

## Влияние законодательства о защите занятости на занятость и безработицу: опыт межстрановых сопоставлений<sup>1</sup>

Мироненко О.Н.

В работе представлен обзор основных достижений в области теории и результатов эмпирических исследований о влиянии законодательства о защите занятости на уровень и структуру занятости и безработицы, полученных на основе межстрановых сопоставлений. Законодательство о защите занятости – нормы и правила в отношении найма и увольнения работников – часто обвиняют в ограничении гибкости рынка труда, росте и стабилизации уровня безработицы в тех странах, где оно является наиболее жестким. В то же время теоретические модели не дают однозначного ответа на вопрос о направлении его влияния на уровень безработицы и уровень занятости, а результаты ряда эмпирических работ оказываются неустойчивыми к изменению временного периода анализа и страновой выборки. В целом, с совершенствованием методик измерения институтов и оценки их влияния, с расширением странового и временного охвата данных исследователи все чаще приходят к выводу о том, что жесткость защиты занятости отрицательно влияет на уровень занятости населения, а прямые затраты на найм и увольнение работников повышают уровень безработицы. В дополнение к этому подтверждается и косвенное влияние законодательства о защите занятости на уровень безработицы: через взаимодействие с институтами коллективных переговоров и воздействие на устойчивость уровня безработицы во времени.

**Ключевые слова:** законодательство о защите занятости; институты рынка труда; безработица; занятость; подстройка рынка труда.

---

<sup>1</sup> Работа была представлена и рекомендована к публикации на Третьей Российской летней школе по экономике труда (RSSLE – 2009). Автор благодарит В.Е. Гимпельсона и С.Ю. Рощина за содержательную критику и полезные комментарии.

**Мироненко О.Н.** – к.э.н., старший преподаватель кафедры экономики труда и народонаселения Государственного университета – Высшей школы экономики.

Статья поступила в Редакцию в октябре 2009 г.

## 1. Введение

Законодательство о защите занятости (ЗЗЗ) охватывает нормы и правила, связанные с наймом и увольнением работников, и является одним из основополагающих институтов рынка труда. Согласно теоретическим моделям издержки, которые несут работодатели в связи с исполнением данного законодательства, влияют на принятие ими решений о численности работников и выборе механизма подстройки спроса на труд к экономическим колебаниям. Вместе с тем не только сила, но и направление влияния ЗЗЗ на уровень занятости и уровень безработицы зависят от ряда условий и, как правило, однозначным образом не могут быть предсказаны в рамках базовых теоретических моделей. Во-первых, гибкость заработной платы и рабочего времени дает работодателям возможность подстраиваться к шокам, минуя подстройку численности занятых. Поэтому то, насколько ЗЗЗ влияет на масштаб найма и увольнений, зависит не только от жесткости самого законодательства, но и от характеристик институтов рынка труда, отвечающих за регулирование заработной платы и рабочего времени. Во-вторых, поскольку сильная защита занятости, при прочих равных условиях, заставляет работодателей сокращать численность и увольняемых, и нанимаемых работников, результат для средней численности занятых и безработных, как и для продолжительности занятости и безработицы, остается неясным и зависит от относительного изменения потоков на рынке труда. В свою очередь, неоднозначность воздействия ЗЗЗ на эти параметры затрудняет предсказание его эффектов и в отношении инвестиций фирм в человеческий капитал, размера заработной платы, уровня производительности труда.

В связи с этим ответ на вопрос о влиянии ЗЗЗ на различные показатели рынка труда является в значительной мере эмпирическим. Начало эмпирическим исследованиям в данном направлении было положено в 1990 г., с выходом в свет работы Э. Лейзира [30]. С тех пор большая часть подобного рода работ основывалась на использовании панельных данных по нескольким странам (как правило, членам ОЭСР). Эту приверженность межстрановым сопоставлениям можно обосновать, прежде всего, стремлением исследователей объяснить различия в уровне и динамике безработицы между странами со сравнимым уровнем экономического развития. В частности, в начале 1990-х гг. исследователей волновало явление «евросклероза» (высокого и стабильного уровня безработицы, сложившегося в странах континентальной Европы и значительно превышавшего показатели США). Во второй половине 1990-х гг. появился интерес и к объяснению различий внутри стран Европы и внутри стран с переходной экономикой. В рамках проводимых исследований авторы тестировали гипотезы о влиянии различных институтов рынка труда, в том числе законодательства о защите занятости, на агрегированные показатели: уровень занятости и уровень безработицы среди всего населения и его отдельных социально-демографических групп, длительность безработицы, потоки на рынке труда, производительность, доля занятых по срочным трудовым договорам и на условиях частичной занятости и др.

