

## АДАПТАЦИЯ РОССИЙСКИХ РАБОТОДАТЕЛЕЙ К ТРЕБОВАНИЯМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О ЗАЩИТЕ ЗАНЯТОСТИ

**О. Н. МИРОНЕНКО**

*Национальный исследовательский университет  
«Высшая школа экономики»*

В статье представлены результаты эмпирического исследования, построенного на данных обследования предприятий, проведенного в 2009 г. Лабораторией исследований рынка труда НИУ ВШЭ (ВВРТ 2009). Обнаружено, что в рамках общего правового поля законодательство о защите занятости видится как более либеральное работодателям в сферах торговли, финансов и деловых услуг, фирмам без государственного участия в собственности, предприятиям, не получавшим государственную поддержку во время кризиса 2009 г., а также тем организациям, которые увеличивают численность персонала. Обнаруженная U-образная зависимость средней заработной платы на предприятии от издержек защиты занятости свидетельствует о том, что некоторые работодатели в России имеют возможность компенсировать эти издержки через уменьшение размера оплаты труда.

*Ключевые слова:* законодательство о защите занятости, институты рынка труда.

Законодательство о защите занятости (далее — ЗЗЗ) как часть трудового законодательства охватывает нормы и правила, связанные с наймом и увольнением работников, и является одним из элементов правовой среды, в рамках которой функционируют предприятия. Для фирмы исполнение требований данного законодательства влечет за собой издержки, и чем они выше, тем в среднем дороже обходится работодателю расторжение стандартного (бессрочного) трудового контракта с работником в связи с экономическими,

организационными или технологическими изменениями и тем меньше у него возможностей для найма новых работников на условиях временной занятости. В зависимости от вероятности и объема санкций за нарушение ЗЗЗ работодатель принимает решение о том, в какой степени он будет следовать соответствующим предписаниям и как адаптироваться к ним. В настоящей статье нас будет интересовать результат этой адаптации.

Теоретически, когда фирма действует в рамках существующего правового поля и

не может избежать затрат, связанных с исполнением ЗЗЗ, рациональной стратегией со стороны работодателя является поиск путей для компенсации этих издержек, например, через уменьшение назначаемой при найме заработной платы или величины прибавки к заработной плате при последующем карьерном продвижении. Если же по тем или иным причинам эти меры оказываются нереализуемыми, то работодатель теряет возможность увольнять и нанимать желаемое количество работников. Формирующееся в результате отклонение фактической численности занятых от оптимальной может сказаться и на других направлениях кадровой политики предприятия: отборе и обучении персонала, вознаграждении труда и карьерных перемещениях.

Иными словами, возможности минимизации или компенсации издержек защиты занятости сокращают степень значимости ЗЗЗ для работодателя в ряду ограничений, влияющих на принятие решений в области управления персоналом. Существующие особенности российского рынка труда — сочетание жесткого ЗЗЗ с гибкой к понижению заработной платой и слабым инфорсментом законов (неполнотой исполнения законодательства, неэффективностью правоприменения и контроля за его соблюдением) — дают основания предполагать, что подобные возможности доступны российским работодателям. В статье мы впервые попытаемся протестировать это предположение эмпирически с использованием микроданных по российским предприятиям, полученных в рамках проекта Лаборатории исследований рынка труда НИУ ВШЭ в ноябре 2009 г.

Одной из существенных проблем при проведении такого рода исследований является выбор подхода к оценке затрат, которые несет работодатель в связи с исполнением требований ЗЗЗ. Оценить их в денежном выражении весьма сложно, поскольку они не ограничиваются оплатой

труда работника в период уведомления об увольнении и выплатой ему выходного пособия и, помимо этого, могут быть связаны с исполнением различных процедурных требований. Поэтому, например, в международных сопоставлениях обычно оценивается жесткость ЗЗЗ, выраженная в условных балльных единицах (см. методики Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) или Мирового Банка (МБ)). Также предпринимаются попытки оценить и включить в анализ показатели, касающиеся не только формальных норм и правил по защите занятости, но и их фактического исполнения (например, различные индикаторы охвата и силы инфорсмента ЗЗЗ). Оба варианта оказались неприменимы для нашего исследования по ряду причин.

Во-первых, в России формально лишь часть норм по защите занятости различается в зависимости от характеристик предприятий, в связи с чем использование методик ОЭСР или МБ дало бы крайне незначительную вариацию интересующей нас переменной. Во-вторых, получение объективных оценок показателей инфорсмента ЗЗЗ, тем более в отношении каждой фирмы в выборке, крайне затруднительно, хотя это и было бы идеальным вариантом для цели нашего исследования. В этой связи нами использовались субъективные оценки работодателями жесткости ЗЗЗ. Учитывая незначительные различия в формальных требованиях по защите занятости для разных предприятий в нашей выборке, можно ожидать, что вариация в этих оценках в основном и будет отражать вариацию в охвате и силе инфорсмента, с которыми они сталкиваются. Иными словами, использование этой переменной позволит косвенным образом судить об уровне исполнения российскими предприятиями законодательства о защите занятости.

Наша стратегия эмпирического тестирования состоит из двух этапов. На первом из них мы оцениваем вклад различных

факторов — характеристик предприятия и региона — в восприятие работодателями жесткости защиты занятости, чтобы понять, для каких предприятий данное законодательство выступает значимым ограничением, т.е. его информмент является более сильным, а возможности минимизации издержек, связанные с его исполнением, — более слабыми. На втором этапе оценивается влияние интересующей нас переменной — восприятия работодателями жесткости защиты занятости — на размер заработной платы, и здесь мы ожидаем отрицательную зависимость, так как предполагаем использование компенсирующего механизма в политике компаний на рынке труда.

Статья построена следующим образом. В первом разделе представлен краткий обзор теоретических работ и эмпирических исследований, касающихся оценки издержек защиты занятости для работодателя и способов их возможной компенсации. Во втором и третьих разделах, соответственно, дается описание данных и методологии исследования. В заключительном разделе обсуждаются результаты, полученные в ходе эмпирического тестирования.

## 1. Обзор литературы и предпосылки исследования

Законодательство о защите занятости, согласно определению [OECD, 1999], охватывает нормы и правила, касающиеся найма и увольнения работников. Эти нормы призваны защитить работников от необоснованного или несправедливого увольнения по инициативе работодателя, а также от необоснованного найма на условиях нестандартного трудового контракта вместо стандартного (бессрочного, на условиях полной занятости). Защита осуществляется путем наложения ограничений на то, когда, почему и каким образом работодатель может уволить работника или нанять его на условиях временного трудового договора.

Интерес к вопросам, связанным с защитой занятости, со стороны исследователей в области экономики труда появился в 1990 г., с выходом в свет работы [Lazear, 1990], и первоначально был связан с поиском ответа на вопрос о влиянии ЗЗЗ на уровни безработицы и занятости в странах ОЭСР. С тех пор большая часть исследований в данной области основывается на межстрановых сопоставлениях. При этом выборка стран постепенно расширяется (в том числе за счет стран с переходной экономикой и развивающихся стран), а подходы к измерению жесткости ЗЗЗ и оценке ее влияния на рынок труда совершенствуются (подробнее об этом направлении исследований см.: [Botero et al., 2004; Heckman, Pages, 2004; Venn, 2009; Lehmann, Muravyev, 2012]). В данной работе мы остановимся на оценке влияния ЗЗЗ на поведение работодателей и используем для этого микроданные по предприятиям.

### *Законодательство о защите занятости в России*

Отличительной особенностью законодательства о защите занятости в России является то, что согласно Трудовому кодексу РФ, в случае увольнения работника по экономическим причинам (сокращению численности или штата) он обладает правом на предварительное уведомление об увольнении и получение выходного пособия, причем ни срок первого, ни размер второго не зависят от его стажа, возраста или категории. Среди стран — членов ОЭСР, напротив, выходное пособие обязательно только в половине случаев и обычно чем оно больше, тем короче период уведомления об увольнении, а их величина зависит от характеристик работника таким образом, что обычно более защищенными оказываются «белые воротнички», имеющие длительный стаж работы на предприятии. В связи с указанными особенностями ЗЗЗ в России, по сравнению со странами ОЭСР, более защищенными ока-

зываются работники с небольшим стажем работы на одном предприятии. Учитывая сравнительно меньшую среднюю продолжительность занятости у одного работодателя в России, можно предположить, что и среднестатистический российский работник оказывается сравнительно более защищенным, чем работник с аналогичными характеристиками в большинстве стран ОЭСР.

В России работодатель обязан уведомить работника о сокращении численности или штата за два месяца до начала его проведения, выплатить ему выходное пособие в размере среднего месячного заработка и, помимо этого, за работником сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения, с зачетом выходного пособия (трех месяцев — для работников предприятий Крайнего Севера и приравненных к нему местностей). В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости при условии, если в двухнедельный срок после увольнения он обратился в этот орган и не был им трудоустроен (для работников Крайнего Севера и приравненных к нему местностей средний месячный заработок сохраняется за работником в течение 4–6 месяцев со дня увольнения, если в течение месяца после увольнения он обратился в службу занятости и не был трудоустроен) (см. ст. 178, 318 ТК РФ).

