

Срочные трудовые договоры: влияние на движение рабочей силы и рабочих мест¹

Fixed-Term Contracts: Impact on the Worker Flows and Job Flows

Получено 12.09.2014 Одобрено 15.10.2014 Опубликовано 15.12.2014

УДК 331.5

DOI: 10.12737/7398

СМИРНЫХ Л.И.

д-р экон. наук, профессор Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики» (НИУ ВШЭ).
Российская Федерация, Москва, Шаболовка, 26, корпус 4, комн. 4332.
E-mail: lsmirnykh@hse.ru

SMIRNYKH L.I.

Doctor of Economics, Professor at the National Research University «Higher School of Economics» (NRU HSE).
Room 4332, Building 4, 26 Shabolovka, Moscow 111419, Russia.
E-mail: lsmirnykh@hse.ru

Аннотация

В России масштабы использования срочных трудовых договоров сопоставимы с другими странами. Срочные трудовые договоры позволяют предприятиям адаптироваться к колебаниям спроса; дают возможность проводить отбор работников по производительности на постоянные рабочие места; формировать буфер для защиты постоянных рабочих мест.

Цель данного исследования: определить последствия использования предприятиями срочных трудовых договоров для функционирования российского рынка труда.

Проблема. С одной стороны, за счет использования срочных трудовых договоров предприятия могут добиваться наилучшего соответствия между работниками и рабочими местами. На одни и те же рабочие места они могут многократно нанимать и увольнять с них работников, что приведет к росту трудовой мобильности и движению рабочей силы на рынке труда. Срочные трудовые договоры означают для работников снижение защиты занятости, а для предприятий — уменьшение издержек использования труда. Они могут воздействовать на перераспределение рабочей силы от менее производительных предприятий к более производительным. Они могут влиять на создание и ликвидацию рабочих мест, отражаясь на движении рабочих мест на рынке труда.

Предмет данного исследования: влияние срочных трудовых договоров на движение рабочей силы и рабочих мест.

Объектом исследования были предприятия с численностью работников не менее 10 человек шести отраслей экономики (добыча полезных ископаемых, промышленность, строительство, транспорт и связь, торговля, финансы и бизнес-услуги). С использованием двухшагового метода наименьших квадратов (2SLS) оценивалось влияние срочных трудовых договоров на наем и увольнение работников, создание и ликвидацию рабочих мест. С применением обобщенного метода моментов (GMM) рассчитывалось влияние срочных трудовых договоров на «холостой» оборот рабочей силы. Исследование выполнено на данных по российским предприятиям (2009–2011 гг.).

В результате установлено, что предприятия со срочными трудовыми договорами чаще нанимают и увольняют работников. Срочные трудовые договоры способствуют перераспределению рабочей силы на рынке труда и повышают его гибкость. Но с увеличением числа срочных трудовых договоров снижается движение рабочих мест. Под влиянием срочных трудовых договоров предприятия чаще ликвидируют рабочие места, чем создают их. На предприятиях со срочными трудовыми договорами возрастает «холостой» оборот рабочей силы, но снижается вероятность перехода работников на постоянные рабочие места.

Ключевые слова: срочные трудовые договоры, создание рабочих мест, оборот рабочей силы, оборот рабочих мест, защита занятости.

Abstract

In Russia, the extent of the use of fixed-term contracts is comparable with that in other countries. Fixed-term contracts allow businesses to adapt to fluctuations in demand; allow for the selection of employees for performance on permanent jobs; form a buffer to protect permanent jobs.

The Purpose of the Study is to determine the effects of the business use fixed-term contracts for the operation of the Russian labour market.

Problem. On the one hand, due to the use of fixed-term contracts, enterprises can achieve the best match between workers and jobs. At one and the same jobs they can be re-hire and fire workers with them, which will lead to an increase in labour mobility and movement of labour in the labour market. Fixed-term contracts for workers mean reduction of employment protection and the reduction of costs for the enterprises use labour. They can affect the reallocation of labour from less productive firms to more productive firms. They can influence the creation and elimination of jobs, reflecting on the movement of jobs in the labour market.

The Subject of the Study is the effect of fixed-term contracts on the labour movement and the movement of jobs.

The Object of the Study. Companies employing at least 10 people in six industries (mining, manufacturing, construction, transport and communications, trade, finance and business services) were studied. By using two step method of least squares (2SLS) the effect of fixed-term contracts of hiring and firing workers, the creation and elimination of jobs was evaluated. With the application of the generalized method of moments (GMM) the effect of fixed-term contracts to the “idle” labour turnover was calculated. The study was performed using the data of Russian enterprises (2009–2011).

As a result, it was found out that companies with fixed-term contracts often hire and fire workers at the same time more often. Fixed-term contracts contribute to the redistribution of the labour force in the labour market and increase its flexibility. However, with the increasing number of fixed-term contracts movement of jobs is reduced. Under the influence of fixed-term contracts the enterprises liquidate jobs much oftener than they create them. “Idle” labour turnover increases but transition workers into permanent jobs is less likely at the enterprises with fixed-term contracts.

