

**Владимир ГИМПЕЛЬСОН,  
Ростислав КАПЕЛЮШНИКОВ,  
Людмила ХАХУЛИНА**

## Новый Трудовой кодекс: принес ли он перемены?

До начала 2002 г. Россия жила с трудовым законодательством (КЗоТом), принятым в 1971 г. Многочисленные поправки, которые вносились в течение последнего десятилетия, не изменили его принципиального духа. КЗоТ содержал слишком много устаревших ограничений для работодателей, суммарный эффект которых проявлялся в "склеротизации" формальных трудовых отношений. Подавлялась и деформировалась динамика рабочих мест и рабочей силы, адаптивные механизмы рынка труда вытеснялись в сферу неформальных институтов и инструментов. В 2001 г. после бурных политических дискуссий был принят новый Трудовой кодекс (ТК), который начал действовать в феврале 2002 г. Предполагалось, что ТК изменит институциональные стимулы и ограничения на деятельность работодателей. Это, в свою очередь, должно было позитивно сказаться на динамике рабочих мест и частично вывести трудовые отношения из тени.

Нас интересовало, какова реакция предприятий на вступление в действие нового Трудового кодекса в 2002 г.? Соответствует ли она исходным ожиданиям или идет вразрез с ними? Если принятие нового ТК оказалось холостым "залпом", то каковы причины этого? На эти вопросы пока трудно получить определенный ответ, поскольку субъектам рынка труда требуется некоторый адаптационный период, в течение которого они приспособляются к новым правилам поведения, вводимым ТК. Поэтому до сих пор эмпирический анализ влияния реформы трудового законодательства на поведение предприятий не проводился. К концу 2002 г., по нашему мнению, мог накопиться пусть небольшой, но все же реальный опыт применения ТК на практике.

Исходя из этого предположения нами было проведено исследование, цель которого — проанализировать реакцию предприятий на изменения норм трудового законодательства в течение девяти месяцев его правоприменения и определить экономические и структурные факторы, влияющие на чувствительность предприятий к этим нововведениям. Другими словами, нас интересовало, насколько существенными для

предприятий оказались введенные в систему трудовых отношений институциональные новации? Достаточны ли они для того, чтобы работодатели изменили свое поведение в трудовой сфере? Если да, то каков этот эффект и насколько он соответствует ожиданиям?

Актуальность работы связана не только с новизной проблемы. Внесение изменений в трудовое законодательство всегда сталкивается со многими политико-экономическими ограничениями. Новый виток реформирования законодательства возможен лишь при совпадении многих политико-экономических условий и появления благоприятного политического "окна" для реформ. Но подготовка к нему нуждается в тщательном и последовательном мониторинге уже введенных новаций, сборе фактических свидетельств и убедительных аргументов в пользу изменения существующих положений ТК за счет дополнительных мер по либерализации трудовых отношений.

Методология и данные. Анализ влияния законодательства на поведение предприятий связан со многими методологическими проблемами. Поведение предприятий складывается под воздействием разнообразных факторов. Среди них — изменения внутри самих предприятий (например, процессы реструктурирования или смена менеджмента) и внешней среды, в которой они действуют (среди прочего, пересмотр трудового законодательства), динамика текущей конъюнктуры. Мы можем говорить о чистом влиянии пересмотра трудового законодательства только в том случае, когда все остальные факторы неизменны. Как правило, мы не имеем возможности очистить все прочие влияния, а это означает, что доступные данные о фактическом поведении предприятия практически не вполне пригодны для оценки чистых эффектов.

Наш подход заключался в том, чтобы получить мнения самих менеджеров о том, какое влияние на поведение их предприятий в сфере трудовых отношений оказало введение нового Трудового кодекса.

Анализ основан на данных двух независимо проведенных опросов руководителей промышленных предприятий<sup>1</sup>.

Сознательно анализ ограничивался только промышленными предприятиями. С одной стороны, расширение набора отраслей ведет к возрастанию дисперсии исследуемых признаков, а увеличение выборки было невозможно по техническим и финансовым причинам. С другой стороны, именно промышленность в наибольшей степени сталкивается с жесткостью правил найма, увольнения, использования рабочего времени. Поэтому фокусировка исследования на промышленных предприятиях позволяет лучше понять "предельные эффекты" от произошедших изменений трудового законодательства.

По техническим причинам мы не могли развести эти обследования во времени. Однако независимость выборок и близость по времени проведения опросов позволяют использовать полученные данные для взаимоконтроля. Совпадение результатов повышает уверенность в их надежности.

Принципиальная схема отбора предприятий в обоих случаях была одинаковой. На первом этапе проектирования выборки общий объем (300 предприятий) распределялся между 15-ю отраслями промышленности пропорционально числу предприятий в каждой из отраслей. На втором этапе в каждой отрасли было выделено три типа предприятий в зависимости от среднесписочной численности работников (от 100 до 499 человек; от 500 до 999 человек; от 999 человек и более). Далее отраслевой объем выборки распределялся между типами предприятий различной численности пропорционально доле предприятий каждого типа в данной отрасли<sup>2</sup>.

