

СРОЧНЫЕ ТРУДОВЫЕ ДОГОВОРЫ: ДВИЖЕНИЕ ВПЕРЕД ИЛИ БЕГ НА МЕСТЕ?¹

Л. И. Смирных

Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики» (г. Москва)

Поступила в редакцию 24 октября 2014 г.

Аннотация: в статье оценивается влияние срочных трудовых договоров на движение рабочей силы и движение рабочих мест на российских предприятиях (2009–2011 гг.). Установлено, что срочные трудовые договоры увеличивают движение рабочей силы, но сокращают движение рабочих мест. Результаты показывают, что повышение гибкости российского рынка труда под влиянием роста срочных трудовых договоров осуществляется не за счет переброски трудовых ресурсов от неэффективных производителей к более эффективным производителям, а за счет ухудшения условий занятости для отдельных групп работников.

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

Abstract: in the article using data on Russian enterprises (2009–2011), was conducted to define the contribution of fixed-term contracts in the labor turnover and job turnover. It was found that fixed-term contracts increases the labor turnover, but reduce the job turnover. The results indicate that increased flexibility in the labor market, under the influence of fixed-term employment contracts is not due to the movement of labor from inefficient enterprises to more efficient enterprises, but due to the deterioration in the terms of employment for some groups of workers.

Key words: fixed-term contract, labor turnover and job turnover, employment protection legislation.

Одним из важных источников роста производительности труда, согласно логике шумпетеровского процесса «созидательного разрушения», является перераспределение рабочих мест от экономически менее успешных к экономически более успешным предприятиям. Выигрыш в производительности достигается как за счет рождения новых, более эффективных, так и за счет ликвидации менее эффективных предприятий. Такое перераспределение рабочих мест высвобождает ресурсы, в том числе и трудовые, для более эффективного их использования.

Создание и ликвидация рабочих мест генерируют перемещение работников, влияя, таким образом, на оборот рабочей силы и структурные изменения занятости. В итоге одни предприятия наращивают свой персонал, а другие в то же самое время его сокращают.

При этом движение рабочей силы и движение рабочих мест являются отражением разнообразных процессов адаптации и реструктуризации предприя-

тий на рынке труда, которые происходят с учетом их отраслевой принадлежности, квалификационной структуры, политики в сфере управления персоналом и других факторов. Использование предприятиями срочных трудовых договоров может рассматриваться как один из способов адаптации предприятий, который может влиять на процессы движения рабочей силы и движения рабочих мест.

Характер этого влияния может быть различным. С ростом количества срочных трудовых договоров может возрасти оборот рабочей силы и увеличиваться оборот рабочих мест, улучшая, таким образом, перераспределение ресурсов на рынке труда. И такое влияние срочных трудовых договоров можно условно считать «движением вперед», поскольку оно способствует повышению производительности труда. Однако если с ростом срочных трудовых договоров увеличивается оборот рабочей силы, но сокращается количество созданных и ликвидированных рабочих мест, повышая, таким образом, «холостой» оборот рабочей силы, который показывает, насколько движение рабочей силы не связано с движением рабочих мест, то влияние срочных трудовых договоров можно условно назвать «бегом» на месте. Такое влияние свидетельствует о повышении гибкости рынка

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.

© Смирных Л. И., 2014

труда за счет роста оборота рабочей силы, но одновременно означает, что оно происходит в масштабах ограниченного количества создания и ликвидации рабочих мест.

Поскольку характер влияния срочных трудовых договоров на движение рабочей силы и движение рабочих мест не является самоочевидным, то его определение предполагает глубокий экономический и эмпирический анализ. Предварительным результатам такого анализа, касающимся России, и посвящена данная статья.

В России подобного рода исследования ранее не проводились. Хотя в других странах эта проблематика имеет значительный исследовательский интерес и получила отражение в большом количестве публикаций [1]. В то же время исследования по России, так или иначе связанные с данной проблематикой, существуют, хотя и являются немногочисленными [2].