Keywords: fixed-term contracts, job creation, labour turnover, the turnover of jobs, employment protection.

¹ Исследование выполнено в рамках проекта лаборатории исследований рынка труда «Взаимодействие внутренних и внешних рынков труда в российской экономике», поддержанного Центром фундаментальных исследований НИУ ВШЭ в 2013–2014 гг.

1. Введение

В России масштабы использования срочных трудовых договоров сопоставимы с другими странами, например со странами большой семерки¹ [Фара, Иодиче, 2013, с. 13–14]. В 2008–2013 гг. доля срочных трудовых договоров в этих странах сохранялась на уровне 9%, в России — 14% в 2008 г. и 9% в 2013 г. При этом срочные трудовые договоры используют более 1/3 всех российских предприятий, и это влияет на функционирование российского рынка труда. Использование срочных трудовых договоров позволяет предприятиям адаптироваться к колебаниям спроса; дает возможность проводить отбор работников по производительности на постоянные рабочие места; формировать буфер для защиты постоянных рабочих мест при относительно низких, почти нулевых финансовых издержках².

За счет использования срочных трудовых договоров повышается трудовая мобильность и происходит перераспределение рабочей силы [Пашин, 2013, с. 77–79]. В странах с высоким уровнем защиты занятости увеличение доли срочных трудовых договоров приводит к росту оборота рабочей силы [6]. Ведь предприятия, которые используют срочные трудовые договоры, не только чаще нанимают, но и чаще увольняют работников, увеличивая оборот рабочей силы [9].

Срочные трудовые договоры могут влиять на занятость через создание (ликвидацию) рабочих мест [4]. В одних случаях рост срочных трудовых договоров может приводить к сокращению занятости и снижать создание рабочих мест — если предприятия заранее переводят работников на срочные трудовые договоры, стремясь снизить выплаты увольняемым работникам при ожидаемом падении спроса (планируемом) или при сокращении постоянных рабочих мест [12], либо в силу сезонного характера деятельности предприятия могут увеличивать долю срочных трудовых договоров, и как следствие, создавать временные рабочие места, сокращая при этом количество бессрочных трудовых договоров, заменяя постоянные рабочие места временными [6].

В других случаях изменения количества срочных и бессрочных трудовых договоров могут происходить в одном направлении, но в разных пропорциях. Рост (сокращение) срочных трудовых договоров может увеличивать (уменьшать) создание постоянных рабочих мест. На гибких рынках труда различия в издержках использования пред-

приятиями срочных и бессрочных трудовых договоров незначительные [11]. На них адаптация предприятий к колебаниям спроса происходит за счет срочных и бессрочных трудовых договоров (Smith, 2007). При повышении или стабильном уровне спроса на продукцию предприятий в долгосрочной перспективе рост срочных трудовых договоров может происходить одновременно с увеличением количества постоянных рабочих мест.

Для российского рынка труда характер, с одной стороны, формальная жесткость с различиями в защите занятости между срочными и бессрочными трудовыми договорами, а с другой — фактически высокая степень гибкости рынка труда с относительно высоким уровнем оборота рабочей силы (55–63%) [1]. При этом коэффициенты создания (8–10%) и ликвидации рабочих мест (10–13%) свидетельствуют о размерах реаллокации рабочих мест, которые сопоставимы в целом с аналогичными данными по США (18%) и выше среднеевропейских (10%). Они показывают, что происходит переброска рабочих мест — от предприятий с сокращающейся занятостью на предприятия с расширяющейся занятостью [1]. Перераспределение рабочей силы и рабочих мест в российской экономике имеет черты, схожие с другими странами, и происходит под влиянием тех же рыночных сил, что и в экономиках развитых стран [8].

Вклад срочных трудовых договоров в оборот рабочей силы, создание и реаллокацию рабочих мест на российском рынке труда и их влияние на занятость остаются пока не ясны [Миммо Карьеры, 2013, с. 18–21]. Исследования, которые проливали бы на это свет, в настоящее время отсутствуют. В данном исследовании восполнен пробел, указывая характеристику институтов регулирования срочных трудовых договоров, проводится анализ влияния срочных трудовых договоров на наем/увольнение рабочей силы, создание/ликвидацию рабочих, а также на соотношение оборота рабочей силы и рабочих мест и разницы между ними в виде «холостого» оборота рабочей силы. На этом основании раскрывается влияние срочных трудовых договоров на занятость, объясняются его причины и последствия.

2. Регулирование срочных трудовых договоров

По Трудовому кодексу РФ предприятия имеют право заключать срочные трудовые договоры максимум на пять лет, но не с каждым работником и не на все виды работ [3]. Срочный трудовой

¹ Великобритания, США, Канада, Япония, Германия, Франция, Италия.

