

Временная занятость в России: данные, уровень, динамика, распространенность¹⁾

Гимпельсон В.Е.

В 1992 г. рынок труда в России был в основном дерегулирован, но жесткие ограничения на использование срочных трудовых контрактов сохранились. Трудовой кодекс, принятый в 2002 г., в основном сохранил действовавшие нормы, которые, однако, почти не действуют вне крупных и средних предприятий. В работе, построенной на данных выборочных обследований населения по проблемам занятости, анализируется эволюция непостоянной занятости в России на протяжении последних 10 лет. Показан постепенный рост масштабов такой занятости как в целом по экономике, так и во всех основных социально-демографических и профессиональных группах. Сделан вывод о том, что уровень непостоянной занятости в России стал сопоставимым с соответствующими показателями в странах ОЭСР.

Введение

В плановой экономике найм на работу, как правило, был бессрочным и не имел заранее определенного срока длительности. Закон сильно ограничивал работодателя в инициативе прекращения трудовых отношений со своими работниками. В этом смысле занятость в большинстве случаев была гарантированной. Однако в условиях экономики дефицита проблема масштабной адаптации занятости к возможному сокращению спроса на труд не возникала и не могла возникнуть. Конечно, когда по тем или иным причинам появлялась необходимость избавиться от отдельных конкретных работников, эта жесткость условий и гарантии занято-

¹⁾ Работа над статьей была поддержана грантом Агентства международного развития США (SEGIR EP Contract № PCE-I-00-00-00014-00, reference Russia Task Order № 803 Improvement of Economic Policy Through Think Tank Partnership Project). Содержащиеся в работе мнения и выводы принадлежат автору и не обязательно отражают позицию АМР США.

Большая часть расчетов проведена Т. Бандюковой. Автор признателен Т. Горбачевой, З. Рыжиковой, Р. Капелюшникову, Н. Вишневецкой, Дж. Эрлу и Х. Леману за советы и комментарии.

Гимпельсон В.Е. – к.э.н., директор Центра трудовых исследований ГУ ВШЭ.

Статья поступила в Редакцию в марте 2004 г.

сти часто не соблюдались. Для этого, например, могли использоваться различные «неформальные» методы воздействия. В целом же «бессрочность» найма имела свои компенсирующие механизмы в виде низкой заработной платы и многочисленных возможностей у работодателя для «склонения» работников к увольнению по собственному желанию.

В 1990-е гг. КЗоТ претерпел некоторые изменения, но в целом сохранил сильно ограничительный уклон. С точки зрения регулирования срока действия трудовых договоров никаких существенных изменений законодательство не претерпело. Что заметно изменилось, так это степень исполнения норм законодательства. Трудовые отношения (в части использования срочных договоров), оставаясь на бумаге такими же жесткими и зарегулированными, фактически эффективно «разрегулировались» с помощью неформальных институтов и инструментов.

Конечно, фактическая «разрегулированность» неравномерна: крупные предприятия, на которых могут действовать сильные или «громкие» профсоюзы, а также предприятия, которые более открыты в силу тех или иных обстоятельств для контроля или влияния со стороны федеральных или местных властей, относительно ограничены в возможностях систематического и грубого нарушения правил увольнения постоянных работников. Они по-прежнему несут значительные финансовые и административные издержки при необходимости адаптировать численность занятых к колебаниям спроса на труд. Наоборот, для малых частных предприятий издержки увольнения даже постоянных работников незначительны, поскольку их склонность соблюдать нормы трудового законодательства невелика, а издержки мониторинга их поведения и информента формальных норм для третьей стороны очень высоки. Одним из крайних способов «неформального дерегулирования» в этом сегменте экономики является требование работодателя к работнику при приеме на работу представить и заявление об увольнении по собственному желанию, но без указания даты расторжения трудового договора. В этом случае увольнение ненужных или неугодных возможно в любой момент при нулевых издержках для работодателя. Подобная практика встречается не так уж редко.

В конце 2001 г. после ожесточенных политических баталий законодателями был принят новый Трудовой кодекс (ТК), который вступил в действие в 2002 г. Предполагалось, что он сможет частично ослабить нормативную зарегулированность занятости и сблизить фактические и формальные механизмы функционирования рынка труда. Однако в части регулирования режима занятости (срочность договора, стандартная и сверхурочная продолжительность рабочего времени) новый ТК лишь незначительно отличается от старого КЗоТа. Пленум Верховного Суда РФ, обобщивший в своем постановлении от 17 марта 2004 г. опыт применения нового ТК, еще больше «сузил» возможности работодателей в более либеральной интерпретации норм трудового законодательства.

Рыночная экономика, по определению, многоукладна и существенно расширяет границы добровольного выбора работника. Одновременно она вводит контрактные отношения между работодателями и работниками, в соответствии с которыми каждая единица трудового вклада имеет свою предельную рыночную цену. Фирмы и работодатели вынуждены постоянно приспосабливаться к непрерывно меняющейся конъюнктуре спроса на труд. Возникает объективно обусловленная потребность экономики в увеличении гибкости, или «флексibiliзации», трудовых отношений и занятости. Чем жестче административно или экономически за-

пищены постоянные работники (т.е. чем выше издержки их увольнения), тем больше спрос на временных работников. В этом случае издержки расторжения трудовых отношений равны нулю в момент окончания срока договора.

Повышение гибкости трудового законодательства в части использования срочных договоров открывает дорогу к росту доли «нестандартно» занятых. Перечень последних может включать, среди прочих, работников, нанятых на временную работу или для выполнения определенного объема работ²⁾. Такие формы занятости расширяют адаптационные возможности работодателя, позволяют сдерживать рост трудовых издержек и более эффективно использовать труд. Все это позитивно влияет на создание новых рабочих мест, на обеспечение более высокого уровня занятости и снижение безработицы, рост производительности труда и укрепление конкурентоспособности компаний. С другой стороны, это снижает стабильность занятости и рабочих мест, подрывает позиции работников на рынке труда, снижает уровень и увеличивает дифференциацию заработков, дестимулирует накопление специфического человеческого капитала. Неудивительно, что движение за флексибилизацию рынка труда повсеместно сталкивается с противодействием левых партий и профсоюзов. В конечном счете минусы нестандартной занятости представляют собой обратную сторону ее положительных последствий [7].

В данной работе рассматриваются проблемы временной (на условиях срочного трудового договора и случайной) занятости в России в период 1992–2002 гг.³⁾

В странах Западной Европы интерес к этой теме в последние два десятилетия был значительным, а поток публикаций – просто безграничным. Он подогревался такими проблемами европейской экономики, как рост безработицы и усиление ее застойности, низкие показатели уровня занятости и вялое создание новых рабочих мест. В то же время в России проблема непостоянной занятости никогда специально не изучалась, и мы владеем в этой области лишь отдельными и отрывочными сведениями [6]. Внимание к «нестандартности» условий занятости было связано главным образом с временной экспансией вынужденных отпусков по инициативе администрации, сокращения рабочего времени и распространения долгов по заработной плате, имевших место в середине 1990-х гг. Все эти явления хотя и «нестандартны», но существуют в рамках «стандартных» трудовых договоров. В этом смысле они представляли собой повсеместное нарушение стандартных условий найма, а не распространение более гибких правил.

Что мы понимаем под временной занятостью?

