

Л.И. Смирных, д.э.н., профессор
Национальный исследовательский университет Высшая школа экономики
Россия, г. Москва
E-mail: lsmirnykh@hse.ru

Какие предприятия используют временных работников?¹

Аннотация. В статье рассмотрены масштабы и концентрация временной занятости на предприятиях России в 2009-2015 гг. Используя данные опроса предприятий, определены основные характеристики предприятий, использующих временных работников. По результатам анализа установлено, что на предприятиях повысился спрос на временных работников. В течение 2009-2015 гг. масштабы охвата предприятий временной занятостью и её концентрация на предприятиях значительно возросли. При этом если в 2009-2010 гг. доминировал рост масштабов временной занятости, то к 2015 году наблюдалось повышение концентрации временной занятости на предприятиях. Установлено, что предприятия, которые используют временных работников, часто конкурируют на мировых рынках, но при этом имеют невысокий технико-технологический уровень.

Ключевые слова. Временная занятость, срочные трудовые договоры, заёмный труд.

L.I. Smirnykh, Doctor of Economic Sciences, Professor,
National Research University Higher School of Economics,
Russia, Moscow
E-mail: lsmirnykh@hse.ru

Which enterprises use temporary workers?

Annotation. The article discusses the incidence and concentration of temporary employment in the enterprises of Russia in 2009-2015. Using survey data of enterprises, we identified the basic characteristics of enterprises using temporary workers. The analysis found that for enterprises growing demand for temporary workers. During the 2009-2015 the incidence of temporary employment and its concentration on enterprises increased significantly. In 2009-2010 the extent of temporary employment grew. In 2015 increased the concentration of temporary workers in the enterprises of Russia. We have found that enterprises that use temporary workers often compete on world markets, but have relatively low technical and technological level.

Keywords. Temporary employment, fixed-term employment contracts, agency work.

1. Введение

Экономические реформы 90-х годов дали импульс распространению различных форм нестандартной занятости. Этот процесс имеет свои причины как со стороны предложения (рост студенческой занятости и занятости пожилых, массовое участие женщин на рынке труда), так и со

¹ Статья подготовлена по результатам проекта Лаборатории исследований рынка труда НИУ ВШЭ, поддержанного Центром фундаментальных исследований НИУ ВШЭ.

стороны спроса на труд (сдвиг в пользу сферы услуг, развитие малых предприятий, нестабильность экономической конъюнктуры и др.). Одна из ключевых причин - объективная потребность предприятий в увеличении гибкости трудовых отношений и занятости, когда трудовое законодательство является жестким и ограничивающим количественную адаптацию. В этом случае работодатели ищут такие виды трудовых отношений, которые отклоняются от стандарта. Нестандартными могут быть как сами контракты, их продолжительность, так и фактические условия занятости при отсутствии формального контракта. Проявлением таких нестандартных трудовых отношений является временная (непостоянная) занятость [1].

Для успешного функционирования российской экономики важным является понимание причин, условий и последствий применения временной занятости. Перед Россией стоят те же вызовы, что и перед другими странами – нахождение своего места в глобальном разделении труда, обеспечение экономического роста и увеличения рынков сбыта за счёт выигрыша в конкуренции, необходимость роста технической вооружённости и производительности труда, повышение инновационной активности предприятий, доли создания инновационной продукции и др.

Однако применение временной занятости в России происходит в условиях, которые не вполне учитывают эти обстоятельства. Оно осуществляется в значительной мере при недостаточной разработанности (противоречивости) норм трудового законодательства, и, как следствие, зачастую вне рамок нормативно-правового регулирования. Российское трудовое законодательство остается по-прежнему довольно жестким, а соблюдение законов слабо контролируется. В целом трудовое законодательство России может быть охарактеризовано, как относительно гибкое в том, что касается ограничений на использование временной занятости, но остаётся довольно жестким в том, что относится к предоставлению временным работникам социальных льгот и гарантий. Вместе с тем, практически во всех странах мира для временной занятости действует особый режим правового регулирования, отличающийся от регулирования постоянной занятости.

