Подстройка спроса на труд: роль законодательства о защите занятости

Мироненко Ольга,
факультет экономики ГУ-ВШЭ

11th International Conference "Public Sector Transition: Management in Turbulent Times", 5 марта 2010

Мотивация и исследовательские вопросы

- Законодательство о защите занятости (ЗЗЗ) – нормы и правила, касающиеся найма и увольнения работников → издержки для работодателя
  - Как работодатели приспосабливаются к этим издержкам? Насколько значимым ограничением они являются в процессе принятия кадровых решений?
- Издержки – в момент подстройки численности персонала
  - Как они влияют на выбор механизма подстройки спроса на труд?

Оценка жесткости ЗЗЗ для работодателя

- Оценка жесткости формального ЗЗЗ vs. его реальное исполнение (сила и эффективность инфорсмента)
- С одной стороны, по международным меркам российское ЗЗЗ довольно жесткое; с другой стороны, инфорсмент ЗЗЗ в России довольно слаб, хотя его эффективность сильно колеблется по регионам и типам предприятий (*Вишневская, Капелюшников, 2007; Gimpelson et al., 2009*)
- Оценка восприятия работодателями жесткости ЗЗЗ (→ принятие решений в сфере кадровой политики)
  - Зависимость от жесткости формального ЗЗЗ (+), силы инфорсмента (+), размера (+), возраста (+), участия государства в собственности (–), инновационной активности фирмы (+) (*Pierre, Scarpetta, 2004; Hallward-Driemeier, Helppie, 2007*)

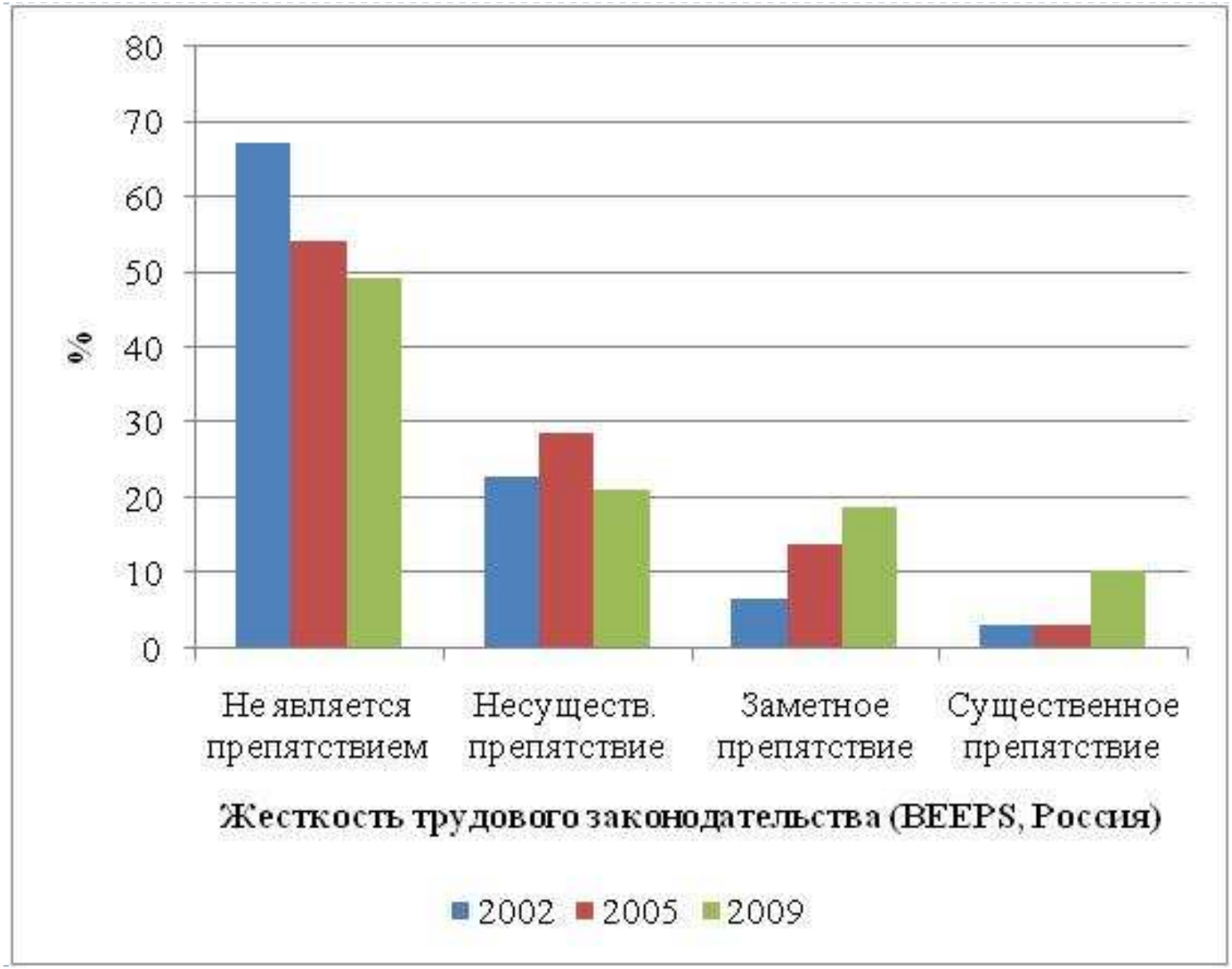
ЗЗЗ → подстройка спроса на труд (1)

