



Электронная библиотека  
Гражданское общество в России

---

**Л. И. Смирных**

## Нестандартные трудовые договора: опыт российских предприятий

Электронный ресурс

URL: [http://www.civisbook.ru/files/File/Smyrnykh\\_dogovor.pdf](http://www.civisbook.ru/files/File/Smyrnykh_dogovor.pdf)

Перепечатка с сайта НИУ-ВШЭ  
<http://www.hse.ru>

URL: <http://www.civisbook.ru>

# НЕСТАНДАРТНЫЕ ТРУДОВЫЕ ДОГОВОРА: ОПЫТ РОССИЙСКИХ ПРЕДПРИЯТИЙ<sup>1</sup>

---

Трудовые отношения между работником и работодателем, продолжительность которых заранее определена в трудовом договоре и конечна во времени, составляют суть нестандартных договоров. В большинстве развитых стран трудовые отношения на основе нестандартных трудовых договоров являются распространенной формой отклонения от стандарта<sup>2</sup>. Нестандартные договора включают в себя достаточно широкий круг различных видов временной занятости (срочные договора, договора с агентствами занятости, договора на выполнение определенного объема работ, ученические договора и др.).

В российских условиях рассмотрение нестандартных договоров актуально по нескольким причинам. Во-первых, в российской экономике законодательное регулирование нестандартных трудовых договоров сложилось еще не в полной мере. И в бизнес-среде, и среди политической элиты и законодателей по данному вопросу ведутся активные дискуссии. Во-вторых, интерес к нестандартным трудовым договорам связан с экономическими и социальными последствиями их применения (уровнем жизни работников, занятостью, производительностью труда и т.п.). Поскольку в условиях кризиса 2008–2009 гг. обострились проблемы безработицы и ее застойности, то использование предприятиями нестандартных трудовых договоров все больше рассматривается как один из способов повышения уровня занятости.

## База данных и методика исследования

В данном исследовании рассмотрены нестандартные трудовые договора двух видов. Это срочные трудовые договора, которые охватывают все виды

---

<sup>1</sup> Работа выполнена в рамках проекта Лаборатории исследований рынка труда ГУ ВШЭ «Взаимодействие внутренних и внешних рынков труда в российской экономике», поддержанного Центром фундаментальных исследований ГУ ВШЭ (2009–2011 гг.).

<sup>2</sup> Стандартные трудовые договора – это договора, время действия которых заранее не ограничено.

срочных договоров, заключаемых предприятием с работниками на определенный срок, а также договора лизинга (аутстаффинга), согласно которым трудовой договор на определенный срок заключает с работниками агентство занятости.

Для анализа использованы данные опроса предприятий «Взаимодействие внутренних и внешних рынков труда» (ВВВРТ), проведенного в 2009 г. Лабораторией исследований рынка труда (ЛИРТ)». В выборку вошли 1100 предприятий семи отраслей экономики (добыча полезных ископаемых, промышленность, строительство, транспорт и связь, торговля, финансы и бизнес-услуги) с числом работников более 10 человек. Сформированная база данных содержит как текущую (2009 г.), так и ретроспективную информацию о предприятиях. Она включает сведения по основным показателям и направлениям деятельности предприятий и учитывает их разнородность относительно финансово-хозяйственной деятельности, положению на рынке, кадровой политике, организации труда и управления, а также по размеру, форме собственности, возрасту и т.п.

Оценка детерминант использования предприятиями нестандартных трудовых договоров осуществлялась с применением эконометрических моделей («Probit», «Tobit»), на основе которых вначале оценивалось уравнение выбора (бинарное), а затем – уравнение доли работающих по нестандартным видам трудовых договоров.

## **Нестандартные трудовые договора на российских предприятиях: результаты исследования**

Результаты проведенного анализа свидетельствуют, что масштабы агентской занятости в России являются незначительными, но вполне сопоставимыми с масштабами агентской занятости в других странах (Германия, Греция, Эстония, Литва, Польша) [СИЕТТ, 2010].