На отобранных предприятиях опрашивался либо директор, либо руководитель, занимающийся экономическими или трудовыми вопросами (например, заместитель директора по экономическим вопросам; руководитель отдела труда и заработной платы; заместитель директора по управлению персоналом; начальник отдела кадров — в том случае, если на предприятии

<sup>1</sup> Оба опроса были проведены Всероссийским центром изучения общественного мнения: первый (в дальнейшем — А) — в октябре, второй (Б) — в декабре 2002 г. В каждом опросе было обследовано 300 промышленных предприятий и охватывались только средние и крупные промышленные предприятия (со среднесписочной численностью работников 100 человек и более).

<sup>2</sup> Основой для всех расчетов служили данные Госкомстата РФ "О распределении количества организаций по отраслям в зависимости от среднесписочной численности работников по крупным и средним организациям".

нет штатной единицы "заместитель директора по управлению персоналом").

Всего в анализ включены данные по 292 предприятиям в обследовании А и 300 предприятий в обследовании Б.

Анкеты содержали вопросы, касающиеся как общего отношения респондентов к новому ТК, по сравнению с прежним КЗоТом, так и их оценки конкретных последствий от его введения для возглавляемых ими предприятий. В обоих случаях собиралась информация об основных структурных и экономических характеристиках предприятий.

**Общая оценка изменений в трудовом законодательстве.** Согласно полученным данным, к моменту обследования (конец 2002 г.) почти все опрошенные руководители были знакомы с новым ТК и, следовательно, готовы к более детальному обсуждению его содержания.

Нас интересовало их мнение о влиянии ТК как на гибкость трудовых отношений, так и на изменение действующих в этой сфере "правил игры".

Общие оценки влияния нового ТК на гибкость трудовых отношений приведены в таблице 1. Лишь 26% опрошенных руководителей считали, что нововведения позволяют им действовать более гибко в сфере использования рабочей силы, тогда как для 36% с новым законодательством пришли лишь дополнительные сложности. Оставшиеся 37% не видели существенных отличий от "старого" КЗоТа. Такое распределение ответов в целом дает негативный баланс оценок (–10 пп.)<sup>1</sup>.

Общие оценки варьируют в зависимости от многих факторов.

**Финансовое положение.** Устойчивое финансовое положение предприятия коррелирует с положительной оценкой законодательных нововведений. Возросшую гибкость трудовых отношений отмечал каждый третий руководитель среди предприятий с "хорошим" финансовым положением и лишь каждый пятый среди предприятий с "плохим" финансовым положением. Напротив, доля негативных оценок среди неблагоприятных предприятий составляет 37% против 29% среди финансово благополучных.

**Тип поселения.** В зависимости от размера города, в котором находятся предприятия, они были разбиты на четыре группы. Неожиданный результат здесь заключается в том, что именно на

<sup>1</sup> Рассчитывается как разница в пп. между численными значениями в 1-м и 3-м столбцах (табл. 1).

Таблица 1

**ОБЩАЯ ОЦЕНКА НОВОГО ТРУДОВОГО КОДЕКСА РУКОВОДИТЕЛЯМИ ПРЕДПРИЯТИЙ** (в % от общего числа ответивших, обследование А: N=292 человека)

Параметры	Новый Трудовой кодекс...		
	а. "...позволяет действовать более гибко..."	б. "...мало отличается от прежнего КЗоТа"	с. "...скорее создал дополнительные трудности..."
Вся выборка	26	37	36
<i>Финансовое положение предприятия</i>			
Хорошее	33	33	29
Нормальное	28	36	37
Плохое	20	42	37
<i>Возраст предприятия</i>			
До 10 лет (1992–2001 г.)	24	47	24
11–22 года (1980–1991 г.)	39	50	11
Старше 20 лет (до 1980 г.)	25	35	41
<i>Размер предприятия</i>			
До 200 человек	31	42	26
200–500 человек	23	39	38
Свыше 500 человек	23	31	45
<i>Тип поселения</i>			
Столица	18	50	27
Большие города	22	38	40
Средние города	30	35	36
Малые города	45	31	24
<i>Тип собственности</i>			
Новые частные	24	50	26
Приватизированные	25	36	39
Государственные	35	35	29
<i>Укомплектованность кадрами</i>			
С избыточной укомплектованностью	11	32	57
С нормальной укомплектованностью	31	39	31
С недостаточной укомплектованностью	26	42	33
<i>Наличие задержек заработной платы</i>			
Есть	25	34	41
Нет	26	39	35
<i>Наличие профсоюзов</i>			
Есть	24	36	40
Нет	31	40	28
<i>Использование срочных контрактов</i>			
Используют	25	42	32
Не используют	30	34	36

предприятиях в более крупных городах склонны считать, что от нового ТК идут лишь дополнительные трудности. В Москве и Санкт-Петербурге 18% оценили ТК как более гибкий, в больших городах — 22%, в средних — около 30%. В малых городах каждый второй отметил, что новый ТК принес больше гибкости. В столицах опрошенных не видели существенных от-

личий между ТК и КЗоТом, в больших городах таких было 38%, а в малых доля их снижалась до 31%. Однако этот вопрос требует дополнительного исследования.