Однако результаты межстрановых сопоставлений, как и выводы теоретических моделей, в отношении уровня занятости и безработицы нельзя признать однозначными: от исследования к исследованию они разнятся по своей значимости, а иногда и по знаку (направлению влияния). Результаты более ранних работ нельзя напрямую сопоставлять с выводами более поздних, так как за 20-летний период претерпели изменения не только используемые эконометрические модели и индикаторы, характе-

ризирующие состояние институтов рынка труда, но и взгляды на принципы функционирования и взаимодействия этих институтов. Кроме того, оценки, полученные в более ранних исследованиях, оказываются неустойчивыми к изменению выборки стран и анализируемого периода времени, что можно связать с ограниченной вариацией данных в малочисленных выборках и коротких временных интервалах. В целом, с совершенствованием методик измерения институтов и оценки их влияния, с расширением странового и временного охвата данных исследователи все чаще приходят к выводу о том, что жесткость ЗЗЗ отрицательно влияет на уровень занятости населения и положительно – на уровень безработицы. Но если в первом случае направление и значимость влияния устойчивы к изменению индикатора жесткости ЗЗЗ, то во втором значимость сохраняется только в случае ее оценки с помощью показателя прямых затрат на увольнение работника (без учета оценки жесткости процедурных ограничений). В дополнение к этому подтверждается и косвенное влияние ЗЗЗ на уровень безработицы: через взаимодействие с институтами коллективных переговоров и воздействие на устойчивость уровня безработицы во времени.

Таким образом, мы можем выделить несколько проблемных вопросов, которые способствуют актуальности данной работы. Во-первых, мы пока не обладаем полным и системным представлением о том, как функционирует ЗЗЗ, а именно: о том, насколько разнятся его формальная жесткость и практика правоприменения, как оно взаимодействует с макроэкономическими шоками и другими институтами рынка труда, каков механизм его влияния на различные показатели рынка труда. Во-вторых, представляет интерес объяснение тех факторов, которые вносят вклад в динамику уровня безработицы, и поиск ответа на вопрос, может ли, например, либерализация ЗЗЗ способствовать его снижению и уменьшению его устойчивости во времени (решению проблемы «евросклероза»). Наконец, в-третьих, неоднозначность результатов межстрановых сопоставлений относительно влияния ЗЗЗ на занятость и безработицу делают важным понимание причин этих расхождений и, с учетом этого, определение дальнейших направлений и методов эмпирических исследований данной проблематики. В рамках данного обзора на основе систематизации информации об основных элементах ЗЗЗ, подходах к измерению его жесткости, выводов теоретических моделей и результатов эмпирических межстрановых исследований мы попытаемся ответить на эти вопросы.

Работа построена следующим образом. В разделе 2 мы раскрываем содержание основных элементов системы защиты занятости и даем количественную оценку его жесткости в разных странах. Раздел 3 содержит различные теоретические представления о том, каким образом защита занятости может влиять на уровень занятости, безработицы и их структуру. В разделе 4 приводятся основные результаты эмпирических межстрановых исследований относительно воздействия системы защиты занятости на уровень и структуру занятости и безработицы.

## **2. Законодательство о защите занятости и оценка его жесткости для межстрановых сопоставлений**

Законодательство о защите занятости (ЗЗЗ) (employment protection legislation), согласно определению ОЭСР [35], охватывает нормы и правила, касающиеся найма и увольнения работников<sup>2</sup>. Отметим, что хотя и в российских, и в зарубежных ис-

---

<sup>2</sup> Подробнее об элементах ЗЗЗ см. [1, 35, 36, 37].

