

НЕСТАНДАРТНЫЕ ТРУДОВЫЕ ДОГОВОРЫ: ВЛИЯНИЕ НА ЗАНЯТОСТЬ И ЗАРАБОТНУЮ ПЛАТУ*

Л. И. Смирных

Национальный исследовательский университет – Высшая школа экономики

Поступила в редакцию 5 октября 2011 г.

Аннотация: *нестандартные трудовые договоры не являются для российского рынка труда новым явлением и все чаще применяются российскими предприятиями. При этом значение их для экономики, влияние на уровень занятости и заработную плату работников остаются под вопросом. Позитивный эффект нестандартных трудовых отношений может проявляться в повышении вероятности выхода из безработицы, увеличении количества нанимаемых работников и росте их трудоустройства. При этом возможно, что заработная плата работников с нестандартными трудовыми договорами окажется ниже, чем заработная плата работников, занятых на стандартных условиях. На основе данных 2009–2010 гг. показана динамика роста занятости и заработной платы в результате использования российскими предприятиями нестандартных трудовых договоров.*

Ключевые слова: *трудовые договоры, отношения занятости, условия занятости, оборот рабочей силы, заработная плата, увольнения.*

Abstract: *non-standard employment contracts are not a new phenomenon for the Russian labor market and being increasingly used by Russian enterprises. But their importance to the economy, the impact on employment and wages are still unclear. The positive effect of non-standard employment contracts can be seen in increasing a probability of 'escaping' from the unemployment, in rising a number of employees, and enhancing a probability of their work employment. It is possible that the wages of workers with non-standard employment contracts could be lower than those with standard employment contracts. Using the data studied (in 2009–2010), the author shows the dynamics of employment and wages growth as a result of using non-standard employment contracts by Russian enterprises.*

Key words: *employment contracts, employment relations, conditions of employment, labor turnover, wages, layoffs.*

Использование предприятиями различных видов нестандартных договоров (срочных договоров, договоров лизинга (аутстаффинга)) вносит изменения в стандартные условия занятости, способы и формы оплаты труда работников. С одной стороны, нестандартные трудовые договоры позволяют работодателям сдерживать рост издержек, позитивно влиять на создание новых рабочих мест и обеспечивать снижение уровня безработицы. С другой стороны, применение нестандартных трудовых договоров уменьшает стабильность занятости, понижает уровень и увеличивает дифференциацию заработков. Таким образом, вопрос о том, улучшают или ухудшают в целом нестандартные трудовые договоры положение работников на рынке труда, остается открытым.

Результаты исследований свидетельствуют, что в России масштабы использования нестандартных трудовых договоров невелики, а их влияние на занятость и оплату труда еще недавно считалось незначительным. Однако по последним данным масштабы нестандартных трудовых договоров постоянно увеличиваются и сегодня уже сопоставимы с масштабами их применения в некоторых европейских странах [1]. Влияние нестандартных договоров на положение работников на рынке труда усиливается и становится все более ощутимым.

Известны предложения о запрете применения отдельных видов договоров, в частности договоров лизинга (аутстаффинга). Аргументация таких предложений не опирается на анализ влияния нестандартных договоров на занятость и заработную плату работников. Вместе с тем объяснение применения нестандартных трудовых договоров с такой точки зрения дало бы возможность найти основания для более взвешенного к ним отношения.

С целью объяснения влияния нестандартных трудовых договоров на занятость и заработную

* Работа выполнена в рамках проекта Лаборатории исследований рынка труда НИУ ВШЭ «Взаимодействие внутренних и внешних рынков труда в российской экономике», поддержанного Центром фундаментальных исследований НИУ ВШЭ (2011 г.).

© Смирных Л. И., 2011

плату необходимо получить ответы на вопросы о том, на каких рабочих местах, в каких отраслях (секторах) экономики и для каких категорий работников высока вероятность занятости на нестандартных условиях; в чем схожесть и отличия кадровой структуры и условий занятости на предприятиях с нестандартными трудовыми договорами от предприятий, не применяющих их; какое влияние оказывает применение нестандартных трудовых договоров на количество нанимаемых / увольняемых работников и уровень занятости на предприятиях; существуют ли отличия в уровнях оплаты труда.

Исследование поставленных вопросов проведено с использованием данных, полученных в ходе опроса российских предприятий (2009–2010 гг.)*. В выборку вошли 1010 предприятий с численностью работников более 50 человек шести отраслей (добыча полезных ископаемых, промышленность, строительство, транспорт и связь, торговля и финансы). Сформированная база данных содержит как текущую (2010 г.), так и ретроспективную (2009 г.) информацию, включающую сведения об основных показателях и направлениях деятельности предприятий. Все показатели выборки можно условно разделить на четыре группы. Первая группа – показатели, характеризующие структуру занятости, половозрастной и демографический ее состав. Вторая – 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, четвертая группа – это показатели внешней экономической и институциональной среды (изменения в течение времени, оценки трудового законодательства и факторов, создающих препятствия и угрозы для деятельности предприятия).