*Возраст предприятий.* Мы выделили три "возрастные" группы в зависимости от времени создания: младшую (1992 г. и позже), среднюю (1980–1991 гг.) и старшую (до 1980 г.). В целом

влияние фактора возраста неоднозначно. Из данных таблицы 1 хорошо видно, что руководители предприятий старшей группы чаще других видели в ТК прежде всего дополнительные ограничения (около 41 против 11% в средней и 24% в младшей группах). Однако руководители и младших, и старших по возрасту предприятий одинаково оценивали ТК с точки зрения потенциальных преимуществ, что он может принести. Во всех группах лишь каждый четвертый отметил большую гибкость и эффективность в использовании рабочей силы. В итоге у старших баланс оценок был негативным (-15 пп.), а у младших — нулевым.

*Размер предприятия.* Влияние данного фактора проявляется в том, что по мере увеличения численности занятых на предприятии падает вероятность позитивной оценки произошедших изменений и растет вероятность негативной. В группе с численностью до 200 человек почти каждый третий респондент оценивал их как способствующие более эффективному использованию рабочей силы, тогда как примерно каждый четвертый считал, что новый ТК принес дополнительные трудности. Этот положительный баланс (+5 пп.) менялся на резко отрицательный (-22 пп.) для крупных предприятий с численностью свыше 500 человек.

*Тип собственности.* Наибольшее неприятие изменения в трудовом законодательстве вызвали у бывших государственных предприятий, прошедших через приватизацию. Среди них 25% сочли, что эти изменения улучшили их положение, тогда как 39% — что они его ухудшили. (Баланс оценок в пользу негативных составил 14 пп.). Аналогичные показатели для предприятий, изначально создававшихся как частные, составили 24 и 26% (баланс -2 пп.), а для государственных предприятий — 35 и 29% (баланс +6 пп.). Таким образом, именно приватизированные предприятия, составляющие костяк российской промышленности, сильнее всего, по мнению их менеджеров, проиграли от введения нового Трудового кодекса.

*Фактор наличия профсоюза.* Наличие на предприятии профсоюза также снижает вероятность позитивной оценки изменений и повышает вероятность негативной оценки. На предприятиях, где большая часть персонала состоит в профсоюзе, 24% полагали, что новый ТК повышает гибкость и эффективность использования рабочей силы, в то время как у 40% отношение к нему было негативным. Наоборот, среди предприятий, где персонал преимущественно не входит в профсоюз, таких насчитывалось 31 и 28% соответственно.

*Наличие задолженности по заработной плате.* Предприятия с задержками заработной платы восприняли новый Трудовой кодекс более настороженно, чем предприятия, не имеющие таких задержек. Для первых баланс положительных и отрицательных оценок составил -16 пп., тогда как для вторых -9 пп. Это едва ли удивительно, если учесть, что новый Трудовой кодекс ужесточил ряд норм, которые касаются предприятий, допускающих несвоевременную оплату персонала.

*Фактор трудоизбыточности.* Предприятия с избыточной численностью кадров отнеслись к законодательным нововведениям существенно хуже, чем предприятия с нормальной или недостаточной укомплектованностью. Руководители более половины трудоизбыточных предприятий были убеждены, что эти нововведения ухудшили положение их предприятий, тогда как среди нетрудоизбыточных предприятий (с нормальной или недостаточной укомплектованностью кадрами) подобных "пессимистов" набиралось около трети. Баланс оценок составил соответственно -46; 0 и -9 пп. Отсюда можно сделать вывод, что сдвиги в трудовом законодательстве не дали сколько-нибудь существенных стимулов к реструктуризации трудоизбыточных предприятий и не облегчили им задачу освобождения от "нависа" избыточной занятости. (Об этом же свидетельствует и тот факт, что предприятия, прибегавшие к вынужденным увольнениям персонала, были в целом настроены по отношению к новому Трудовому кодексу намного негативнее, чем предприятия, к таким увольнениям не прибегавшие: -16 пп. против -5 пп.)

*Использование срочных трудовых контрактов.* Предприятия, использовавшие и не использовавшие при найме срочные трудовые договоры, демонстрировали практически одинаковое отношение к новому Трудовому кодексу: баланс оценок в обеих группах составлял -6-7 пп.