следованиях принято говорить о законодательстве («legislation») о защите занятости, эта система включает в себя нормы, установленные не только в законодательном порядке, но и в рамках коллективных договоров<sup>3</sup> и соглашений, судебных прецедентов и обычной практики.

*Подходы к оценке жесткости ЗЗЗ.* Для оценки влияния ЗЗЗ на различные показатели рынка труда по данным нескольких стран необходимо предварительно количественно оценить степень его жесткости. С этой целью можно использовать один из существующих на сегодняшний день подходов. Условно эти подходы можно разделить на три группы<sup>4</sup>.

1. Подходы, в рамках которых предлагается измерять жесткость ЗЗЗ с помощью оценки прямых затрат работодателя в связи с его исполнением. В этом случае, как правило, оцениваются либо средний размер выходного пособия или период уведомления в количестве среднемесячных заработных плат [3, 30], либо ожидаемые затраты работодателя на увольнение работника (JS) [28]. В последнем случае речь идет о методике Дж. Хекмана и К. Пейджес, которая учитывает все элементы прямых издержек (выходное пособие, оплату занятости в период уведомления об увольнении и компенсацию в случае признания увольнения незаконным) для всего профиля «стаж работы – затраты на увольнение»<sup>5</sup>.

2. Подходы, в рамках которых путем применения специальных шкал дается балльная оценка и прямым, и косвенным (процедурным) затратам работодателя, после чего эти показатели определенным образом агрегируются в интегральный индекс жесткости ЗЗЗ. Подобный подход лежит в основе индекса защиты занятости (EPL), рассчитываемого по методике ОЭСР [37] для стран-членов этой организации (с 2008 г. – также для 10 государств, не входящих в ее состав, в том числе России), и индекса жесткости занятости (REI), рассчитываемого по методике Мирового банка [20] для более чем 180<sup>6</sup> стран мира. EPL строится путем агрегирования трех показателей: жесткости регулирования индивидуальных увольнений занятых по бессрочным трудовым договорам, жесткости регулирования найма и увольнения временных работников и жесткости регулирования коллективных увольнений. REI агрегирует показатели жесткости регулирования найма, увольнений и рабочего времени.

3. Подходы, в рамках которых оценивается восприятие работодателями жесткости ЗЗЗ в ходе специальных опросов. Такие опросы проводятся, например, Мировым банком (серии «Enterprise Surveys», «Business Environment and Enterprise Productivity Survey» (BEEPS), «Investment Climate Survey»), организаторами Мирового экономического форума (в рамках издания «Global Competitiveness Report»), Международной ассоциацией работодателей и др.

Чаще всего в межстрановых сопоставлениях используются методы первых двух групп.

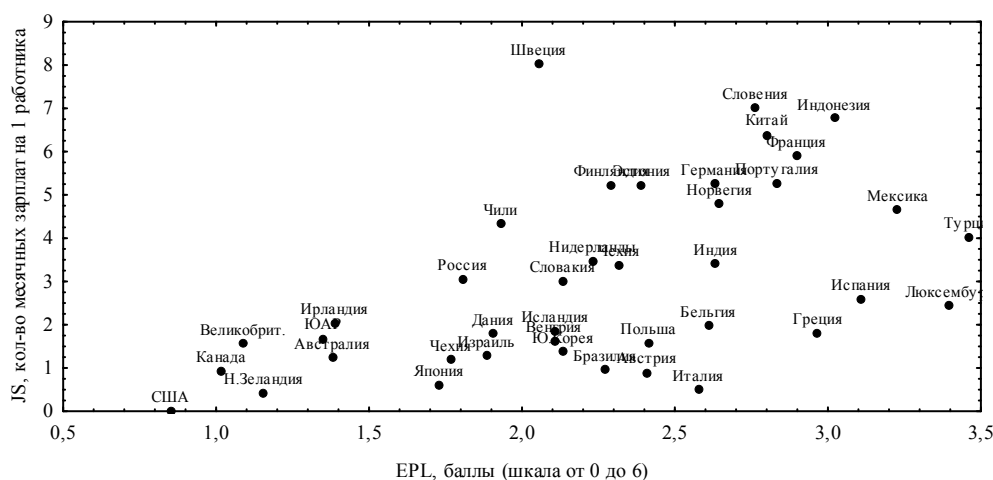
<sup>3</sup> В процессе расчетов индикаторов жесткости ЗЗЗ, как правило, учитываются положения коллективных договоров, которые принимаются на национальном уровне, а также отраслевом и региональном – в том случае, если они распространяют свое действие на работников и работодателей, которые изначально не являлись сторонами коллективного переговорного процесса [41].