Случаи, когда возможно заключение срочного трудового договора с работником, также регламентируются в ТК РФ (ст. 59), и здесь относительным преимуществом обладают работодатели — субъекты малого предпринимательства (включая индивидуальных предпринимателей) с численностью работников не более 35 человек (в сфере розничной торговли и бытового обслуживания — 20 человек). Они могут заключить временный трудовой договор при наличии согласия со стороны работника.

В остальном дифференциации норм по защите занятости между предприятиями разного размера в российском законодательстве не наблюдается.

#### *Оценка жесткости законодательства о защите занятости для работодателя*

Поскольку не все издержки, которые несет работодатель при исполнении ЗЗЗ, могут быть определены в денежном выражении, в межстрановых сопоставлениях для оценки жесткости ЗЗЗ используются специальные агрегированные индикаторы-индексы (например, индекс защиты занятости ОЭСР [OECD, 2008], индекс жесткости занятости Мирового Банка [Botero et al., 2004]; подробнее об элементах ЗЗЗ и подходах к измерению его жесткости см. в [Мироненко, 2009]).

Согласно индексу защиты занятости ОЭСР, Россия в 2008 г. заняла 8-е место из 40 по степени защиты занятости постоянных работников<sup>1</sup>, хотя, вероятнее всего, постоянные работники в России в среднем являются еще более защищенными, так как эта оценка не учитывает региональной дифференциации (повышенных гарантий для работников Крайнего Севера). По степени защиты занятости временных работников значение индекса близко к либеральному «полюсу», но это скорее следствие того, что в России отсутствует законодательное регулирование деятельности агентств временной занятости (один из компонентов индекса защиты временных работников), а ОЭСР в таком случае присваивает соответствующему показателю значение «0» (т.е. отсутствие ограничений).

По индексу жесткости занятости Мирового Банка, рассчитанному без учета жест-

<sup>1</sup> В данном рейтинге мы расположили страны по убыванию значения индекса. При интерпретации значений индекса защиты занятости ОЭСР и его компонентов действует следующее правило: чем ниже значение индекса, тем ниже степень защищенности работников и тем более либеральным считается ЗЗЗ.

кости рабочего времени, в 2008 г. из 181 страны Россия оказалась на 78-м месте<sup>2</sup>, что свидетельствует о среднем уровне защищенности работников. При этом оценка сложности увольнений (один из компонентов данного индекса) в России выше, чем рассчитанные по отдельности средние показатели для стран ОЭСР, Восточной Европы, Центральной Азии, Латинской Америки.

Основная причина, по которой рассмотренные индексы часто подвергаются критике, заключается в том, что они оценивают жесткость защиты занятости лишь с формальной стороны, тогда как в некоторых странах (прежде всего в развивающихся и переходных экономиках) фактическое исполнение ЗЗЗ может отклоняться от формальных предписаний по причине слабости инфорсмента.

Инфорсмент ЗЗЗ сложно поддается количественной оценке, как правило, в силу проблем, связанных с доступностью необходимых данных. На уровне страны или регионов для его оценки могут использоваться данные административной статистики: количество случаев незаконного увольнения, рассмотренных трудовыми судами (или иными инстанциями) в долях от общей численности занятых; процент дел, решенных в пользу работников; количество инспекторов на 1 тыс. занятых и др. [Вишневская, Капелюшников, 2007; Almeida, Carneiro, 2009; Gimpelson, Kapeliushnikov, Lukiyanova, 2010]. В отношении уровня отдельного предприятия это может быть частота проверок трудовой инспекцией, возможность неформальных договоренностей с инспекторами (например, дачи взяток) и т.п. [Hallward-Driemeier, Helppie, 2007].

В России инфорсмент трудового законодательства оценивается как довольно слабый, хотя эффективность деятельности

профсоюзов, трудовой инспекции и судебных органов имеет значительную межрегиональную вариацию [Gimpelson, Kapeliushnikov, Lukiyanova, 2010]. Охват инфорсментом зависит от размера предприятия и формы его собственности (для крупных предприятий с государственным участием или бюджетным финансированием вероятность проверок выше) [Вишневская, Капелюшников, 2007].

Итак, в зависимости от охвата и эффективности инфорсмента предприятия могут сталкиваться с разными возможностями исполнения требований по защите занятости, в результате чего у них, даже при общности формального ЗЗЗ, может формироваться разное представление о его фактической жесткости. Помимо инфорсмента восприятие работодателями жесткости законодательства зависит и от экономической ситуации на предприятии [Pierre, Scarpetta, 2004], хотя связь между ними является неоднозначной. С одной стороны, благоприятное экономическое положение может быть сопряжено с более оптимистичным настроением менеджеров компании и, соответственно, оценкой существующих ограничений как более мягких. С другой стороны, успешные фирмы могут быть более привлекательными объектами для коррумпированных проверяющих органов и, как следствие, сталкиваться с более частыми проверками и оценивать защиту занятости как более жесткую [Hallward-Driemeier, Helppie, 2007].

Кроме того, важна не только текущая ситуация, но и ее изменчивость, порождающая необходимость адаптации спроса на труд: чем больше волатильность экономической среды, тем более жесткими могут казаться ограничения, накладываемые на возможность свободного изменения численности работников [Pierre, Scarpetta, 2004]. При этом данная взаимосвязь опосредуется эластичностью спроса на труд: чем она выше, тем выше может быть по-

<sup>2</sup> В данном случае мы также располагаем страны по убыванию значения индекса и, соответственно, по уменьшению степени защищенности работников.

требность в его адаптации в условиях экономических колебаний.

Оценить восприятие работодателями реальной жесткости ограничений в области найма и увольнений, т. е. получить оценку именно того фактора, на основе которого работодатели, вероятно, и принимают кадровые решения, можно с помощью опросов<sup>3</sup>. Респонденты оценивают в баллах, насколько серьезным препятствием для их предприятий является соблюдение требований трудового законодательства. Авторы работ [Pierre, Scarpetta, 2004; Hallward-Driemeier, Helppie, 2007], основанных на данных подобных опросов, используют ответ на этот вопрос как показатель восприятия работодателями жесткости ЗЗЗ. Они приходят к выводу о том, что получаемые оценки положительно связаны с жесткостью формальных ограничений по защите занятости, размером, возрастом, инновационной активностью фирм, силой инфорсmenta, приростом численности персонала и отрицательно — с участием государства в собственности фирм.

На наш взгляд, подобный способ оценки жесткости защиты занятости для работодателей может давать несколько «зашумленные» результаты, поскольку ЗЗЗ — это, конечно, лишь один из элементов трудового законодательства. Соответственно, мнение работодателей, его оценивающих, может быть основано на восприятии жесткости совсем других элементов (например, регулирования заработной платы или требований в области безопасности и охраны труда). В нашем исследовании мы будем оценивать жесткость ЗЗЗ исключительно как жесткость законодательства в области

найма и увольнения работников. Мы также определим вклад в восприятие российскими работодателями жесткости ЗЗЗ нескольких групп факторов, а именно: характеристик предприятия и региона, которые, предположительно, коррелируют с силой инфорсmenta в отношении данной фирмы; характеристик, отражающих экономическую ситуацию на предприятии и ее волатильность.

#### *Компенсация издержек защиты занятости*

Для адаптации спроса на труд к экономическим колебаниям работодатель может менять численность работников, режимы рабочего времени или условия оплаты труда. Выбор механизма адаптации зависит от соотношения выгод и издержек в каждом из возможных вариантов. При прочих равных условиях предпочтительным является наименее зарегулированный, с точки зрения работодателя, механизм. Но даже при наличии жестких законодательных требований к реализации какого-либо механизма соответствующие издержки могут не оказывать значительного влияния на решения работодателей, если они могут быть компенсированы (переложены на других агентов аналогично налоговому бремени).

Так, согласно модели, предложенной в [Lazear, 1990], в условиях совершенно конкурентного рынка труда работодатель может переложить все издержки, связанные с выплатой выходного пособия и оплатой работы в период уведомления об увольнении, на работника, сократив ему заработную плату на соответствующую величину еще на этапе заключения трудового контракта. Сам работник может быть вполне согласен с подобными условиями, если ценит льготы, предоставляемые ему в рамках защиты занятости, и не может приобрести их на рынке [Addison, Teixeira, 2003]. В этом случае происходит перераспределение выплат со стороны работодателя и, соответственно, доходов работника

<sup>3</sup> Такие опросы проводятся, например, Мировым Банком: с 2002 г. — Enterprise Surveys в более чем 40 странах мира; с 1999 г. — совместно с Европейским банком реконструкции и развития — Business Environment and Enterprise Productivity Survey (BEEPS) в странах Центральной и Восточной Европы и Центральной Азии.