Таким образом, руководители молодых предприятий небольшого размера, предприятий изначально создававшихся как частные, предприятий, находящихся в "хорошем" финансовом состоянии, не допускающие задержек заработной платы, свободные от избыточной рабочей силы, предприятий, расположенных в небольших городах, склонны оценивать изменения в трудовом законодательстве как обеспечивающие большую гибкость для эффективного использования рабочей силы. Впрочем, названные характеристики могут быть взаимосвязаны. Ведь именно новые, небольшие, частные предприятия, как правило, не имеют профсоюзов и, родившись в годы реформ, лучше приспособлены к жизни в условиях рынка, в том числе в отно-

шениях с нанимаемой рабочей силой. Наоборот, старые крупные предприятия, как приватизированные, так и государственные, имеющие относительно влиятельные профсоюзы, сталкиваются с многочисленными ограничениями в использовании рабочей силы, и новации ТК могут представляться им явно недостаточными. Далее мы постараемся учесть одновременное действие перечисленных факторов, а также отраслевую принадлежность предприятий.

Какими оказались последствия ТК с точки зрения исполнения законодательства? Подтолкнул ли он предприятия к большему законопослушанию или же стимулы к оппортунистическому поведению не ослабели? Если ТК по-прежнему рассматривается как чрезмерно запретительный, то ожидать большего законопослушания не приходится. Тем более, что сама система информента пока не претерпела сколько-нибудь серьезных изменений.

В обследовании Б задавался вопрос: "Способствовало ли принятие нового Трудового кодекса тому, чтобы предприятия стали на практике выполнять требования трудового законодательства?" Лишь 24% опрошенных дали утвердительный ответ, а 5% руководителей отметили, что новый ТК скорее подталкивает к поиску путей, позволяющих обходить законодательно установленные нормы. Остальные 70% либо не видели никаких изменений, по сравнению со "старым" КЗоТом, либо затруднились дать четкий ответ.

Можно предположить, что частичная либерализация трудовых отношений в рамках нового ТК могла повлиять на склонность к законопослушанию лишь у предприятий строго определенного типа (скажем, государственных или более крупных). Каким оказалось его воздействие на разные группы предприятий в этом плане? Прослеживается ли зависимость между готовностью предприятий к соблюдению новых правил и их структурными характеристиками?

Поскольку наши зависимые переменные являются качественными (например, положительная оценка нового ТК), а не количественными, мы использовали модель двоичного выбора (логит или пробит-регрессии), приспособленную к ситуации, когда зависимая переменная является двоичной (да/нет) и характеризует вероятность выбора того или иного исхода<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> В данной работе мы будем использовать логит-регрессию. Наша модель выглядит следующим образом:

$$y = a + \beta * X + \delta, (1)$$

где  $y = \lg(p/(1-p))$  — логарифм соотношения вероятностей выбора и невыбора соответствующей оценки;  $a$  — константа,  $\beta$  — вектор коэффициентов,  $X$  — вектор независимых объясняющих переменных и  $\delta$  — необъясняемый остаток.

Анализ показывает, что такая связь отсутствует: логит-регрессия рассматриваемой переменной дает статистически незначимые результаты. Введение в модель переменных, характеризующих взаимодействие между отдельными независимыми переменными, не меняет общего результата. Иначе говоря, каждая из характеристик предприятий, о которых говорилось выше (финансовое положение, возраст, размер, тип населенного пункта, укомплектованность кадрами и т.п.), по отдельности не оказывает существенного влияния на оценку того, дает или нет новый ТК возможность на практике соблюдать нормы трудового законодательства.

Однако независимые переменные влияют на результат не "по одиночке", а одновременно. Для того чтобы оценить их чистые влияния, мы можем использовать аппарат регрессионного анализа.

В качестве независимых переменных использовались все те же параметры: оценка руководителями финансового положения их предприятий, возраст и размер предприятия, наличие профсоюза и степень юнионизации (доля работников — членов профсоюзов), место расположения (размер населенного пункта) предприятия и отрасль промышленности, к которой оно принадлежит. Зависимая переменная характеризует вероятность выбора руководителями предприятий ответа: "Новый Трудовой кодекс позволяет нам более гибко, более эффективно и с меньшими издержками использовать рабочую силу". Этому ответу противостоит мнение, согласно которому новый ТК либо не отличается от прежнего, либо создает лишь дополнительные трудности для работодателей.

Анализ показал, что лишь три фактора при прочих равных условиях значимо влияли на выбор ответа. Во-первых, это размер предприятия. Руководители предприятий небольшого размера (до 200 человек) были более склонны (с вероятностью ошибки менее 10%) оценивать новый Трудовой кодекс как более гибкий, дающий возможность более эффективного использования рабочей силы. Во-вторых, это возраст предприятия. Руководители предприятий, созданных в 1980-е годы, с большей вероятностью ( $p < 0,01$ ) отмечали позитивный характер перемен. В-третьих, это влияние профсоюзов. Чем выше доля работников, состоящих в профсоюзе, тем чаще руководители не соглашались с позитивной оценкой нового ТК. По-видимому, на предприятиях, где имеются профсоюзы, их влияние оказывается более сильным фактором, нежели частичная либерализация трудовых отношений в рамках нового ТК.