<sup>4</sup> Подробнее о различных подходах и методиках оценки жесткости ЗЗЗ и полученных на их основе оценках для разных стран мира см. [1].

<sup>5</sup> В соответствии с ЗЗЗ ряда стран затраты на увольнение работника зависят от стажа его работы на данном предприятии.

<sup>6</sup> По данным 2008 г.

*Межстрановая вариация жесткости ЗЗЗ.* При использовании разных методов оценки жесткости ЗЗЗ мы получим отличающиеся друг от друга распределения стран. Например, на рис. 1 приводится распределение 30 стран-членов ОЭСР и 10 государств, не входящих в ее состав, по показателям EPL и JS. Если смотреть по EPL, то наиболее либеральное ЗЗЗ наблюдается в англосаксонских государствах, наиболее жесткое – в странах Южной Европы, а также Люксембурге и Мексике. Если ограничиться оценкой только прямых затрат по показателю JS, то они минимальны не только в англосаксонских странах, но и в Японии, Италии и Австрии, а максимальны – в странах Северной Европы, Словении, Франции, Германии, Индонезии и Китае. Прежде всего, эти расхождения между оценками по двум методикам объясняются разными составляющими ЗЗЗ, учитываемыми в каждой из них: так, JS в отличие от EPL не принимает в расчет процедурные ограничения.



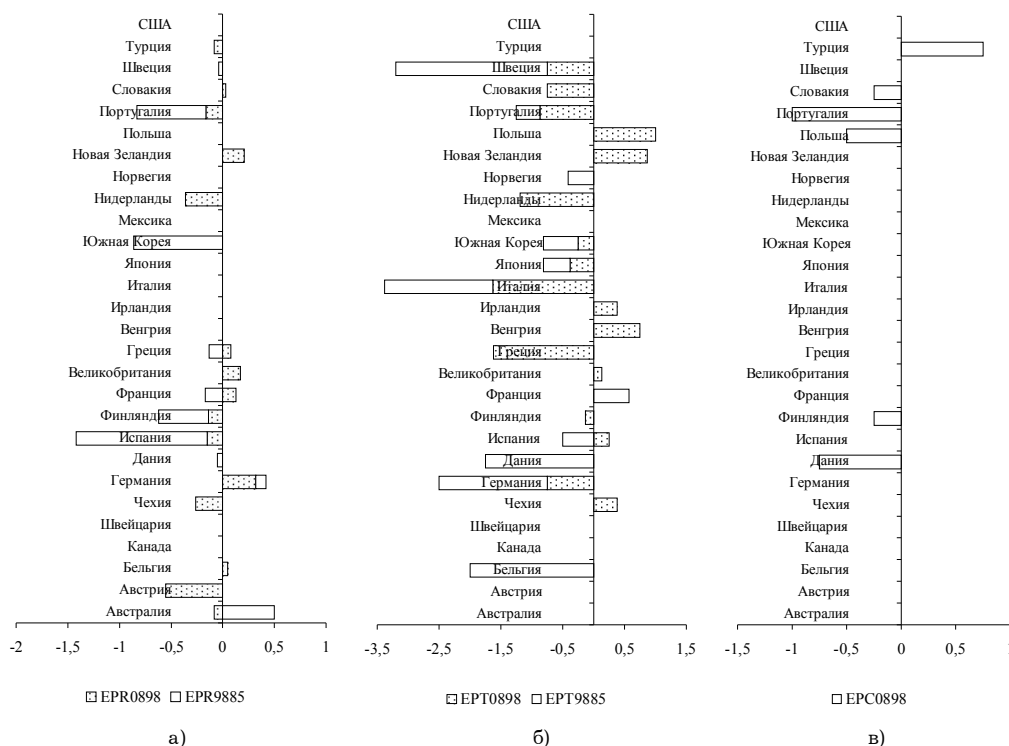
**Рис. 1.** Индекс защиты занятости (EPL) и ожидаемые затраты на увольнение работника (JS) в 30 странах-членах ОЭСР и 10 государствах, не входящих в ее состав, в 2008 г.