Нестандартные договоры охватывают достаточно широкий спектр различных видов временной занятости: срочные договоры, договоры с агентствами занятости, договоры на выполнение определенного объема работ, ученические договоры и

др. В статье рассматриваются только два вида нестандартных трудовых договоров: срочные, понимаемые в широком контексте, которые могут включать в себя все виды срочных договоров и заключаются предприятием с работниками на определенный срок. А также договоры лизинга (аутстаффинга), согласно которым трудовой договор на определенный срок заключается с работниками агентством занятости (предприятием, предоставляющим работников другим предприятиям на определенный срок).

Методика исследования состоит в проведении дескриптивного анализа, а также расчетов с использованием пробит-моделей (Probit) двоичного выбора. Кроме того, для оценивания разнородности предприятий, применяющих и не применяющих нестандартные трудовые договоры, по отдельным признакам (кадровому составу работников, условиям занятости и оплате труда) проводился тест на разнородность в рамках дисперсионного анализа. На его основе проверялась гипотеза о равенстве средних значений на предприятиях, использующих и не использующих срочные трудовые договоры и договоры лизинга (аутстаффинга).

Уровень и динамика нестандартных трудовых договоров

Результаты исследования показали, что в периоды финансового кризиса (2009 г.) и выхода из него (2010 г.) нестандартные трудовые договоры использовали больше трети российских предприятий (табл. 1), а количество таких предприятий росло: в 2010 г. (43,1 %) оно увеличилось по сравнению с 2009 г. (39,9 %) на 3,2 процентных пункта.

Однако использование нестандартных трудовых договоров не было однородным, предприятия по-разному относились к отдельным видам договоров. Это проявлялось, в частности, в различной степени распространенности отдельных видов нестандартной занятости. Так, доля предприятий со срочными трудовыми договорами была намного выше, чем доля предприятий, применяющих договоры лизинга (аутстаффинга). В 2009 г. количество предприятий со срочными трудовыми договорами превосходило количество предприятий с договорами лизинга (аутстаффинга) в 15 раз, правда в 2010 г. этот разрыв сократился до 12 раз. Сокращение произошло за счет значительного роста числа предприятий с договорами лизинга (аутстаффинга). Применение их увеличилось в 2010 г. по сравнению с 2009 г. на 32 %, в то время как по срочным договорам прирост составил 6 %. В будущем намети-

* Опрос проводился в рамках проекта Лаборатории исследований рынка труда НИУ ВШЭ «Взаимодействие внутренних и внешних рынков труда в российской экономике».

Уровень и динамика нестандартных трудовых договоров, %

| Виды договоров | Годы | | |
|---|------|-------|-------------|
| | 2009 | 2010* | 2011 (план) |
| Предприятия со срочными договорами | 37,4 | 39,8 | 31,5 |
| Доля работников со срочными договорами (все предприятия) | 5,2 | 5,5 | – |
| Доля работников со срочными договорами (предприятия со срочными договорами) | 13,9 | 13,8 | 13,2 |
| Предприятия с договорами лизинга / аутстаффинга | 2,5 | 3,3 | 3,9 |
| Доля работников по договорам лизинга / аутстаффинга (все предприятия) | 0,1 | 0,2 | – |
| Доля работников по договорам лизинга / аутстаффинга (предприятия с договорами лизинга / аутстаффинга) | 5,1 | 6,2 | 10,1 |

* Данные приводятся за 10 месяцев текущего года.

вшающаяся тенденция сохранится, поскольку в 2011 г. предприятия планируют сократить использование срочных трудовых договоров (до 31,5 %), увеличив при этом применение договоров лизинга (аутстаффинга) (до 3,9 %), что уменьшит разрыв между ними до 8 раз.

Наряду с увеличением числа предприятий, использующих нестандартные трудовые договоры, росло и количество работников, занятых на нестандартных условиях. Так, доля работников со срочными договорами в общем количестве работников, занятых на всех предприятиях, увеличилась на 0,3 %, а доля работников по договорам лизинга (аутстаффинга) – на 0,1 %.

На предприятиях, использующих эти виды нестандартных трудовых договоров, доля работников, занятых на нестандартных условиях, была еще выше: на условиях срочных трудовых договоров трудились в среднем около 14 % работников, а 5–6 % были привлечены на условиях лизинга (аутстаффинга). При этом если в 2010 г. доля работников со срочными трудовыми договорами на предприятиях практически не изменилась, то количество занятых по договорам лизинга (аутстаффинга) возросло с 5,1 % в 2009 г. до 6,2 % в 2010 г. В 2011 г. предприятия планируют увеличить количество работников, занятых на условиях лизинга (аутстаффинга), на 63 %, и снизить долю работников со срочными договорами на 4 %.