Таблица 2

**ЧАСТНЫЕ ПОСЛЕДСТВИЯ С ТОЧКИ ЗРЕНИЯ ВЛИЯНИЯ НА ДЕРЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ**  
(в % от общего числа ответивших, обследование А: N=292 человека; Б: N=300 человек)

Ослабление регулирования	А	Б	Усиление регулирования	А	Б
Стало легче увольнять избыточных и нерадивых работников	19	18	Участились проверки Рострудинспекцией	11	10
Стало легче использовать срочные трудовые договора	25	34	Приходится платить пению за задержки заработной платы*	6	
Можем более гибко использовать рабочее время	20	25	Увеличилось число судебных исков против администрации со стороны работников и профсоюзов	5	5
Социальные льготы работникам стали менее обременительными и дорогостоящими	5	7	Работники стали прекращать работу, когда задержки зарплаты превышают 15 дней	6	6
Стало проще договариваться с профсоюзами	10	9	Стало сложнее договариваться с профсоюзами	2	2
Уменьшился объем документации и "бумажной волокиты" по оформлению трудовых отношений (найм, увольнение, оплата и т.п.)	6	11	Возрос объем документации и "бумажной волокиты" по оформлению трудовых отношений (найм, увольнение, оплата и т.п.)	30	20
Другое	4	1	Другое	4	3
Новый Трудовой кодекс <b>не привел</b> ни к каким конкретным <b>положительным</b> последствиям	52	44	Новый Трудовой кодекс не привел ни к каким конкретным <b>отрицательным</b> последствиям	52	65

\* В обследовании Б не задавался.

Но в целом анализ показал, что оценки ТК с точки зрения возможностей для более эффективного использования рабочей силы не зависят от каких-либо характеристик предприятий, т.е. и позитивные, и негативные мнения примерно с равной вероятностью встречаются среди руководителей всех типов предприятий.

Теперь обратимся к конкретным последствиям изменений в трудовом законодательстве — как положительным, так и отрицательным.

**Частные последствия принятия нового Трудового кодекса.** В обоих обследованиях респонденты оценивали также конкретные последствия введения в действие нового законодательства. Список последствий, как положительных с точки зрения либерализации трудовых отношений, так и отрицательных представлен в таблице 2. Ключевое внимание будет уделено трем потенциальным эффектам: упрощению процедуры освобождения от "лишних" работников, расширению поля применения срочных трудовых договоров; большей гибкости в использовании рабочего времени.

*Освобождение от избыточных работников.* Здесь имеется в виду главным образом расторжение трудового договора в связи с сокращением численности или штата организации. Новый ТК снял право профсоюзов на вето такого реше-

ния, но затраты на высвобождение остаются запретительно высокими. Они складываются из предварительного уведомления (2-3 месяца) и выходных пособий и сохранения среднего месячного заработка (не менее двух месяцев).

*Использование срочных трудовых договоров.* Срочные трудовые договоры могут использоваться как реакция на жесткие ограничения и высокие издержки увольнения. ТК дает закрытый перечень причин, по которым может заключаться срочный договор. Из него следует, что неустойчивость экономической конъюнктуры и неопределенность с портфелем заказов для крупного промышленного предприятия не является легитимным основанием для заключения срочного договора. Однако именно это является главным экономическим доводом в пользу срочных договоров при жесткости условий расторжения бессрочных.

*Увеличение гибкости в использовании рабочего времени.* Здесь, по нашему мнению, особое значение имеет регулирование максимальной продолжительности рабочего времени. Ограничение на 120 часов в год на сверхурочные работы в новом ТК сохранилось.

Следует также отметить, что некоторые последствия, рассматриваемые как негативные, с позиций конкретного работодателя, для работников и общества в целом могут быть и положительными,

Таблица 3

**ЕСЛИ СРАВНИТЬ СИТУАЦИЮ ДО И ПОСЛЕ ВВЕДЕНИЯ ТРУДОВОГО КОДЕКСА, СТАЛА ЛИ АДМИНИСТРАЦИЯ ВАШЕГО ПРЕДПРИЯТИЯ ИСПОЛЬЗОВАТЬ В СВОЕЙ ПРАКТИКЕ..?**

(в % от общего числа ответивших, обследование Б: N=300 человек)

Вариант ответа	Больше	Меньше	Без изменений	Не используем
Увольнение работников в связи с сокращением штатов	4	2	57	37
Увольнение работников за нарушения трудовой дисциплины	12	2	74	12
Найм работников по срочным контрактам	26	3	56	16
Гибкий график работы	15	0	65	20
Перевод работников на неполное рабочее время	7	1	63	29
Использовать сверхурочные рабочие часы	3	4	68	24

например, оплата пени за задержку заработной платы или прекращение работы при более чем двухнедельной задержке заработной платы.