*Источники:* для EPL – OECD Indicators of Employment Protection (<http://www.oecd.org/employment/protection>); для JS – расчеты автора по данным OECD Indicators of Employment Protection.

Аналогичным образом могут быть продемонстрированы и объяснены расхождения между распределениями стран по прямым затратам на увольнение одного работника (FC) и по оценке жесткости занятости (REI), рассчитываемые Мировым банком (см. рис. 2).



Что касается отдельных составляющих EPL, то, в основном, реформы касались регулирования временной занятости (см. рис. 3): большинство стран ОЭСР ослабили ограничения в этой области. Однако защита постоянных работников оставалась довольно стабильной, а ее либерализация произошла, прежде всего, в тех странах, где изначально наблюдались высокие значения EPL: Испании, Португалии, Финляндии, Франции, Австрии и Южной Корее. Регулирование коллективных увольнений претерпело еще меньшие корректировки.



**Рис. 3.** Изменение индекса защиты занятости постоянных работников:  
а) EPR, временных работников, б) EPT и регулирования коллективных увольнений,  
в) EPC за период 1985–2008 гг.

*Примечание.* Изменение раскладывается на прирост индекса за период 1985–1998 гг. и за период 1998–2008 гг. (полное изменение за 1985–2008 гг. равно сумме этих приростов)<sup>7</sup>. Отрицательные значения соответствуют уменьшению показателя, положительные – его увеличению за период.

*Источник:* расчеты автора по OECD Indicators of Employment Protection.

Подобные изменения в отдельных составляющих защиты занятости, по оценкам Я. Рутковски и С. Скарпетты [38], были характерны и для многих стран переходной

<sup>7</sup> Для EPC данные приведены только за период 1998–2008 гг., так как ранее этот показатель не оценивался. Для Чехии, Венгрии, Польши и Словакии вместо 1985 г. приводятся данные за 1993 г., для Кореи, Мексики, Новой Зеландии, Турции – за 1990 г.

экономики. В основном, государства проводили либерализацию ЗЗЗ в тех случаях, когда наблюдались устойчивые высокие показатели уровня безработицы, в том числе для отдельных социально-демографических групп населения (молодежи, женщин), с целью расширения их доступа если не к постоянным, то хотя бы к временным рабочим местам.

Рассмотренные характеристики динамики ЗЗЗ имеют, по крайней мере, два следствия для эмпирических исследований. Во-первых, относительная стабильность института защиты занятости во времени сокращает вариацию данных в выборке, особенно в том случае, если используются годовые данные. В связи с этим ряд исследований строится на использовании данных, усредненных по пятилетним интервалам, но это, в свою очередь, сокращает количество наблюдений, что также может давать менее устойчивые оценки. Во-вторых, оценки влияния ЗЗЗ на показатели занятости и безработицы могут быть смещенными вследствие эндогенности – обратного влияния ситуации на рынке труда на характеристики действующих на нем институтов, а значит, исследователю для получения более качественных результатов необходимо предложить подходы к решению этой проблемы.

*Охват занятых защитой занятости.* ЗЗЗ охватывает далеко не всех занятых. Во-первых, из-под действия ЗЗЗ, как правило, полностью выпадают те, кто трудится в неформальном секторе (индивидуальные предприниматели без образования юридического лица; занятые по найму у физических лиц; самозанятые), или занятые в формальном секторе экономики, но работающие без оформления трудового договора (по устной договоренности или по договору гражданско-правового характера).