Недостаточная разработанность нормативных правил, учитывающих особенности временной занятости, делает издержки ее использования работодателями относительно высокими. При таких условиях работодатели могут переходить к устным договорённостям с работниками, «перемещая» временную занятость в сектор неформальной занятости со всеми вытекающими из этого последствиями: от снижения налоговых поступлений в бюджет и социальные фонды до нарушений норм и условий безопасности труда.

Для раскрытия особенностей применения временной занятости и управления ею на основе действующих норм трудового законодательства в данной статье будут показаны масштабы, динамика и концентрация временной занятости на предприятиях России. Составлен портрет

предприятий, которые с высокой вероятностью используют временных работников. Будет показано, какой из сценариев сочетания уровня охвата предприятий временной занятостью и степени концентрации ее на предприятиях преобладал в течение 2009-2015 гг. на российском рынке труда.

2. Методология исследования

В международной статистике существует много терминов, используемых для обозначения временной занятости. Учитывая методологические подходы, выработанные международными организациями, в данной статье временная занятость определяется, как занятость по найму на определённый срок [4].

Для её измерения в представляемой статье используются данные опроса предприятий *Взаимодействие внутреннего и внешнего рынков труда* (ВВВРТ)², который проводится ежегодно Лабораторией исследований рынка труда НИУ ВШЭ.

Данные по предприятиям (ВВВРТ) сформированы по двум критериям - размер и вид деятельности предприятий. Они репрезентативны по России в целом. В них содержится информация за текущий и за предыдущий год. Данные представлены предприятиями семи видов деятельности (добыча полезных ископаемых; обрабатывающие производства, производство и распределение электроэнергии, газа и воды; строительство; транспорт и связь; оптовая и розничная торговля; финансовая деятельность; операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг) с численностью работников более 10 человек. Сбор данных осуществляется путём проведения интервью с руководителями (менеджерами) предприятий. Данные ВВВРТ позволяют рассмотреть временную занятость двух видов – это срочные трудовые договоры и договоры по использованию заёмного труда³. На уровне предприятия оба вида трудовых договоров характеризуют трудовые отношения между наёмными работниками и работодателями в корпоративном секторе экономики. Оба вида трудовых договоров имеют срочный характер. Под срочными трудовыми договорами в этих данных подразумеваются все виды трудовых договоров, которые имеют срочный характер, но не являются договорами (явными или неявными) по использованию заёмного труда. К ним могут относиться как трудовые договоры на определённый срок, так и договоры о выполнении работы или гражданско-правовые договоры и др.

Распространенность временной занятости на уровне предприятий оценивалась с помощью двух показателей: доли предприятий, где такая форма трудовых отношений используется, и долей таких работников на

² Сбор данных осуществляется с 2009 года в рамках проекта Центра фундаментальных исследований НИУ ВШЭ.

³ Заёмный труд в России запрещён (ст. 56.1 ТК РФ). При этом особенности регулирования труда работников, направленных временно работодателем к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала), регулируются главой 53.1 ТК РФ.

тех предприятиях, где они есть. В первом случае речь идет о масштабах, а во втором – о концентрации временной занятости на предприятиях России.

На практике можно наблюдать как одинаковые, так и разные соотношения уровней и темпов роста двух показателей. Так, если масштабы охвата предприятий временной занятостью и степень ее концентрации на этих предприятиях растут, то можно говорить о двусторонней экспансии временной занятости. Однако если растут только масштабы охвата предприятий временной занятостью, но степень концентрации временных работников на них остается неизменной или снижается, то речь идёт преимущественно о вовлечении большего количества предприятий в сектор временной занятости. Но может наблюдаться и другая картина. Масштабы охвата предприятий временной занятостью остаются относительно стабильными или снижаются, но на этих предприятиях повышается степень концентрации временных работников. Причиной могут быть технико-технологические особенности, организационные изменения, реструктуризация предприятий и др. И, наконец, четвёртый сценарий, при котором может происходить стабилизация или снижение масштабов охвата предприятий временной занятостью при одновременном уменьшении степени концентрации на них временно занятых работников. Какой из сценариев является доминирующим в России – является предметом исследования.