Они говорят о том, что для российского рынка труда характерным является, с одной стороны, формальная жесткость с различиями в защите занятости между срочными и бессрочными трудовыми договорами, а с другой – фактически высокая степень гибкости с относительно высоким оборотом рабочей силы (55–63 %) [2]. При этом коэффициенты оборота рабочих мест (18–23 %) являются сопоставимыми в целом с аналогичными данными по США (18 %) и выше средневропейского уровня (10 %). Переброска рабочих мест с предприятий с сокращающейся занятостью на предприятия с расширяющейся занятостью имеет характер «созидательного разрушения» [3]. А масштабы использования российскими предприятиями срочных трудовых договоров сопоставимы со многими другими странами². Срочные трудовые договоры используют более 30 % всех российских предприятий [4]. Их доля на предприятиях составила в среднем 14 % в 2008 г. и 9 % в 2013 г. [5].

В данной статье ставится несколько задач. Во-первых, расширить проблематику использования предприятиями срочных трудовых договоров, рассмотрев их влияние на движение рабочей силы и движение рабочих мест. Во-вторых, представить методологию, объясняющую с позиции теории и результатов эмпирических исследований причины и последствия влияния срочных трудовых договоров на движение рабочей силы и движение рабочих мест. В-третьих, ввести в научный оборот новые статистические данные, которые содержат сведе-

ния не только о средних и крупных, но и о малых предприятиях.

Статья имеет следующую структуру. Вначале дается обзор литературы, в рамках которого раскрываются различные теоретические подходы и приводятся результаты эмпирических исследований, объясняющие влияние срочных трудовых договоров на движение рабочей силы и движение рабочих мест; формулируются гипотезы. Далее приводится описание базы данных и методики проведения анализа. В заключение обсуждаются результаты проведенного исследования, подводятся итоги и намечаются пути для дальнейших исследований.

Исследования, которые посвящены влиянию срочных трудовых договоров на движение рабочей силы и движение рабочих мест, можно условно разделить на две группы.

Первую группу формируют исследования, которые опираются на теорию соответствия между работниками и рабочими местами (метчинга) [6]. Срочные трудовые договоры рассматриваются как продолжительный испытательный срок, с помощью которого предприятиями производятся инвестиции³, в достижение наилучшего соответствия между работниками и рабочими местами⁴ и осуществляется отбор работников на рабочие места, что способствует росту производительности труда [7]. Для работников со срочными трудовыми договорами это увеличивает, при прочих равных, вероятность перехода на постоянные рабочие места. В процессе поиска наилучшего соответствия предприятия могут неоднократно нанимать работников на условиях срочных трудовых договоров и по истечении этих договоров увольнять, что приведет к росту оборота рабочей силы.

Гипотеза 1: рост количества срочных трудовых договоров на предприятиях увеличивает оборот рабочей силы.

Однако использование срочных трудовых договоров не гарантирует достижения хорошего соответствия между работниками и рабочими местами.

³ Риски таких инвестиций являются минимальными, поскольку после прекращения срочных трудовых договоров работники могут быть уволены, а издержки их увольнения будут равны практически нулю.

⁴ Количество срочных трудовых договоров, которое необходимо для достижения хорошего соответствия между работником и рабочим местом (метчинга), не является заранее определенным. Достижение наилучшего метчинга может происходить через неоднократные наем и увольнения работников, пока будет заполнена вакансия или найден работник с более высокой производительностью труда для рабочего места. В результате на уровне предприятия возрастет оборот рабочей силы.

² Например, со странами большой семерки (Великобритания, США, Канада, Япония, Германия, Франция, Италия).

Во-первых, на рынке труда может существовать дефицит работников требуемой квалификации, и, проводя отбор с использованием срочных трудовых договоров, хорошего соответствия не будет достигнуто. Проблема дефицита трудовых ресурсов требуемой квалификации является наиболее острой, при прочих равных, для высокотехнологичных предприятий и предприятий, которые используют рабочую силу высокой и (или) редкой квалификации. Чем выше квалификация работников, тем сложнее она наблюдаема и тем больше требуется издержек со стороны предприятия для выявления и достижения наилучшего соответствия между работниками и рабочими местами. На вновь созданных и растущих предприятиях проблема дефицита рабочей силы является также острой (ведь большая часть трудовых ресурсов требуемой квалификации уже задействована на других предприятиях, давно работающих на рынке). На таких предприятиях в условиях дефицита трудовых ресурсов будет сложнее достичь наилучшего соответствия между работниками и рабочими местами, если они не предложат работникам более привлекательные условия труда.

Но чем ниже квалификация работников и чем чаще она встречается на рынке труда, тем легче и дешевле для предприятия достижение хорошего соответствия между работниками и рабочими местами. На таких предприятиях с ростом срочных трудовых договоров повысится оборот рабочей силы, который приведет с большей вероятностью к созданию наилучшего соответствия между работниками и рабочими местами.