В «стандартном» случае срок действия трудового договора не ограничен. Отсюда не следует, что он не может быть расторгнут по инициативе одной из сторон. Это лишь означает, что расторжение трудового договора по инициативе работодателя возможно лишь при соблюдении ряда административных и финансовых условий. Набор этих условий определяет издержки увольнения постоянных работников. Такие рабочие места мы определяем как постоянные, а занимающих их работников называем постоянными работниками или постоянно занятыми.

²⁾ Последнее подразумевает наличие гражданско-договорных, а не трудовых отношений.

³⁾ Понятия временной и непостоянной занятости используются в статье как синонимы.

В ряде случаев, однако, трудовой договор может заключаться на конечный срок (например на один месяц, один год, но не более 5 лет). Любая занятость в рамках трудовых отношений, продолжительность которых заранее определена в трудовом договоре (письменном или устном) и конечна во времени, также является временной. В пределе это может быть случайная или разовая занятость, связанная с выполнением определенного объема работы. В этом случае предполагаются гражданско-правовые, а не трудовые договорные отношения. Понятие временной (непостоянной) занятости является, таким образом, характеристикой трудового договора, а не фактической продолжительности работы у конкретного работодателя. Последняя может определяться различными факторами, включая добровольное желание работника сменить работу.

Обычно в международной статистике выделяется следующий набор видов временной занятости [9]:

- занятые по срочным трудовым контрактам;
- temporary agency workers – работники, нанятые агентствами, предоставляющими труд в аренду третьей стороне;
- договора на выполнение определенного объема работ;
- замещение временно отсутствующих работников (отсутствующих, например, по семейным причинам);
- сезонная работа;
- работа, которая выполняется в случае необходимости (например уборка квартир по вызову);
- daily workers, нанятые на один день;
- ученики (занятые в рамках программы обучения, но без гарантий последующей занятости);
- лица, занятые в рамках программы создания рабочих мест.

В некоторых странах широко распространены коммерческие агентства, предоставляющие временных работников (temporary agency workers). Это также может рассматриваться как одна из форм нестандартной занятости, хотя такие работники могут иметь постоянные отношения с «материнскими» агентствами. Список видов временной занятости для каждой страны свой и по-своему выделяется в национальной статистике. Сюда же могут относиться все те, кто не имеет юридически оформленных трудовых договоров и работает на основе устной договоренности с работодателем. Такая занятость также является временной, поскольку может быть прекращена по инициативе работодателя в любой момент с минимальными для него издержками. В России встречаются все перечисленные выше виды временной занятости.

Рассмотренные выше группы непостоянно занятых относятся к работающим по найму. Однако значительная часть самозанятых также не имеет постоянного заработка. Это относится, прежде всего, к лицам, работающим индивидуально или как индивидуальные предприниматели [8, с. 26]. Эта группа также может относиться к непостоянно занятым, однако в рамках данной статьи мы ее не рассматриваем. Понятно, что включение самозанятых в численность непостоянно занятых повышает общий уровень такой занятости в экономике.

Что мы знаем о роли и динамике временной занятости?

Основная особенность непостоянных трудовых договоров (контрактов) в том, что издержки увольнения работников для работодателя в момент прекращения

срока действия такого контракта равны нулю или очень малы. В этом очевидное преимущество срочных договоров для работодателей. Это означает, что в условиях жесткого трудового законодательства, когда адаптация занятости для фирм связана со значительными административными и финансовыми издержками, работодатели будут стремиться максимизировать масштабы найма на условиях временной занятости. Они будут стараться нанимать новых работников преимущественно на основе временных трудовых договоров, тем самым способствуя усилению сегментации рынка труда на привилегированных «постоянных» работников, защищенных издержками оборота рабочей силы, и «временных» – незащищенных – работников. Как следствие будет расти дифференциация в оплате и условиях занятости между этими двумя сегментами рабочей силы. В итоге временные работники сформируют особую, по-своему дискриминируемую, группу, которая не получает никаких инвестиций в свое обучение и навыки, а потому не может накапливать человеческий капитал. Это определяет их будущие шансы и риски на рынке труда. Примеры такого развития событий в Европе достаточно многочисленны. Наиболее же яркой иллюстрацией экспансии непостоянной занятости является Испания, где каждый третий работник трудится по временному контракту.

Подобное развитие событий вероятно в том случае, когда жесткое законодательство о защите постоянной занятости сочетается с относительно либеральными правилами найма временных работников. Возможен однако и такой вариант, когда оба элемента трудового законодательства (регулирующие защиту постоянных работников и наем временных) достаточно рестриктивны. В этом случае наем временных работников будет ограничен, но адаптация занятости будет происходить через замораживание какого-либо нового найма и, таким образом, через сокращение общего уровня занятости. Одновременно будет расти безработица, в том числе и хроническая.

Наоборот, если законодательство о защите занятости либерально и издержки адаптации незапретительны, то необходимости в использовании временных работников может и не возникнуть⁴). Англо-саксонские страны (США или Великобритания) являются примерами такого развития событий.

Еще один возможный сценарий развития событий заключается в сочетании жесткого законодательства во всех своих основных элементах с крайне слабым инфорсментом формальных правил. В этом случае рынок труда будет регулироваться различными неформальными процедурами и соглашениями, а формальные различия между постоянными и временными работниками будут по мере необходимости стираться.

Россия является наглядным подтверждением четвертого сценария – тенденции деформализации жестких формальных правил [5]. В то же время возможности для функционирования в среде неформальных правил для разных предприятий различаются, а поэтому мы можем ожидать сосуществования различных моделей. Там, где издержки увольнения по-прежнему очень велики, стимулы к заключению срочных трудовых договоров усиливаются. Расширение практики срочного найма на крупных и средних предприятиях после вступления в действие нового ТК в феврале 2002 г. подтверждает эту позицию [4]. Наши исследования показывают, что единственное заметное последствие введения нового ТК проявляется в том, что четверть всех предприятий в промышленности стали активнее обращаться к этой форме найма.

⁴) В каком-то смысле различия между ними стираются.

Непостоянная занятость в России: измерение и данные

Как известно, основным инструментом измерения как занятости в целом, так и ее отдельных компонентов во всех странах являются регулярные обследования домохозяйств (рабочей силы), основанные на методологии, унифицированной в соответствии с требованиями МОТ. В России такие обследования населения по проблемам занятости (ОМПЗ) регулярно проводятся с 1992 г. В рамках программы ОМПЗ тем респондентам, которые были заняты в обследуемую неделю, задается вопрос о типе трудового договора, в соответствии с которым они работали. Все виды занятости, которые не основаны на постоянном трудовом договоре, относятся к временным или непостоянным.

В течение всего периода обследований 1992–2002 гг. список типов трудового договора неоднократно менялся и поэтому имеющиеся данные не во всем сопоставимы. В анкетах, относящихся к 1999–2002 гг., кроме постоянно занятых, выделяются занятые:

- по договору на выполнение определенного объема работ;
- по срочному трудовому договору, т.е. на определенный срок;
- на основе устной договоренности.

Во всех перечисленных случаях издержки увольнения при определенных условиях равны нулю.

Классификация видов непостоянной занятости неоднократно менялась на протяжении 1992–2002 гг., вследствие чего не представляется возможным проследить структурные изменения внутри непостоянной занятости за весь период. В то же время общая численность непостоянно занятых может быть оценена для любого момента времени. Такой агрегат представляет собой разность между всеми занятыми по найму и постоянно занятыми.