Характеристики предприятий, использующих нестандартные трудовые договоры

На российском рынке доля предприятий с нестандартными трудовыми договорами среди общего количества предприятий относительно высока и составляет около 40 %. По предварительным прогнозам в ближайшем будущем она не упадет ниже 35 %. Таким образом, большая часть предприятий сохранит приверженность нестан-

дартным видам трудовых отношений, а в нашем случае – срочным трудовым договорам и договорам лизинга (аутстаффинга). Представляют интерес отличия, которые характерны для предприятий, применяющих нестандартные трудовые договоры.

Самый общий ответ может быть получен при оценке основных характеристик предприятий (отрасль, размер, форма собственности).

Наибольшее количество предприятий со срочными договорами относится к добывающей отрасли (более 50 %), а также к промышленности (45 %) и строительству (40 %). При этом доля работников со срочными договорами максимальна в строительстве (25 %) и торговле (17 %). Исходя из этого, следует считать, что строительство является отраслью, в которой срочные договоры не только чаще применяются, но и охватывают в среднем большее количество работников в рамках одного предприятия. Это объясняется сезонным и проектным характером работ, выполняемых в отрасли, и, как следствие, привлечением работников для выполнения таких работ на определенный срок. Торговля также подвержена влиянию фактора сезонности, здесь наблюдается и зависимость объема продаж от покупательского спроса, который меняется в периоды спада и подъема экономики. Для облегчения подстройки к сезонным и циклическим колебаниям предприятия торговли предпочитают найм работников на определенный срок.

Несколько по-другому выглядит отраслевое распределение предприятий с договорами лизинга (аутстаффинга). В 2010 г. эти договоры чаще использовались на предприятиях транспорта и связи (5,1 %), торговли (4,3 %) и в промышленности (3,8 %). При этом наибольшее количество работников с такими договорами (выше среднего уровня 6 %) было в торговле (7 %). Таким образом, подтверждается, что торговля является отраслью, в

которой предприятия чаще используют договоры лизинга (аутстаффинга), и на этих условиях внутри отрасли занято большее количество работников. Одно из объяснений состоит в том, что торговые предприятия часто представляют сетевые структуры (в том числе российские и международные), и привлекают работников на национальных и региональных рынках труда на определенный срок.

Для применения нестандартных договоров имеют значение и размер, и форма собственности предприятия. В целом нестандартные трудовые договоры чаще применяются средними и крупными предприятиями преимущественно государственной формы собственности (государству принадлежит более 50 % собственности). С одной стороны, это связано с процессами реструктуризации, которые происходят на них, с другой – средним и крупным предприятиям часто присуща сверхзанятость, которую они унаследовали с советских времен. Массовое сокращение занятости является для них практически недоступным. Для подстройки к колебаниям спроса и обеспечения финансовой привлекательности и ликвидности на внутреннем и внешнем рынках они используют срочные трудовые договоры и (или) выводят персонал отдельных подразделений за штат.

Нестандартные трудовые договоры и структура занятости на предприятиях

Поскольку рынки труда предприятий с нестандартной занятостью являются сегментированными, то в кадровом составе этих предприятий, как правило, с большей вероятностью представлены работники, которые часто относятся к вторичному сегменту (работники с низким уровнем квалификации, молодые работники или работники предпенсионного и пенсионного возраста, а также занимающие низкие должностные позиции).

Выявление значимых отличий в кадровом составе на предприятиях с нестандартными трудовыми договорами от кадрового состава предприятий, не применяющих такие договоры, осуществлялось при помощи теста на разнородность в рамках дисперсионного анализа. Значимая разнородность кадрового состава предприятий была подтверждена не для всех видов трудовых договоров и не по всем факторам. В частности, для предприятий с договорами лизинга (аутстаффинга) различия в кадровом составе работников оказались для подавляющего количества факторов неоднородности незначимыми. С одной стороны, это объясняется небольшим количеством предприятий,

которые используют этот вид договорных отношений, с другой – может быть связано с особенностью применения данного вида договорных отношений, поскольку, выводя работников за штат, предприятие не меняет кадровую структуру.

Результаты анализа показали значимые различия возрастного состава работников между предприятиями со срочными трудовыми договорами и теми, на которых срочные договоры не заключались. С одной стороны, на предприятиях со срочными трудовыми договорами, как и на остальных, имело место превышение доли молодых работников над долей пожилых. С другой стороны, на предприятиях со срочными трудовыми договорами было занято меньше молодежи (29 %), чем на предприятиях, не заключающих срочные договоры (32 %), но больше работников в предпенсионном и пенсионном возрастах (13 %), по сравнению с остальными предприятиями (9 %). Кроме того, на предприятиях со срочными договорами доля работников со стажем менее одного года (19 %) была ниже доли работников с годичным стажем на предприятиях, которые не использовали срочные трудовые договоры (16 %).