между отдельными периодами времени при их неизменной общей сумме, что никак не сказывается на объеме найма, увольнений и средней численности работников.

Когда работодатель по каким-то причинам не способен сократить уровень оплаты труда на стартовых должностях работника в организации, он может изменить размер той прибавки к зарплате [Leonardi, Pica, 2007], которую работник получает в процессе карьерного продвижения, т. е. компенсировать издержки защиты занятости не в момент найма, а постепенно, в процессе трудовой деятельности работника на предприятии. Сходная ситуация имеет место, когда зарплата работника имеет большой переменный компонент (за счет премий или неформальной оплаты труда), размер которого может меняться работодателем гораздо свободнее, чем базовая ставка оплаты труда.

Отметим, что слабость информента ЗЗЗ также является фактором, который может уменьшать влияние ЗЗЗ на поведение работодателей, поскольку в такой ситуации они имеют возможность обойти или нарушить требования данного законодательства, т. е. чистые выгоды от использования подобных стратегий поведения превышают чистые выгоды от них же в случае строгого соблюдения законодательства.

И наоборот, в условиях сильного информента ЗЗЗ, в ситуации, когда рынок труда не является совершенно конкурентным (в частности, когда гибкость заработной платы к понижению ограничена минимальным уровнем или условиями коллективных договоров) либо имеет место относительно небольшая продолжительность стажа работника на одном предприятии, что не позволяет переложить на него издержки защиты занятости полностью, компенсирующий механизм перестает эффективно работать. В этом случае можно ожидать значимого влияния ЗЗЗ на решения работодателей в области кадровой политики, а именно сокращения численности как уволь-

няемых, так и нанимаемых работников. Если первый эффект окажется сильнее второго, то можно ожидать увеличения средней продолжительности занятости на одном предприятии и инвестиций фирмы в человеческий капитал. Последнее, в свою очередь, может сопровождаться увеличением размера оплаты труда [Van der Wiel, 2010]. Помимо этого, исследователи связывают возможный рост заработной платы в результате ужесточения ЗЗЗ и с тем, что защита занятости способствует повышению переговорной силы работников, воспользовавшись которой они могут «выторговать» себе определенное повышение зарплаты без риска быть уволенными [Addison, Teixeira, 2003; Van der Wiel, 2010].

Таким образом, при гибкой к понижению заработной плате и общем правовом поле в области защиты занятости мы можем ожидать, что уровень оплаты труда в среднем будет ниже на тех предприятиях, которые в большей мере охвачены информментом ЗЗЗ (т. е. считают такое законодательство более жестким). Если же гибкость зарплат ограничена, то на таких предприятиях уровень оплаты труда может быть, наоборот, выше, чем в организациях, в меньшей степени охваченных информментом (т. е. считающих ЗЗЗ либеральным).

Для того чтобы понять, компенсируют ли российские работодатели для себя издержки защиты занятости или вынуждены повышать зарплату в ответ на более жесткое законодательство в этой области, далее в статье мы оценим, как восприятие работодателями его жесткости при прочих равных условиях влияет на величину средней заработной платы на предприятии.

## 2. Данные

Для оценки влияния различных факторов на восприятие работодателями жесткости трудового законодательства и последующего анализа действия компенсирующего механизма мы воспользуемся данными

Таблица 1

## Описательная статистика обследования ВВВРТ 2009

Параметр	Данные
1	2
Количество фирм в выборке	1108
Период проведения опроса	Ноябрь 2009 г.
<i>Региональный охват (доля от N = 1108), %</i>	
Москва и Московская область	30,0
Санкт-Петербург и Ленинградская область	5,7
Ростовская область	3,1
Башкортостан	4,5
Татарстан	6,1
Нижегородская область	5,3
Самарская область	10,7
Свердловская область	8,8
Челябинская область	12,5
Новосибирская область	6,6
Омская область	6,9
<i>Период основания предприятия (доля от N = 1108), %</i>	
До 1991 г.	11,7
В 1991–1998 гг.	22,7
В 1999–2006 гг.	50,5
В 2007–2009 гг.	15,1
<i>Сектор экономики (доля от N = 1108), %</i>	
Промышленность	31,8
Строительство	16,2
Торговля и ремонт	14,5
Транспорт и связь	11,1
Финансовая деятельность	11,3
Деловые услуги	15,0
<i>Изменение среднесписочной численности в 2009 г. по сравнению с 2008 г. (доля от N = 1108), %</i>	
Уменьшение	37,0
Без изменений	48,3
Увеличение	14,6
<i>Размер предприятия в 2009 г. (доля от N = 1108), %</i>	
Малое (до 20 работников)	40,2
Среднее (20–99 работников)	37,2
Крупное (100 и более работников)	22,6
<i>Участие государства в собственности</i>	
Более 0%, n/доля от N = 1087, %	66/6,1
Средняя доля, находящаяся в собственности государства, доля для N = 1087, %/доля для n = 66, %	5,4/89,3
Стандартное отклонение, для N = 1087, %/для n = 66, %	22,1/23,8



Окончание *табл. 1*

1	2
<i>Финансовое положение по итогам 2008 г., самооценка респондентов (доля от N = 1032), %</i>	
Хорошее	30,1
Удовлетворительное	59,9
Плохое	10,0
<i>Среднесписочная численность работников за 9 месяцев 2009 г., человек</i>	
Среднее	127
Стандартное отклонение	535
N	1047
<i>Среднемесячная зарплата за 9 мес. 2009 г., руб.</i>	
Среднее	15 850
Стандартное отклонение	7783
N	577

обследования «Взаимодействие внутренних и внешних рынков труда» Лаборатории исследований рынка труда (ЛИРТ) НИУ ВШЭ, проведенного в ноябре 2009 г. (далее — ВВВРТ 2009). Выборка составила 1108 предприятий<sup>4</sup>, данные дескриптивной статистики представлены в табл. 1.

Следует подчеркнуть, что одной из целей обследования ВВВРТ было получение данных относительно поведения предприятий во время кризиса 2009 г. Этот аспект важен для нашего исследования, поскольку, во-первых, влияние ЗЗЗ в большей мере проявляется именно в периоды экономических колебаний, под воздействием которых работодатели вынуждены менять численность персонала. В результате проведенного обследования были получены данные по нескольким показателям, отражающим экономическую ситуацию на предприятии и ее волатильность, а также имеющим достаточную степень вариации в выборке. Кроме того, в анкету обследования ВВВРТ 2009 были включены вопросы о средней заработной плате на пред-

<sup>4</sup> В качестве респондентов выступили в основном руководители предприятий или их заместители (около 50%), руководители отделов по работе с персоналом или отделов кадров (чуть более 30%). В остальных случаях, как правило, бухгалтеры или главные бухгалтеры предприятий.

Таблица 2

Оценка работодателями жесткости законодательства в области найма и увольнения

Оценка	Количество ответов	Доля, %
1	76	6,9
2	139	12,6
3	100	9,0
4	116	10,5
5	330	29,8
6	90	8,1
7	104	9,4
8	55	5,0
9	13	1,2
10	84	7,6
Всего	1107	100

приятию и об оценке работодателями жесткости ЗЗЗ как особой части трудового законодательства. Все это обусловило наш выбор именно этой базы данных, так как, например, данные известного обследования ВЕЕПС подобных вопросов не содержат.

В рамках обследования ВВВРТ 2009 респондентам предлагалось оценить степень жесткости законодательства в области найма и увольнения работников по шкале от 1 до 10 баллов, где 1 — довольно мягкое/либеральное, 10 — очень жесткое/

Таблица 3

**Оценка жесткости законодательства в области найма и увольнения  
и характеристики предприятий**

Характеристика	Оценка жесткости законодательства в области найма и увольнения				Всего
	1–2 балла	3–5 баллов	6–8 баллов	9–10 баллов	
1	2	3	4	5	6
В целом по выборке	19,4	49,3	22,5	8,8	100
<i>Размер предприятия, %</i>					
Малое	23,6	49,5	22,1	4,8	100
Среднее	18,8	48,3	21,6	11,3	100
Крупное	17,7	40,5	28,7	13,1	100
<i>Период основания предприятия, %</i>					
Ранее 1991 г.	16,9	49,2	22,3	11,5	100
1991–1998 гг.	21,1	45,4	24,3	9,2	100
1999–2006 гг.	17,7	53,3	20,8	8,2	100
2007–2009 гг.	24,6	41,9	25,8	7,8	100
<i>Участие государства в собственности, %</i>					
0%	18,8	50,2	22,7	8,3	100
Более 0%	25,8	39,4	18,2	16,7	100
<i>Сектор экономики, %</i>					
Промышленность	16,2	45,6	25,4	12,8	100
Строительство	16,2	55,3	19,0	9,5	100
Торговля и ремонт	18,1	58,8	19,4	3,8	100
Транспорт и связь	17,9	43,1	29,3	9,8	100
Финансовая деятельность	22,6	43,6	25,8	8,1	100
Деловые услуги	30,1	50,6	15,1	4,2	100
<i>Регион, в котором расположено предприятие, %</i>					
Москва и Московская область	26,5	58,4	14,8	0,3	100
Санкт-Петербург и Ленинградская обл.	6,4	39,7	31,8	22,2	100
Ростовская область	14,7	61,8	14,7	8,8	100
Башкортостан	0,0	100,0	0,0	0,0	100
Татарстан	20,9	28,4	22,4	28,4	100
Нижегородская область	11,9	49,2	13,6	25,4	100
Самарская область	16,1	44,9	28,8	10,2	100
Свердловская область	19,4	35,7	36,7	8,2	100
Челябинская область	2,2	47,1	44,9	5,8	100
Новосибирская область	27,8	38,9	13,9	19,4	100
Омская область	47,4	35,5	13,2	4,0	100
<i>Финансовое положение по итогам 2008 г. (самооценка респондентов), %</i>					
Хорошее	21,9	42,3	23,2	12,6	100
Удовлетворительное	17,6	51,9	23,1	7,3	100
Плохое	23,3	51,5	16,5	8,7	100