3. Институты регулирования временной занятости

По Российскому трудовому законодательству, предприятия имеют право заключать срочные трудовые договоры максимум на пять лет, но не с каждым работником и не на все виды работ [3].

Срочный трудовой договор предусмотрен законодательством для тех случаев, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения (ст. 58 ТК РФ).

Основаниями для заключения срочного трудового договора (ст. 57 ТК РФ) являются:

- временное отсутствие работника, за которым сохраняется место работы;
- выполнение работы, имеющей временный характер (до двух месяцев или сезонная);
- проведение работ, выходящих за рамки обычной деятельности, а также неотложных работ;
- проведение работ, связанных с расширением производства, если заранее известно, что это имеет временный (до одного года) характер;
- выполнение работ, связанных со стажировкой (практикой) и дополнительным профессиональным обучением;
- выполнение заведомо определённой по времени работы, дата завершения которой неизвестна;

- если нанимаемый работник является студентом-очником, пенсионером по возрасту или совместителем, а также, если он нанимается на должность руководителя или главного бухгалтера, избирается по конкурсу на замещение должности, а также в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

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

Однако срочные трудовые договоры могут использоваться предприятиями не только по причинам, указанным в трудовом законодательстве. Предприятия нуждаются в адаптации к колебаниям спроса, они заинтересованы в отборе работников в течение более продолжительного испытательного срока⁴ и др.

В чём состоят выгоды предприятий от использования срочных трудовых договоров? На первый взгляд работники со срочными трудовыми договорами имеют право на такие же социальные гарантии, что и работники с бессрочными (стандартными) трудовыми договорами. Но при этом им не выплачивается выходное пособие в случае увольнения в силу срочного характера трудового договора. Таким образом, для предприятий увольнение работников со срочными трудовыми договорами является менее затратным⁵, а использование рабочей силы по срочным трудовым договорам более выгодным, чем по бессрочным трудовым договорам.

Однако выгоды от использования предприятиями срочных трудовых договоров уменьшаются в связи с ограничениями, которые действуют в российском трудовом законодательстве. С одной стороны, предприятиям в России запрещается заключать срочные трудовые договоры, если будет установлено, что они уклоняются от предоставления работникам прав и гарантий (ст. 58 ТК РФ). С другой стороны, российские предприятия не имеют право заключать подряд несколько срочных трудовых договоров с одним и тем же работником для выполнения одной и той же трудовой функции, в отличие от предприятий во многих европейских странах. В случае установления факта такого нарушения суд вправе признать

⁴ По российскому Трудовому кодексу срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей и их заместителей шести месяцев. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель. Для работников, принятых на временную работу сроком до двух месяцев, испытательный срок не устанавливается (ст. 289 ТК РФ), а для сезонных работников он не должен превышать двух недель (ст. 70 ТК РФ). При этом в срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

⁵ Издержки работодателя в случае завершения срока действия срочного трудового договора равны практически нулю.

трудовой договор бессрочным⁶. Кроме того, срочный трудовой договор, который заключается по соглашению сторон, может быть признан в России бессрочным, если суд решит, что к заключению срочного трудового договора работника принуждали. По истечении срока срочного трудового договора, если работник продолжает работать и работодатель не требует расторжения договора, он считается заключённым на неопределённый срок (ст. 58 ТК РФ). Если в срочном трудовом договоре не указан срок его действия, то он автоматически будет считаться заключённым на неопределённый срок, т.е. бессрочным (ст. 58 ТК РФ). Все эти институциональные ограничения повышают издержки и удерживают предприятия от использования срочных трудовых договоров.

