросы работодателей относительно восприятия ими реальной жесткости ЗЗЗ (трудового законодательства):
  - ▶ *World Bank “Enterprise Surveys”*: с 2002 г., 40 стран мира
  - ▶ *World Bank & European Bank of Reconstruction and Development “Business Environment and Enterprise Productivity Survey” (BEEPS)*: с 1999 г., страны ЦВЕ и Центральной Азии
- ▶ ? *Проблема эндогенности*
  - ▶ *Pierre, Scarpetta (2004); Hallward-Driemeier, Helppie (2007)*



# Данные и подходы к эмпирическим исследованиям (1)

---

## ▶ Межстрановые данные:

- ▶ Агрегированные
- ▶ Микроданные опросов работодателей в разных странах мира (примеры: *Pierre, Scarpetta, 2004; Hallward-Driemeier, Helppie, 2007*)
- ▶ ! Проблема упущенных переменных

## ▶ Внутристрановые данные:

- ▶ Вариация ЗЗЗ во времени (пример: *Blanchard, Landier, 2002*), между регионами (*Dretouzos, Karoly, 1992; Autor, 2003; Autor et al. 2007; Kugler-Saint-Paul, 2004; Gimpelson et al., 2009*), группами предприятий (*Bauer et al., 2004; Leonardi, Pica, 2007; Schivardi, Torrini, 2007*), типами трудовых контрактов (*Ichino, Riphan, 2001; Canziani, Petrongolo, 2001; Hopenhayn, 2004; Kugler, 2004*), категориями работников (*Oyer, Schaefer, 1998; Van der Wiel, 2009*)
- ▶ Наиболее предпочтительны – панельные микроданные по предприятиям; matched employer-employee panel data (*Abowd, Kramarz, 1997, 2003; Bauer et al., 2004; Varejão, Portugal, 2006; Leonardi, Pica, 2007*)



# Данные и подходы к эмпирическим исследованиям (2)

---

- ▶ Методы исследований – с использованием индикатора жесткости ЗЗЗ:
  - ▶ Линейная регрессия (перекрестные данные), модели с фиксированными/случайными эффектами (панельные данные): влияние на численность занятых, уровень оплаты труда
  - ▶ Модели бинарного/множественного выбора: влияние на выбор механизма подстройки спроса на труд, вероятность найма на условиях нестандартных трудовых контрактов, обучения, увольнения по различным основаниям
  - ▶ Тобит-модели: доля работников, участвующих в обучении, занятых на условиях нестандартных трудовых контрактов, уволенных по определенному основанию





# Данные и подходы к эмпирическим исследованиям (3)

---

- ▶ Методы исследований – квазиэкспериментальный подход без использования специального индикатора жесткости ЗЗЗ:
  - ▶ ! Панельные данные
  - ▶ ! Возможность выделить контрольную группу и группу воздействия
  - ▶ Метод разницы разностей (difference-in-differences) (примеры: *Autor, 2003; Autor et al., 2007; Bauer et al., 2004; Kugler, 2004; Micco, Pagés, 2006*)
  - ▶ Метод разрывного дизайна (regression discontinuity design) (примеры: *Garibaldi, Pacelli, 2007; Leonardi, Pica, 2007*)
  - ▶ Оценивается разница в изменениях зависимой переменной (численности занятых, зарплате, охвате обучением и т.д.), произошедших за период с момента изменения ЗЗЗ в группе воздействия и контрольной группе, с учетом контрольных переменных, позволяющих нивелировать различия между этими группами, не связанные с охватом ЗЗЗ



# Подстройка работодателя к ЗЗЗ

---

- ▶ Модель совершенно конкурентного рынка труда (гибкая заработная плата): компенсация издержек исполнения ЗЗЗ через сокращение заработной платы (*Lazear, 1990*)
- ▶ *Какая часть затрат компенсируется?*
  - ▶ *Hamermesh, 1993*: компенсация только прямых затрат на увольнение
- ▶ *В какой момент происходит компенсация?*
  - ▶ *Lazear, 1990*: в момент найма
  - ▶ Высокая доля переменной части в структуре оплаты труда: возможность компенсации затрат на найм и увольнение в дальнейшем
  - ▶ Уменьшение прироста зарплаты при продвижении по карьерной лестнице (Италия – *Leonardi, Pica, 2007*)
- ▶ ⇒ Изменения в остальных направлениях кадровой политики (найме, увольнении, обучении) происходят, если гибкость зарплаты ограничена (затраты не компенсируются)