На предприятиях с договорами лизинга (аутстаффинга) возрастной состав и состав работников по стажу значимо от других предприятий не отличались. Здесь все возрастные группы и группы работников по стажу были представлены в пропорциях, характерных для остальных предприятий.

Следующим фактором значимых различий в кадровом составе между предприятиями с нестандартными трудовыми договорами и предприятиями, не использующими их, был уровень образования работников.

Известно, что нестандартные трудовые договоры часто применяются в отношении менее квалифицированных работников, которые заняты на выполнении относительно простых функций и (или) вспомогательных работах. В связи с этим предполагалось, что на предприятиях с нестандартными трудовыми договорами должно быть больше работников с относительно низкой квалификацией, чем на предприятиях, на которых характер деятельности требует более высокого уровня образования и постоянного повышения квалификации.

Эти предположения подтверждены результатами анализа. Установлено, что на предприятиях со срочными договорами доля работников, имеющих низший уровень квалификации – общее среднее (в том числе неполное среднее) образование (16 %), была выше, чем на остальных предприятиях (10 %).

На предприятиях со срочными трудовыми договорами было меньше и работников с высшим образованием (40 %) по сравнению с предприятиями, которые не заключали срочных договоров (45 %).

Уровень образования тесно связан с должностной позицией работника на предприятии. В нашем распоряжении (по данным анкеты) имелись три должностных уровня: рабочие (служащие) низшего звена, специалисты и руководители. Предполагалось, что на предприятиях с нестандартными трудовыми договорами доля рабочих, выполняющих, как правило, работы низкой квалификации, должна быть выше, чем на остальных предприятиях. Полученные результаты подтвердили это предположение: на предприятиях со срочными договорами была выше доля рабочих (56 %) и ниже доля специалистов с высшим образованием (29 %), чем на предприятиях, не заключающих с работниками срочные трудовые договоры (соответственно 49 % и 34 %).

На предприятиях с договорами лизинга (аутстаффинга) значимых различий в составе работников по уровню образования и занимаемой должности по сравнению с остальными предприятиями не обнаружено, предприятия с договорами лизинга (аутстаффинга) не отличались по этим признакам от других.

Следующим фактором является гендерный состав работников. В российских условиях «занятость на условиях временного трудового договора всегда была более распространена среди мужчин, чем среди женщин» [2]. Результаты нашего исследования это подтверждают: на предприятиях со срочными трудовыми договорами доля женщин (39 %) значимо меньше, чем на остальных предприятиях (42 %).

Вместе с тем возрастной состав женщин на предприятиях неоднороден. Так, на предприятиях со срочными трудовыми договорами количество женщин, не достигших пенсионного возраста, было меньшим, чем на предприятиях без таких договоров. Предприятия со срочными трудовыми договорами чаще имели в своем кадровом составе женщин в пенсионном возрасте (22 %), чем предприятия, не заключающие срочные договоры (18 %). В результате значительная часть срочных договоров заключалась либо с мужчинами, либо с женщинами, вышедшими на пенсию.

Иначе выглядели данные относительно гендерного состава работников предприятия с договорами лизинга (аутстаффинга). На этих предприятиях доля женщин в целом оставалась такой же, как и

на остальных предприятиях, но удельный вес женщин по возрастным группам отличался. Доля женщин в возрасте до 30 лет (42 %) была существенно выше, чем на остальных предприятиях (30 %). Причем высокая разнородность в возрастном составе женщин складывалась преимущественно для категории рабочих (женщины, выполняющие простые работы на самом низком должностном уровне и имеющие, вероятно, самый низкий уровень образования).

Привлечение молодых женщин на условиях лизинга (аутстаффинга) может быть связано с их занятостью в домашнем хозяйстве и воспитанием детей, что делает для них занятость на таких договорных условиях относительно привлекательной, поскольку позволяет работать на гибком графике. Однако у нас нет доказательств того, что данный режим занятости женщины выбирают добровольно. Выбор может иметь и вынужденный характер, когда работодатели, ожидая высокий уровень потерь в связи с временной незанятостью женщин (беременность, уход за ребенком и т.п.), пытаются снизить издержки и привлекают женщин к выполнению работ на временной основе, в частности на условиях лизинга (аутстаффинга). Высокий уровень занятости молодых женщин на предприятиях с договорами лизинга (аутстаффинга) может объясняться и их высокой численностью в сфере торговли и услуг, где большое количество предприятий используют договоры лизинга (аутстаффинга).

Нестандартные трудовые договоры и уровень занятости

Использование предприятиями нестандартных трудовых договоров оказывает влияние на уровень и динамику занятости.