4. Результаты эмпирического анализа

В течение 2009-2015 гг. уровень охвата предприятий со срочными трудовыми договорами значительно увеличился. Если в 2009 г. доля таких предприятий составляла около 20% среди всех предприятий, то в 2015 г. она была уже 31%. Предприятий, которые использовали заёмный труд, было существенно меньше. Но и их доля выросла с 2% в 2009 году до 4% в 2015 году.

Одновременно на предприятиях росла концентрация заёмных работников и работников со срочными трудовыми договорами. Если в 2009 каждый десятый работник имел срочный трудовой договор на предприятиях, которые использовали такие договоры, то в 2015 году уже практически каждый третий работник был занят на условиях срочного трудового договора. Росла концентрация и заёмного труда. В 2009 году на предприятиях каждый десятый работник был заёмным, а в 2015 году уже каждый пятый работник относился к категории заёмных.

При этом на предприятиях концентрация заёмных работников была почти все годы ниже, чем концентрация работников со срочными трудовыми договорами. Исключение составляет только кризисный 2009 год. А доля предприятий со срочными трудовыми договорами превышала долю предприятий с заёмным трудом в среднем в 12 раз. Исходя из этого, можно сделать вывод о том, что сектор заёмного труда имеет относительно низкие масштабы охвата предприятий, но относительно высокую степень концентрации заёмных работников на этих предприятиях.

Масштабы охвата предприятий временной занятостью и степень концентрации временных работников на них не были постоянными в течение 2009-2015 гг. (рис. 1).

⁶ При этом предприятие будет вынуждено не только восстановить работника на рабочее место, компенсировать ему понесённые потери заработка, моральный ущерб и заплатить штраф, но и лишится права продолжения его деятельности на период до трёх месяцев.