# 333 → подстройка спроса на труд (1)

---

- ▶ Выбор механизма подстройки:
    - ▶ Регулирование рабочего времени предпочтительнее регулирования численности работников (*Hamermesh, 1993; Addison, Teixeira, 2001; Германия, Франция, Бельгия, США – Abraham, Houseman, 1993; Аргентина – Mondino, Montoya, 2004*)
    - ▶ Негативные шоки: сокращение коэффициента найма и использование механизма естественной текучести кадров, отказ от продления срочных трудовых договоров (Германия, Франция, Бельгия – *Abraham, Houseman, 1993; Abowd, Kramarz, 1997, 2003*); в последнюю очередь – принудительные увольнения работников
  - ▶ Численность занятых:
    - ▶ Сокращение численности увольняемых по инициативе работодателя
    - ▶ Сокращение численности нанимаемых работников (США – *Kugler, Saint-Paul, 2004; Италия – Kugler, Pica, 2005*)
    - ▶ ⇒ ? Изменение средней численности занятых (*Bertola, 1990, 1992; Bentolila, Bertola, 1990*)
- 



## ЗЗЗ → подстройка спроса на труд (2)

---

- ▶ Реакция численности занятых на шок:
  - ▶ Период пассивности: длительнее при жестком ЗЗЗ (*Bertola, 1992*; Португалия – *Varejão, Portugal, 2006*) и умеренных шоках (*Bentolila, Saint-Paul, 1994*)
  - ▶ ⇒ ЗЗЗ оказывает большее воздействие на кадровые решения тех предприятий, которые чаще сталкиваются с необходимостью подстройки спроса на труд в силу большей волатильности выпуска (*Bertola, 1992*; 16 развитых и переходных экономик – *Haltiwanger et al., 2008*) или инноваций (опросы предприятий более чем 50 стран мира – *Pierre, Scarpetta, 2004, 2005*)
  - ▶ Численность занятых отклоняется от оптимальной ⇒ возможны изменения в различных направлениях кадровой политики, позволяющие компенсировать потери работодателя



# ЗЗЗ → политика в области найма и увольнений (1)

---

- ▶ Нестандартные трудовые контракты – вероятность использования:
  - ▶ Срочные трудовые договора или договора с агентствами временной занятости (*Hamermesh, 1993*; Франция – *Abowd, Kramarz, 1997*; США – *Autor, 2003*; Аргентина – *Montenegro, Pagés, 2004*; опросы предприятий более чем 50 стран мира – *Pierre, Scarpetta, 2004*)
  - ▶ Аутсорсинг (США – *Autor, 2003*)
  - ▶ Неформальные трудовые контракты (Бразилия – *Almeida, Carneiro, 2005*)
  - ▶ ⇒ Повышение степени гибкости подстройки спроса на труд
  - ▶ ⇒ Уменьшение масштабов сокращения оборота рабочей силы под воздействием ЗЗЗ
- ▶ Нестандартные трудовые контракты – масштабы использования:
  - ▶ жесткое ЗЗЗ → (+) вероятность найма работников на условиях срочных трудовых договоров или частичной занятости, но (–) их доля в общем составе персонала (*BEERS – Hallward-Driemeier, Helppie, 2007*)



# 333 → политика в области найма и увольнений (2)

---

- ▶ Методы отбора и состав нанимаемых работников:
  - ▶ Ужесточение процедуры отбора на вакантные должности (*Addison, Teixeira, 2001; Lazear, Oyer, 2007; Brenčić, 2009*)
  - ▶ Увеличение отсева во время и по завершении испытательного срока (*Norpenhaun, 2004*)
  - ▶ Отбор через найм по временным контрактам (*Pries, Rogerson, 2005; Испания – Canziani, Petrongolo, 2001; Португалия – Varejão, Portugal, 2006*)
- ▶ Методы отбора и состав увольняемых работников:
  - ▶ Средняя производительность увольняемых по инициативе работодателя работников снижается (*Lazear, Oyer, 2007*)
  - ▶ ⇒ основание увольнения как сигнал на рынке труда; рынок «лимонов» (США – *Gibbons, Katz, 1989; Oyer, Schaefer, 2000; Kugler, Saint-Paul, 2004; Испания – Canziani, Petrongolo, 2001*)
  - ▶ ⇒ найм занятого работника предпочтительнее, чем безработного...