Показателями, которые часто используются для оценки стабильности (мобильности) и изменений уровня занятости на предприятиях, являются валовой оборот рабочей силы (равен сумме доли найма и доли увольнений в среднесписочной численности работников) и чистые изменения занятости (рассчитываются как разница между долей найма и долей увольнений в среднесписочной численности работников). Сравнение долей найма и увольнений, а также валового оборота и чистых изменений занятости для отдельных групп предприятий позволяет оценить эффект роста (снижения) занятости от использования нестандартных трудовых договоров.

Результаты такого сравнения показывают, что предприятия с нестандартными трудовыми дого-

ворами нанимали больше работников, чем те, которые не использовали такие договоры. Так, на предприятиях со срочными трудовыми договорами найм составил в 2009 г. 18 %, а в 2010 г. повысился до 19 % относительно среднесписочной численности работников, в то время как на предприятиях со стандартными договорами он составил в 2009 и 2010 гг. 13 %. На предприятиях с договорами лизинга (аутстаффинга) найм работников был еще выше: в 2009 г. – 21 %, в 2010 г. вырос до 23 % относительно среднесписочной численности работников. Таким образом, предприятия с договорами лизинга (аутстаффинга) в период кризиса и при выходе из него нанимали каждого пятого работника, что почти в два раза больше, чем на предприятиях со стандартными трудовыми договорами, и на 3–5 процентных пункта выше, чем на предприятиях со срочными трудовыми договорами.

Однако на предприятиях с нестандартными трудовыми договорами был выше не только уровень найма, но и уровень увольнений работников. В 2009 г. максимальный уровень увольнений отмечался на предприятиях со срочными трудовыми договорами (20 %), следом шли предприятия с договорами лизинга (аутстаффинга) – 17 %, а предприятия со стандартными договорами сокращали работников в меньшем объеме (13 %).

В 2010 г., когда наметился выход из кризиса, большинство предприятий уменьшило долю увольнений. На предприятиях со срочными трудовыми договорами увольнения снизились до 18 %, а на предприятиях со стандартными трудовыми договорами до 11 % относительно среднесписочной численности работников. На общем фоне снижения увольнений предприятия с договорами лизинга (аутстаффинга) составили исключение: в 2010 г. они увеличили долю увольнений (20 %) по срав-

нению с предыдущим периодом. Происходило это, скорее, не по причине дальнейшего ухудшения экономического положения предприятий, а в результате увеличения доли вновь нанимаемых работников, в том числе за счет перевода части работников на договоры лизинга (аутстаффинга).

В результате при высоких уровнях найма и увольнения на предприятиях с нестандартными трудовыми договорами происходило снижение стабильности занятости работников. Об этом свидетельствуют показатели валового оборота (табл. 2). На предприятиях с нестандартными трудовыми договорами этот показатель был выше (0,36–0,37), чем на предприятиях, не использующих такие договоры (0,24–0,26). При этом, если в 2009 г. самый высокий оборот рабочей силы (выше среднего) отмечался на предприятиях со срочными трудовыми договорами (0,38), то в 2010 г. он был максимальным на предприятиях с договорами лизинга (аутстаффинга) (0,44). Иными словами, если в 2009 г. занятость работников была максимально нестабильной на предприятиях со срочными трудовыми договорами, то в 2010 г. – на предприятиях с договорами лизинга (аутстаффинга).

Нестабильность занятости означает одновременно и более высокую мобильность работников. Судя по показателю чистого изменения занятости, работники нанимались и увольнялись предприятиями практически в одинаковых объемах (см. табл. 2). В результате разница между показателями найма и увольнения работников была незначительной, а чистые изменения уровня занятости на предприятиях невысокими. С одной стороны, это свидетельствует о том, что в период 2009–2010 гг. на российском рынке труда продолжала действовать модель «холостого оборота», при которой доля нанимаемых работников практически полностью

Т а б л и ц а 2

Динамика занятости на предприятиях по видам договоров, 2009–2010 гг.

| Виды договоров | Валовой оборот | | Чистые изменения | |
|---------------------------------|----------------|----------------|------------------|-----------------|
| | Годы | | | |
| | 2009 | 2010 | 2009 | 2010 |
| Все предприятия | 0,30 (0,29) | 0,29 (0,29) | -0,01 (0,14) | +0,02 (0,13) |
| Нестандартные трудовые договоры | | | | |
| Нет | 0,26 (0,29) | 0,24 (0,28) | -0,01 (0,12) | +0,02 (0,12) |
| Есть | 0,37 (0,29) | 0,36 (0,30) | -0,02 (0,17) | +0,02 (0,14) |
| Срочные трудовые договоры | 0,38 (0,29) | 0,36 (0,30) | -0,02 (0,18) | +0,02 (0,14) |
| Договоры лизинга (аутстаффинга) | 0,35 (0,29) | 0,44 (0,37) | +0,01 (0,17) | +0,04 (0,17) |

соответствовала доле увольнений. С другой стороны, невысокие чистые изменения занятости характеризовались разными по отношению к уровню занятости тенденциями. В одних случаях они были положительными (со знаком плюс), что означало рост занятости, в других – отрицательными (со знаком минус), что означало ее сокращение.