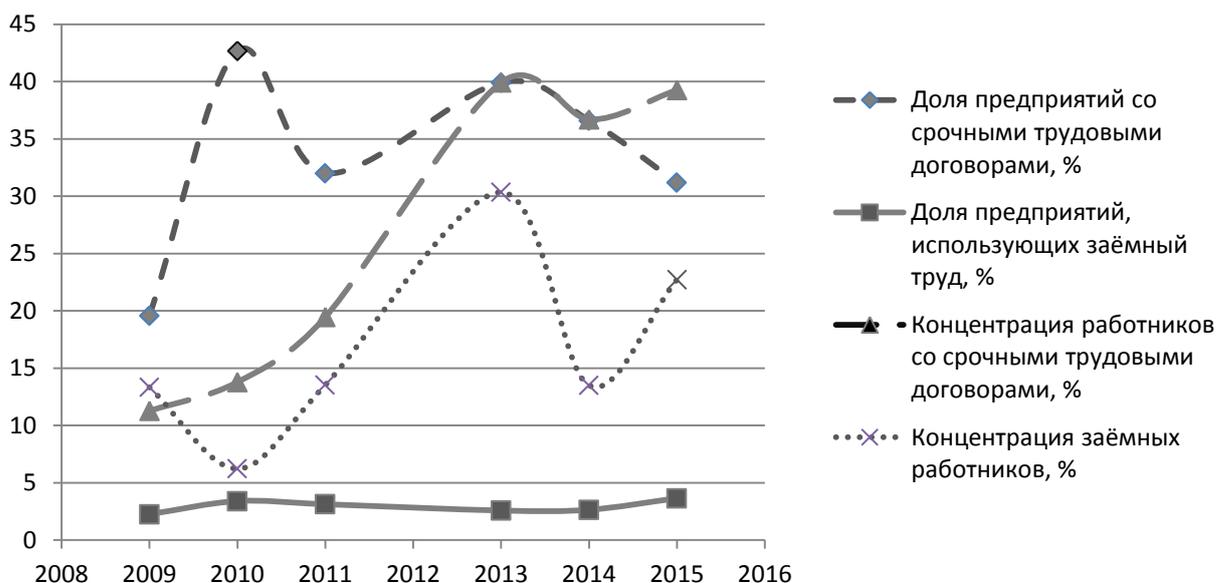


Рис. 1. Временная занятость на предприятиях

В течение кризиса 2009-2010 гг. наблюдался значительный рост доли предприятий со срочными трудовыми договорами и небольшое увеличение доли предприятий с заёмным трудом. В этот период на предприятиях увеличилась также концентрация срочных трудовых договоров, но снизилась концентрация заёмного труда. После экономического кризиса, начиная с 2010 года по 2013 год, на предприятиях произошло значительное повышение концентрации всех видов временной занятости. А уровень охвата предприятий срочными трудовыми договорами резко снизился в 2011 году, но опять увеличился в 2013 году, хотя и не достиг уровня 2009 года. В последующем, в 2013-2014 гг., концентрация временной занятости на предприятиях значительно сократилась. Одновременно уменьшилась и степень охвата предприятий заёмным трудом и срочными трудовыми договорами. В 2015 году ситуация поменялась. Доля предприятий со срочными трудовыми договорами продолжала сокращаться, а доля предприятий с заёмным трудом незначительно выросла. Одновременно на предприятиях значительно повысилась концентрация заёмных работников и работников со срочными трудовыми договорами. Таким образом, если в 2009 году доминировал рост временной занятости за счёт увеличения уровня охвата ею предприятий. То в 2015 году наблюдался рост концентрации временной занятости на предприятиях.

Прирост в масштабах охвата предприятий временной занятостью составил в среднем за период 2009-2015 гг. по срочным трудовым договорам +19%, а по заёмному труду +13,1%. Темпы роста концентрации временных работников на предприятиях были выше. Они составили в среднем за период 2009-2015 гг. по срочным трудовым договорам +33,5%, а по заёмному труду +40,2%. Однако соотношения в темпах роста масштабами охвата предприятий временной занятостью и концентрации временных работников на предприятиях были нестабильными и различались по годам.

В 2009-2010 гг. темпы роста охвата предприятий срочными трудовыми договорами и заёмным трудом были выше темпов роста концентрации временных работников на предприятиях (рис. 2).