Окончание табл. 3

1	2	3	4	5	6
<i>Изменение среднесписочной численности работников в 2009 г. по сравнению с 2008 г., %</i>					
Уменьшилась	15,7	46,2	24,7	13,5	100
Не изменилась	22,4	45,9	25,2	6,5	100
Увеличилась	23,7	52,0	16,2	8,1	100
<i>Среднемесячная зарплата за первые 9 мес. 2009 г., руб.</i>					
Среднее	17 535	15 284	14 858	17 159	15 818
Стандартное отклонение	8811	7113	8269	6740	7749
<i>N</i>	106	263	139	68	576

строгое (табл. 2). Из-за малочисленности некоторых групп мы объединяем оценки в 1 и 2 балла, 3–5 баллов, 6–8 баллов, 9 и 10 баллов, в результате чего образуются 4 категории жесткости ЗЗЗ<sup>5</sup>.

В табл. 3 представлены таблицы сопряженности для полученных оценок жесткости законодательства в области найма и увольнения, с одной стороны, и характеристик предприятий — с другой. На их основе можно сделать предварительный вывод о том, что как более строгое воспринимают ЗЗЗ крупные предприятия, функционирующие на рынке в течение более длительного периода времени, относящиеся к промышленному сектору экономики, с долей государства в собственности и столкнувшиеся с уменьшением среднесписочной численности работников в 2009 г. по сравнению с 2008 г. Четкой связи между оценками жесткости ЗЗЗ и финансовым состоянием предприятия по итогам 2008 г. не прослеживается. При этом заметна межрегиональная вариация оценок работодателей. Вместе с тем, как известно из предыдущих исследований [Haltiwanger, Scarpetta, Schweiger, 2008], организации

<sup>5</sup> На наш взгляд, 10-балльная шкала оказалась слишком дробной, и у респондентов могли возникнуть затруднения в оценке разницы между двумя соседними категориями (этих затруднений было бы меньше в случае менее дробной шкалы). Мы предполагаем, что такое агрегирование позволит уменьшить смещенность оценок под влиянием ошибок измерения.

определенного размера и формы собственности концентрируются в определенных секторах экономики. В свою очередь, отраслевое развитие имеет в России существенную региональную привязку, поэтому для выявления влияния отдельных факторов на восприятие работодателями жесткости ЗЗЗ, очищенного от воздействия прочих характеристик, необходимо проведение эконометрического анализа.

Следует отметить, что взаимосвязь между оценками жесткости ЗЗЗ и средней заработной платой является скорее U-образной: уровень зарплаты в среднем выше в «крайних» группах предприятий — и у тех работодателей, которые сочли ЗЗЗ либеральным, и у тех, кто посчитал его жестким.

### 3. Методология исследования

#### *Факторы восприятия работодателями жесткости законодательства о защите занятости*

Мы предполагаем, что восприятие работодателями жесткости ЗЗЗ является ненаблюдаемой непрерывной переменной (EPL\*), тогда как наблюдению поддается только ответ работодателя (EPLi) на вопрос, в котором нужно по определенной упорядоченной дискретной шкале, имеющей *M* альтернатив ( $j = 1, 2, \dots, M$ ), оценить, насколько жесткими для его предприятия являются ограничения, накладываемые этим законодательством. Тогда,

Таблица 4

## Переменные для оценки факторов восприятия работодателями жесткости ЗЗЗ

Переменная	Описание
<i>Зависимая переменная</i>	
Восприятие работодателями жесткости ЗЗЗ	Оценки работодателями жесткости законодательства в области найма и увольнения, разбитые на 4 категории*
<i>Объясняющие переменные</i>	
Характеристики предприятия	Размер (логарифм среднесписочной численности персонала) Период основания (до 1991 г., 1991–1998 гг., 1999–2006 гг., 2007–2009 гг.) Участие государства в собственности (да/нет) Сектор экономики (промышленность/строительство/торговля/транспорт и связь/финансовая деятельность/деловые услуги)
Характеристики экономической ситуации на предприятии и ее волатильности	Одна из следующих переменных: <ul style="list-style-type: none"> <li>самооценка респондентами финансового положения предприятия по итогам 2008 г. (плохое/удовлетворительное/хорошее)</li> <li>реакция предприятия на кризис (не столкнулись с последствиями кризиса/обращение за помощью к федеральным или региональным властям/другие меры)</li> <li>изменение среднесписочной численности работников в 2009 г. по сравнению с 2008 г. (уменьшилась/не изменилась/увеличилась)</li> </ul>
Контрольные переменные	Федеральный округ (7 федеральных округов)

Примечание: \* Мы не стали использовать изначальную разбивку на 10 категорий, поскольку при этом малочисленность некоторых из них не позволила бы получить достоверные оценки.

например, для случая  $M = 4$  (4-балльная шкала оценки жесткости ЗЗЗ, где 1 — либеральное, 4 — жесткое) мы имеем следующую обобщенную модель с упорядоченным откликом (generalized ordered logit):

$$EPL_i^* = X_i' \beta_j + \varepsilon, \quad \varepsilon_i \sim iid, \quad j = 1, 2, 3, 4$$

$$EPL_i = \begin{cases} 1, & \text{если } EPL_i^* \leq \gamma_1, \\ j, & \text{если } \gamma_{j-1} < EPL_i^* \leq \gamma_j, \quad j = 2, 3, \\ 4, & \text{если } EPL_i^* > \gamma_3, \end{cases}$$

где  $i$  — номер наблюдения,  $X_i'$  — вектор экзогенных объясняющих переменных (включая константу);  $\beta_j$  — коэффициенты, зависящие от альтернативы  $j$ ;  $\varepsilon_j$  — независимые случайные величины, имеющие одинаковое логистическое распределение;  $\gamma_j$  — неизвестные границы. Таким образом,

вероятность выбора  $j$ -й категории будет следующей:

$$P(EPL_i = 1) = 1 - g(X_i' \beta_1),$$

$$P(EPL_i = j) = g(X_i' \beta_{j-1}) - g(X_i' \beta_j), \quad j = 2, 3, \quad (1)$$

$$P(EPL_i = 4) = g(X_i' \beta_3),$$

$$\text{где } g(X_i' \beta_j) = \frac{\exp(\gamma_j + X_i' \beta_j)}{1 + \exp(\gamma_j + X_i' \beta_j)}.$$

Оценки параметров  $\beta_j$  могут быть получены с помощью метода максимального правдоподобия. При этом в ходе нашего эконометрического оценивания для каждой зависимой переменной проверялась гипотеза о равенстве коэффициентов  $\beta_j$  для всех альтернатив  $j$  (parallel-lines assumption, или proportional odds assumption, т. е. гипоте-

за о пропорциональных вероятностях). Если гипотеза отвергалась, то это учитывалось в модели.<sup>6</sup> Поэтому фактически оценивались уравнения для обобщенной порядковой логистической регрессии с частично пропорциональными вероятностями (partial proportional odds model). В учете возможной разницы коэффициентов  $\beta$  для разных альтернатив  $j$  и состоит основное преимущество данного подхода к эмпирическому тестированию наших предположений относительно факторов жесткости ЗЗЗ по сравнению с использованием простой линейной регрессии (последняя предполагает, что вариация зависимой переменной постоянна для разных значений предиктора). В нашем случае это может быть важно, поскольку в денежном выражении разница между ненаблюдаемой величиной издержек защиты занятости ( $EPL^*$ ), соответствующая разнице между категориями  $EPL = 1$  и  $EPL = 2$ , с одной стороны, и между категориями  $EPL = 3$  и  $EPL = 4$ , с другой стороны, может быть различной.

Перечень переменных модели приводится в табл. 4 (все объясняющие переменные включаются в уравнение в виде дамми-переменных, если не указано иное).