Данные ОМПЗ позволяют описать социально-демографический состав временно занятых и ответить на вопросы о том, в каких видах деятельности и профессиях они концентрируются, а также о продолжительности их рабочего времени. К сожалению, более подробная информация об особенностях функционирования временных рабочих мест, например об их длительности или причинах создания, в рамках ОМПЗ не собирается⁵⁾.

Структура ответов в анкетах ОМПЗ за 1992–2002 гг. приведена в табл. 1, которая показывает, что классификация работающих по найму в зависимости от условий трудового договора менялась неоднократно. Каждый последующий пересмотр вел к совершенствованию методологии и к более полному учету временной и случайной занятости, однако при этом нарушалась сопоставимость данных во времени. В итоге мы не можем полностью исключить того, что заметные скачки в численности непостоянно занятых в 1997 или 2001 гг. являются преимущественно следствием изменений в методологии опросов.

⁵⁾ Например, в США в рамках регулярного выборочного обследования населения (CPS) периодически дополнительно собирается информация о непостоянной занятости [8].

Таблица 1.

Вид договора работающих по найму в анкетах ОНПЗ, 1992–2002 гг.

Виды занятости	Годы
1. По трудовому договору (контракту) на неопределенный срок, т.е. на постоянной основе	1992–2002
2. Работа сезонная, временная, случайная	1993–1998
3. Работа по контракту на определенный период времени	1997–1998
4. По договору (контракту) на время выполнения определенной работы (услуг), по договору подряда	1992–2002
5. По срочному трудовому договору (контракту), т.е. на определенный срок	1992, 1999–2002
6. На основе устной договоренности	1999–2002

Уровень и динамика непостоянной занятости

В табл. 2, которая построена на данных ОНПЗ, показана эволюция занятости в течение всего рассматриваемого периода (1992–2002 гг.). Общая численность всех занятых снизилась с 71,1 млн. в 1992 г. до 58,4 млн. в 1998 г., а затем вновь подросла, достигнув 66,1 млн. человек в 2002 г. Численность занятых по найму сократилась при этом с 65,4 млн. человек до 54,8 млн. человек в 1996 г., после чего выросла до 60,9 млн. человек.

Таблица 2.

**Численность занятого населения в экономике России
в зависимости от типа трудового договора в 1992–2002 гг., тыс. человек**

	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Все занятые	71068	68642	64785	64149	62928	60021	58437	62475	64255	64400	66070
Занятые не по найму	5682	9660	9207	8819	8157	2828	2663	6763	6550	5259	5172
Занятые по найму	65386	58982	55579	55330	54772	57194	55774	55712	57705	59141	60899
Постоянно занятые	63576	57283	53968	53643	53258	54343	52730	52390	54617	54845	56509
Непостоянно занятые	1810	1699	1617	1686	1513	2851	3044	3322	3088	4296	4390
среди них:											
Разовая занятость	141	154	171	188	179	698	685	827	791	513	540
Занятость на определенный срок	1669	1545	1445	1499	1334	1063	1198	2136	1951	2508	2512

	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Сезонная случайная	-	-	-	-	-	1090	1161	-	-	-	-
По устной договоренности	-	-	-	-	-	-	-	359	345	1275	1339
Доля непостоянно занятых среди всех занятых в экономике, %	2,55	2,47	2,50	2,63	2,40	4,75	5,21	5,32	4,81	6,67	6,64
Доля непостоянно занятых среди всех занятых по найму, %	2,77	2,88	2,91	3,05	2,76	4,98	5,46	5,96	5,35	7,26	7,21

Источник: ОНПЗ, Госкомстат России.

Сокращение численности занятых в экономике на начальном этапе анализируемого периода происходило, прежде всего, за счет занятых по найму на условиях постоянного договора. При этом численность непостоянно занятых по найму, наоборот, росла. Например, к 1998 г. занятость в целом стала меньше (по сравнению с 1992 г.) на 12,7 млн. человек, постоянно занятых по найму стало меньше на 10,9 млн., или на 17%, а численность временно занятых по найму увеличилась на 1,2 млн. человек, или на 70%. Это означает, что даже в условиях глубокой рецессии новые временные рабочие места все же создавались и весьма активно, тогда как постоянные – лишь сворачивались.

В посткризисный (1999–2002 гг.) период численность всех занятых начала постепенно восстанавливаться. В 2002 г. по найму уже работало 60,9 млн. человек, или на 5,1 млн. человек больше, чем в 1998 г. В режиме временной занятости в это время трудились уже 4,4 млн. человек. Из общего прироста численности занятых по найму на постоянные рабочие места приходится 3,8 млн. и 1,3 млн. – на временные рабочие места, т.е. соотношение между ними было примерно 3 к 1. Отметим однако, что весь сектор постоянных рабочих мест больше сектора непостоянных почти в 13 раз! Поэтому при меньшем абсолютном приросте второй вырос за 4 года на 44%, а первый лишь на 7%. В итоге удельный вес временных рабочих мест среди всех занятых по найму возрос с 2,8% в 1992 г. до весьма заметных 7,2% в среднем за 2002 г.

Динамика временной занятости еще более наглядна, если рассматривать весь период 1992–2002 гг. В этом сегменте численность занятых выросла на 143%, тогда как число постоянных работников в экономике стало меньше на 12%. Из приведенных выше данных следует, что вклад временных рабочих мест в общую занятость и в ее прирост за последние годы был значительным и мы не можем его игнорировать. В период экономического спада этот сегмент «тормозил» общее падение занятости, а с началом посткризисного экономического роста стал важным генератором новых рабочих мест.

По-видимому, однако, фактическая роль непостоянной занятости в российской экономике возросла в значительно большей мере. Напомним, что в приведенные выше цифры временно занятых не включены самозанятые. Самозанятость же, по ее определению, не обеспечивает гарантированного занятия и дохода. Значительная часть самозанятых включена в экономику лишь эпизодически, либо в течение ограниченных периодов времени. С учетом этой категории уровень всей непостоянной занятости будет еще выше. Однако и стабильность постоянной занятости также изменилась и перестала быть гарантированной⁶⁾. Отметим и тот «технический» статистический факт, что ОНПЗ имеет склонность хронически недооценивать масштаб различных нестандартных форм и режимов занятости в России. Мы можем предположить, что часть работников на временных договорах (особенно тех, у кого относительно длительные договора) предпочитали идентифицировать себя с постоянными работниками.

Временная, случайная и разовая занятость в посткризисный период

Поскольку классификация видов неформальной занятости в анкетах ОНПЗ в течение 1992–2002 гг. неоднократно менялась (см. табл. 1), строгий анализ структурной эволюции внутри непостоянной занятости на протяжении всего переходного периода затруднен. Кроме того, если обследование проводится лишь один раз в течение года (как это было до 1999 г.), то сезонная составляющая в колебаниях численности не может быть выделена и учтена. В то же время у нас есть все основания предполагать наличие существенной сезонности в динамике непостоянной занятости.

В нашем распоряжении имеются квартальные и вполне сопоставимые данные за послекризисные 1999–2002 гг., которые позволяют более подробно анализировать сезонную динамику и состав непостоянной занятости в период восстановительного экономического роста.