# ЗЗЗ → политика в области найма и увольнений (3)

---

- ▶ Методы увольнения работников:
  - ▶ Отбор по стажу/возрасту: при жестком ЗЗЗ вероятность увольнения выше для молодого работника, при либеральном – для работника старшего возраста (*Chen, Zoega, 2007*)
  - ▶ Естественная текучесть кадров → увольнения по дисциплинарным основаниям → увольнения по экономическим причинам
  - ▶ «Группировка» увольнений (*Hamermesh, 1993*; Франция – *Abowd, Kramarz, 1997, 2003*; США – *Oyer, Schaefer, 2000*; Португалия – *Varejão, Portugal, 2006*)



# ЗЗЗ → инвестиции фирмы в человеческий капитал (1)

---

- ▶ Прямое воздействие:
  - ▶ Альтернатива найму (*Díaz-Vázquez, Snower, 2003*)
  - ▶ Сокращение вероятности увольнения по инициативе работодателя (*Lechthaler, 2009*)
  - ▶ Сокращение потерь в периоды спада/ в случае ограничения зарплаты снизу ⇒ увеличение вероятности обучения, прежде всего, низкоквалифицированных работников (*Lechthaler, Snower, 2007*)
  - ▶ ! Относительная жесткость защиты занятости постоянных и временных работников (*Pierre, Scarpetta, 2004*)
  - ▶ ! Развитость внутреннего рынка труда (*Bassanini, Ernst, 2002*), размер предприятия (*Pierre, Scarpetta, 2004*)
  - ▶ ! Вероятность обучения vs. Охват обучением (*Heckman, Pagés, 2003*)





# ЗЗЗ → инвестиции фирмы в человеческий капитал (2)

---

## ▶ Косвенное воздействие:

- ▶ ЗЗЗ → (+) средний стаж работы на данном предприятии (Италия – *Garibaldi, Pacelli, 2007*; Перу – *Saavedra, Torero, 2004*; Колумбия – *Kugler, 2004*) → (+) инвестиции фирмы в человеческий капитал (*Lechthaler, Snower, 2007*; *Lechthaler, 2009*)
- ▶ ЗЗЗ → заработная плата → рента, получаемая работодателем → инвестиции в человеческий капитал (*Pischke, 2005*)



# ЗЗЗ → оплата и мотивация труда

- ▶ Прямое воздействие на зарплату (–) – компенсация затрат на найм и увольнение
  - ▶ Косвенное воздействие на зарплату:
    - ▶ ЗЗЗ → (+) переговорная сила работников → (+) заработная плата (*Saint-Paul, 1999; Addison, Teixeira, 2001; Pischke, 2005; Lehthaler, Snower, 2007; Голландия – Van der Wiel, 2009; Португалия – Martins, 2007*) → необходимость дополнительной подстройки спроса на труд → ...
    - ▶ ЗЗЗ → численность занятых → заработная плата (США: ужесточение ЗЗЗ привело к сокращению численности занятых, а это положительно сказалось на средней зарплате – *Dretouzos, Karoly, 1992; Autor et al., 2002*)
    - ▶ ЗЗЗ → (+) инвестиции фирмы в человеческий капитал → (+) производительность труда → (+) заработная плата (*Van der Wiel, 2009*)
  - ▶ Мотивация:
    - ▶ Сокращение возможностей использования угрозы увольнения как механизма мотивации (*Falk, Huffman, 2006, 2008*)
- 
- ▶ Абсентеизм защищенных работников (*Ichino, Riphan, 2001, 2004*)

# Заключение