**Частные положительные последствия.** Прежде всего отметим, что около половины всех руководителей, участвовавших в обоих обследованиях, не ощутили от введения нового ТК никаких конкретных положительных результатов.

Среди положительных перемен на первом месте идет ответ "стало легче использовать срочные трудовые договора" (почти четверть ответов в обследовании А и свыше трети в Б). Каждый четвертый-пятый респондент полагал, что появилась возможность более гибко использовать рабочее время, а свыше 18% отмечали облегчение процедуры увольнения избыточных и нерадивых работников.

**Частные отрицательные последствия.** Чуть более половины всех опрошенных в обследовании А и почти две трети в обследовании Б составили те, кто не заметил никаких кон-

кретных ухудшений в своем положении в результате введения нового ТК. Однако почти каждый третий в опросе А и каждый пятый в опросе Б указывали на возросший объем документации "бумажной волокиты" при оформлении трудовых отношений, а каждый десятый как в А, так и в Б жаловался на участвовавшие проверки. Таким образом, респонденты отмечают рост административных издержек, связанных с введением новых трудовых отношений. Конечно, эти явления могут быть впрямую и не связаны с ТК, а являться следствием иных обстоятельств. Тем не менее многие руководители ассоциируют их именно с новым Трудовым кодексом.

Как видим, частные оценки в целом более нейтральны, по сравнению с общими. Здесь меньше доля и плюсов, и минусов. В обследовании А максимальная доля позитивных частных оценок (25%) чуть ниже суммарной доли позитивных общих оценок (26%). Такое же соотно-

Таблица 4

**ИЗМЕНЕНИЯ В ОЦЕНКЕ СООТНОШЕНИЯ ПРАВ АДМИНИСТРАЦИИ И ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА,**

7-балльная шкала (обследование Б: N=300 человек)

Параметры	До введения ТК	После введения ТК	Разница в баллах
Вся выборка	4,88	5,14	0,26
<i>Размер предприятия</i>			
До 100 человек	4,99	5,23	0,24
101-500 человек	4,91	5,19	0,29
Свыше 500 человек	4,62	4,89	0,27
<i>Тип собственности</i>			
Государственные	4,78	4,95	<b>0,17</b>
Со смешанной собственностью	4,47	4,89	0,42
Частные	5,03	5,28	0,25
<i>Экономическое положение</i>			
Хорошее	4,87	5,15	0,28
Плохое	4,91	5,13	0,22

шение характерно и для частных и общих негативных оценок.

В обследовании Б мы задавали вопросы не только об отношении менеджеров к изменениям трудового законодательства, но и о том, насколько они вошли в жизнь их предприятий. Для этого мы просили их сравнить ситуацию с использованием увольнений, срочных договоров, рабочего времени до и после введения нового ТК. Соответствующие оценки приведены в таблице 3.

Исходя из данных таблицы 3 можно, по-видимому, говорить о достаточно ощутимой либерализации найма по срочным договорам. Расширение этой практики отметил каждый четвертый руководитель, опрошенный в обследовании Б.

Интенсификации увольнений работников в связи с сокращением штатов практически не наблюдалось (об этом упомянули лишь 4% респондентов). С одной стороны, отказ от таких увольнений мог быть вызван состоянием текущей конъюнктуры на рынке труда: на фоне роста промышленного производства и устойчивого спроса на труд потребность в них отсутствовала. С другой стороны, это могло быть следствием сохраняющихся высоких финансовых издержек высвобождения. В этом случае активизация найма по срочным договорам должна вести к постепенному замещению постоянных работников временными, тем самым снижая издержки оборота рабочей силы в будущем<sup>1</sup>.

Для анализа факторов, определяющих выбор положительных и отрицательных суждений о конкретных изменениях в трудовом законодательстве, мы вновь обратились к технике логит-анализа. Мы использовали приведенную ранее модель (1), однако с иными зависимыми переменными.

Мы оценивали уравнение для каждой из зависимых переменных, полученных в обследовании А (они выделены жирным шрифтом в таблице 2). Остальные ответы набрали слишком мало "голосов", чтобы быть значимыми для статистического анализа. В качестве независимых использовались те же переменные, которые ранее были включены в анализ общих последствий введения ТК (см. табл. 1). Все построенные уравнения оказались статистически значимы на 1%-ном уровне (Wald-критерий выше 40). При этом значимость коэффициентов, как правило, невысока.

Выполненный анализ показал следующее по каждой из зависимых переменных.

Остановимся на них подробнее.