Выше мы уже отмечали значительный рост непостоянной занятости за посткризисный период, рис. 1 показывает ее укрупненную структуру и дает представление о характере ее сезонных колебаний.

Сначала рассмотрим состав непостоянной занятости, внутри которой данные ОНПЗ позволяют выделить временную и случайную занятость, а также связанную с выполнением определенного объема работы. Это деление во многом условно. Наиболее «постоянной» (и прогнозируемой работником) из них является работа по трудовому договору, который заключается на определенный конечный срок. Предполагается, что наемный работник при этом заранее знает, когда договор с ним должен закончиться, и в зависимости от этого он может строить свое поведение на рынке труда. Другие два вида временной занятости еще менее стабильны и, хотя у нас нет прямых данных о том, сколько длится та или иная работа, по-видимому, более краткосрочны. В этом смысле относительное качество подобных рабочих мест ниже, чем постоянных.

⁶⁾ Фактически значительная часть (правда, мы не знаем точно, какая часть) работников, имеющих постоянную работу, чувствуют свою уязвимость на рынке труда. Для минимизации риска потери работы они готовы жертвовать своей заработной платой. См. [3].

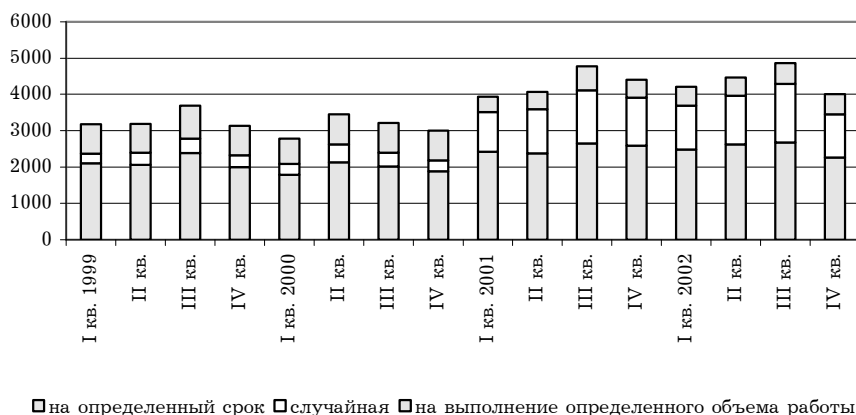


Рис. 1. Динамика и структура непостоянной занятости в 1999–2002 гг., тыс. человек

Общее увеличение численности временно занятых произошло за счет некоторого увеличения занятости по срочным контрактам и утроения (!) масштаба случайной занятости⁷⁾. Масштаб занятости, связанной с выполнением фиксированного объема работы, оставался примерно постоянным и колебался в диапазоне 1% от всех занятых в экономике.

На основании данных, использованных при построении рис. 1, можно предположить существование внутригодовых флуктуаций в численности: летом непостоянно занятых больше, чем в другие периоды. Многие виды деятельности сезонны, и вовлеченность населения в них достигает внутригодовых пиков летом и ранней осенью, примером чему могут являться сельское хозяйство или дачное строительство. Мы провели несложный регрессионный анализ доли непостоянной занятости (во всей занятости) на параметр, характеризующий временной тренд, и на фиктивные переменные, характеризующие соответствующий квартал (сезонность). Результаты свидетельствуют о наличии статистически значимого временного тренда (соответствующий коэффициент для трендовой переменной равен 0,15 и с вероятностью 99% отличается от нуля) и лишь весьма умеренной сезонности в III квартале (на 90-процентном уровне значимости)⁸⁾.

На приведенном выше рис. 1 проявляется и другая особенность динамики временной занятости: это ее резкий всплеск в 2001 г. Уже в I квартале этого года численность непостоянно занятых превышала их численность в моменты внутри-

⁷⁾ Мы, конечно, не можем полностью исключить того, что этот трехкратный рост является не более чем статистическим артефактом. О случайной занятости см. [1].

⁸⁾ Уравнение имеет вид $TE = b_0 + b_1 \cdot trend + b_2 \cdot Q_1 + b_3 \cdot Q_2 + b_4 \cdot Q_3 + \varepsilon$, где TE – доля непостоянной занятости в общей занятости, *trend* – временной тренд, измеряемый как порядковый номер наблюдения, $Q_1 - Q_3$ – фиктивная переменная для I–III кварталов, ε – необъяснимый остаток, $AdjR^2 = 0,52$.

годовых пиков в предшествующие годы. При этом I квартал обычно характеризуется минимальным внутригодовым уровнем спроса на труд. В итоге в 2001–2002 гг. абсолютная численность временно занятых превышала значение 1999–2000 гг. примерно на 1 млн. человек, или более чем на треть! Возникает естественный вопрос: как объяснить этот резкий скачок? Ведь изменения в законодательстве, введенные в действие новым ТК и несколько облегчившие наем работника на фиксированный срок, появились лишь в начале 2002 г. и не могли сказаться на численности в 2001 г.

По-видимому, мы вряд ли можем дать однозначный ответ на вопрос о том, имел ли место такой скачок в действительности, а если имел, то каковы были его истинные причины. Имеющиеся в нашем распоряжении данные явно недостаточны. Однако мы можем выдвинуть на этот счет несколько гипотез.

А) Резких скачков в действительности не было, а были скрытые изменения в методологии и технике измерения, которые и привели к росту соответствующих показателей. Например, прирост числа временно занятых достигнут в основном за счет случайной занятости, определение принадлежности к которой может быть весьма чувствительным к формулировкам вопросов.

Б) Если мы все же пытаемся найти экономическое объяснение такому скачку, то естественно предположить, что именно непостоянная занятость в первую очередь позитивно реагирует на рост экономики. Это является эффектом рестриктивности ныне действующего законодательства, определяющего высокие издержки найма на постоянные рабочие места. На всем протяжении переходного периода численность временно занятых (и соответственно их доля) резко возрастала дважды. В первый раз это произошло в 1997 г. – первом году экономического роста. Во второй раз – в 2001 г. как отложенная реакция на прошедшие два года весьма энергичного экономического роста.

В) Рост временной занятости может отражать развитие неформального сектора, где она важный (но не главный!) компонент⁹⁾. Это объяснение отчасти пересекается с предыдущим.

Однако даже если неожиданный и труднообъяснимый всплеск непостоянной занятости в 2001 г. считать статистической иллюзией, ее общий рост за весь период иллюзией, по-видимому, не является. Увеличение ее масштаба могло отражать общий рост занятости в микро- и малом бизнесе, а также является прямым следствием высоких издержек увольнения постоянных работников на фоне роста спроса на труд при сохранении неопределенности в экономике и значительных издержек оборота рабочей силы.

Кто работает на условиях непостоянной занятости?

На условиях непостоянной занятости работают представители всех социальных и демографических групп населения. Однако степень ее распространенности среди населения различна.

Если выгоды непостоянной занятости для работодателя вытекают из необходимости снизить издержки увольнения, то мы можем ожидать, что в первую оче-

⁹⁾ Напомню, что в данной работе работающие не по найму, т.е. самозанятые, не рассматриваются. В составе занятых в неформальном секторе преобладают самозанятые.