Во-вторых, даже если речь идет о формальных трудовых отношениях в формальном секторе экономики, защита занятости может быть слабее для работающих на малых предприятиях, временных работников, работников, не охваченных коллективными договорами, «синих воротничков».

В-третьих, особые нормы защиты занятости могут действовать для занятых в некоторых видах деятельности, например моряков, дипломатических работников, спортсменов, работников сферы культуры и искусства, гражданских служащих и др.

Неоднородность охвата защитой занятости разных категорий работников может приводить к развитию нестандартных форм занятости (см. раздел 4.2). Чем больше в структуре занятости подобных категорий, тем слабее рассмотренные показатели жесткости ЗЗЗ отражают его действительную строгость и тем сложнее предложить индикатор, который бы учитывал подобные различия в межстрановых сопоставлениях [15].

*Инфорсмент ЗЗЗ.* Если раньше исследования о влиянии ЗЗЗ на рынок труда касались, в основном, развитых стран и предполагалось, что требования законодательства в них полностью соблюдаются, то с появлением работ по странам переходной экономики [21, 23, 25, 26, 38], Латинской Америки [4, 28] и другим развивающимся странам [14, 41] учет фактора инфорсмента и фактического исполнения ЗЗЗ стал критическим для получения корректных оценок жесткости ЗЗЗ и его влияния на рынок труда. На данный момент индикаторы JS, EPL и REI лишь частично учитывают практику правоприменения ЗЗЗ – через оценку жесткости регулирования случаев незаконных увольнений<sup>8</sup>, а EPL – и через учет положений судебных прецедентов в

<sup>8</sup> Это включает в себя определение незаконного/несправедливого увольнения и санкции в случае признания увольнения таковым.



тех странах, где они являются распространенным источником права. Для более полной картины необходимы административные данные об исполнении норм защиты занятости, однако существует не только проблема с доступностью этих данных по разным странам, но и проблема их ограниченной сопоставимости в силу межстрановых различий в самом институте правоприменения.

Заметим, что отклонения фактического исполнения ЗЗЗ от формальных предписаний возможны не только в развивающихся и переходных экономиках. С расширением нестандартных форм занятости в развитых странах реальная жесткость защиты занятости в большей мере становится зависимой от качества и результатов работы органов правоприменения, на которые ложится ответственность по интерпретации нарушений, связанных с занятостью на условиях нестандартных трудовых контрактов. Кроме того, даже в развитых странах предприятия разного размера, формы собственности, отраслевой и региональной принадлежности, находящиеся в разном экономическом положении, могут быть в разной степени охвачены инфорсментом ЗЗЗ, что может вылиться в вариацию степени исполнения ими соответствующих норм [13].

Также необходимо учитывать, что сила инфорсмента трудового законодательства, как и его формальная жесткость, зависят от ситуации на рынке труда, и поэтому использование соответствующих показателей в эконометрических оценках влияния на занятость и безработицу требует решения проблемы эндогенности [18].

Таким образом, для корректной оценки того, насколько жестким является ЗЗЗ в той или иной стране, необходимо учитывать все компоненты системы защиты занятости: ее источники, элементы, показатели охвата и силы инфорсмента. Существующие на данный момент индикаторы жесткости ЗЗЗ пока с этой задачей полностью не справляются. Более того, различия в методиках расчетов этих индикаторов могут служить одной из причин неоднозначности оценок влияния ЗЗЗ на занятость и безработицу, получаемых разными исследователями.

### **3. Влияние законодательства о защите занятости на занятость и безработицу: что говорит теория?**

Говоря о влиянии ЗЗЗ на занятость и безработицу, заметим, что оно не ограничивается этими направлениями: так, существуют теоретические модели и эмпирические исследования, касающиеся оценки воздействия ЗЗЗ на потоки на рынке труда, производительность, инвестиции в человеческий капитал, заработную плату. Однако в данной работе мы рассматриваем лишь часть эффектов защиты занятости, а именно те из них, которые связаны с уровнем и структурой занятости и безработицы.