#### Компенсация издержек защиты занятости

Для того чтобы понять, компенсируют ли работодатели издержки, связанные с исполнением норм ЗЗЗ, мы оцениваем зависимость логарифма средней заработной платы на предприятии от восприятия ими жесткости ЗЗЗ с учетом контрольных переменных по характеристикам предприятий и региона:

$$\ln(wage) = \alpha + \gamma EPL_i + X'_i \beta_j + \varepsilon_i, \quad (2)$$

где  $wage$  — средняя зарплата на предприятии за первые 9 месяцев 2009 г.;  $EPL$  —

<sup>6</sup> В пакете STATA реализовывать это позволяет функция *gologit2*, написанная пользователем Р. Вильямсом.

восприятие работодателями жесткости ЗЗЗ;  $X_i$  — контрольные переменные, включающие в себя: размер предприятия (логарифм среднесписочной численности персонала), участие государства в собственности, участие иностранного капитала в собственности, отрасль, уровень рынка, на котором функционирует предприятие (локальный/российский/СНГ/мировой), самооценка финансового положения по итогам 2008 г. и регион расположения предприятия;  $\alpha$  — константа,  $\varepsilon_i$  — независимые случайные величины, имеющие одинаковое нормальное распределение  $N(0,1)$ . В данном случае для  $EPL$  мы используем первоначальный вид переменной оценки жесткости законодательства в области найма и увольнений, без группировки соседних вариантов ответов, и вводим эту переменную в модель как непрерывную, а не порядковую. Кроме того, поскольку дескриптивный анализ показал возможное наличие  $U$ -образной зависимости между  $EPL$  и заработной платой на предприятии, мы также вводим в уравнение квадрат  $EPL$  для более точного описания этой взаимосвязи.

Следует подчеркнуть, что оценки для коэффициента при  $EPL$ , полученные методом наименьших квадратов (МНК), вероятнее всего, будут смещенными в связи с эндогенностью  $EPL$ , вызванной существованием ненаблюдаемых переменных, оказывающих влияние и на восприятие работодателями жесткости ЗЗЗ, и на заработную плату (например, охват фирмы инфорсментом трудового законодательства). Решить проблему эндогенности позволило бы использование панельных данных вместо перекрестных или применение метода инструментальных переменных. К сожалению, из имеющихся у нас данных ни одна переменная не подходит на роль инструмента для оценок работодателями жесткости ЗЗЗ. Такая переменная<sup>7</sup>, по

<sup>7</sup> Инструментальных переменных может быть несколько.

определению, должна коррелировать с объясняющей эндогенной *EPL* и не коррелировать со случайными ошибками  $\varepsilon$ , т. е. не иметь прямого влияния на зависимую переменную — средний уровень оплаты труда. В нашем случае для потенциальных инструментов нарушается либо первое, либо второе условие, поэтому их использование в качестве инструментальных переменных дало бы еще более смещенные оценки, чем оценки МНК.

Что касается направления смещения оценок МНК, то предположительно они будут завышенными, поскольку, при прочих равных условиях, чем выше охват фирмы инфорсментом, тем, с одной стороны, выше оценки работодателей степени жесткости ЗЗЗ, а с другой — жестче ограничения, накладываемые на величину заработной платы снизу, и, следовательно, выше ее средний размер. Поскольку мы ожидаем наличие отрицательной зависимости между величиной заработной платы и издержками защиты занятости, то получение значимого отрицательного коэффициента при *EPL* с помощью МНК подтвердит действие компенсирующего механизма — просто из-за смещенности значение этого коэффициента по модулю будет меньше, чем в случае решения проблемы эндогенности, т. е. оно будет лишь частично демонстрировать размер компенсации.

#### 4. Результаты исследования

##### *Факторы восприятия работодателями жесткости законодательства о защите занятости*

Результаты оценивания обобщенной модели порядковой логистической регрессии представлены в Приложении<sup>8</sup>. Согласно

этим результатам лишь некоторые характеристики предприятий обуславливают восприятие работодателями ЗЗЗ как менее жесткого, а именно: принадлежность к сектору финансовой деятельности, услуг или торговли и отсутствие государственного участия в собственности. С ухудшением финансового состояния ЗЗЗ воспринимается как более строгое. Более того, при получении поддержки от государства (или хотя бы при обращении с просьбой о ее получении) вероятность выставления высоких оценок жесткости ЗЗЗ также возрастает. Скорее всего, это связано с усилением контроля за деятельностью предприятия — получателя государственной помощи и сужением возможностей последнего по отклонению от требований, касающихся найма и увольнения работников. Иными словами, антикризисная государственная поддержка, скорее, была связана

могут быть предоставлены автором по запросу. Кроме того, заметим, что в рамках обследования ВВРТ 2009 существовала возможность оценить восприятие работодателями жесткости трудового законодательства в целом, т. е. имелись данные по той переменной, которую обычно используют исследователи в качестве прокси для жесткости ЗЗЗ. Мы оценили обобщенную порядковую логистическую регрессию и для нее. Полученные нами результаты свидетельствуют о том, что восприятие работодателями жесткости трудового законодательства и жесткости законодательства в области найма и увольнения складывается под воздействием разных, хотя и пересекающихся, групп факторов. Так, для первого из них оказались значимыми и размер, и период основания предприятия: молодые и малые предприятия в основном не считают трудовое законодательство препятствием для своей деятельности в принципе или воспринимают его лишь как несущественное препятствие. Таким образом, мы получили косвенное подтверждение того, что при оценке жесткости трудового законодательства работодатели не ограничиваются рассмотрением требований исключительно в отношении защиты занятости, а значит, использование этой переменной для оценки влияния ЗЗЗ на кадровую политику предприятий будет давать смещенные результаты (не только численно или по значимости, но и в содержательном плане).

<sup>8</sup> В Приложении приводятся результаты только тех спецификаций, в которых переменные, отражающие экономическое состояние предприятия, оказались значимыми. Расчеты с использованием остальных переменных экономического состояния

не столько со смягчением бюджетных ограничений для предприятия, сколько с усилением инфорсмента в его отношении и предоставлялась в обмен на исполнение организацией определенных требований со стороны государственных органов. Поскольку в интересах последних было недопущение роста безработицы, то одним из требований выступала минимизация объемов увольнений на предприятии.

Примечательным является также и то, что значительно менее жестким представляется ЗЗЗ для тех фирм, численность персонала которых в течение кризисного периода не изменилась или увеличилась, тогда как пережившие ее уменьшение работодатели склонны считать защиту занятости труднопреодолимым препятствием. Это идет вразрез с результатами, полученными в [Pierre, Scarpetta, 2004] по межстрановым микроданным, согласно которым организации, расширяющие штат, воспринимают ЗЗЗ как более жесткое. Возможно, в России, несмотря на формальную жесткость ЗЗЗ, работодатели в момент найма не ожидают высоких затрат на увольнение работника в будущем в связи с высокой текучестью кадров и возможностью опоры в случае необходимости на формально добровольные увольнения работников, не связанные со столь высокими издержками, как сокращение численности или штата. И хотя в данной работе мы не тестировали соответствующую гипотезу, но, основываясь на полученных результатах, можно предполагать, что ЗЗЗ не мешает российским работодателям расширять штат, т. е. значительным образом не влияет на объем найма на предприятиях. Эти выводы относятся, по крайней мере, к той выборке предприятий, по данным которой производились расчеты, а именно к малым и средним предприятиям негосударственного сектора экономики.

Вместе с тем обращает на себя внимание меньшая озабоченность ограничениями по

защите занятости в финансовом секторе, который, предположительно, должен был сильнее всего испытать на себе последствия кризиса 2008–2009 гг. и столкнуться с наибольшей потребностью в сокращении спроса на труд. На наш взгляд, такие оценки, вероятнее всего, объясняются всего лишь тем, что в выборку попали в основном малые представители финансового сектора, в наименьшей степени затронутые кризисными явлениями в экономике (более половины из них посчитали свое финансовое положение по итогам 2008 г. хорошим и лишь менее 5% — плохим, что разительно отличается от «модели» в остальных охваченных опросом секторах) и не испытывавшие значительной потребности в корректировке спроса на труд. Кроме того, в финансовом секторе распространено использование срочных трудовых договоров с работниками, расторжение которых согласно российскому законодательству связано с минимальными издержками для работодателя, а значит, не усиливает восприятие ими ЗЗЗ как жесткого ограничения.

Наиболее значимым по вкладу во всех вариантах оцененных нами спецификаций явился фактор региональной принадлежности предприятия: восприятие жесткости ЗЗЗ действительно варьируется по регионам — от наименее жесткого, с точки зрения работодателей Московского региона (Москва и Московская область) и республики Башкортостан, до наиболее строгого в Санкт-Петербурге, Ленинградской, Нижегородской, Новосибирской областях и Татарстане. В Омской области, по сравнению с Московским регионом, работодатели чаще указывали как на сильную жесткость законодательства, так и на то, что оно не является для них препятствием, т. е. мы сталкиваемся со значительным внутрорегиональным разбросом мнений. Возможно, существует ярко выраженная избирательность инфорсмента, который охватывает конкретные, неслучайно отбираемые организации.