Так, в России 2,5% предприятий используют работников по договорам лизинга (аутстаффинга), а количество работников, на которых распространяются эти договора, составляет менее 1% (табл. 1). При этом, например, в Германии количество предприятий, применяющих агентскую занятость, является близким к российскому уровню и составляет 2,8% [Bellmann, Kühl, 2007], а в Греции, Эстонии, Литве и Польше доля агентских работников так же, как и в России, не превышает 1% от общего числа занятых.

Основной характеристикой агентской занятости в России, как и во многих других странах, является ее неравномерное распределение по предприя-

ям и отраслям экономики. Общая картина распространения агентской занятости на российском рынке труда во многом совпадает с отраслевым распределением этого вида занятости в других странах. Так, наибольшее количество предприятий, использующих агентскую занятость в России, как и во многих европейских странах (например, Германии, Франции, Голландии и др.), наблюдается в промышленности и сфере бизнес-услуг (табл. 1). Однако есть и российские особенности. Наряду с названными отраслями лидерами по применению лизинга (аутстаффинга) в России являются еще и предприятия строительства и финансов.

**Таблица 1.** Доля предприятий с нестандартными трудовыми договорами, %

Отрасли	Договора лизинга (аутстаффинга)		Срочные договора	
	2008 г.	2009 г.	2008 г.	2009 г.
Добывающая промышленность	1,1	1,1	13,7	13,7
Промышленность	3,4	2,6	22,7	23,9
Строительство	3,1	3,8	29,6	31,8
Торговля	1,3	1,9	12,5	13,1
Транспорт и связь	0,9	0,9	10,6	9,8
Финансы	4,6	3,7	24,0	19,2
Услуги	2,0	2,0	14,9	16,1
Всего	2,5	2,4	19,1	19,4

Неравномерно распределена агентская занятость и по численности работников (табл. 2). На небольшом количестве российских предприятий (2,5%), применяющих агентскую занятость, средняя доля агентских работников в среднесписочной численности персонала составляет 26%. Иными словами, на таких предприятиях практически каждый четвертый работник занят на условиях аутстаффинга. При этом наибольшая концентрация агентских работников наблюдается в сфере бизнес-услуг (68%), а также в промышленности (35%) и финансах (23%). Меньше агентских работников на предприятиях строительства (12%), торговли (11%), в сфере добычи полезных ископаемых (7%) и на транспорте (1%).

Гораздо чаще используются предприятиями срочные договора, чем договора аутстаффинга. В среднем срочные договора применяются 19% предпри-

ятий и охватывают 2,4% от общего числа всех работников. Российский уровень использования срочных договоров оказался выше, чем в некоторых развитых странах<sup>3</sup>. При этом в отличие от договоров лизинга (аутстаффинга), срочные договора более равномерно распределены по отраслям и предприятиям российской экономики.

**Таблица 2.** Доля работников с нестандартными трудовыми договорами на предприятиях, которые используют нестандартные трудовые договора

Отрасли	Договора лизинга (аутстаффинга)		Срочные договора	
	2008 г.	2009 г.	2008 г.	2009 г.
Добывающая промышленность	0,05	0,10	0,15	0,26
Промышленность	0,38	0,23	0,15	0,13
Строительство	0,10	0,17	0,38	0,33
Торговля	0,10	0,09	0,28	0,25
Транспорт и связь	0,01	0,01	0,31	0,32
Финансы	0,21	0,24	0,21	0,25
Услуги	0,60	0,48	0,41	0,35
Всего	0,27	0,22	0,27	0,26

Доля работников со срочными договорами на предприятиях, которые используют такие договора, в среднем составляет 27%. Как и в случае с договорами аутстаффинга, практически каждый четвертый работник занят по срочному договору на тех предприятиях, где они применяются. При этом все-таки наибольшее количество работников, которые имеют срочные договора, сосредоточено в сфере бизнес-услуг (38%), в строительстве (36%), а также в отрасли транспорта и связи (32%) и в торговле (27%).