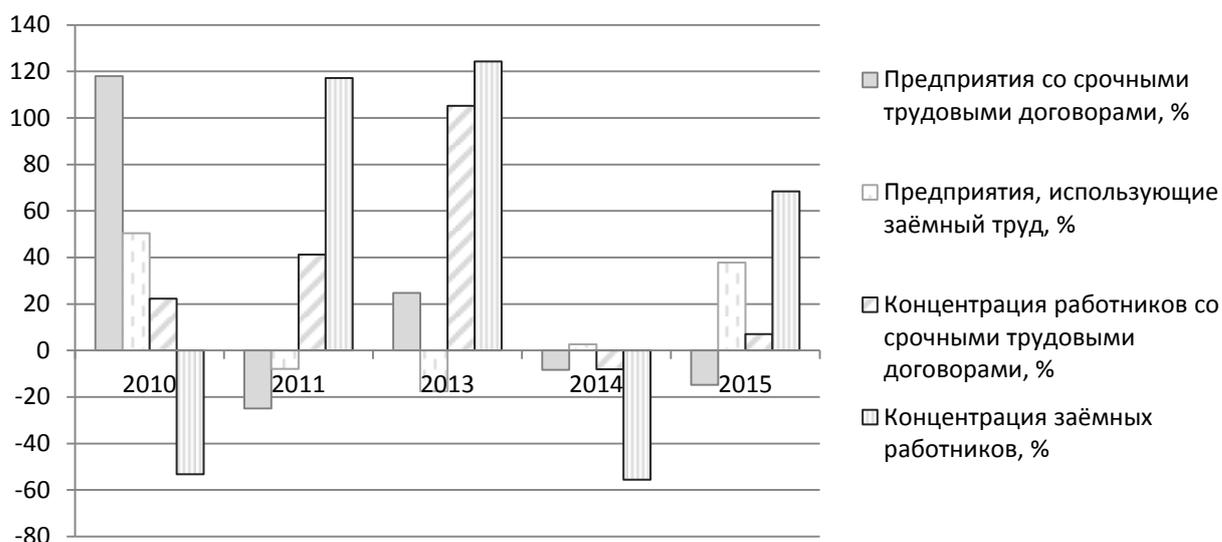


Рис. 2. Рост/снижение временной занятости на предприятиях

В 2011-2013 гг. наоборот, на предприятиях темпы роста концентрации работников с временной занятостью были высокими, а темпы роста охвата предприятий временной занятостью либо нулевыми, либо отрицательными (рис. 2). В 2014 году отрицательными (низкими) были не только темпы роста масштабов временной занятости, но и концентрации временных работников на предприятиях (рис. 2). Но уже в 2015 году темпы роста концентрации временных работников на предприятиях значительно увеличились по сравнению с предыдущими периодами (рис. 2).

Предприятия, которые используют заёмный труд или срочные трудовые договоры, мало различаются (табл. 1). Почти каждое пятое предприятие с временной занятостью использует и заёмный труд, и срочные трудовые договоры [2]. На этих предприятиях два вида временной занятости являются скорее дополнителями, чем заменителями друг друга.

В течение 2009-2015 гг. срочные трудовые договоры наиболее часто использовали государственные предприятия (44,22%) и предприятия в возрасте старше 20 лет (42,06%). Это, как правило, крупные предприятия (46,90%), расположенные в городах с населением менее 1 млн. человек. Предприятия со срочными трудовыми договорами наиболее часто встречались в таких видах деятельности, как добыча (36,07%), промышленность (37,92%) и строительство (39,41%). Срочные трудовые договоры наиболее часто применялись экспортирующими (41,54%) и преимущественно инновационно активными (37,98%) предприятиями. А также предприятиями, на которых осуществлялись инвестиции в основную деятельность (36,65%). Но при этом предприятия со срочными трудовыми договорами значительно уступают другим предприятиям отрасли по своему технико-технологическому состоянию (38,76%).

Предприятия, использующие заёмный труд, схожи по большинству характеристик с предприятиями, которые применяют срочные трудовые договоры (табл. 1). Их отличие состоит лишь в том, что они чаще расположены в городах с населением более 1 млн. человек и относятся к таким видам деятельности, как финансы, транспорт и связь.

Табл. 1. Характеристики предприятий, использующих временных работников

Показатели	Срочные трудовые договоры (1=есть)	Заёмный труд (1=есть)
Всего	34,1	3,0
Возраст предприятия, годы		
<3	28,8	2,2
3,1 - 10	32,6	2,6
10,1 - 20	32,9	3,2
>20	42,1	3,7
Форма собственности предприятия:		
Государственные (>50%)	44,2	3,1
Негосударственные	32,9	2,9
Размер предприятия:		
Малые (< 100 чел.)	29,3	2,3
Средние (101-500 чел.)	40,1	3,2
Крупные (свыше 501 чел.)	46,9	5,9
Место расположения предприятия:		
Город с населением менее 1 млн. чел.	35,7	2,54
Город с населением более 1 млн. чел.	33,1	3,22
Технико-технологическое состояние предприятия:		
Значительно уступает другим предприятиям отрасли	38,8	3,8
Соответствует уровню других предприятий отрасли	35,22	2,8
Значительно превосходит другие предприятия отрасли	35,5	3,3
Экспорт продукции (услуг):		
есть	41,5	6,7
нет	32,9	2,6
Инвестиции:		
есть	36,7	3,8
нет	31,8	2,2
Инновации:		
есть	38,0	3,8
нет	30,1	2,2
Виды экономической деятельности:		
Добыча	36,1	2,4
Промышленность	37,9	3,1