Таблица 5

**Результаты эконометрического оценивания зависимости заработной платы от восприятия работодателями жесткости ЗЗЗ и характеристик предприятия (уравнение (2))**

Параметр	Коэффициент
Оценка жесткости законодательства о найме и увольнении	-0,078** (0,029)
Квадрат оценки жесткости законодательства о найме и увольнении	0,007** (0,002)
Логарифм среднесписочной численности работников	0,038* (0,015)
<i>Участие государства в собственности (0%)</i>	
> 0%	-0,046 (0,095)
<i>Участие иностранного капитала в собственности (0%)</i>	
> 0%	0,235* (0,097)
<i>Сектор экономики (промышленность)</i>	
Строительство	0,176** (0,060)
Торговля и ремонт	-0,006 (0,057)
Транспорт и связь	0,096 (0,060)
Финансовая деятельность	0,168* (0,071)
Деловые услуги	0,184* (0,072)
<i>Уровень рынка, на котором функционирует предприятие (локальный рынок)</i>	
Российский рынок	0,069 (0,045)
Рынок СНГ	0,090 (0,067)
Мировой рынок	0,175** (0,065)
<i>Финансовое положение предприятия по итогам 2008 г. (хорошее)</i>	
Удовлетворительное	-0,148*** (0,036)
Плохое	-0,238*** (0,067)
Регион	Да***
Constant	***
<i>N</i>	537
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,27
<i>Adjusted R</i> <sup>2</sup>	0,23***
<i>F</i>	11,04***

Примечания: в скобках рядом с названиями переменных указана базовая категория; под коэффициентами указаны робастные стандартные ошибки.

\* —  $p < 0,05$ ; \*\* —  $p < 0,01$ ; \*\*\* —  $p < 0,001$ .



Вероятнее всего, столь неоднородное восприятие жесткости защиты занятости предприятиями разных секторов и регионов в российской экономике должно сказаться на формировании специфических для отдельных отраслей и субъектов РФ стратегий адаптации спроса на труд к экономическим колебаниям.

### *Компенсация издержек, связанных с защитой занятости*

Результаты оценивания уравнения зарплат с переменной для жесткости законодательства в области найма и увольнения представлены в табл. 5. Выяснилось, что взаимосвязь между оценками работодателей жесткости ЗЗЗ и средней заработной платой на предприятии действительно является U-образной: те, кто воспринимает ЗЗЗ как умеренно либеральное или умеренно жесткое, платят своим работникам в среднем меньшую заработную плату, чем те, кто высказывал «крайние» точки зрения.

Таким образом, для предприятий в нашей выборке предположение о действии компенсирующего механизма нашло лишь частичное подтверждение. Он работает до некоторого уровня восприятия работодателями жесткости ЗЗЗ, начиная с которого компенсация издержек защиты занятости становится невозможной и перекрывается увеличением оплаты труда на тех предприятиях, для которых защита занятости является более жесткой.

На наш взгляд, полученные результаты корректнее интерпретировать следующим образом. Поскольку формальные требования к защите занятости едины в регионах, попавших в нашу выборку<sup>9</sup>, вариация в восприятии работодателями ЗЗЗ преимущественно отражает вариацию в показателях инфорсментов. Те предприятия, которые сталкиваются с наиболее сильным

инфорсментом и вынуждены строго соблюдать требования по защите занятости, стараются компенсировать возникающие в связи с этим издержки через выплату работникам меньшей заработной платы (с учетом контроля размера, формы собственности, отраслевой и региональной принадлежности предприятия и его финансового положения). Вместе с тем инфорсмент может распространяться и на другие сферы трудовых отношений, в том числе на оплату труда, ограничивая возможности работодателей по уменьшению ее размера и в условиях жесткого ЗЗЗ заставляя их не только сокращать объем найма и увольнений, но и повышать зарплату защищенным работникам. Соответственно, чем выше издержки защиты занятости, с точки зрения работодателя, тем меньшую их часть ему удастся компенсировать, а в случае максимальной жесткости компенсирующий механизм перестает работать вообще.

Что касается фирм, которые считают ЗЗЗ либеральным благодаря меньшему охвату инфорсментом, то они могут либо не сталкиваться с необходимостью исполнения данного законодательства (численность работников регулируется путем изменения коэффициента найма и через текучесть кадров), либо обходить или нарушать его требования. Тем самым у этих предприятий не возникает необходимости адаптироваться к ЗЗЗ путем изменения уровня оплаты труда.

Суммируя результаты нашего анализа, отметим следующее.

Во-первых, характеристика той выборки, которую мы использовали, накладывает определенные ограничения на валидность полученных результатов. Так, их не следует распространять на всю совокупность российских предприятий — скорее, лишь на совокупность малых и средних предприятий негосударственного сектора экономики. Крупные и государственные организации, вероятнее всего, в большей

<sup>9</sup> Среди них нет районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей.

мере охвачены инфорсментом, и, соответственно, для них ЗЗЗ является куда более серьезным препятствием для осуществления своей деятельности. Об этом свидетельствуют хотя бы периодические выступления представителей крупного российского бизнеса с инициативами о смягчении российского ЗЗЗ (см., напр.: [Малыхин, 2010; Прохоров предложил..., 2010; Трудовой кодекс: Поправки...]). Получить более корректные оценки влияния ЗЗЗ на поведение российских работодателей позволит использование данных по выборке предприятий, репрезентирующей российские фирмы, прежде всего, по размеру и форме собственности, с возможностью оценки показателей, отражающих охват и силу инфорсмента трудового законодательства в отношении каждого предприятия в выборке.

Во-вторых, если ограничиваться только сегментом фирм, составляющих нашу выборку (а это преимущественно представители малого и среднего бизнеса), то они в среднем не считают ЗЗЗ строгим, несмотря на всю его формальную жесткость. Это может объясняться не только слабым инфорсментом трудового законодательства и возможностью компенсировать издержки найма и увольнения, но и тем, что полученные нами в ходе опроса оценки могут быть относительными. Если для предприятия наиболее существенными препятствиями являются, например, налоги или политическая нестабильность, то вряд ли работодатель сочтет трудовое законодательство или его отдельные направления сколь бы то ни было существенным ограничением для своей деятельности.

В-третьих, использование данных только по одному периоду позволяет лишь предполагать, но не утверждать, что компенсирующий механизм работает, пусть и частично. Иначе говоря, по собранным перекрестным данным мы фактически рассчитали только коэффициенты корреляции восприятия работодателями жесткости ЗЗЗ

и среднего уровня зарплат на предприятии, очищенные от влияния контрольных переменных, и полученная таким образом *U*-образная зависимость может отражать не столько наличие причинно-следственной связи, сколько присутствие проблемы эндогенности. Для решения этой проблемы необходимо использовать панельные данные или подбирать инструментальные переменные для издержек защиты занятости.

## 5. Заключение

В статье представлены результаты эмпирического исследования оценки влияния различных факторов на восприятие российскими работодателями жесткости законодательства о защите занятости, а также протестирована гипотеза о возможной компенсации издержек, налагаемых данным законодательством на предприятия, посредством сокращения средней заработной платы.

В части защиты постоянных работников предприятий от увольнения российское ЗЗЗ считается довольно жестким по сравнению со средними показателями по странам ОЭСР, и его исполнение связано для предприятий с существенными издержками. В зависимости от того, насколько удастся избежать или компенсировать эти затраты, меняется и степень влияния ЗЗЗ на поведение работодателей в области найма, увольнения и обучения персонала. Иными словами, если работодателю удастся адаптироваться к жесткому ЗЗЗ, то последнее не сказывается на численности нанимаемых и увольняемых работников и инвестициях фирмы в человеческий капитал, и в такой ситуации даже самое жесткое ЗЗЗ будет играть лишь формальную роль.

Можно выделить как минимум две стратегии адаптации работодателей к жесткому ЗЗЗ: (1) обход или прямое нарушение его требований без несения соответствующей

щих затрат; (2) компенсация издержек исполнения ЗЗЗ. Первая стратегия возможна в случае слабости инфорсmenta, вторая — в условиях гибкости заработной платы. Оба этих условия наличествуют на российском рынке труда, по крайней мере, в существенном его сегменте. Это дает основания предполагать, что при одинаковых законодательных требованиях к защите занятости работодатели, сталкивающиеся со слабым инфорсментом, сочтут ЗЗЗ более слабым ограничением, нежели те, для кого инфорсмент ЗЗЗ является более строгим. И если первые имеют возможность обходить или нарушать закон, то вторые — искать способы компенсации потерь, понесенных в связи со своей законопослушностью, — например, сокращая работникам заработную плату в момент найма или предлагая меньшие прибавки к ней в процессе карьерных перемещений.