Во-вторых, оплата труда и условия занятости, предлагаемые предприятиями на постоянных и временных рабочих местах, могут мало различаться или совсем не различаться. На таких предприятиях переход работников со срочными трудовыми договорами на постоянные рабочие места не будет приносить им выгод. И в связи с этим они будут покидать предприятия по окончании срочного трудового договора. Особенно в периоды подъема экономики работники будут покидать предприятия, которые предлагают худшие условия оплаты труда и занятости на рынке труда. В результате на таких предприятиях снизится вероятность создания хорошего соответствия между работниками и рабочими местами.

Вторая группа исследований о влиянии срочных трудовых договоров на движение рабочей силы и движение рабочих мест базируется на модели двухуровневого рынка труда. Согласно ей различия

в защите занятости между срочными и бессрочными трудовыми договорами приводят к увеличению спроса на срочные трудовые договоры (временные рабочие места) в течение экономического цикла [8]. Волатильность занятости в сегменте со срочными трудовыми договорами увеличивается, а выгоды от двойственности получают работники на постоянных рабочих местах, для которых волатильность занятости снижается [9].

Исследования по данному направлению стали интенсивно развиваться в последние двадцать с лишним лет в ходе реформ, которые осуществлялись во многих европейских странах. В результате для предприятий расширились возможности использования срочных трудовых договоров, что привело к формированию двухуровневых рынков труда с различиями в защите занятости между срочными и бессрочными трудовыми договорами (two-tier system) [10].

Либерализация трудового законодательства, снизив уровень защиты занятости за счет увеличения срочных трудовых договоров, привела к росту оборота рабочей силы [11].

Кроме того, ожидалось, что в результате реформ за счет ослабления защиты занятости повысится создание и ликвидация рабочих мест, возрастет вероятность перехода работников с временных рабочих мест на постоянные рабочие места. Однако эти ожидания не оправдались [12]. С ростом срочных трудовых договоров стало происходить сокращение постоянных рабочих мест с бессрочными трудовыми договорами [13]. Более того, срочные трудовые договоры стали представлять угрозу для постоянных рабочих мест, поскольку стали замещать последние. Правда, такое замещение маловероятно, если постоянные и временные рабочие места являются дополнителями⁵. В некоторых странах с высокой долей срочных трудовых договоров (Финляндия, Польша, Испания) и гибкими рынками труда (Дания, Великобритания, США) сократилась ликвидация рабочих мест (14 %) по сравнению с уровнем увольнений работников (20 %) [14].

В условиях двухуровневых рынков труда предприятия стали с высокой вероятностью использовать срочные трудовые договоры для формирова-

⁵ Как свидетельствуют результаты некоторых исследований, эластичность замещения между различными видами срочных трудовых договоров выше, чем между срочными и бессрочными трудовыми договорами [15]. Поскольку между рабочими местами со срочными и бессрочными трудовыми договорами имеются относительно большие различия по характеру закрепленных за ними функций, то они труднее замещаются.

ния буфера. В периоды спада экономики он защищает постоянные рабочие места и накопления человеческого капитала на постоянных рабочих местах, сбрасывая «излишки» рабочей силы [16]. В периоды подъема экономики количество временных рабочих мест со срочными трудовыми договорами увеличивается. Таким образом, с ростом срочных трудовых договоров создание и ликвидация рабочих мест могут не увеличиваться.

Гипотеза 2: рост срочных трудовых договоров сокращает создание и ликвидацию рабочих мест и уменьшает их оборот.

Если срочные трудовые договоры по-разному влияют на движение рабочей силы и движение рабочих мест, то это отразится на уровне «холостого» оборота рабочей силы [17]. С ростом оборота рабочей силы и со снижением оборота рабочих мест размеры «холостого» оборота рабочей силы будут возрастать. В странах, входящих в Организацию экологического сотрудничества и развития (ОЭСР), ежегодно в среднем более 20 % рабочих мест создаются и ликвидируются, но более 30 % всех работников нанимаются и увольняются [14]. Таким образом, размеры «холостого» оборота рабочей силы, не связанного с движением рабочих мест, составляют 10 %.

Гипотеза 3: рост срочных трудовых договоров увеличивает «холостой» оборот рабочей силы.