Строительство	39,4	3,0
Торговля и услуги	25,8	2,6
Транспорт и связь	34,19	3,2
Финансы	31,1	4,0
Бизнес услуги	34,6	2,9

5. Выводы

Подводя итог о применении временной занятости в корпоративном секторе экономики, можно сделать ряд заключений. Спрос предприятий на временную занятость сохраняется, и даже растет в условиях относительно высоких издержек ее использования при действующих нормах трудового законодательства в России. В течение 2009-2015 гг. уровень охвата предприятий временной занятостью и уровень ее концентрации на предприятиях значительно увеличился. При этом если в 2009-2010 гг. доминировал рост временной занятости за счёт увеличения масштабов охвата ею предприятий, то в 2015 году наблюдался рост временной занятости за счёт повышения на предприятиях её концентрации. Предприятия, которые используют временных работников, часто конкурируют на мировых рынках, но при этом имеют невысокий уровень технико-технологического состояния.

Проблемой для России является и недооценка последствий применения предприятиями временной занятости. Ведь распространение временной занятости на предприятиях и охват ею значительного количества работников на рынке труда, может иметь как положительное, так и отрицательное значение не только для отдельных участников рынка труда, но и для экономики в целом. Временная занятость может влиять на целый ряд важных экономических показателей, а последствия от нее могут формироваться краткосрочно и долгосрочно. Первоочередное значение имеет то, как распространение и использование временной занятости отражается на таких экономических показателях развития страны, как доходы и уровень жизни населения, накопления человеческого капитала и рост производительности труда, уровень инновационной активности и конкурентоспособность предприятий. Исходя из результатов этого влияния, должны формироваться предложения по её регулированию, нормативные акты, регламентирующие ее использование и др. Пока использование временной занятости часто отождествляется только с «плохими» рабочими местами, которые понижают доходы работников, приводя в долгосрочной перспективе к снижению уровня благосостояния населения. Однако благосостояние населения может расти и за счёт положительного влияния временной занятости, например, на производительность труда и инновационную активность предприятий, финансовое положение и конкурентоспособность предприятий и т.п. Получение ответа требует проведения дальнейших эмпирических исследований.

Перспективой для дальнейших исследований является оценка потенциала временной занятости по сдерживанию уровня безработицы и

по созданию рабочих мест. Если в развитых странах мира временная занятость часто рассматривается как способ борьбы с безработицей и поддержания уровня занятости, например, за счёт разделения одного рабочего места между двумя (тремя) работниками, то в России временная занятость часто используется только как способ экономии издержек по труду при относительно низком уровне безработицы.

В целом можно констатировать, что временная занятость может повышать гибкость труда, снижать издержки использования рабочей силы, стимулировать создание новых рабочих мест, повышать конкурентоспособность предприятий и др., а может снижать уровень жизни, уменьшать накопления человеческого капитала, вести к дифференциации доходов и т.п. Какой из этих эффектов имеет доминирующее значение на российском рынке труда, требует проведения дальнейших эмпирических исследований.

Список литературы.

1. Нестандартная занятость в российской экономике / Под ред. В.Е. Гимпельсона и Р.И. Капелюшникова. - М.: Издательский дом ГУ ВШЭ, 2006.
2. Смирных Л.И. Срочные трудовые договоры: влияние на движение рабочей силы и рабочих мест // Уровень жизни населения регионов России, №4 (194), 2014.
3. Трудовой Кодекс РФ (ТК РФ). Статья 59. Срочный трудовой договор от 30.12.2001 N 197-ФЗ.
4. OECD, OECD Employment Outlook, 2002. OECD Publishing, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2002-en.