В 2009 г. на большинстве российских предприятий имело место сокращение уровня занятости работников, уровень увольнений, хотя и незначительно, но превышал уровень найма работников. Исключение составили только предприятия с договорами лизинга (аутстаффинга), на которых, наоборот, происходило увеличение найма работников при снижении доли увольнений. В 2010 г. улучшение экономической ситуации привело к росту занятости на всех предприятиях. При этом предприятия с договорами лизинга (аутстаффинга) имели прирост занятости, в два раза превышающий его уровень на других предприятиях.

Нестандартные трудовые договоры и заработная плата

Как известно, на положение работников на рынке труда оказывают влияние не только условия занятости, но и оплата труда. Нестандартные трудовые договоры часто критикуются за то, что их применение приводит к снижению уровня заработной платы работников. Однако не существует убедительных доказательств, свидетельствующих о том, что работники одинаковой квалификации получают разную заработную плату в зависимости от вида трудового договора. Вопрос, имеют ли место различия в уровнях оплаты труда на предприятиях с нестандартными трудовыми договорами и предприятиями, которые такие договоры не используют, остается применительно к российским условиям пока открытым. Вместе с тем получение ответа внесло бы вклад в разрешение некоторых острых проблем: прежде всего, позволило объяснить, создают ли нестандартные трудовые договоры угрозу для ухудшения условий занятости, и, кроме того, установить, насколько острыми являются проблемы, связанные с расширением сферы применения таких договоров.

Анализ показал, что на предприятиях, использующих и не использующих нестандартные трудовые договоры, уровень среднемесячной заработной платы практически не различался. В среднем на предприятиях этих групп он составил в 2009 г. 18 тыс. руб., в 2010 – 19,5 тыс. руб. При этом отдельные предприятия с нестандартными трудовыми

договорами платили своим работникам заработную плату как выше, так и ниже, чем предприятия со стандартной занятостью (табл. 3).

Т а б л и ц а 3
Соотношение уровней заработной платы на предприятиях с нестандартными и стандартными трудовыми договорами, 2010 г.

| Заработная плата | Срочные трудовые договоры | Лизинг (аутстаффинг) |
|------------------|---------------------------|----------------------|
| Такая же | 86,6 | 75,0 |
| Ниже | 7,0 | 8,3 |
| Выше | 6,4 | 16,7 |
| Всего | 100,0 | 100,0 |
| N | 357 | 36 |

С одной стороны, на большей части предприятий со срочными трудовыми договорами (87 %) и договорами лизинга (аутстаффинга) (75 %) уровень средней заработной платы был равен уровню среднемесячной заработной платы на предприятиях со стандартной занятостью. С другой – остальная относительно небольшая часть предприятий с нестандартными трудовыми договорами платила своим работникам среднемесячную заработную плату либо выше, либо ниже, чем на предприятиях со стандартными трудовыми договорами. В частности, доля предприятий со срочными трудовыми договорами, которые платили своим работникам более высокую заработную плату, равнялась 6,4 %, а с договорами лизинга (аутстаффинга) – была в два с половиной раза больше (16,7 %). При этом среди предприятий с нестандартными трудовыми договорами были и те, на которых заработная плата была ниже: со срочными трудовыми договорами таких предприятий насчитывалось 7 %, а с договорами лизинга (аутстаффинга) – 8,3 %.

Из табл. 3 видно, что на предприятиях с договорами лизинга (аутстаффинга) заработная плата чаще была выше, чем на других предприятиях. При этом количество предприятий с договорами лизинга (аутстаффинга), которые устанавливали среднемесячную заработную плату выше, чем на предприятиях со стандартными трудовыми договорами, было в два раза больше. Это не наблюдалось на предприятиях со срочными трудовыми договорами: здесь доли предприятий с меньшим (7 %) и большим (6,4 %) уровнем заработной платы были почти равны.

Выход из кризиса в 2010 г. сопровождался улучшением экономической ситуации и общим ростом заработной платы работников (табл. 4).