редь она будет распространяться на тех работников, чей человеческий капитал относительно менее производителен для данного работодателя. Это, прежде всего, те работники, которые не являются носителями специфических навыков, накопленных в результате внутрифирменных специфических инвестиций в обучение. Они легко заменимы, и их предложение на рынке труда достаточно.

Занятость на условиях временного трудового договора всегда была более распространена для мужчин, чем для женщин (рис. 2). Удельный вес временно занятых среди всех занятых в 1992–1996 г. составлял около 3% для мужчин и около 2% для женщин (см. табл. 3). В 1997 г., по данным ОНПЗ, этот показатель почти удвоился (по сравнению с предыдущим периодом) для мужчин и удвоился у женщин. В 1999–2000 гг. разрыв между ними несколько возрос за счет противоположных тенденций: у мужчин уровень временной занятости продолжал увеличиваться, а у женщин он несколько сократился. Новый скачок в уровне непостоянной занятости мог иметь место в 2002 г. В итоге к концу периода примерно 8,7% всех занятых мужчин и 5,7% занятых женщин имели лишь непостоянную (включая случайную или разовую) занятость.

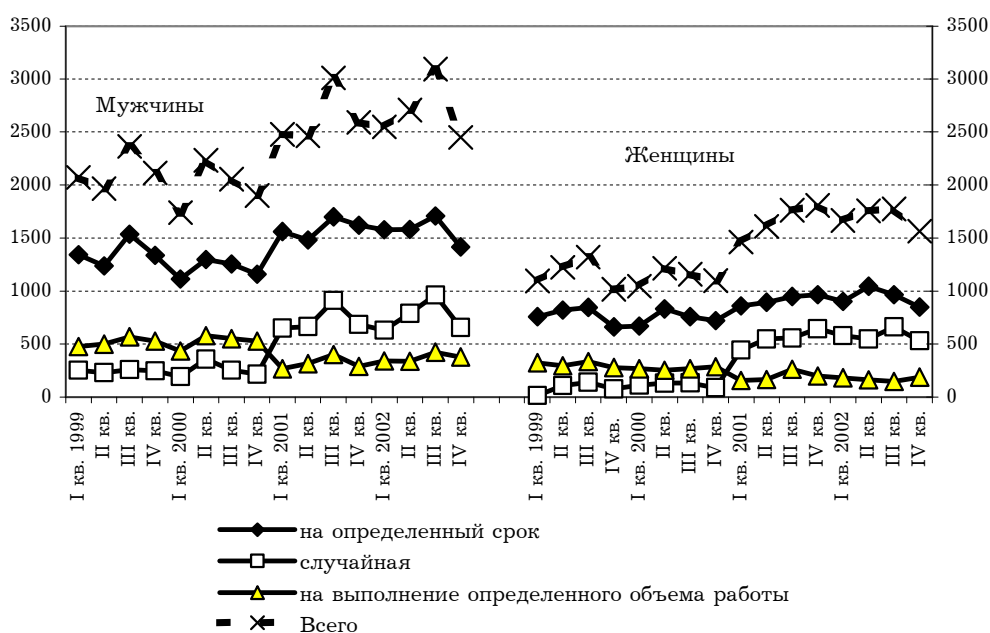


Рис. 2. Непостоянная занятость в России в 1999–2002 г., тыс. человек

Таблица 3.

Удельный вес временных работников в экономике в 1992–2002 гг., %

	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Среди всех занятых в экономике	2,55	2,47	2,50	2,63	2,40	4,75	5,21	5,32	4,81	6,67	6,64
Среди всех занятых по найму	2,77	2,88	2,91	3,05	2,76	4,98	5,46	5,96	5,35	7,26	7,21
<i>Пол</i>											
Мужчины	2,96	3,03	3,12	3,18	2,9	5,44	5,93	6,57	5,88	7,91	7,96
Женщины	2,09	1,86	1,80	2,02	1,86	3,99	4,42	3,97	3,65	5,36	5,25
<i>Тип поселения</i>											
Город	2,44	2,44	2,43	2,47	2,37	4,72	5,36	5,28	4,69	6,6	6,29
Село	2,87	2,59	2,69	3,15	2,69	4,84	4,71	5,43	5,14	6,85	7,75
<i>Образование</i>											
Высшее профессиональное	1,6	1,4	1,3	1,4	1,5	3,3	3,4	2,9	2,3	3,4	3,1
Неполное высшее профессиональное	5,5	5,4	5,2	5,5	3,6	7,2	8,3	6,7	4,6	8,4	7,7
Среднее профессиональное	2,1	2	2	2	1,9	4,4	4,8	4,7	4,1	5,8	5,4
Начальное профессиональное	-	-	-	-	-	5,9	6,3	7,6	6,7	8,1	8,9
Среднее общее	2,6	2,6	2,8	3,1	2,6	5,2	5,9	6,7	6,1	8,9	9,2
Основное общее	3,4	3,7	3,9	4,2	3,8	5,7	6,6	7,1	7,5	10,9	10,1
Начальное общее и ниже	5,6	5,1	4,6	5,9	5,1	6,8	7,2	5,2	5,7	7,7	9,5
<i>Возраст, лет</i>											
15–19	14,2	15,7	17,6	17,7	15,3	13,9	16,2	28,6	22,9	29,7	29,8
20–29	2,9	2,8	2,9	3,1	2,8	6,6	7,5	7,8	7,4	10,1	9,8
30–39	1,4	1,5	1,7	2	2	4,8	5,2	4,4	4,1	6,2	6,3
40–49	1,2	1,3	1,5	1,4	1,5	3,6	4,1	3,6	3,5	4,6	4,3
50–59	2	1,8	1,9	2	2	2,8	3	3	2,8	3,6	3,9
60–72	8,6	7,6	6,3	6,5	5	6,2	5,3	4,6	4,2	5,7	5,7
Всего занятых, тыс. человек	71068	68642	64785	64149	62928	60021	58437	62475	64255	64400	66071

Соотношение мужчин и женщин среди непостоянно занятых в течение всего периода оставалось относительно постоянным и колебалось вокруг пропорции 3:2.

Уровень временной занятости по найму в сельской местности был несколько выше, чем в городе, и эта тенденция сохранялась на протяжении почти всего периода. К 2002 г. ее уровень составлял 6,3–7,8% для горожан и для сельян соответственно (см. рис. 3). Если же обратиться к абсолютным цифрам занятых, то непостоянная занятость представляется преимущественно городским явлением. Из каждых четырех непостоянно занятых примерно трое являются горожанами, и эта пропорция достаточно устойчива.