Несовпадение между движением рабочей силы и рабочих мест объясняется различиями факторов влияния. Если на движение рабочих мест оказывают влияние колебания спроса на труд и технологические шоки [18], различия в стадиях жизненного цикла предприятий [19], то на движение рабочей силы влияет не только спрос на труд, но и предложение труда, а также соответствие между работниками и рабочими местами.

Вместе с тем институциональные факторы, такие как процедуры использования предприятиями срочных трудовых договоров, могут оказывать влияние и на движение рабочей силы, и на движение рабочих мест. Если предприятия, используя срочные трудовые договоры в качестве буфера для защиты занятости на постоянных рабочих местах, сократят (не изменят) уровень создания и ликвидации рабочих мест, то это приведет к росту «холостого» оборота рабочей силы [20].

Две группы рассмотренных исследований отражают наиболее распространенные подходы к объяснению влияния срочных трудовых договоров на движение рабочей силы и движение рабочих мест. В их основе лежат две основные функции

срочных трудовых договоров – это отбор работников на постоянные рабочие места и защита постоянных рабочих мест путем создания буфера из временных рабочих мест.

Для выполнения анализа влияния срочных трудовых договоров на движение рабочей силы и движения рабочих мест использовались данные опроса предприятий «Взаимодействие внутренних и внешних рынков труда»⁶ (ВВВРТ) за 2009–2011 гг. Выборка является репрезентативной 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). Выборка охватывает крупные, средние и малые предприятия и не учитывает «предприятия-однодневки», которые были созданы в течение одного отчетного года и затем ликвидированы в течение того же года. Для получения более точных оценок при проведении анализа были использованы данные для непрерывно действующих предприятий, которые составили в выборке 98 %.

Данные по предприятиям содержат информацию по основным показателям и направлениям их деятельности. Они позволяют проводить анализ, учитывая разнородность предприятий по характеристикам финансово-хозяйственной деятельности, 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; содержат информацию об использовании предприятиями срочных трудовых договоров и о количестве работников со срочными трудовыми договорами.

На первом этапе анализа определялась среднесписочная численность работников (L_j), которые были заняты на предприятии j в течение времени $t - 1$ и t ⁷. На ее основе вычислялись изменения за-

⁶ Опрос предприятий выполнен Лабораторией исследования рынков труда в рамках проекта Центра фундаментальных исследований (ЦФИ) НИУ ВШЭ.

⁷ В данном случае игнорировались различия между полной (full-time) и неполной (part-time) занятостью.

нятости (ΔL_{jt}). При этом предполагалось, что на предприятиях не существует незаполненных вакансий. Если $\Delta L_{jt} = 1$, то это означало, что предприятие создавало одно рабочее место, а если $\Delta L_{jt} = -1$, то предприятие ликвидировало одно рабочее место. Оборот рабочих мест определялся как сумма создаваемых и ликвидируемых рабочих мест согласно известной методике, применяемой во всем мире [21]. В результате все 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 увольнений⁸ S_{jt} работников в течение времени t и $t - 1$ ⁹. «Холостой» оборот рабочей силы¹⁰ определялся как разница между оборотом рабочей силы и оборотом рабочих мест.

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

$$\begin{cases} lch_j = \beta_0 + \beta_1 tr_j + \beta_i X_{ij} + v_j, \\ tr_j = \alpha_0 + \alpha_1 work + \alpha_2 flw + \tau_j, \end{cases} \quad (1)$$

где lch – оборот рабочей силы (создание рабочих мест; чистые изменения занятости, «холостой» оборот рабочей силы); tr – доля срочных трудовых договоров; $work$ – доля рабочих в среднесписочной численности работников предприятия; flw – использование гибкой 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 регрессором¹¹ в первом уравне-

⁸ Учитывались как вынужденные, так и добровольные увольнения.

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

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

¹⁰ Он 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 чистым изменениям занятости.

¹¹ Эндогенность данного регрессора объясняется наличием ненаблюдаемых переменных (например, качество менеджмента), которые оказывают одновременное влияние и на него, и на зависимую переменную.

нии системы, то ее оценивание с помощью простой линейной регрессии даст смещенные и несостоятельные результаты. Для решения проблемы эндогенности оценивание системы уравнений проводилось с использованием нескольких эмпирических методов¹²: двухшагового метода наименьших квадратов (2SLS) и обобщенного метода моментов (GMM). Применение нескольких методов позволило получить результаты с различными критериями точности и сравнить их. Предварительное тестирование выбранных инструментов¹³ подтвердило, что использованные модели дают более точные оценки, чем расчеты на основе простого метода наименьших квадратов (OLS).