² В данном случае имеются в виду издержки, связанные с защитой занятости.

договор предусмотрен для случаев, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения (ст. 58 ТК РФ). Основаниями для заключения срочного трудового договора (ст. 57 ТК РФ) являются:

- 1) временное отсутствие работника, за которым сохраняется место работы;
- 2) выполнение работы, имеющей временный характер (до двух месяцев или сезонная);
- 3) проведение работ, выходящих за рамки обычной деятельности, а также неотложных работ;
- 4) проведение работ, связанных с расширением производства, если заранее известно, что это имеет временный (до одного года) характер;
- 5) выполнение работ, связанных со стажировкой (практикой) и дополнительным профессиональным обучением;
- 6) выполнение заведомо определенной по времени работы, дата завершения которой неизвестна;
- 7) если нанимаемый работник является студентом-очником, пенсионером по возрасту или совместителем, если он нанимается на должность руководителя или главного бухгалтера, избирается по конкурсу на замещение должности, а также в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

Малые предприятия, включая индивидуальных предпринимателей, могут заключать срочные трудовые договоры, если численность их работников не превышает 35 человек (в сфере розничной торговли и бытовом обслуживании — 20 человек).

Срочные трудовые договоры используются предприятиями не только по причинам, указанным в трудовом законодательстве, но и с целью адаптации к колебаниям спроса и при отборе работников — как более продолжительный испытательный срок.

В чем состоят выгоды предприятий от использования срочных трудовых договоров? На первый взгляд, работники со срочными трудовыми договорами имеют права на такие же социальные гарантии, как работники с бессрочными (стандартными) трудовыми договорами [Троицкая, 2013, с. 71–79]. Но при этом они не имеют права на выходное пособие в случае увольнения в силу срочного характера трудового договора. Таким образом, для предприятий увольнение работников со срочными трудовыми договорами менее затратное, а использование рабочей силы по срочным трудовым договорам более выгодно, чем по бессрочным трудовым договорам.

Однако выгоды от использования предприятиями срочных трудовых договоров уменьшаются в связи

с ограничениями, которые предусмотрены для них в российском трудовом законодательстве. Предприятиям в России запрещается заключать срочные трудовые договоры, если будет установлено, что они уклоняются от предоставления работникам прав и гарантий (ст. 58 ТК РФ). Однако российские предприятия не имеют права заключать подряд несколько срочных трудовых договоров с одним и тем же работником для выполнения одной и той же трудовой функции, в отличие от предприятий во многих европейских странах. В случае установления факта такого нарушения суд вправе признать трудовой договор бессрочным [2]. Кроме того, срочный трудовой договор, который заключается по соглашению сторон, может быть признан в России бессрочным, если суд решит, что к заключению срочного трудового договора работника принуждали. По истечении срока срочного трудового договора, если работник продолжает работать и работодатель не требует расторжения договора, он считается заключенным на неопределенный срок (ст. 58 ТК РФ). Если в срочном трудовом договоре не указан срок его действия, то он автоматически будет считаться заключенным на неопределенный срок, т.е. бессрочным (ст. 58 ТК РФ). Все эти институциональные ограничения удерживают предприятия от использования срочных трудовых договоров.

3. Данные и методика

Для исследования влияния срочных трудовых договоров на создание рабочих мест и занятость использованы данные опроса предприятий «Взаимодействие внутренних и внешних рынков труда»³ (ВВВРТ) за 2009–2011 гг. Выборка репрезентативна по России в целом. Она содержит как текущую, так и ретроспективную (за предыдущий год) информацию о предприятиях. Это позволяет анализировать данные за 2008–2011 гг. Размер выборки по годам составляет в среднем 1000–2000 предприятий с численностью работников не менее 10 человек в 2009 г., не менее 50 человек в 2010–2011 гг. ряда отраслей экономики (добыча полезных ископаемых, промышленность, строительство, транспорт и связь, торговля, финансы и бизнес услуги).

Данные содержат информацию по основным показателям и направлениям деятельности предприятий. Они позволяют проводить анализ, учитывая разнородность предприятий по характеристикам финансово-хозяйственной деятельности,

³ Опрос предприятий выполнен Лабораторией исследования рынков труда в рамках проекта Центра фундаментальных исследований (ЦФИ) НИУ ВШЭ.

положению на рынке, кадровой политике, организации труда, а также по размеру, форме собственности, возрасту и т.п. Также данные дают возможность оценивать отдельные направления кадровой политики предприятий, включая виды (общее/специфическое) и формы (формальное/неформальное) обучения работников, способы и размеры его финансирования, а также содержат информацию об использовании предприятиями срочных трудовых договоров и о количестве работников со срочными трудовыми договорами. Для получения более точных оценок использованы данные для непрерывно действующих предприятий, которые составили в выборке 98%. Выборка охватывает крупные, средние и малые предприятия и не учитывает «предприятия-однодневки», которые были созданы и затем ликвидированы в течение одного отчетного года.