<sup>1</sup> См., например: *Blanchard O., Landier A. The Perverse Effects of Partial Labor Market Reform: Fixed Duration Contracts in France. Mimeo: MIT, 2000.*

1. *"Стало легче увольнять избыточных и нерадивых работников".*

Все коэффициенты в данной регрессии статистически не отличаются от 0. Это означает, что ни одна из включенных в модель независимых переменных не объясняет реакцию предприятий на законодательные изменения в регулировании увольнений. Объяснение может быть связано с другими факторами, не вошедшими в число "независимых переменных", в том числе сравнительно небольшим сроком применения ТК.

2. *"Стало легче использовать срочные трудовые договоры".*

Это почувствовали в первую очередь предприятия средней возрастной группы, т.е. созданные в 1980-е годы. Предприятия среднего размера (201–500 человек) значимо реже, нежели крупные, выбирали эту позицию.

3. *"Можем более гибко использовать рабочее время".*

Большую гибкость в использовании рабочего времени отмечали только руководители предприятий с численностью занятых до 200 человек. Для остальных типов предприятий не зафиксировано влияние их характеристик на выражение данной оценки ТК.

4. *"Участились проверки Рострудинспекцией" и «возрос объем документации и "бумажной волокиты" по оформлению трудовых отношений (найм, увольнение, оплата и т.п.)».*

Такие суждения встречаются во всех группах предприятий и никакой статистической связи с характеристиками предприятий здесь не прослеживается.

Сходные результаты были получены и для массива данных обследования Б. Отсюда можно сделать общий вывод: влияние структурных и финансово-экономических характеристик предприятия на их отношение к новому ТК невелико или вовсе незначимо. Скорее всего, это означает что изменения в трудовых отношениях в связи с новым ТК "распределены" между предприятиями случайно и не концентрируются в конкретных типах предприятий, либо чувствительность к ним зависит от иных, не наблюдаемых нами обстоятельств.

**Изменил ли Трудовой кодекс баланс "переговорной власти"?**

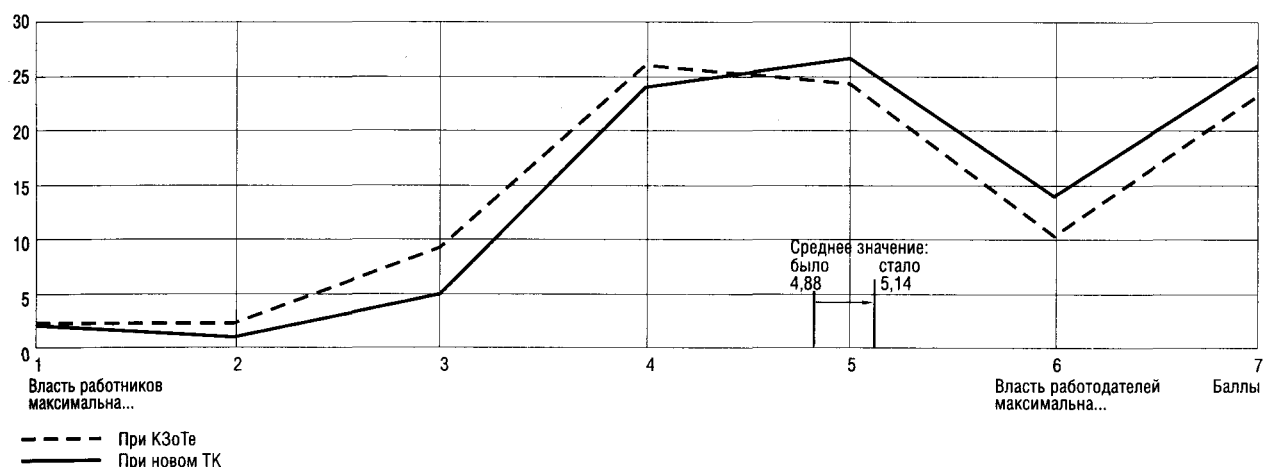
Уровень защиты занятости во многом определяет баланс "переговорной власти" (bargaining power) между работодателями и работниками. Чем лучше работники защищены законодательно от увольнений, тем сильнее их позиции. Чем больше они имеют прав выражать свои интересы, тем труднее правительству проводить рефор-



Рисунок 1

**ИЗМЕНЕНИЯ В БАЛАНСЕ ПЕРЕГОВОРНОЙ ВЛАСТИ В РЕЗУЛЬТАТЕ ПРИНЯТИЯ ТК**

(в % от числа отметивших соответствующий балл, ноябрь 2002 г., обследование Б: N=300 человек)



мы рынка труда. Наоборот, незащищенность работников усиливает позиции работодателей в трудовых отношениях и трудовых спорах<sup>1</sup>. Дерегулирование трудовых отношений обычно сдвигает баланс власти в пользу работодателя.