Несмотря на отличия, между двумя видами трудовых договоров есть и сходство. Оно заключается в том, что срочные договора и договора лизинга (аутстаффинга) чаще встречаются на предприятиях одних и тех же отраслей экономики. Наибольшее количество предприятий, заключающих с работниками оба вида нестандартных трудовых договоров, сосредоточено в промышленности (23,3%), финансах (21,6%), строительстве (30,7%) и сфере бизнес-услуг

<sup>3</sup> Например, в Германии срочные договора применялись в 2009 г. на 15% предприятий.

(15,5%). Если сложить обе эти группы, то окажется, что на тех предприятиях, которые применяют нестандартную занятость, каждый второй работник имеет нестандартный трудовой договор.

Причины использования предприятиями нестандартных трудовых договоров разнообразны – это и экономия издержек, и замена временно отсутствующих работников, и подстройка к колебаниям спроса, и т.п. В результате оценки детерминант путем проведения регрессионного анализа было установлено, что предприятия обращаются к заключению срочных договоров с работниками при ухудшении своего финансового положения. Поскольку издержки увольнения при срочных договорах равны практически нулю, то предприятия формируют за счет этих договоров «буфер», повышающий гибкость в условиях неопределенности и позволяющий защитить работников первичного сегмента от увольнений в периоды спада экономики. Так, в условиях кризиса 2008–2009 гг. срочные договора использовались предприятиями как способ подстройки к падению спроса на продукцию (услуги).

Вместе с тем вероятность использования предприятиями срочных договоров увеличивается одновременно с ростом количества увольнений работников. Наша выборка не позволяет оценить, от каких работников предприятия «освобождались» в первую очередь, но можно предположить, что это были работники, в которых предприятие менее всего нуждалось, так как на этих предприятиях сохранялись вакансии.

Таким образом, при ухудшении финансового положения предприятия осуществляли подстройку к падению спроса по двум направлениям, используя одновременно две стратегии, одних работников они увольняли, а с другими заключали срочные договора. Но чем больше было количество увольнений, тем выше становилась и вероятность применения предприятиями срочных договоров.

Не только необходимость адаптироваться к колебаниям спроса, но и другие причины подталкивают предприятия к применению срочных трудовых договоров. В частности, срочные договора часто применяются предприятиями, которые финансируют различного рода инновации (совершенствование и внедрение новых продукции (услуг), производственных технологий и процессов и т.п.) и осуществляют обучение работников. Причем увеличение размеров финансирования инноваций и рост масштабов обучения работников повышает на этих предприятиях долю работников со срочными договорами. Внедрение инноваций часто происходит параллельно с реструктуризацией и реорганизацией предприятий и направлено на оптимизацию численности персонала. В результате меняется организационная структура предприятий, и часть работников перево-

дится на новые условия занятости, в частности на срочные трудовые договора. Внедрение инноваций требует более высокой квалификации работников, поэтому на таких предприятиях чаще обучают работников. При этом срочные договора заключаются с теми работниками, которые в ближайшее время должны быть уволены (например, предпенсионного и пенсионного возраста), освободив рабочее место для обученных работников. Данное предположение подтверждается также тем, что на предприятиях со срочными договорами высок удельный вес работников со стажем более 10 лет. На этих предприятиях более востребованы специфические инвестиции, и срочные договора с большей вероятностью заключаются с работниками, имеющими более продолжительный стаж работы.