На первом этапе определялась среднесписочная численность работников (L_j), которые заняты на предприятии j в течение времени $t-1$ и t^4 , вычислялось изменение занятости (ΔL_{jt}). При этом предполагалось: (1) все рабочие места внутри предприятий идентичны, (2) на предприятиях нет вакансий. Если $\Delta L_{jt} = 1$, то предприятие создавало одно рабочее место, а если $\Delta L_{jt} = -1$, то предприятие ликвидировало одно рабочее место. Оборачивание рабочих мест определялось как сумма создаваемых и ликвидируемых рабочих мест. Данный подход соответствует методике Девиса и Хелтивангера [10]. Базируясь на ней, предприятия были разделены на группы — с растущей занятостью («создатели» рабочих мест), с убывающей занятостью («ликвидаторы» рабочих мест) и с неизменным уровнем занятости («держатели» рабочих мест).

Далее рассчитывался оборот рабочей силы как сумма наймов H_{jt} и увольнений S_{jt} работников в течение времени t и $t-1^6$. «Холостой» оборот рабочей силы⁷ определялся как разность между оборотом рабочей силы и оборотом рабочих мест.

Влияние срочных трудовых договоров на занятость оценивалось с помощью системы уравнений следующего вида:

$$\begin{cases} lch_j = \beta_0 + \beta_1 tr_j + \beta_2 X_{ij} + v_j \\ tr_j = \alpha_0 + \alpha_1 work + \alpha_2 flw + \tau_j \end{cases}$$

где: lch — оборот рабочей силы (создание рабочих мест; чистое изменение занятости, «холостой» оборот рабочей силы); tr — доля срочных трудовых договоров; $work$ — доля рабочих в среднесписочной численности работников предприятия; flw — использование предприятием гибкой заработной платы (заработная плата зависит от результатов деятельности предприятия — высокая доля переменной части в структуре заработной платы; невыплата заработной платы); X_i — объясняющие переменные, характеризующие предприятия (возраст, форма собственности), в количестве $i = 1, \dots, m$; i — количество объясняющих переменных; j — количество единиц наблюдения (предприятий); τ_j и v_j — случайные ошибки.

Поскольку срочные трудовые договоры являются эндогенным регрессором⁸ в первом уравнении системы, оценки, полученные при помощи простой линейной регрессии, оказались бы смещенными и не состоятельными. Учитывая это, оценка системы уравнений проводилась с использованием нескольких эмпирических методов⁹: двухшагового метода наименьших квадратов (2SLS) и обобщенного метода моментов (GMM). Применение нескольких методов позволило сравнить результаты, полученные с учетом различных критериев точности моделей. Предварительное тестирование инструментов¹⁰ подтвердило, что их использование дает более точные оценки, чем расчеты моделей на основе простого метода наименьших квадратов (OLS).

4. Срочные трудовые договоры, найм и увольнения работников

Как показывают результаты исследования, вероятность найма работников на российских пред-

⁴ В данном случае игнорировались различия между полной (full-time) и неполной (part-time) занятостью.

⁵ Учитывались как вынужденные, так и добровольные увольнения.

$$h_{jt} = \frac{H_{jt}}{0,5(L_{jt} + L_{j,t-1})}$$

$$s_{jt} = \frac{S_{jt}}{0,5(L_{jt} + L_{j,t-1})}$$

⁷ Характеризует трудовую мобильность, которая не связана с движением рабочих мест. Позволяет идентифицировать потенциальные проблемы соответствия между работодателями (предприятиями) и работниками и показывает, какая часть общего оборота рабочей силы приводит к чистому изменению занятости.

⁸ Эндогенность данного регрессора объясняется наличием ненаблюдаемых переменных (например, качество менеджмента), которые оказывают одновременное влияние и на него, и на зависимую переменную.

⁹ Поскольку данные не панельные, контроль ненаблюдаемой разнородности путем расчета фиксированных эффектов недоступен.

¹⁰ В качестве инструментальных переменных использованы показатели доли рабочих на предприятии и гибкости заработной платы, которые, по определению, коррелируют с объясняющей эндогенной переменной (доля срочных трудовых договоров) и не коррелируют со случайной ошибкой.

приятнях различалась в зависимости от использования ими срочных трудовых договоров. Большинство российских предприятий (70%) нанимали работников, но при этом предприятия со срочными трудовыми договорами делали это чаще (84,26%), чем предприятия, на которых таких договоров не было (62,80%).

При падении спроса (в период кризиса 2008–2009 гг.) количество предприятий, которые нанимали работников, сократилось до 42%. Но сокращение произошло в основном на предприятиях с бессрочными трудовыми договорами. Среди них количество нанимающих предприятий снизилось до 37%, а на предприятиях со срочными трудовыми договорами — только до 61%.