*Влияние ЗЗЗ на уровень занятости.* Наиболее простая модель статического равновесия, в рамках которой может быть рассмотрено влияние ЗЗЗ на уровень занятости населения, – это неоклассическая модель спроса и предложения труда. В соответствии с ней повышение затрат на персонал вследствие ЗЗЗ приведет к тому, что снизится оптимальный для производителя объем ресурсов. Если предложение труда не является абсолютно эластичным, а зарплата и рабочее время являются гибкими, то часть затрат работодателей на увольнение работников будет компенсирована сокращением равновесной ставки заработной платы и продолжительности рабочего времени, и ЗЗЗ не окажет столь значительного влияния на численность занятых, независимо от степени своей жесткости. Наоборот, если заработная плата и рабо-

чее время являются жесткими к понижению, например, вследствие существования институтов, ограничивающих их гибкость (минимальной заработной платы, условий коллективных договоров и др.), то в случае жесткого ЗЗЗ работодатель будет вынужден отказаться от, по крайней мере, части увольнений и будет вынужден сохранять избыточную численность работников.

Тем не менее поскольку затраты в связи с исполнением ЗЗЗ работодатель несет на этапе изменения численности работников (найма или увольнения), ЗЗЗ влияет на межвременное равновесие спроса на труд, которое обычно анализируется в рамках моделей потоков на рынке труда и моделей динамического равновесия. В соответствии с ними в условиях существования ЗЗЗ работодатели в периоды, когда спрос сокращается, увольнят меньшее количество работников, чем они сделали бы в отсутствие этих ограничений. А в периоды роста, принимая решение о найме, они будут учитывать не только зарплату работника и затраты на его найм как таковой, но и будущие затраты на увольнение, и, как следствие, объем найма также сократится. Циклические колебания занятости станут меньше, снизятся приток и отток из занятого населения. Однако результат для уровня занятости в этом случае не является однозначным и зависит от относительного сокращения этих потоков.

Согласно модели Дж. Бертолы и С. Бентолилы [11], отрицательное влияние ЗЗЗ на найм будет тем выше, чем выше темпы экономического роста и производительность труда, выше текучесть кадров и/или выше ставка, по которой работодатель дисконтирует будущие потоки выгод и издержек. По замечанию Ф. Блау и Л. Кана [17], на относительное изменение потоков на рынке труда под воздействием ЗЗЗ будет влиять и функциональная форма спроса на труд, а именно соотношение его эластичности в периоды экономического спада и в периоды экономического роста. Суммируя выводы обеих работ, можно сказать, что если затраты на увольнение являются высокими, средний стаж работы на одном предприятии – продолжительным, зарплата – жесткой к понижению, а спрос на труд – относительно более эластичным в периоды спада по сравнению с периодами роста, объем увольнений в ответ на введение или ужесточение ЗЗЗ уменьшится гораздо сильнее, чем объем найма. В результате, при прочих равных условиях, средняя численность занятых возрастет. В случае изменения соответствующих предпосылок численность занятых может снизиться или остаться неизменной.

*Влияние ЗЗЗ на структуру занятости.* Если степень охвата занятых защитой занятости неоднородна, фирмы, вероятнее всего, в большей мере будут воздерживаться от увольнений и найма наиболее защищенных категорий работников и будут осуществлять подстройку спроса на труд к экономическим колебаниям путем найма и увольнения работников из наименее защищенных групп. Как следствие, для разных категорий рабочей силы могут наблюдаться разные показатели оборачиваемости (коэффициенты найма и увольнения), за счет чего структура занятости может претерпевать изменения в виде увеличения доли занятых на условиях нестандартных трудовых контрактов в периоды экономического роста и ее сокращения в периоды экономических кризисов.