Для оценки жесткости ЗЗЗ мы использовали субъективные оценки работодателей. Поскольку формальные нормы защиты занятости в вошедших в нашу выборку регионах России были едины для всех фирм, мы предположили, что вариация в оценках работодателей может отражать вариацию в инфорсменте: чем он сильнее, тем более жесткими сочтут соответствующие нормы данный работодатель.

Проведенный анализ показал, что более либеральным ЗЗЗ видится фирмам без государственного участия в собственности, предприятиям в сферах торговли, финансов и деловых услуг. По сравнению с государственными и промышленными предприятиями инфорсмент в их отношении действительно в среднем является более слабым, а значит, у этих фирм есть возможность адаптации к жесткому ЗЗЗ путем обхода или нарушения его требований. Получение государственной антикризисной поддержки, наоборот, было связано с усилением инфорсmenta и поэтому увеличило вероятность оценки ЗЗЗ как более строгого. Увеличение численности персонала анали-

зируемых предприятий приближало оценки работодателей к либеральным, что может свидетельствовать об отсутствии озабоченности российских работодателей издержками исполнения ЗЗЗ в момент найма, а значит, и об отсутствии влияния данного законодательства на численность нанимаемых работников.

Проведенный регрессионный анализ продемонстрировал, что работодатели, воспринимающие ЗЗЗ как более жесткое, склонны выплачивать работникам меньшую заработную плату. Предположительно, таким образом они компенсируют для себя издержки, связанные с необходимостью исполнения требований по защите занятости. Однако, начиная с определенного уровня жесткости, близкого к максимальному, компенсирующий механизм перестает работать. Возможно, это связано с тем, что для группы работодателей, воспринимающих ЗЗЗ как максимально жесткое, жесткой (к понижению) является и заработная плата. Именно на этих предприятиях вероятно негативное влияние ЗЗЗ на численность нанимаемых и увольняемых работников.

Частые заявления в СМИ представителей крупного бизнеса относительно необходимости смягчения ЗЗЗ в России косвенным образом подтверждают наши предположения о том, что полной компенсации издержек защиты занятости для некоторых российских предприятий не происходит, что ограничивает их возможности в области регулирования численности персонала. Кроме того, учитывая возникшую еще до наступления кризиса тенденцию к усилению инфорсmenta трудового законодательства в России, можно ожидать, что законодательство о защите занятости будет восприниматься российскими работодателями как все более существенное ограничение, а значит, при неизменности формальных норм и прочих институтов рынка труда оно будет уменьшать вероятность и масштабы не только увольнений, но и найма.

**РЕЗУЛЬТАТЫ ЭКОНОМЕТРИЧЕСКОГО ОЦЕНИВАНИЯ УРАВНЕНИЯ (1) ДЛЯ ВОСПРИЯТИЯ РАБОТОДАТЕЛЯМИ ЖЕСТКОСТИ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О ЗАЩИТЕ ЗАНЯТОСТИ (ПРЕДЕЛЬНЫЕ ЭФФЕКТЫ)**

Параметр	Спецификация 1				Спецификация 2				Спецификация 3			
	EPL = 1	EPL = 2	EPL = 3	EPL = 4	EPL = 1	EPL = 2	EPL = 3	EPL = 4	EPL = 1	EPL = 2	EPL = 3	EPL = 4
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Логарифм среднесписочной численности работников	-0,001 (0,007)	-0,001 (0,005)	0,002 (0,010)	0,000 (0,002)	-0,005 (0,008)	-0,003 (0,005)	0,007 (0,011)	0,001 (0,002)	-0,003 (0,012)	-0,001 (0,003)	0,003 (0,012)	0,001 (0,003)
<i>Период основания предприятия (ранее 1991 г.)</i>												
1991–1998 гг.	0,000 (0,053)	0,000 (0,037)	-0,000 (0,072)	-0,000 (0,017)	-0,005 (0,052)	-0,003 (0,036)	0,007 (0,072)	0,002 (0,016)	-0,027 (0,067)	-0,007 (0,022)	0,028 (0,072)	0,006 (0,017)
1999–2006 гг.	-0,001 (0,047)	-0,001 (0,033)	0,002 (0,065)	0,000 (0,015)	-0,022 (0,046)	-0,014 (0,029)	0,030 (0,062)	0,007 (0,014)	-0,052 (0,060)	-0,011 (0,012)	0,051 (0,059)	0,012 (0,014)
2007–2009 гг.	0,003 (0,042)	0,002 (0,027)	-0,004 (0,056)	-0,001 (0,013)	-0,023 (0,036)	-0,018 (0,033)	0,033 (0,056)	0,008 (0,014)	-0,016 (0,050)	-0,004 (0,015)	0,017 (0,052)	0,004 (0,012)
<i>Участие государства в собственности (0%)</i>												
Более 0%	0,083 (0,068)	-0,012 (0,049)	-0,120+ (0,066)	0,049+ (0,028)	0,077 (0,056)	-0,039 (0,045)	-0,081 (0,063)	0,043 (0,027)	0,101 (0,075)	-0,023 (0,053)	-0,118* (0,060)	0,040 (0,027)
<i>Сектор экономики (промышленность)</i>												
Строительство	0,000 (0,020)	0,000 (0,014)	-0,001 (0,027)	-0,000 (0,006)	0,009 (0,022)	0,006 (0,012)	-0,012 (0,028)	-0,003 (0,006)	-0,009 (0,020)	-0,002 (0,005)	0,009 (0,020)	0,002 (0,005)
Торговля и ремонт	-0,019 (0,037)	0,110+ (0,061)	-0,063 (0,075)	-0,029+ (0,015)	-0,028 (0,037)	0,092 (0,063)	-0,039 (0,080)	-0,025+ (0,013)	-0,034 (0,048)	0,100+ (0,052)	-0,044 (0,071)	-0,023 (0,014)
Транспорт и связь	0,011 (0,039)	0,007 (0,022)	-0,015 (0,050)	-0,004 (0,011)	0,016 (0,039)	0,009 (0,018)	-0,021 (0,048)	-0,004 (0,010)	0,039 (0,068)	0,004*** (0,001)	-0,035 (0,056)	-0,008 (0,011)
Финансовая деятельность	0,035+ (0,021)	0,017** (0,007)	-0,043+ (0,023)	-0,010* (0,005)	0,060** (0,020)	0,021*** (0,002)	-0,068*** (0,019)	-0,014*** (0,004)	0,103** (0,037)	-0,006 (0,010)	-0,080*** (0,023)	-0,016*** (0,004)
Деловые услуги	0,075 (0,056)	0,027*** (0,005)	-0,083 (0,052)	-0,018+ (0,010)	0,076 (0,061)	0,025*** (0,004)	-0,084 (0,055)	-0,017+ (0,010)	0,106 (0,065)	-0,003 (0,014)	-0,086* (0,043)	-0,018* (0,008)