После постепенного выхода из кризиса в 2010–2011 гг. многие предприятия (81%) возобновили наем работников. В основном это предприятия со срочными трудовыми договорами (90%), в меньшем количестве — предприятия, которые их не использовали (77%).

Несмотря на большое количество предприятий, которые осуществляли наем, общее число нанимаемых ими работников, сократилось на 31%. Наибольшее сокращение произошло на предприятиях, которые не использовали срочные трудовые договоры (–39%). На предприятиях со срочными трудовыми договорами сокращение было в два раза меньше (–16,37%). В итоге предприятия со срочными трудовыми договорами нанимали не только чаще, но и большее количество работников, чем предприятия, которые не использовали срочные трудовые договоры.

Если предприятия со срочными трудовыми договорами нанимают больше работников, то доля таких договоров в общем объеме найма может быть относительно высокой. Однако, как показывают результаты, в России доля срочных трудовых договоров в общем объеме найма была относительно небольшой (15%) по сравнению с другими странами (например, в Германии 45–47%) [7]. Даже на предприятиях со срочными трудовыми договорами эта доля составляла около трети (28%) всех нанимаемых работников [Миммо Карьерри, 2013, с. 22–24]. Таким образом, предприятия со срочными трудовыми договорами нанимают работников чаще и в большем количестве. При этом они нанимают работников преимущественно на условиях бессрочных трудовых договоров и гораздо меньше — на условиях срочных трудовых договоров.

Не только наем, но и увольнения происходили чаще на предприятиях, которые использовали срочные трудовые договоры. Если на предприятиях с бессрочными трудовыми договорами увольнения составляли 10%, то на предприятиях со срочными

трудовыми договорами — почти 16%. Рост найма и увольнений на предприятиях со срочными трудовыми договорами приводил к росту оборота рабочей силы. Если на предприятиях с бессрочными трудовыми договорами оборот рабочей силы составлял 20,3%, то на предприятиях со срочными трудовыми договорами — 33%.

5. Срочные трудовые договоры, создание и ликвидация рабочих мест

Предприятия со срочными трудовыми договорами встречались чаще среди «ликвидаторов» (37%) и «создателей» (33%) рабочих мест, реже среди «держателей» рабочих мест (27%). Однако на всех предприятиях («создателях», «ликвидаторах и «держателях» рабочих мест) количество срочных трудовых договоров было приблизительно одинаковым¹¹ — в пределах 6% [Яковлев, 2013, с. 84–92].

Количество рабочих мест, которые создавались и ликвидировались российскими предприятиями, было практически одинаковым (8%). При этом предприятия со срочными трудовыми договорами меньше создавали и меньше ликвидировали рабочих мест, чем предприятия с бессрочными трудовыми договорами (табл. 1). Это отразилось на соотношении между наймом и созданием рабочих мест и на соотношении между увольнениями и ликвидацией рабочих мест. Эти соотношения в целом были равны 2, как и во многих странах [5]. При этом на предприятиях со срочными трудовыми договорами они были в среднем в 2 раза выше, чем на предприятиях, которые не использовали срочные трудовые договоры (табл. 1).

В итоге при одинаковых масштабах применения срочных трудовых договоров на одних предприятиях это приводило к созданию, а на других — к ликвидации или сохранению существующих рабочих мест. Соотношение между наймом и созданием рабочих мест, а также между увольнениями и ликвидацией рабочих мест на предприятиях было выше, чем в среднем по экономике. Срочные трудовые договоры по-разному влияли на оборот рабочей силы и рабочих мест.

6. Срочные трудовые договоры, оборот рабочей силы и оборот рабочих мест

Оборот рабочей силы может складываться как за счет создания (ликвидации) рабочих мест, так и за счет замены одних работников другими на

¹¹ Тест о равенстве средней численности работников со срочными трудовыми договорами на предприятиях незначимый (F-test = 0,75).

Таблица 1

Срочные трудовые договоры, движение работников и рабочих мест, %

Условия контрактации на предприятиях, страны	Создание рабочих мест	Наем	Ликвидация рабочих мест	Увольнения	Найм/создание рабочих мест	Увольнения/ликвидация рабочих мест
Бессрочные трудовые договоры	8,4	10,3	7,8	10,0	1,2	1,3
Срочные трудовые договоры	6,1	17,3	7,0	15,7	2,8	2,2
Всего Россия	7,8	12,6	7,5	11,8	1,6	1,6
США ¹	7,9	14,9	7,6	14,8	1,9	1,9
Соотношение: Россия/США	0,98	0,84	0,99	0,80		

стабильно существующих рабочих местах. Поэтому оборот рабочей силы может быть равен или существенно превышать оборот рабочих мест. Ведь заполнение вновь созданного рабочего места не всегда происходит с первой попытки, а наем и выбытие могут повторяться (причем многократно) на рабочих местах, которые сами не вовлечены в движение. Кроме того, появление нового рабочего места на одном предприятии может породить цепочку перемещений работников между группой предприятий.