Причины, по которым предприятия используют договора лизинга (аутстаффинга), отличаются от причин использования ими срочных трудовых договоров. С одной стороны, вероятность использования предприятиями договоров аутстаффинга повышается, если на них уже применяются срочные договора. Причем доля работников с договорами аутстаффинга на предприятиях тоже возрастает. С другой стороны, если предприятие использует такие договора, то это не влияет на вероятность заключения срочных договоров. Мы наблюдаем, таким образом, одностороннюю «комплементарность» между двумя видами договоров<sup>4</sup>.

Известно, что срочные трудовые договора не позволяют предприятиям осуществлять массовый перевод работников из категории «внутренних» в категорию «внешних», т.е. выводить за штат. Это реализуется за счет аутстаффинга, что дает предприятию возможность экономить издержки и делает использование аутстаффинга более выгодным по сравнению со срочными договорами.

Для предприятий, на которых применяют оба вида нестандартных трудовых договоров, характерно наличие незаполненных вакансий. С увеличением незаполненных вакансий повышается не только вероятность использования предприятиями нестандартных договоров, но и увеличивается степень охвата ими работников. Почему предприятия не заполняют имеющиеся вакансии штатными (постоянными) работниками? Одной из причин являются высокие издержки увольнения при найме работников на постоянной основе. Поскольку при срочных договорах и договорах лизинга (аутстаффинга) издержки увольнения равны нулю, то предприятия имеют возможность обеспечить подстройку к колебаниям спроса с меньшими издержками.

---

<sup>4</sup> Предположения о том, что применение договоров лизинга (аутстаффинга) будет повышать вероятность применения срочных договоров, не подтвердились.

Вероятность применения предприятиями договоров аутстаффинга зависит от востребованности специфических инвестиций. Известно, что по этим договорам предприятия нанимают работников тех профессий и на такие рабочие места, которые не требуют специфических инвестиций [Смирных, 2009, с. 125]. В результате на предприятиях с договорами лизинга (аутстаффинга) ниже доля работников со стажем более десяти лет, чем на предприятиях со срочными договорами.

Особенностью договоров лизинга (аутстаффинга) является то, что они применяются на предприятиях, на которых есть профсоюзы. Чаще всего профсоюзы негативно относятся к данным договорам. Однако, защищая занятость «внутренних» работников, они идут на соглашение с работодателем и поддерживают привлечение «внешних» работников. Таким образом, профсоюзы соглашаются на использование предприятием договоров аутстаффинга взамен на сохранение занятости работников-инсайдеров, способствуя тем самым сегментации рынка труда.

Интерес предприятий к использованию агентской занятости тесно связан с особенностями российской модели рынка труда. Известно, что основными факторами адаптации к негативным экономическим колебаниям на российском рынке являются гибкое рабочее время и гибкая заработная плата [Капелюшников, 2009]. Нестандартные трудовые договора находятся в этом списке скорее на одном из последних мест. Однако отношение к ним со стороны предприятий зависит от возможностей использования альтернативных способов адаптации (рабочего времени и заработной платы). Эти возможности могут быть косвенным образом оценены через отношение предприятий к нормам трудового законодательства.

Если предприятия оценивают жесткость законодательства в области регулирования режимов рабочего времени как высокую, то это снижает вероятность применения ими договоров лизинга (аутстаффинга). Вероятно, на этих предприятиях действуют ограничения по использованию гибких режимов рабочего времени, и одновременно на них высок спрос на либеральные нормы трудового законодательства в области регулирования режимов рабочего времени. Однако этот спрос не может быть удовлетворен договорами аутстаффинга, которые не могут заместить потребности в гибком режиме рабочего времени и неполной занятости работников.

Вместе с тем, если предприятия считают действующее трудовое законодательство в области регулирования режимов рабочего времени минимально жестким, т.е. достаточно либеральным и вполне «доступным» для использова-



ния, то они с большей вероятностью применяют договора лизинга (аутстаффинга). Эти предприятия вероятно уже исчерпали возможности гибких режимов рабочего времени в рамках действующего трудового законодательства и при адаптации к колебаниям спроса стремятся задействовать для этого другие способы, в частности экономию издержек за счет применения договоров аутстаффинга.