Продолжение приложения

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
<i>Регион (Москва и Московская область)</i>												
Санкт-Петербург и Ленинградская обл.	-0,132*** (0,002)	-0,374*** (0,027)	-0,138*** (0,041)	0,644*** (0,059)	-0,127*** (0,003)	-0,320*** (0,019)	-0,178*** (0,030)	0,624*** (0,038)	-0,169*** (0,003)	-0,317*** (0,020)	-0,166*** (0,044)	0,653*** (0,046)
Ростовская обл.	-0,065*** (0,011)	-0,074** (0,023)	-0,355*** (0,006)	0,494*** (0,035)	-0,048*** (0,005)	-0,051*** (0,010)	-0,365*** (0,009)	0,465*** (0,016)	-0,084*** (0,009)	-0,058** (0,018)	-0,358*** (0,012)	0,500*** (0,023)
Башкортостан	-0,147*** (0,002)	0,443*** (0,012)	-0,296*** (0,002)	0,000 (.)	-0,155*** (0,002)	0,459*** (0,003)	-0,303*** (0,001)	0,000 (.)	-0,209*** (0,003)	0,479*** (0,004)	-0,270*** (0,002)	0,000 (.)
Татарстан	-0,035** (0,012)	-0,386*** (0,023)	-0,269*** (0,016)	0,689*** (0,050)	-0,010 (0,012)	-0,378*** (0,015)	-0,306*** (0,013)	0,695*** (0,031)	-0,035+ (0,018)	-0,390*** (0,020)	-0,285*** (0,014)	0,709*** (0,036)
Нижегородская обл.	-0,094*** (0,007)	-0,223*** (0,036)	-0,369*** (0,013)	0,687*** (0,047)	-0,077*** (0,007)	-0,207*** (0,018)	-0,408*** (0,010)	0,692*** (0,025)	-0,103*** (0,009)	-0,225*** (0,021)	-0,391*** (0,013)	0,719*** (0,027)
Самарская обл.	-0,072*** (0,011)	-0,263*** (0,029)	-0,040 (0,026)	0,376*** (0,044)	-0,065*** (0,009)	-0,226*** (0,019)	-0,092*** (0,020)	0,383*** (0,031)	-0,087*** (0,012)	-0,233*** (0,021)	-0,125*** (0,010)	0,445*** (0,028)
Свердловская обл.	-0,042*** (0,013)	-0,320*** (0,030)	0,064+ (0,038)	0,299*** (0,050)	-0,025+ (0,013)	-0,317*** (0,022)	0,030 (0,036)	0,312*** (0,048)	-0,059*** (0,016)	-0,340*** (0,024)	0,059 (0,042)	0,341*** (0,056)
Челябинская обл.	-0,203*** (0,005)	-0,251*** (0,039)	0,206*** (0,015)	0,248*** (0,045)	-0,181*** (0,006)	-0,212*** (0,030)	0,154*** (0,015)	0,239*** (0,032)	-0,147*** (0,008)	-0,195*** (0,024)	-0,369*** (0,012)	0,711*** (0,030)
Новосибирская обл.	-0,008 (0,017)	-0,245*** (0,027)	-0,356*** (0,014)	0,610*** (0,055)	0,040** (0,014)	-0,280*** (0,020)	-0,383*** (0,013)	0,623*** (0,031)	0,004 (0,015)	-0,277*** (0,019)	-0,354*** (0,016)	0,626*** (0,031)
Омская обл.	0,145*** (0,031)	-0,192*** (0,013)	-0,184*** (0,011)	0,230*** (0,035)	0,209*** (0,032)	-0,236*** (0,014)	-0,197*** (0,011)	0,225*** (0,023)	0,214*** (0,034)	-0,287*** (0,019)	-0,206*** (0,013)	0,279*** (0,031)
<i>Финансовое положение предприятия по итогам 2008 г. (хорошее)</i>												
Удовлетворительное	-0,045+ (0,026)	-0,028+ (0,015)	0,060+ (0,033)	0,014+ (0,008)								
Плохое	-0,029 (0,033)	-0,026 (0,038)	0,044 (0,056)	0,011 (0,015)								
<i>Изменение среднесписочной численности занятых в 2009 г. по сравнению с 2008 г. (уменьшилась)</i>												
Не изменилась				0,045* (0,022)		0,028* (0,013)	-0,059* (0,029)	-0,013* (0,006)				
Увеличилась				0,087** (0,029)		0,025*** (0,001)	-0,093*** (0,025)	-0,019*** (0,005)				

Реакция предприятия на кризис (пока не столкнулось с последствиями кризиса)												
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Помощь акционеров/материнской компании/прочие меры									-0,011 (0,063)	-0,002 (0,009)	0,011 (0,059)	0,002 (0,013)
Помощь государства									-0,091* (0,038)	-0,058 (0,045)	0,097+ (0,050)	0,052 (0,034)
<i>N</i>	955	998					998				875	
<i>Chi</i> <sup>2</sup>	228,12					186,24					218,71	
<i>df</i>	8					8					8	
<i>AIC</i>	2248,28					2349,00					2122,67	
<i>BIC</i>	2671,25					2775,80					2538,03	

## Примечания:

зависимая переменная — оценка жесткости законодательства в области найма и увольнений; метод оценивания — обобщенная порядковая логистическая регрессия;

предельные эффекты отражают: 1) для непрерывных независимых переменных — изменение вероятности выбора  $EPL = j$  ( $j = 1, 2, 3, 4$ ) в результате увеличения соответствующей независимой переменной на 1 при неизменных значениях остальных независимых переменных; 2) для указанной категории дискретной независимой переменной — изменение вероятности выбора  $EPL = j$  ( $j = 1, 2, 3, 4$ ) по сравнению с базовой категорией данной независимой переменной при неизменных значениях остальных независимых переменных;

спецификации отличаются друг от друга переменной, с помощью которой оценивалась экономическая ситуация на предприятии и ее волатильность (табл. 4);

$EPL = 1$  — оценка жесткости 333 = 1–2 балла;  $EPL = 2$  — оценка жесткости 333 = 3–5 балла;  $EPL = 3$  — оценка жесткости 333 = 6–8 баллов;  $EPL = 4$  — оценка жесткости 333 = 9–10 баллов;

в скобках у названия переменных указана базовая категория; в скобках под коэффициентами указаны робастные стандартные ошибки;

+ —  $p < 0,1$ ;

\* —  $p < 0,05$ ;

\*\* —  $p < 0,01$ ;

\*\*\* —  $p < 0,001$ .

## Благодарности

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 (2009 г.).

## ЛИТЕРАТУРА

- Вишневская Н. Т., Капелюшников Р. И. 2007. *Информмент трудового законодательства в России: динамика, охват, региональная дифференциация*. Препринт WP3/2007/02. М.: ГУ ВШЭ.
- Малыхин М. и др. 2010. РСПП защитит работодателей от работников. *Ведомости* (17 ноября)
- Мироненко О. Н. 2009. *Влияние законодательства о защите занятости на рынок труда: опыт межстрановых сопоставлений*. Препринт WP15/2009/03. М.: ГУ ВШЭ.
- Прохоров предложил ввести 60-часовую рабочую неделю. 2010. *Lenta.ru* (1 ноября)
- Трудовой кодекс: Поправки. Предложения. Дополнения*. Российский союз промышленников и предпринимателей. Электронный ресурс. <http://рспп.рф/simple-page/2>.
- Addison J. T., Teixeira P. 2003. The economics of employment protection. *Journal of Labor Research* 24 (1): 85–129.
- Almeida R., Carneiro P. 2009. Enforcement of regulation and firm size. *Journal of Comparative Economics* 37 (1): 28–46.
- Botero J. C., Djankov S., La Porta R., Lopez-Silanes F., Shleifer A. 2004. The regulation of labor. *The Quarterly Journal of Economics* 119 (4): 1339–1382.
- Gimpelson V., Kapeliushnikov R., Lukiyanova A. 2010. Employment protection legislation in Russia: Regional enforcement and labour market outcomes. *Comparative Economic Studies* 52 (4): 611–636.
- Hallward-Driemeier M., Helppie B. 2007. *Why Don't Firms Take Advantage of More Flexible Labor Options? Regulation, Enforcement and Corruption*. University of Michigan, International Policy Center Working Paper No. 38.
- Haltiwanger J., Scarpetta S., Schweiger H. 2008. *Assessing Job Flows Across Countries: The Role of Industry, Firm Size and Regulations*. NBER Working Paper No. 13920.
- Heckman J., Pagés C. 2004. Introduction. In: *Law and Employment: Lessons from Latin America and the Caribbean*. National Bureau of Economic Research; 1–108.
- Lazear E. P. 1990. Job security provisions and employment. *The Quarterly Journal of Economics* 105 (3): 699–726.
- Leonardi M., Pica G. 2007. *Employment Protection Legislation and Wages*. European Central Bank Working Paper No. 778.
- Lehmann H., Muravyev A. 2012. How important are labor market institutions for labor market performance in transition countries? *Economics of Transition* 20 (2): 235–269.
- OECD. 1999. *Employment Outlook*. <http://www.oecd.org/els/>
- OECD. 2008. *Detailed Description of Employment Protection in OECD and Selected Non-OECD Countries*. <http://www.oecd.org/employment/protection>
- Pierre G., Scarpetta S. 2004. *Employment Regulations through the Eyes of Employers Do They Matter and how do Firms Respond to Them?* IZA Discussion Paper No. 1424.
- Van der Wiel K. 2010. Better protected, better paid: Evidence on how employment protection affects wages. *Labour Economics* 17 (1): 16–26.
- Venn D. 2009. *Legislation, Collective Bargaining and Enforcement: Updating the OECD Employment Protection Indicators*. OECD Social, Employment and Migration Working Paper No. 89.

**Латинская транслитерация литературы, набранной на кириллице**  
**The List of References in Cyrillic Transliterated into Latin Alphabet**

- Vishnevskaya N. T., Kapelyushnikov R. I. 2007. *Inforsment trudovogo zakonodatel'stva v Rossii: dinamika, okhvat, regional'naya differentsiatsiya*. Preprint WP3/2007/02. M.: GU VSHEH.
- Malykhin M. i dr. 2010. RSPP zashhitit rabotodatelej ot rabotnikov. *Vedomosti* (17 noyabrya)
- Mironenko O. N. 2009. *Vliyanie zakonodatel'stva o zashhite zanyatosti na rynek truda: opyt mezhsranovykh sopostavlenij*. Preprint WP15/2009/03. M.: GU VSHEH.
- Prokhorov predlozhil vvesti 60-chasovuyu rabochuyu nedelyu. 2010. *Lenta.ru* (1 noyabrya)
- Trudovoj kodeks: Popravki. Predlozheniya. Dopolneniya*. Rossijskij soyuz promyshlennikov i predprinimatelej. Elektronnyj resurs. <http://rspp.rf/simplepage/2>

*Статья поступила в редакцию  
16 февраля 2012 г.*