Результаты, полученные в ходе анализа, показывают, что в 2009–2011 гг. 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 %).

Вместе с тем общее число работников, нанимаемых предприятиями за анализируемый период, сократилось на 31 %. Наибольшее сокращение произошло на предприятиях, которые не использовали срочные трудовые договоры (39 %), а на предприятиях со срочными трудовыми договорами оно 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 их не использовали. При этом они нанимали работников преимущественно на условиях бессрочных трудовых договоров и гораздо меньше на условиях срочных трудовых договоров.

Увольнения, так же как и наем, чаще наблюдались на предприятиях со срочными трудовыми договорами. На них уровень увольнений составлял 16 %, а на предприятиях с бессрочными трудовыми договорами 10 %.

Рост найма и увольнений увеличивал оборот рабочей силы. На предприятиях со срочными трудовыми договорами он составлял 33 %, а на предприятиях с бессрочными трудовыми договорами 20,3 %.

¹² Поскольку данные не являются панельными, то контроль ненаблюдаемой разнородности путем расчета фиксированных эффектов был недоступен.

¹³ В качестве инструментальных переменных использовались 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.

Предприятия со срочными трудовыми договорами встречались чаще среди предприятий «ликвидаторов» (37 %) и «создателей» (33 %) рабочих мест и реже среди предприятий «держателей» рабочих мест (27 %). А сокращение постоянных рабочих мест происходило чаще (на 18 %) на предприятиях со срочными трудовыми договорами, чем на предприятиях, которые такие договоры не использовали.

Однако на всех предприятиях («создателей», «ликвидаторов» и «держателей» рабочих мест) количество срочных трудовых договоров было приблизительно одинаковым¹⁴, в пределах 6 %.

Количество рабочих мест, которые создавались и ликвидировались российскими предприятиями в 2009–2011 гг., было практически одинаковым (8 %), а оборот рабочих мест составлял в среднем 16 %. При этом различия между предприятиями со срочными трудовыми договорами и предприятиями, которые их не применяли, были незначительными. На предприятиях со срочными трудовыми договорами чуть меньшее количество создавалось, но и чуть меньшее количество рабочих мест ликвидировалось, чем на предприятиях 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. Уровни этих соотношений по России в целом были равны двум, как и во многих других странах [22]. При этом на предприятиях со срочными трудовыми договорами они были в среднем в два раза выше,

чем на предприятиях, которые не использовали срочные трудовые договоры (см. табл. 1).

Разница между оборотом рабочей силы и оборотом рабочих мест формировала «холостой» оборот рабочей силы. Он показывал, какая часть перемещений работников была не продиктована перераспределением рабочих мест между предприятиями и осуществлялась независимо от него. Размеры «холостого» оборота различались на предприятиях, которые использовали и не использовали срочные трудовые договоры. «Холостой» оборот рабочей силы был выше на предприятиях со срочными трудовыми договорами (20 %) и ниже на предприятиях, которые их не применяли (4 %)¹⁶.

В итоге на предприятиях со срочными трудовыми договорами валовой оборот рабочей силы был связан на одну треть с процессами создания или ликвидации рабочих мест и почти на две трети объяснялся «холостым» оборотом рабочей силы. А на предприятиях с бессрочными трудовыми договорами, наоборот, валовой оборот рабочей силы формировался более чем на две трети за счет создания или ликвидации рабочих мест и менее чем на одну треть объяснялся «холостым» оборотом рабочей силы.

Полученные результаты подтвердили выдвинутые гипотезы. Рост количества срочных трудовых договоров на предприятиях, повышая уровень найма и уровень увольнений работников, увеличил оборот рабочей силы. С ростом количества срочных трудовых договоров на один процент уровень найма возрастал почти на 2 %, уровень увольнений на

Т а б л и ц а 1

Наем и создание рабочих мест, увольнения и ликвидация рабочих мест по видам трудовых договоров, %

Условия контрактации на предприятиях страны	Создание рабочих мест	Наем	Ликвидация рабочих мест	Увольнения	Наем/ 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 ¹⁵	7,9	14,9	7,6	14,8	1,9	1,9
Соотношение: Россия/США	0,98	0,84	0,99	0,80		

¹⁴ Тест о равенстве средней численности работников со срочными трудовыми договорами на предприятиях является незначимым ($F\text{-test} = 0,75$).