- Модель совершенно конкурентного рынка труда (гибкая заработная плата): компенсация издержек исполнения ЗЗЗ через сокращение заработной платы (*Lazear, 1990*)
- Часть затрат (прежде всего, связанных с процедурными ограничениями) может не компенсироваться
- Выбор механизма подстройки:
  - Регулирование рабочего времени предпочтительнее регулирования численности работников (*Hamermesh, 1993; Addison, Teixeira, 2001*)
  - Негативные шоки: сокращение коэффициента найма и использование механизма естественной текучести кадров, отказ от продления срочных трудовых договоров; в последнюю очередь – принудительные увольнения работников (*Abowd, Kramarz, 2003*)
  - Периоды пассивности (*Bertola, 1992; Bentolila, Saint-Paul, 1994*)

ЗЗЗ → подстройка спроса на труд (2)

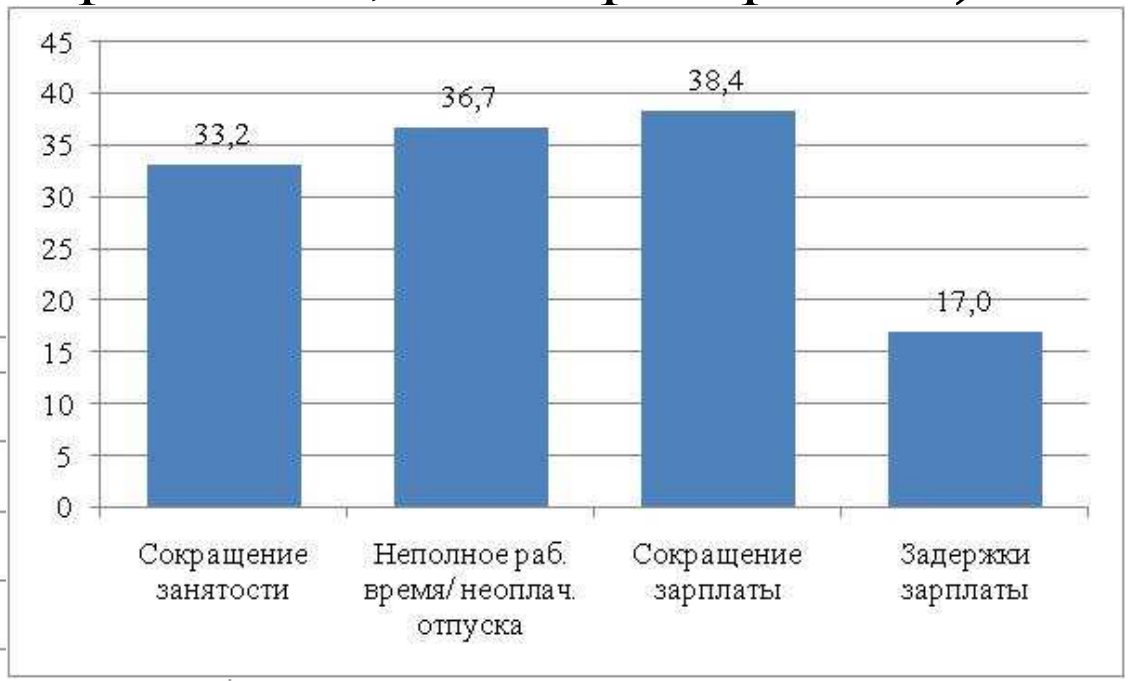
- Жесткое ЗЗЗ + гибкая зарплата и/или рабочее время, либо слабый инфорсмент трудового законодательства ⇒ работодатели, вероятнее всего, не будут считать ЗЗЗ жестким и оно не будет значимым фактором выбора механизма подстройки спроса на труд
  - Механизмы подстройки российских предприятий в 1990-х – начале 2000-х гг. (*Капелюшников, 2009*)
- Изменения в институциональных условиях рынка труда в 2007-2009 гг. ⇒ усиление инфорсмента и ограничение возможностей использования механизмов подстройки, основанных на задержках зарплаты, неполном рабочем времени, административных отпусках ⇒ *? стало ли ЗЗЗ восприниматься как более жесткое ⇒ ? оказало ли оно влияние на выбор механизмов подстройки к кризису*