## **Заключение**

Рост количества предприятий и численности работников, занятых на условиях нестандартных трудовых договоров, характерен для большинства стран мира и свидетельствует об общем стремлении к повышению гибкости рынка труда. Несмотря на ограничения российского трудового законодательства относительно применения срочных трудовых договоров и «непризнание» договоров лизинга (аутстаффинга), масштабы использования российскими предприятиями нестандартных видов трудовых договоров являются сопоставимыми с другими странами.

Основной причиной, подталкивающей предприятия к применению нестандартных видов трудовых договоров, являются высокие издержки увольнения при использовании стандартных договоров. В силу разной доходности отраслей и рентабельности предприятий нестандартные трудовые договора неравномерно распределены по отраслям и предприятиям. Наиболее часто они применяются на предприятиях в промышленности, строительстве, финансах и бизнес-услугах.

Чем чаще предприятия используют срочные договора, тем с большей вероятностью переходят они на договора лизинга (аутстаффинга). Вместе с тем одновременный интерес предприятий к двум видам договоров существует не всегда. Он чаще наблюдается в строительстве, где занято больше «внешних» работников, но, например, практически отсутствует на транспорте и связи.

Несмотря на сохранение основных черт российской модели рынка труда с относительно гибким рабочим временем и гибкой заработной платой, предприятия все чаще используют нестандартные трудовые договора для обеспечения гибкости с целью подстройки к внешним колебаниям спроса.

В результате происходят изменения в структуре кадрового состава предприятий. С одной стороны, для ряда рабочих мест и профессий занятость на постоянной основе заменяется нестандартными видами трудовых договоров, и наблюдается сокращение количества постоянных рабочих мест и найма на по-

стоянной основе. С другой стороны, стабильная занятость работников с бессрочными контрактами «сохраняется» за счет увеличения числа работников с нестандартными видами трудовых договоров. На ряде предприятий, на которых применяются оба вида нестандартных договоров, численность работников, занятых на них, может составлять более 50%.

Эти обозначившиеся на российском рынке тенденции вызывают негативное отношение к нестандартным видам трудовых договоров в обществе. Предложения о запрете договоров лизинга (аутстаффинга) являются тому ярким примером. Однако не стоит игнорировать и тот факт, что данные договора применяются предприятиями уже в достаточно широких масштабах. В этой связи представляется наиболее правильным направить усилия не на запрет нестандартных договоров, а на обсуждение условий их применения, учитывая, в том числе, интересы работников, как это принято во многих развитых странах. Для этого, наряду с обобщением опыта применения нестандартных договоров за рубежом, следует заняться более детальным анализом ситуации, которая сложилась в России.

Необходимо осуществлять сбор данных, отражающих использование российскими предприятиями нестандартных трудовых договоров. Такого рода обследования следовало бы проводить не эпизодически или разово, а сделать их регулярными. Также для принятия решений об условиях применения нестандартных договоров необходима информация о положении работников, занятых на нестандартных условиях, какие виды работ они выполняют, как это отражается на их производительности и мотивации труда. Представляется, что игнорирование названных обстоятельств не позволит разработать меры по регулированию нестандартной занятости, адекватные ситуации, сложившейся на российском рынке труда.

## Литература

*Капелюшников Р.И.* Конец российской модели рынка труда. М.: Фонд «Либеральная миссия», 2009.

*Смирных Л.И.* Агентства занятости на российском рынке труда // Справочник кадровика. 2009. № 8. С. 122–127.

*Bellmann L., Kühl A.* Weitere Expansion der Leiharbeit? Eine Bestandsaufnahme auf Basis des IAB-Betriebspanels, Studie an die Hans-Böckler-Stiftung. Berlin, 2007.

CIETT (International Confederation of Private Employment Agencies). The Agency Work Industry Around the World. Brussels, 2010.