Однако изменения заработной платы в 2010 г. по отношению к 2009 г. происходили на предпри-

Изменение среднемесячного уровня заработной платы на предприятиях в зависимости от вида договора, 2009–2010 гг.

| Показатели | Все предприятия, % | Стандартные трудовые договоры, % | Срочные трудовые договоры, % | Договоры лизинга (аутстаффинга), % |
|--|--------------------|----------------------------------|------------------------------|------------------------------------|
| Изменение среднего уровня заработной платы (ЗП) в 2010 г. по сравнению с 2009 годом*, руб. | +316,40 | +578,94 | -60,78 | +1148,20 |
| ЗП понизилась | 5,4 | 4,5 | 7,0 | 5,0 |
| ЗП не изменилась | 33,6 | 38,0 | 27,6 | 15,0 |
| ЗП повысилась | 61,0 | 57,5 | 65,4 | 80,0 |
| Всего | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

* В сопоставимых ценах.

тиях неравномерно. На предприятиях со стандартными трудовыми договорами уровень заработной платы по сравнению с 2009 г. повысился, а на предприятиях с нестандартными трудовыми договорами в целом снизился. Это снижение произошло, главным образом, за счет предприятий со срочными трудовыми договорами (-60,78), на предприятиях с договорами лизинга (аутстаффинга) наблюдалось повышение заработной платы (в два раза выше (+1148,20), чем на предприятиях со стандартными трудовыми договорами (+578,94)).

Распределение предприятий относительно повышения и понижения заработной платы по видам трудовых договоров было неравномерным: повышение заработной платы произошло в 2010 г. более чем на половине (61 %) предприятий, снижение имело место на 5 % предприятий, а на трети (34 %) уровень заработной платы не изменился.

При этом как повышение, так и снижение заработной платы коснулось большего числа предприятий, которые применяли срочные договоры, чем в целом по экономике: заработная плата повысилась на 65 % предприятий, а на 7 % предприятий снизилась. Это свидетельствует о том, что предприятия со срочными трудовыми договорами внутри своей группы более разнородны, чем предприятия в масштабах экономики в целом.

Высокий уровень разнородности объясняется отчасти отраслевой принадлежностью. Как известно, срочные трудовые договоры чаще встречаются на предприятиях промышленности, строительства, на предприятиях добывающей отрасли и торговли. В период кризиса и последующего выхода из него экономическое положение предприятий этих отраслей существенно различалось. Предприятия промышленности и строительства оказались наиболее глубоко затронуты кризисом и медленнее выходили из него. На них был самый низкий уровень среднемесячной заработной пла-

ты (15 700 и 17 500 руб. соответственно), а падение заработной платы в период кризиса – самым значительным. К тому же в 2010 г. на эти предприятия приходилось более 50 % всех задержек выплаты заработной платы, переводов работников на неполный рабочий день и вынужденных неоплаченных отпусков.

Предприятия добывающей отрасли и торговли выглядели более благополучно. В этих отраслях реже происходили задержки заработной платы, мало использовались вынужденные отпуска и переводы работников на неполное рабочее время, а уровень среднемесячной заработной платы был выше (20 500 и 19 400 руб. соответственно).

Небольшое количество предприятий с договорами лизинга (аутстаффинга) характеризовалось практически повсеместным повышением уровня заработной платы в 2010 г., рост заработной платы произошел на подавляющем большинстве предприятий (80 %). Таким образом, предприятия с договорами лизинга (аутстаффинга) имели не только в целом положительное сальдо прироста абсолютного уровня заработной платы, но и относились преимущественно к той группе предприятий, на которых в 2010 г. произошло повышение уровня заработной платы.

Такая особенность предприятий с договорами лизинга (аутстаффинга) связана, главным образом, с их отраслевой принадлежностью. Предприятия, на которых наиболее широко использовались договоры лизинга (аутстаффинга), – предприятия торговли, транспорта и связи по уровню среднемесячной заработной платы входили в 2010 г. в десятку наиболее высокооплачиваемых отраслей российской экономики [3]. Уровень среднемесячной заработной платы составлял в этих отраслях 20 тыс. руб. (при этом на предприятиях промышленности, которые также часто использовали договоры лизинга (аутстаффинга), уровень заработ-

ной платы был ниже 16 тыс. руб., но и в этой отрасли на предприятиях с договорами лизинга (аутстаффинга) наблюдался прирост заработной платы, хотя и в меньшем объеме).

Таким образом, в 2009–2010 гг. на российском рынке труда увеличилось и количество предприятий, применяющих нестандартные трудовые договоры, и количество работников, занятых на нестандартных условиях. Нестандартные трудовые договоры характеризовались неоднородностью выгод, которые они создавали для предприятий. Как следствие, отдельные виды нестандартных трудовых договоров были неравномерно распределены, имели разные масштабы применения и динамику роста по предприятиям.

Договоры лизинга (аутстаффинга) применялись небольшим количеством российских предприятий, но имели высокую динамику роста. Срочные трудовые договоры применялись большим количеством предприятий, но доля предприятий и количество работников со срочными трудовыми договорами имели низкую динамику роста и тенденцию к сокращению в 2011 г.