¹⁵ Квартальные данные по США за 2001–2006 гг. [1].

¹⁶ Тест о равенстве средних ($F = 106,7^{***}$) свидетельствует об их значимом различии.

1,12 %, а оборот рабочей силы повышался почти на 3 % (табл. 2).

Однако однопроцентное увеличение числа срочных трудовых договоров сокращало оборот рабочих мест на 1 %. Различия между оборотом рабочей силы и оборотом рабочих мест формировали «холостой» оборот рабочей силы, который возрастал под влиянием срочных трудовых договоров на 4 % (см. табл. 2).

В итоге полученные результаты свидетельствуют о том, что рост срочных трудовых договоров на предприятиях повышал движение рабочей силы, но сокращал движение рабочих мест и, таким образом, не способствовал производительному перераспределению трудовых ресурсов от менее производительных к более производительным предприятиям. И в связи с этим влияние срочных трудовых договоров на движение рабочей силы и движение рабочих мест на российском рынке труда нельзя назвать движением вперед, оно является скорее бегом на месте.

Таким образом, 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.

В экономиках с высоким уровнем защиты занятости на срочные трудовые договоры возлагаются надежды по повышению динамики и гибкости рынка труда. Такие надежды базируются на способности срочных трудовых договоров влиять на движение рабочей силы и движение рабочих мест. На этом основании сторонники реформ по либерализации трудового законодательства и снижения защиты занятости выступают с поддержкой распространения срочных трудовых договоров и их всевозможных разновидностей. Исходя из таких же предпосылок были проведены реформы во многих европейских странах, которые расширили для предприятий возможности использования срочных трудовых договоров.

Однако спустя время после начала реформ большинством исследователей не были обнаружены позитивные изменения в движении рабочих мест и рост вероятности перехода работников на постоянные рабочие места под влиянием срочных трудовых договоров.

Результаты, которые получены в данном исследовании для России, указывают, что на предприятиях со срочными трудовыми договорами различия между оборотом рабочей силы и оборотом рабочих мест были намного больше, чем на предприятиях, которые такие договоры не использовали. Применение предприятиями срочных трудовых

Т а б л и ц а 2

Срочные трудовые договоры, движение рабочей силы и движение рабочих мест
(результаты регрессионного анализа)

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

Примечание: * – $p < 10\%$; ** – $p < 5\%$; *** – $p < 1\%$.

договоров увеличивало избыточный оборот рабочей силы. Но при этом движение (наем и увольнение) работников на этих предприятиях оказывалось практически не связанным с процессами создания (ликвидации) рабочих мест.

В итоге различного влияния срочных трудовых договоров на оборот рабочей силы и оборот рабочих мест соотношение между наймом работников и созданием рабочих мест, а также между увольнениями работников и ликвидацией рабочих мест на предприятиях со срочными трудовыми договорами были выше, чем в среднем по экономике.

Полученные результаты подтвердили, что использование срочных трудовых договоров, увеличивая движение рабочей силы, делает российский рынок труда более гибким и динамичным. Вместе с тем срочные трудовые договоры приводят к сокращению оборота рабочих мест и повышают «холостой» оборот рабочей силы. Повышение гибкости российского рынка труда под влиянием роста срочных трудовых договоров осуществляется не за счет переброски трудовых ресурсов от неэффективных производителей к более эффективным производителям, а за счет ухудшения условий занятости для отдельных групп работников. Для экономики в целом это означает сдерживание реструктуризации предприятий и снижение общего уровня производительности труда.

Вместе с тем исследования по данной тематике должны быть продолжены. В частности, необходимо определить, какое влияние оказывает оборот рабочей силы, возрастающий от использования срочных трудовых договоров, на прирост прибыли и производительности труда на предприятиях. Возможно, потери в производительности от снижения движения рабочих мест компенсируются ростом производительности труда на предприятиях за счет экономии издержек на единицу продукции от использования срочных трудовых договоров.