Разность между оборотом рабочей силы и оборотом рабочих мест формирует «холостой» оборот рабочей силы [Бруно Манги, 2013, с. 11–12]. Он показывает, какая часть перемещений работников не продиктована перераспределением рабочих мест между предприятиями и осуществляется независимо от него. В силу этого он наиболее подходит для характеристики влияния срочных трудовых договоров на перераспределительные процессы на рынке труда.

«Холостой» оборот рабочей силы имеет как положительное, так и отрицательное значение для экономики. Положительная сторона «холостого» оборота — обеспечение более точного соответствия между качественными характеристиками рабочей силы и рабочих мест. В результате адаптации работников к рабочим местам достигается лучшее соответствие между работниками и рабочими местами, что приводит к росту производительности труда. Отрицательная сторона — перемещение работников в рамках ограниченного количества рабочих мест. Ведь повышение гибкости рынка труда и сокращение продолжительности занятости на одном рабочем месте при отставании темпов создания рабочих мест могут сдерживать реструктуризацию экономики и перестройку структуры занятости.

Результаты показывают, что полученный на наших данных общий объем реаллокации рабочих мест для российских предприятий (18–20%) совпадает со значениями этого показателя для того же периода, полученными на данных Росстата (18–21%) [1]. Коэффициент избыточного оборота

рабочих мест составил на наших данных в среднем 15% (по данным Росстата — 16–20%), т.е. оборот рабочих мест был на 2/3 связан с их переброской с предприятий с сокращающейся занятостью на предприятия с расширяющейся занятостью. На непрерывно действующих предприятиях оборот рабочих мест был ниже (15,3%). При этом он был выше на предприятиях с бессрочными трудовыми договорами (16,3%), чем на предприятиях, которые использовали срочные трудовые договоры (13,2%).

Размеры «холостого» оборота рабочей силы различались, но обратным образом. «Холостой» оборот рабочей силы, как и предполагалось, был выше на предприятиях со срочными трудовыми договорами (20%) и ниже на предприятиях, которые их не использовали (4%)¹². В результате на предприятиях со срочными трудовыми договорами валовой оборот рабочей силы лишь на 1/3 связан с процессами создания или ликвидации рабочих мест, а на 2/3 объяснялся «холостым» оборотом рабочей силы. На предприятиях с бессрочными трудовыми договорами, наоборот, валовой оборот рабочей силы более чем на 2/3 формировался за счет создания или ликвидации рабочих мест и менее чем на 1/3 — «холостым» оборотом рабочей силы.

7. Срочные трудовые договоры и занятость

Использование российскими предприятиями срочных трудовых договоров увеличивало наем и одновременно повышало уровень увольнений работников. С ростом количества срочных трудовых договоров на 1% наем работников возрастал почти на 2% (табл. 2). При этом увеличивались и увольнения, хотя и в меньшей степени (1,12%).

За счет роста найма и увольнений повышался оборот рабочей силы. При росте количества срочных трудовых договоров на 1% оборот рабочей силы увеличивался почти на 3%. Однако срочные трудовые договоры сдерживали оборот рабочих

¹ Квартальные данные по США за 2001–2006 гг. [9].

мест. Увеличение срочных трудовых договоров на 1% приводило к снижению оборота рабочих мест на 1% (табл. 2). Различия между оборотом рабочей силы и оборотом рабочих мест формировали «холостой» оборот рабочей силы, который возрастал под влиянием срочных трудовых договоров. С увеличением количества срочных трудовых договоров на 1% «холостой» оборот рабочей силы возрастал почти на 4% (табл. 2).

С одной стороны, сокращение постоянных рабочих мест на предприятиях со срочными трудовыми договорами происходило чаще (на 18%), чем на предприятиях, которые такие договоры не использовали. С другой стороны, увеличение количества работников со срочными трудовыми договорами на 1% сокращало создание рабочих мест и уменьшало чистые изменения занятости почти на 1% (табл. 2).

Данные табл. 2 показывают, что с увеличением числа срочных трудовых договоров размеры ликвидации рабочих мест превышали размеры их создания. Таким образом, срочные трудовые договоры использовались на непрерывно действующих предприятиях чаще для ликвидации рабочих мест, чем для их создания.

8. Заключение

Срочные трудовые договоры используются предприятиями для различных целей. За счет них предприятия адаптируются к колебаниям спроса, осуществляют отбор работников на постоянные рабочие места, замещают временно отсутствующих работников, формируют буфер для защиты постоянных рабочих мест. Одним из важных след-

ствий использования срочных трудовых договоров для экономик является их влияние на движение рабочей силы и движение рабочих мест.