Кадровый состав работников на предприятиях с нестандартными трудовыми договорами отличался от кадрового состава предприятий, которые эти договоры не использовали. Предприятия применяли нестандартные трудовые договоры для обеспечения гибкости, формировали «буфер», состав работников которого различался в зависимости от вида применяемого трудового договора.

Формирование «буфера» на предприятиях со срочными трудовыми договорами осуществлялось чаще за счет работников низкого уровня квалификации и работников, находящихся в предпенсионном и (или) пенсионном возрасте, преимущественно этими работниками были мужчины. Формирование «буфера» кадрового состава на предприятиях с договорами лизинга (аутстаффинга) происходило, главным образом, за счет молодых работников – женщин, которые занимали низкие должностные позиции и имели низкий уровень квалификации. При этом на предприятиях со срочными трудовыми договорами и договорами лизинга (аутстаффинга) различался возрастной состав женщин: на предприятиях со срочными трудовыми договорами было занято больше женщин пенсионного возраста, а на предприятиях с договорами лизинга (аутстаффинга) – больше молодых женщин в возрасте до 30 лет.

Анализ показал, что в 2009–2010 гг. на российском рынке труда вне зависимости от договорных

отношений с работниками продолжала действовать российская модель «холостого оборота».

Ожидания того, что нестандартные трудовые договоры окажут напрямую значительное положительное влияние на уровень занятости работников, не подтвердились. Уровень занятости на российских предприятиях остается относительно стабильным, вне зависимости от применяемых договорных отношений, колеблясь в пределах 1–4 %. Существенного роста занятости по причине низких темпов создания новых рабочих мест не происходит – повсеместно, вне зависимости от договорных отношений с работниками.

Вместе с тем нестандартные трудовые договоры оказывают «поддерживающее» влияние на уровень занятости. Предприятия с нестандартными трудовыми договорами нанимают больше работников, хотя и больше их увольняют. Нестандартные трудовые договоры позволяют предприятиям, имеющим сезонный и проектный характер работ, а также не устойчивым к падению спроса и предложения, к колебаниям конъюнктуры и имеющим избыточную численность работников, «защитить» работников от безработицы за счет создания «буфера» с нестабильной занятостью. В результате предприятия с нестандартными трудовыми договорами отличаются, при прочих равных, от остальных двумя чертами: во-первых, для них характерен высокий уровень мобильности работников и низкий уровень стабильности занятости, во-вторых, на них существует высокая сегментация внутренних рынков труда. Таким образом, предприятия с нестандартными трудовыми договорами «поддерживают» общий уровень занятости за счет снижения ее защиты для отдельных групп работников.

Уровень заработной платы на предприятиях с нестандартными и стандартными трудовыми договорами практически не различался. Более чем для двух третей предприятий с нестандартными трудовыми договорами он оставался на уровне заработной платы предприятий со стандартными условиями занятости (трудоустройствами). Вместе с тем предприятия с договорами лизинга (аутстаффинга) чаще остальных платили работникам более высокую заработную плату.

Динамика изменений заработной платы в 2010 г. по сравнению с 2009 г. была также в пользу предприятий с договорами лизинга (аутстаффинга): они на 80 % относились к группе предприятий с возросшим в 2010 г. уровнем заработной платы, в то время как предприятия со срочными трудовыми договорами входили в эту группу в количестве

65 %, а предприятия со стандартными трудовыми договорами в еще меньшем количестве – 58 %.

Результаты анализа не позволяют ответить на вопрос об уровне и изменении заработной платы работников, занятых на условиях нестандартных трудовых договоров. Вместе с тем они свидетельствуют, что применение нестандартных договоров способствует улучшению экономического положения предприятий, отражаясь на повышении уровня заработной платы работников.

Национальный исследовательский университет – Высшая школа экономики (г. Москва)

Смирных Л. И., доктор экономических наук, профессор

E-mail: lsmirnych@yandex.ru

Тел.: 8-916-552-79-35

ЛИТЕРАТУРА

1. *Смирных Л. И.* Нестандартные трудовые договора : опыт использования предприятиями / Л. И. Смирных. – Препринт WP15/2010. – М. : ГУ ВШЭ, 2010.

2. Нестандартная занятость в российской экономике / под ред. В. Е. Гимпельсона и Р. И. Капелюшникова. – М.: Издат. Дом ГУ ВШЭ, 2006.

3. Рейтинг видов экономической деятельности по среднемесячной начисленной заработной плате без выплат социального характера (июль 2010 г.) / Росстат, ФБК. – М., 2011.

National Research University – High School of Economics (Moscow)

Smirnych L. I., Doctor of Economic Science, Professor

E-mail: lsmirnych@yandex.ru

Tel.: 8-916-552-79-35