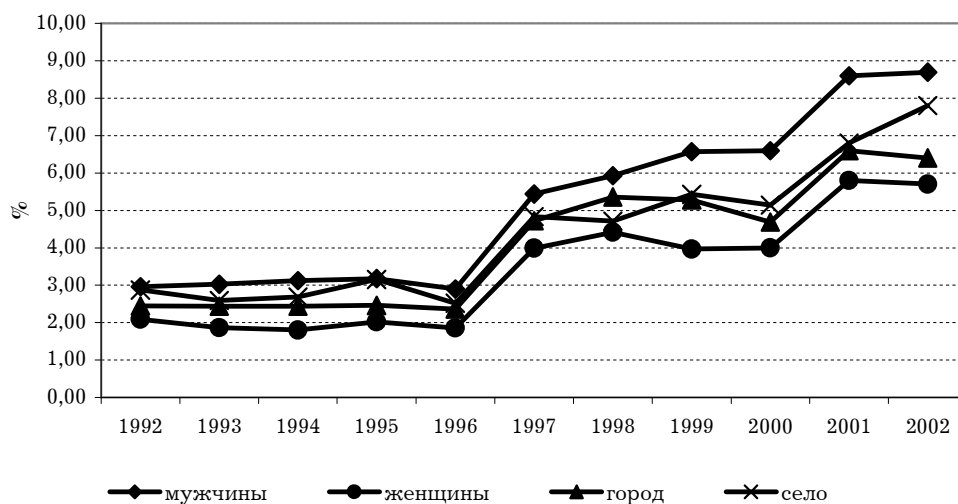


Рис. 3. Непостоянная занятость по полу и месту жительства в 1992–2002 гг., в % от всех занятых

Вовлеченность в непостоянную занятость сильно варьирует в зависимости от возраста. Она максимальная среди самых молодых и самых старших (см. рис. 4). Если всех занятых в данной возрастной группе принять за 100%, то доля непостоянно занятых (т.е. уровень непостоянной занятости) среди 15–19-летних в начале 1990-х гг. составляла около 15% и удвоилась в самом конце десятилетия. Доля 20–29-летних выросла с 3% до 10%. Среди занятых в возрасте 60 лет и старше доля непостоянных работников, наоборот, постепенно сокращалась. В начале она составляла 8,6% и снизилась до 5,7%. Для всех остальных возрастных групп в интервале 30–59 лет этот показатель колебался в районе отметки 3–4% от всех занятых со слабым повышательным трендом. Таким образом, распространенность непостоянной занятости предстает во многом функцией возраста.

Однако утверждать, что непостоянная занятость в значительной мере концентрируется среди самых молодых, было бы неверно. Среди таких занятых преобладают работники в возрасте 20–29 лет. Их доля возросла за 11 лет с четверти до трети от всей численности группы. Далее идут возрастные группы 30–39 лет и

40–49 лет, доли которых также возросли. Наоборот, доля самых молодых сократилась вдвое (с 20% до 10%), но и их численность и доля во всей экономике невелики и также сокращались в течение анализируемого периода.

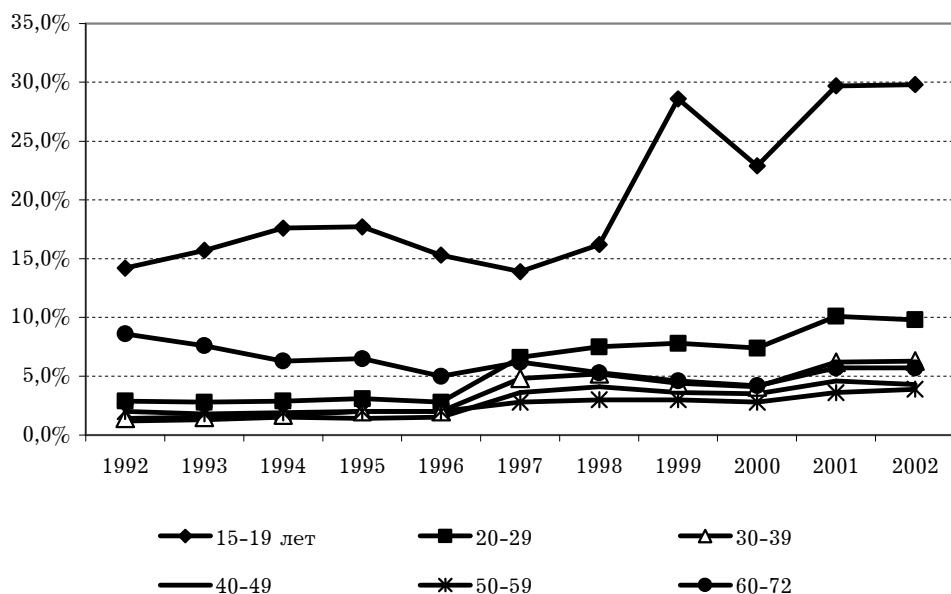


Рис. 4. Непостоянная занятость по возрасту в 1992–2002 гг., в % от всех занятых

Образование также сильно влияет на распространенность временной занятости. На рис. 5 отчетливо видно, что с ростом уровня образования доля непостоянно занятых снижается. Максимальных значений она достигает у групп с образованием не выше основного общего. Уровень непостоянной занятости в группах с начальным, основным общим, начальным профессиональным и средним общим образованием в настоящее время составляет около 9–10%, что в 2–3 раза выше «стартовых» значений для начала 1990-х гг. Наоборот, обладатели высшего и среднего профессионального образования были и остаются вовлечены во временную занятость в заметно меньшей степени, чем иные образовательные группы. Такая обратная связь между образованием индивидуумов и вероятностью оказаться временным или случайным работником характерна для всех промышленно развитых стран [9].

В структуре непостоянно занятых доминируют лица, имеющие лишь среднее общее образование. Их доля выросла примерно с одной трети до половины от всех таких занятых в 2002 г. Для сравнения отметим, что доля этой образовательной группы среди имеющих постоянную работу составляет 22%. Хотя удельный вес обладателей только основного среднего образования снизился с 20 до 10%, он остается непропорционально высоким: ведь среди постоянно занятых эта группа составляет лишь 6%. Наоборот, обладатели высшего образования состав-

ляют около 10% непостоянно занятых и почти четверть постоянно занятых. По-видимому, хорошее профессиональное образование является важным фактором получения более стабильной работы.

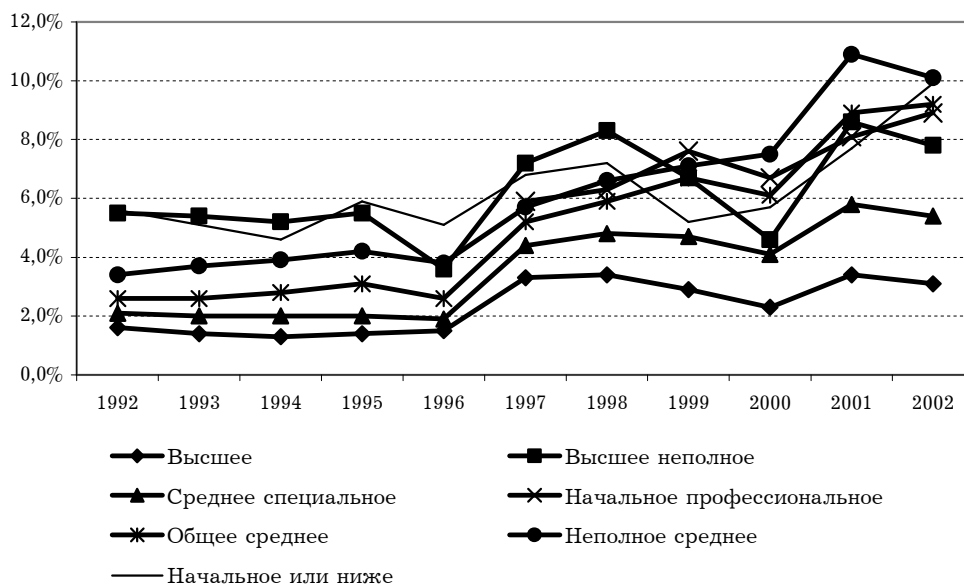


Рис. 5. Непостоянная занятость в зависимости от образования в 1992–2002 гг., в % от всех занятых

Сложнее обстоит дело с анализом профессионального состава непостоянно занятых. Дело в том, что показатели нестабильны во времени и сильно менялись от года к году. Однако их повышенная концентрация в двух профессиональных группах очевидна: это служащие сферы обслуживания (группа 5 по стандартному классификатору занятий) и неквалифицированные рабочие (группа 9). Эти группы включают работников, не имеющих квалификации. Уровень временной занятости в этих профессиях в 2002 г. превышал 12% от численности всех занятых по найму в этих профессиях.