Восприятие работодателями жесткости ЗЗЗ



Данные

- Опрос работодателей в рамках проекта Лаборатории исследований рынка труда (ЛИРТ) ГУ-ВШЭ «Взаимодействие внутренних и внешних рынков труда в российской экономике» (ноябрь 2009 г., 1108 предприятий)



Эконометрические модели (1)

- Оценка воздействия различных факторов на восприятие работодателями жесткости ЗЗЗ – обобщенная модель порядковой логистической регрессии (generalized ordered logit)
  - характеристики предприятия: размер, период основания, форма собственности предприятия;
  - характеристики инфорсмента: регион;
  - характеристики текущей экономической ситуации на предприятии и ее волатильности (одна из следующих переменных): самооценка респондентами финансового положения предприятия по итогам 2008 г.; получение помощи от акционеров/ материнской компании, от государства или реализация иных антикризисных мер;
  - показатели эластичности спроса на труд и его динамики: сектор экономики, изменение численности персонала компании в 2009 г. по сравнению с 2008 г.

Эконометрические модели (2)

- Оценка влияния оцениваемой работодателями жесткости ЗЗЗ на выбор механизма подстройки к кризису 2008-2009 гг. – одновременные пробит-уравнения (multivariate probit)
  - оценка жесткости законодательства о найме и увольнении;
  - контрольные переменные: размер, возраст, форма собственности предприятия, сектор экономики, регион, финансовое положение

Результаты (1)

- ЗЗЗ воспринимается как менее жесткое:
  - Финансовый сектор, услуги, торговля
  - Отсутствие государственного участия в собственности
  - Численность персонала не изменилась/увеличилась
  - Московский регион, Башкортостан
- ЗЗЗ воспринимается как более жесткое:
  - Хуже финансовое положение
  - Получение поддержки от государства
  - Численность персонала уменьшилась
  - Санкт-Петербург, Ленинградская, Нижегородская, Новосибирская области и Татарстан

Результаты (2)

- ЗЗЗ и механизмы подстройки:
  - Уменьшение вероятности сокращения численности или штата с усилением жесткости ЗЗЗ, с точки зрения работодателей
- Сокращение занятости:
  - –: малые, молодые предприятия
  - +: Москва, Санкт-Петербург и прилегающие к ним области
- Сокращение рабочего времени:
  - –: молодые предприятия
  - +: промышленность и строительство; Москва, СПб и области
- Сокращение зарплаты:
  - +: строительство и торговля; Башкортостан
- Задержки зарплаты:
  - –: финансы и торговля
  - +: промышленность и строительство; регионы, кроме Москвы, СПб

Заключение

- Наибольший вклад в восприятие российскими работодателями жесткости ЗЗЗ и выбор механизма подстройки вносят региональная и отраслевая принадлежность

⇒ *при всем единстве формальных ограничений российские работники имеют разную степень защиты занятости в зависимости от того, где они работают*

- Чем более жестким представляется ЗЗЗ работодателям, тем менее они были склонны идти на увольнение работников во время кризиса, хотя на выбор других механизмов подстройки данный фактор не оказал значимого влияния
- ⇒ *?! сохранившаяся гибкость заработной платы к понижению*
- ⇒ *?! подходы к сокращению численности работников*