Как свидетельствуют результаты исследования, рост срочных трудовых договоров приводит к росту не только найма, но и увольнений рабочей силы. Это повышает оборот рабочей силы и увеличивает гибкость труда. При этом срочные трудовые договоры используются не только предприятиями, на которых сокращаются рабочие места, но и предприятиями, на которых они создаются. Хотя масштабы применения срочных трудовых договоров на всех предприятиях в среднем одинаковы (6%).

Как и следовало ожидать, различия между оборотом рабочей силы и оборотом рабочих мест были намного больше на предприятиях со срочными трудовыми договорами, чем на предприятиях с бессрочными трудовыми договорами. Использование предприятиями срочных трудовых договоров увеличивало избыточный оборот рабочей силы. Но при этом движение (наем и увольнения) работников на этих предприятиях оказывалось практически не связано с процессами создания (ликвидации) рабочих мест. В итоге соотношение между наймом и созданием рабочих мест, а также между увольнениями и ликвидацией рабочих мест на предприятиях со срочными трудовыми договорами было выше, чем в среднем по экономике. Полученные результаты подтвердили предположение о том, что использование срочных трудовых договоров, увеличивая движение рабочей силы и повышая «холостой» оборот рабочей силы, делает рынок труда более гибким и динамичным.

Таблица 2

Срочные трудовые договоры и оборот рабочей силы/рабочих мест

Показатель	2SLS		GMM	
	Козф.	Робастная стандартная ошибка	Козф.	Робастная стандартная ошибка
	Наем		Увольнения	
Срочные трудовые договоры	1,67***	0,40	1,12***	0,30
	Оборот рабочей силы		Оборот рабочих мест	
Срочные трудовые договоры	2,80***	0,66	-1,06**	0,47
	«Холостой» оборот рабочей силы			
	2SLS		GMM	
Срочные трудовые договоры	3,85***	0,94	3,76***	0,92
	Создание рабочих мест		Чистое изменение занятости	
Срочные трудовые договоры	-0,74**	0,35	-0,97**	0,42

Список литературы

1. Гимпельсон В.Е., Капелюшников Р.И., Рыжикова З.А. Движение рабочих мест в российской экономике: в поисках созидательного разрушения / Препринт WP3. 2012. №03. Серия WP 3. Проблемы рынка труда. С. 12.
2. Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2.
3. Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 N 197-ФЗ.
4. Amuedo-Dorantes C., Malo M. How Are Fixed-term Contracts Used by Firms? An Analysis Using Cross Job and Worker Flows // Working paper San Diego State University, Department of Economics. 2007. N 0026.
5. Bassanini A. Inside the perpetual-motion machine: cross-country comparable evidence on job and worker flows at the industry and firm level // Industrial and Corporate Change. 2010. N 19(6). P. 2097–2134.
6. Bassanini A., Garnero A. Dismissal Protection and Worker Flows in OECD Countries: Evidence from Cross-Country/Cross-Industry Data // Labour Economics. 2013. 21 (1). P. 25–41.
7. Befristete Beschaeftigung — Aktuelle Zahlen aus dem IAB-Betriebspanel // Aktuelle Date und Indikatoren. Nuernber: IAB, 2013, s. 3.
8. Brown D., Earle J. The Reallocation of Workers and Jobs in Russian Industry: New Evidence on Measures and Determinants // Economics of Transition. 2003, Vol. 11(2). P. 221–252.
9. Centeno M., Novo A. Excess worker turnover and fixed-term Contracts: Causal evidence in a two-tier system // Labor Economics. 2012. Vol. 19(3). P. 320–328.
10. Davis S., Haltiwanger J. Ch.41. Cross Job Flows // Handbook of Labor Economics. Vol. 3 / ed. by O. Ashenfelter, D. Card. Elsevier, 1999.
11. Drager V., Marx P. Do Firms Demand Temporary Workers When They Face Workload Fluctuation? Cross-Country Firm-Level Evidence on the Conditioning Effect of Employment Protection // IZA Discussion paper. 2012. № 6894.
12. Goux D., Maurin E., Pauchet M. Fixed-term contracts and the dynamics of labour demand // European Economic Review. 2001. N 45. P. 533–552.
13. Фара Д.-М., Иодиче А. Труд вне правового поля // Уровень жизни населения регионов России. 2013. № 10. С. 13–14.
14. Бруно Манги. Изменения и константы в сфере трудовых отношений в Италии // Уровень жизни населения регионов России. 2013. № 10. С. 11–12.
15. Миммо Карьеры. Европейское научное сообщество о рынке труда ЕС // Уровень жизни населения регионов России. 2013. № 10. С. 22–24.
16. Миммо Карьеры. Актуальные изменения мира труда Италии // Уровень жизни населения регионов России. 2013. № 10. С. 18–21.
17. Пашин Н.П. Актуальные проблемы повышения производительности труда // Уровень жизни населения регионов России. 2013. № 12. С. 77–79.
18. Яковлев Р.А. Реформирование оплаты труда в бюджетных учреждениях Российской Федерации (основные этапы) // Уровень жизни населения регионов России. 2013. № 11. С. 84–92.