Итак, мы видим, что риск попадания в анклав непостоянных рабочих мест значительно выше для мужчин в возрасте 15–29 лет, не имеющих достаточного профессионального образования и квалификации.

В каких сегментах экономики непостоянная занятость особенно распространена?

В данном параграфе остановимся на связи между непостоянной занятостью и:

- отраслями и профессиями;
- формальным и неформальным сектором.

Показатели отраслевой и профессиональной принадлежности непостоянно занятых сильно варьируют от года к году, что затрудняет их интерпретацию в динамике. Тем не менее с большой вероятностью мы можем выделить те отрасли и профессии, где доля такой занятости значительна. Во-первых, это такие отрасли, как строительство, торговля и общественное питание; здесь ее доля составляет 13–14%. Во-вторых, это такие профессиональные группы, как работники сферы обслуживания и жилищно-коммунального хозяйства и неквалифицированные рабочие промышленности, где доля непостоянно занятых также подошла к 13%.

Данные ОНПЗ позволяют классифицировать всех занятых по месту основной работы. Используемая классификация менялась на протяжении последнего десятилетия, и наш временной ряд лишь относительно сопоставим. Однако главным для нас в этом случае является деление всех занятых по найму на работников предприятий, фирм, организаций, являющихся юридическими лицами, с одной стороны, и на нанятых индивидуальными предпринимателями или частными лицами, с другой. Таким образом, первая группа относится к формальному сектору, вторая – к неформальному¹⁰.

В табл. 4, построенной на пересчитанных нами данных ОНПЗ за 1992–2002 гг., показано деление непостоянных работниками между предприятиями и «непредприятиями», т.е. между формальным и неформальным секторами. И хотя резкий скачок в 1997 г. опять проявляется, вызывая определенные сомнения в надежности данных, в целом устойчивая тенденция перераспределения непостоянной занятости с предприятий в неформальный сектор кажется очевидной. Такое изменение структуры отражает рост неформального сектора, занятость в котором неустойчива или случайна по определению.

Таблица 4.

Структура непостоянной занятости в 1992–2002 гг.
(все непостоянно занятые = 100%)

	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
<i>Пол</i>											
Мужчины	60,75	64,25	65,86	63,62	63,36	60,16	59,56	64,10	63,42	61,35	61,5
Женщины	39,25	35,75	34,14	36,38	36,64	39,84	40,44	35,90	36,57	38,65	38,5
<i>Тип поселения</i>											
Город	72,96	74,80	74,04	71,50	75,28	76,65	79,24	74,04	73,09	75,7	71,9
Село	27,04	25,20	25,96	28,50	24,72	23,35	20,76	25,96	26,91	24,3	28,1
<i>Возраст, лет</i>											
15–19	20,00	22,21	19,67	19,31	15,03	5,14	4,42	13,04	9,38	9,58	10,71
20–29	24,57	24,19	24,99	25,50	26,05	29,93	31,42	31,46	32,79	32,83	32,48
30–39	17,98	18,65	21,38	22,39	24,98	30,72	28,44	23,07	23,55	25,01	24,10
40–49	10,15	11,91	15,81	16,11	17,94	22,62	24,84	20,48	21,84	21,01	19,94
50–59	12,98	11,77	10,64	9,32	10,13	8,00	8,06	7,67	8,07	7,86	8,90
60–72	14,31	11,28	7,50	7,36	5,87	3,59	2,83	4,29	4,37	3,71	3,86

¹⁰) Определение и анализ занятости в неформальном секторе в России см. в [2]. Естественно, подобное деление имеет определенную условность и к тому же зависит от правильности самоидентификации работников. Например, нередки случаи, когда занятые в некорпоративном секторе относят себя к занятым на предприятиях.

	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
<i>Образование</i>											
Высшее профессиональное	10,25	9,75	9,62	9,23	11,74	13,95	14,54	10,82	10,20	11,63	10,71
Неполное высшее профессиональное	3,74	3,79	3,66	3,16	2,55	2,75	3,23	2,95	3,08	3,24	2,75
Среднее профессиональное	26,01	25,51	26,33	25,36	27,34	30,68	33,49	29,20	26,52	26,56	25,33
Среднее общее	33,73	34,87	36,68	39,39	36,80	36,89	33,11	42,14	43,59	44,02	48,64
Основное общее	19,35	20,58	19,97	19,02	18,30	12,35	12,61	12,09	13,76	12,09	11,17
Начальное общее, не имеют начального общего	6,92	5,51	3,75	3,84	3,27	3,38	3,03	2,80	2,86	1,21	1,41
<i>Место работы</i>											
На предприятии, в учреждении, организации	92,7	86,07	82,3	78,4	78,7	54,9	50,6	59,6	56,7	54,2	53,6
В фермерском хозяйстве, колхозе	3,0	6,95	3,6	4,1	2,9	1,4	1,8	1,1	2,0	2,2	1,8
По найму у физических лиц	4,3	6,98	14,1	17,5	18,4	43,7	47,6	39,3	41,3	43,6	46,8
Всего непостоянно занятых, тыс. человек	1810	1699	1617	1686	1513	2851	3044	3322	3088	4296	4390

Источник: ОНПЗ, Госкомстат России.

В 1992 г. занятость по найму на условиях временного договора в корпоративном секторе насчитывала примерно 1,6 млн. человек (или около 93% всех непостоянных работников), в некорпоративном секторе она была совсем незначительна. В 2002 г. оба сектора практически делили между собой основную часть непостоянных работников почти поровну¹¹⁾. Что же касается абсолютных цифр, то в корпоративном секторе было занято 2,4 млн. таких работников, а в некорпоратив-

¹¹⁾ В данном случае мы исключаем из рассмотрения занятых в фермерских хозяйствах, поскольку их немного и природа этой занятости нам не до конца ясна.

ном – свыше 2 млн. Таким образом, основной прирост непостоянной занятости был вне предприятий.

Конечно, абсолютная численность временных работников все же была выше на предприятиях, но и сам сектор предприятий значительно больше. При этом на предприятиях абсолютно преобладали работники, имеющие трудовые договора на определенный срок, тогда как на «непредприятиях» больше половины непостоянно занятых – это случайные работники или имеющие лишь устную договоренность о работе.

На предприятиях на временных условиях трудились 4% всех занятых, на «непредприятиях» доля временно занятых составляла 68%. Оставшиеся 32% занятых в этом сегменте (т.е. еще 939 тыс. человек) указали, что они работали постоянно, хотя трудно поверить в то, что они действительно имели подобные договора. По-видимому, это их субъективная характеристика условий занятости, которые на самом деле не являются постоянными. В этом случае и абсолютное, и относительное лидерство в найме временных работников переходит к некорпоративному сектору.