В обследовании Б мы просили руководителей оценить соотношение между "правами" работодателей и работников в принятии важных решений по 7-балльной шкале. Наименьшее значение (1 балл) соответствовало позиции "права администрации минимальны и все значимые решения в управлении персоналом принимаются при участии работников", а наибольшее (7 баллов) соответствовало позиции "права администрации максимальны и все значимые решения в управлении персоналом принимаются ею единолично". Опрашиваемые должны были дать оценку этого соотношения применительно к периодам, когда действовал прежний КЗоТ, и когда был введен новый ТК.

Распределение предприятий по данной шкале и произошедший сдвиг в балансе сил показаны на рисунке 1. Трудовой кодекс изменил баланс сил между работодателями и работниками с 4,88 до 5,14 баллов, т.е. на 0,26 балла, что соответствует 3,7 пп. по 100-балльной шкале. При этом несколько сократилась дисперсия оценок (с 1,52 до 1,42), что свидетельствует о некотором сближении позиций, которое произошло за счет роста оценки своих прав в группе предприятий с

плохим финансовым положением, по оценке их руководителей. Корреляция между оценкой прав работодателей в управлении персоналом при "старом" КЗоТе и приростом этой оценки в результате изменения законодательства статистически значима и отрицательна (-0,42). Это свидетельствует о том, что наибольший прирост приходится на предприятия, расположенные в левой части шкалы.

До изменения в законодательстве слабее оценивали возможности администрации в принятии решений руководители крупных предприятий со смешанной собственностью ("старые" и недоприватизированные). Введение нового Трудового кодекса принципиально не изменило ситуацию. По-прежнему руководители предприятий со смешанной собственностью и крупных предприятий слабее оценивают возможности администрации, по сравнению с частными и более мелкими предприятиями. Однако все они в целом оценивают выше самостоятельность администрации в принятии решений после введения нового Трудового кодекса (табл. 4).

**Краткие выводы.** Предварительный анализ позволяет составить представление о реакции предприятий на фактические и ожидаемые изменения в трудовом законодательстве.

1. Несмотря на сравнительно небольшой срок, прошедший после принятия нового Трудового кодекса, предприятия достаточно полно ознакомлены с его основными положениями и начали активно перестраивать свою деятельность в соответствии с ними. Однако пока они не всегда могут дать всестороннюю оценку связанным с ним выгодам и издержкам.

<sup>1</sup> На этом отчасти построена одна из основных теорий функционирования рынка труда. См.: Lindbeck A., Snower D. Insider-Outsider Theory of Employment and Unemployment. Cambridge Univ. Press, 1988.

2. Если говорить об отношении руководителей к новому Трудовому кодексу, то большинство из них оценивают изменения, по сравнению со старым КЗоТом, как малозначимые и практически неощутимые для регулирования трудовых отношений и использования рабочей силы на предприятии.

3. Соответственно не обнаруживается пока никаких серьезных сдвигов в реальном поведении предприятий на рынке труда. На наш взгляд, это вполне ожидаемый результат, поскольку новый кодекс не содержит кардинальных изменений в трудовом законодательстве. Однако, учитывая сравнительно небольшой срок правоприменения ТК, данный вывод можно расценивать как предварительный.

4. Не оправдались опасения некоторых экспертов, что новый Трудовой кодекс может привести к резкому смещению баланса сил в пользу работодателей. И хотя небольшие сдвиги в эту сторону есть, но в целом он остался таким же, как и при "старом" КЗоТе, если судить по оценкам руководителей предприятий.

5. Пожалуй, единственная сфера, где новые нормы трудового права привели к реальным изменениям в экономическом поведении, — это найм по срочным договорам. В то же время в таком критически важном для предприятий вопросе, как снижение издержек, связанных с высвобождением избыточной рабочей силы, никаких позитивных сдвигов не наблюдалось. Главный же негативный эффект, который отмечают большинство респондентов, — это резкое возрастание неденежных, "бюрократических" издержек, связанных с оформлением и регулированием трудовых отношений.

Возможно, результаты проведенных обследований отражают лишь самую первую, краткосрочную реакцию промышленных предприятий на введение в действие нового Трудового кодекса. Чтобы получить более или менее полное представление о долгосрочных изменениях в их экономическом поведении, потребуется регулярный мониторинг по рассматриваемой теме с использованием опросного инструментария.

Как Вы считаете, численность рабочих и служащих Вашего предприятия в том соответствует потребностям производства?  
(в % от числа опрошенных экспертов, N=300 человек)

Вариант ответа	Декабрь 1998 г.	Сентябрь 1999 г.	Июнь 2000 г.	Ноябрь 2000 г.	Июнь 2001 г.	Ноябрь 2001 г.	Ноябрь 2002 г.
Да	48	53	61	54	48	56	52
Явно недостаточная	7	21	16	19	19	15	25
Больше, чем нужно	43	23	20	24	32	24	7
Затруднились ответить	2	3	3	3	1	5	16