ЛИТЕРАТУРА

1. Centeno M. Excess worker turnover and fixed-term Contracts : Causal evidence in a two-tier system / M. Centeno, A. Novo // *Labor Economics*. – 2012. – Vol. 19 (3). – P. 320–328.
2. Гимпельсон В. Е. Движение рабочих мест в российской экономике : в поисках созидательного разрушения / В. Е. Гимпельсон, Р. И. Капелюшников, З. А. Рыжикова. – Препринт WP3/2012/03. Серия WP3 «Проблемы рынка труда». – С. 12.
3. Brown D. The Reallocation of Workers and Jobs in Russian Industry : New Evidence on Measures and Determinants / D. Brown, J. Earle // *Economics of Transition*. June 2003. – Vol. 11(2). – P. 221–252.
4. Smirnykh L. Why Do Russian Firms Use Fixed-Term and Agency Work Contracts? / L. Smirnykh, A. Woergötter. – IZA Policy Paper. – 2013. – № 54.
5. OECD, Employment Outlook. 2014. OECD. Paris.
6. Jovanovic B. Job Matching and the Theory of Turnover / B. Jovanovic // *Journal of Political Economy*. – 1979. – Vol. 87 (5). – P. 972–990.
7. Ichino A. From temporary help jobs to permanent employment : what can we learn from matching estimators and their sensitivity? / A. Ichino, F. Mealli, T. Nannicini // *Journal of Applied Econometrics*. – 2008. – Vol. 23 (3). – P. 305–327.
8. Saint-Paul G. Dual labor markets, a macroeconomic perspective / G. Saint-Paul. – 1996. – Cambridge Mass, MIT Press.
9. Jahn E. The effect of temporary help jobs on employment volatility / E. Jahn, E. Weber. – LASER discussion papers. – 2014. – № 72. – 19 S.
10. Dolado J. Drawing Lessons from the Boom of Temporary Jobs in Spain / J. Dolado, C. Serrano, J. Jimeno // *Economic Journal*. – 2002. – Vol. 112 (721). – P. F270–F295.
11. Boeri T. The Effects of Employment Protection: Learning from Variable Enforcement / T. Boeri, J. Jimeno // *European Economic Review*. – 2005. – Vol. 49. – P. 2057–2077.
12. Boeri T. Institutional Reforms and Dualism in European Labor Markets. In Ashenfelter, O. and Card, D. (eds.). *Handbook of Labor Economics*. – 2010. – P. 1173–1236.
13. Bentolila S. Two-Tier Labor Markets in the Great Recession : France vs. Spain / S. Bentolila [et al]. – 2010. IZA Discussion Papers 5340.
14. OECD, Employment Outlook. 2009. OECD. Paris.
15. Cappellari L. Temporary employment, job flows and productivity : A tale of two reforms / L. Cappellari, C. Dell’Aringa, M. Leonardi. – CESifo Working paper. – 2011. – № 3520.
16. Bryson A. Do Temporary Agency Workers Affect Workplace Performance? / A. Bryson // *Journal of Productivity Analysis*. – 2013. – № 39. – P. 131–138.
17. Martin J. Setting It Right : Employment Protection, Labour Reallocation and Productivity / J. Martin, S. Scarpetta. – IZA Policy Papers. – 2011. – № 27.
18. Mortensen D. Job Creation and Job Destruction in the Theory of Unemployment / D. Mortensen, C. Pissarides // *Review of Economic Studies*. – 1994. – № 61. – P. 397–415.
19. Klepper S. Entry, Exit, Growth, and Innovation over the Product Life Cycle / S. Klepper // *American Economic Review*. – 1996. – Vol. 86(3). – P. 562–583.
20. Booth A. Labour as a buffer : Do temporary workers suffer? / A. Booth, M. Francesconi, J. Frank. – 2002. – IZA Discussion Paper. – № 673.

21. Davis S. Cross Job Flows. Handbook of Labor Economics. Ch. 41. Vol. 3 / S. Davis, J. Haltiwanger ; ed. by O. Ashenfelter, D. Card. – Elsevier Science, 1999.

Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики» (г. Москва)

Смирных Л. И., доктор экономических наук, профессор

E-mail: lsmirnykh@hse.ru

Тел.: 8(916) 552-79-35

22. Bassanini A. Inside the perpetual-motion machine : cross-country comparable evidence on job and worker flows at the industry and firm level / A. Bassanini // Industrial and Corporate Change. – 2010. – № 19 (6). – P. 2097–2134.

National Research University «Higher School of Economics» (Moscow)

Smirnykh L. I., Doctor of Economic Sciences, Professor

E-mail: lsmirnykh@hse.ru

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