References

1. Gimpel'son V.E., Kapelyushnikov R.I., Ryzhikova Z.A. *Dvizhenie rabochikh mest v rossiyskoy ekonomike: v poiskakh sozidatel'nogo razrusheniya* [The movement of jobs in the Russian economy: in search of creative destruction]. Preprint WP3. 2012. 03. Serie WP 3. Problemy rynka truda [], p. 12.
2. *Postanovleniya Plenuma Verkhovnogo Suda RF ot 17 marta 2004 g.* 2 [Resolution of the Plenum of the Supreme Court on March 17, 2004 2.]. (in Russian)
3. *Trudovoy kodeks RF ot 30.12.2001 N 197-FZ* [Labour Code of the Russian Federation of 30.12.2001 N 197-FZ.]. (in Russian)
4. Amuedo-Dorantes C., Malo M. How Are Fixed-term Contracts Used by Firms? An Analysis Using Cross Job and Worker Flows. Working paper San Diego State University, Department of Economics. 2007. N 0026.
5. Bassanini A. Inside the perpetual-motion machine: cross-country comparable evidence on job and worker flows at the industry and firm level. Industrial and Corporate Change. 2010. N 19(6). P. 2097–2134.
6. Bassanini A., Garnero A. Dismissal Protection and Worker Flows in OECD Countries: Evidence from Cross-Country/Cross-Industry Data. Labour Economics. 2013. 21 (1). P. 25–41.
7. Befristete Beschaeftigung - Aktuelle Zahlen aus dem IAB-Betriebspanel. Aktuelle Date und Indikatoren. Nuernber: IAB, 2013, s. 3.
8. Brown D., Earle J. The Reallocation of Workers and Jobs in Russian Industry: New Evidence on Measures and Determinants. Economics of Transition. 2003, Vol. 11(2), p. 221–252.
9. Centeno M., Novo A. Excess worker turnover and fixed-term Contracts: Causal evidence in a two-tier system. Labor Economics. 2012. Vol. 19(3). P. 320–328.
10. Davis S., Haltiwanger J. Ch.41. Cross Job Flows. Handbook of Labor Economics. Vol. 3 / ed. by O. Ashenfelter, D. Card. Elsevier, 1999.
11. Drager V., Marx P. Do Firms Demand Temporary Workers When They Face Workload Fluctuation? Cross-Country Firm-Level Evidence on the Conditioning Effect of Employment Protection. IZA Discussion paper. 2012, N 6894.
12. Goux D., Maurin E., Pauchet M. Fixed-term contracts and the dynamics of labour demand. European Economic Review. 2001. N 45. P. 533–552.
13. Fara D.-M., Iodiche A. Trud vne pravovogo polya [Work outside the legal field]. *Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii* []. 2013, I. 10, pp. 13–14.
14. Bruno Mangi. Izmneniya i konstanty v sfere trudovykh otnosheniy v Italii [Constant and changes in labor relations in Italy]. *Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii* [Living Standards of the Population in the Regions of Russia]. 2013, I. 10, pp. 11–12.
15. Mimmo Kar'eri. Evropeyskoe nauchnoe soobshchestvo o rynke truda ES [European scientific community of the EU labor market]. *Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii* [Living Standards of the Population in the Regions of Russia]. 2013, I. 10, pp. 22–24.
16. Mimmo Kar'eri. Aktual'nye izmeneniya mira truda Italii [Recent changes in the world of work in Italy]. *Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii* [Living Standards of the Popu-

19. Троицкая А.А. Стимулирование рынком труда инновационных компонент человеческого капитала // Уровень жизни населения регионов России. 2013. № 10. С. 71–79.
17. Pashin N.P. Aktual'nye problemy povysheniya proizvoditel'nosti truda [Actual problems of improving productivity]. *Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii* [Living Standards of the Population in the Regions of Russia]. 2013, I. 12, pp. 77–79.
18. Yakovlev R.A. Reformirovanie oplaty truda v byudzhetsykh uchrezhdeniyakh Rossiyskoy Federatsii (osnovnye etapy) [Reforming wages in budgetary institutions of the Russian Federation (main stages)]. *Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii* [Living Standards of the Population in the Regions of Russia]. 2013, I. 11, pp. 84–92.
19. Troitskaya A.A. Stimulirovanie rynkom truda innovatsionnykh komponent chelovecheskogo kapitala [Stimulating labor market innovative component of human capital]. *Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii* [Living Standards of the Population in the Regions of Russia]. 2013, I. 10, pp. 71–79.