Вывод, который можно сделать из этого анализа, заключается в том, что основной рост непостоянной занятости происходит вне сектора предприятий, которые по-прежнему законодательно сильно ограничены в использовании такой формы найма. Тем не менее по абсолютным масштабам найма непостоянных работников оба сектора примерно равны.

Анализ всех доступных социальных параметров, относящихся к непостоянно занятым работникам и зонам, где они склонны концентрироваться, говорит о том, что это, как правило, «плохая» и маргинальная занятость. К сожалению, мы пока не знаем многих важнейших показателей сегмента временных рабочих мест и, прежде всего, распределения занятых здесь работников по величине зарплаток на таких рабочих местах.

Рабочее время в сегменте непостоянной занятости

Спрос на труд в экономике определяется не только численностью занятых, но и продолжительностью рабочего времени. Первый показатель применительно к временно занятым, как мы могли видеть, постоянно возрастал. Что же происходило с продолжительностью их рабочего времени?

Табл. 5 показывает, как изменилась эта продолжительность у занятых на постоянной работе, у занятых по договору на определенных срок и имевших лишь случайную работу в период с 1992 по 2002 гг. Все оценки относятся к обследуемой неделе.

Из этой таблицы следуют несколько любопытных выводов. Занятые на определенный срок работают примерно столько же часов в неделю, сколько и имеющие постоянную работу. В этом смысле временная занятость (со срочным договором) не характеризуется недозанятостью. До 1997 г. работники со срочными договорами работали несколько меньше, чем постоянные. Однако эта разница постепенно сокращалась, а с 1997 г. первые уже работали заметно дольше, чем вторые.

Таблица 5.

Фактическая продолжительность рабочего времени, час. в неделю

	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Постоянная работа	37,0	37,1	36,3	36,2	36,3	37,4	37,4	38,0	38,5	38,3	38,4
Временная (на срок)	35,4	35,7	35,3	35,5	35,6	38,4	38,7	38,8	39,1	39,5	39,3
Случайная	27,3	27,2	–	–	28,8	–	–	33,9	34,1	37,5	36,9
Все занятые в экономике	37,2	37,3	36,5	36,4	36,4	37,5	37,4	37,7	38,1	38,1	38,1

Источник: ОНПЗ, Госкомстат России.

Если говорить о недозанятости, определяемой более коротким рабочим временем, то это относится в полной мере к случайной или разовой занятости. Случайные работники трудились 27 часов в неделю в начале 1990-х гг., но уже 34 часа в неделю в конце десятилетия.

Другими словами, мы наблюдаем не только устойчивую тенденцию к увеличению численности непостоянно занятых в российской экономике, но и к росту продолжительности рабочего времени этой категории. Таким образом, спрос на труд этой группы работников увеличивался как экстенсивно (через численность), так и интенсивно (через более продолжительную рабочую неделю).

Заключение

Рост численности занятых на условиях срочного трудового договора характерен для большинства промышленно развитых стран, отражая общую тенденцию к более гибкому рынку труда. Как известно, чрезмерно высокие издержки прекращения трудовых договоров по инициативе администрации блокируют наем новых работников, создают неоправданные преимущества для работников-инсайдеров, негативно влияют на общий уровень и длительность безработицы. Поэтому неудивительно, что в наибольшей степени к гибкости условий найма и увольнения стремятся работодатели в тех странах, где издержки оборота рабочей силы чрезмерно велики.

На протяжении всего переходного периода в России мы наблюдали рост непостоянной занятости. За эти годы ее уровень увеличился с 2,6 до 6,6% от всех занятых в экономике, а абсолютная численность почти достигла 4,4 млн. человек в 2002 г. Если сюда добавить 5,2 млн. занятых не по найму, т.е. самозанятых, чьи рабочие места также непостоянны, то мы получим около 10 млн. нестабильных рабочих мест. Это означает, что мы уже не можем игнорировать данное явление и оно заслуживает более пристального внимания со стороны специалистов в области рынка труда.

Наш анализ показывает, что существуют многочисленные социально-демографические группы населения, чья включенность в занятость временна или эпизодична, а спрос на их труд волотилен. Сюда относятся прежде всего крайние возрастные группы и лица с низким уровнем образования, для которых стабильная и хорошо оплачиваемая занятость зачастую труднодоступна.

Использование труда на условиях непостоянной занятости в организациях и на предприятиях по-прежнему сильно ограничено трудовым законодательством. Поэтому его видимый рост в этом секторе незначителен. В большей степени он является следствием развития некорпоративного сектора, который во многом является неформальным и в котором ограничения, налагаемые законами, не действуют.

Что может означать рост непостоянной занятости? Выводы применительно к секторам предприятий и «непредприятий» отчасти различны.

Для предприятий транзакционные издержки оборота рабочей силы при использовании договоров постоянного найма остаются значительными. Как следствие они пытаются удовлетворить спрос на труд с помощью более «дешевых» срочных контрактов. Сфера срочных договоров для предприятий законодательно ограничена, но стремление к их использованию будет усиливаться. При этом уменьшается роль специфического человеческого капитала, который воплощается в длинном стаже и «защищается» высокими издержками увольнения.

Рост непостоянной занятости может отражать увеличение удельного веса фирм малого и микробизнеса, занятость по найму в которых нестабильна в силу высокой неопределенности деловой конъюнктуры в этом секторе. Законодательные ограничения на использование срочных договоров здесь гораздо слабее, а информированность норм трудового кодекса практически отсутствует.

Наконец, значительная доля временно занятых приходится на неформальный сектор, включающий некорпорированные предприятия и индивидуальных предпринимателей. Вся занятость по найму здесь фактически краткосрочна.

Данная работа представляет собой лишь начальный подход к проблеме временной занятости. Исследования в этой области, по нашему мнению, заслуживают продолжения. Их результаты крайне важны для выработки адекватной политики на рынке труда и социальной политики в целом.

* *
*

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Бандюкова Т. Случайная занятость в России: численность, состав, мобильность: Препринт WP3/2004. М.: ГУ ВШЭ, 2004. (В печати).
2. Гимпельсон В. Занятость в неформальном секторе в России: угроза или благо?: Препринт WP4/2004/03. М.: ГУ ВШЭ, 2002.
3. Гимпельсон В., Капелюшников Р., Ратникова Т. Велики ли глаза у страха? Страх безработицы и гибкость оплаты труда в России. Препринт WP3/2003/04. М.: ГУ ВШЭ, 2003.
4. Гимпельсон В., Капелюшников Р., Хахулина Л. Новый Трудовой кодекс: принес ли он перемены? // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. ВЦИОМ, 2003. № 2.
5. Капелюшников Р. Российский рынок труда: адаптация без реструктуризации. М.: ГУ ВШЭ, 2001.
6. Обзор занятости в России. 1992–2000 гг. Вып. 1. М.: БЭА, ТЕИС, 2001.
7. Boeri T. Increasing the Size of the European Labour Force: the Relevant Trade-offs // Economic Survey of Europe. United Nations Economic Commission for Europe, 2002. № 2.
8. Hipple S. Contingent Work in the Late-1990s // Monthly Labor Review. March 2001.
9. OECD Employment Outlook 2002. OECD, Paris, 2002. P. 170–171.