*Влияние ЗЗЗ на уровень занятости отдельных социально-демографических групп.* ЗЗЗ может сказываться и на социально-демографическом составе рабочей силы. С одной стороны, мы можем предположить, что сокращение найма как реакция на ЗЗЗ, скорее всего, произойдет за счет наименее производительных работников (молодежи, лиц старшего возраста, женщин) – и именно для них вероятно снижение уровня занятости. С другой стороны, принимая во внимание упомянутую неоднород-

ность защиты занятости, мы можем ожидать большего сокращения увольнений и найма среди наиболее защищенных групп, а из перечисленных категорий это, как правило, женщины и работники старшего возраста<sup>9</sup>. Поэтому наиболее вероятным представляется снижение уровня занятости среди молодежи, тогда как для женщин и лиц старшего возраста в случае сильных предпочтений по защите их занятости он может не измениться или даже возрасти.

*Влияние ЗЗЗ на уровень безработицы.* Что касается безработицы, то, при прочих равных условиях, жесткое ЗЗЗ приведет к сокращению потоков между ней и занятостью и увеличению ее средней продолжительности [15]. А так как сокращаются одновременно и приток, и отток из безработицы, плюс существует возможность потока в экономическую неактивность, уровень безработицы может как возрасти, так и уменьшиться или остаться неизменным. Как и в случае с занятостью, результат зависит от относительного изменения потоков между безработицей и другими статусами на рынке труда.

*Взаимодействие ЗЗЗ с другими институтами рынка труда и макроэкономическими шоками.* Отсутствие однозначных ответов на вопрос о влиянии ЗЗЗ на уровень занятости и безработицы в рамках теоретических моделей, а также наличие реальных примеров, когда страны со сравнимыми характеристиками рынков труда имеют разные показатели жесткости ЗЗЗ (или наоборот), подстегивало не только эмпирические исследования в рассматриваемой области, но и совершенствование самих теорий.

Во-первых, появилась точка зрения о том, что в зависимости от состояния других институтов рынка труда или общей институциональной среды влияние ЗЗЗ может быть различным, т.е. институты влияют на рынок труда во взаимодействии друг с другом, выступая в качестве заменителей или дополнителей<sup>10</sup> [8, 10, 15, 20, 22]. М. Бело и Ж. ван Урс [10] выделяют два типа взаимодействий институтов: специфические (между отдельными институтами) и системные (между институтом и общими институциональными условиями рынка труда). С их точки зрения, ЗЗЗ влияет на эластичность спроса на труд по заработной плате, а такие институты взаимодействуют с теми, которые определяют положение кривых спроса и предложения труда (предположительно, с системой пособий по безработице, для которой ЗЗЗ является субститутутом, и регулированием товарных рынков, для которого ЗЗЗ выступает компонентом). Кроме того, установление или ужесточение ЗЗЗ тем сильнее отразится на равновесном уровне занятости, чем либеральнее по отношению к занятости была институциональная среда изначально.

Во-вторых, возникло предположение о том, что институты взаимодействуют и с экономическими шоками, причем также двумя способами [15, 16]. С одной стороны, они могут определять результат воздействия шоков на занятость, безработицу и другие характеристики рынка труда, с другой, они могут влиять на устойчивость этих показателей во времени. Последнее происходит в том случае и в той степени, в кото-

<sup>9</sup> Например, в ЗЗЗ может существовать запрет на увольнение беременных женщин или женщин, имеющих маленьких детей; а выходное пособие и период уведомления об увольнении может определяться прямо пропорционально в зависимости от возраста и/или стажа работника.

<sup>10</sup> Два института являются комплементарными, если, при прочих равных условиях, эффект от действия одного из них усиливается действием другого. Институты являются субститутами, если, при прочих равных условиях, эффект от действия одного из них ослабляется действием другого [10].

рых институты рынка труда меняют давление безработицы на зарплату (если уменьшают, безработица получает «иммунитет» к шокам). В частности, мы можем ожидать, что жесткое ЗЗЗ не только смягчит первоначальное влияние негативного экономического шока на уровень безработицы (через сокращение числа увольнений), но и не позволит ему «оперативно» снизиться по завершении шока, поскольку переговорная сила работников, находящихся под защитой ЗЗЗ, повысится, и возможности работодателей по сокращению зарплат – уменьшатся<sup>11</sup>.

#### **4. Влияние законодательства о защите занятости на занятость и безработицу: о чем свидетельствуют результаты эмпирических исследований?**

В данном разделе мы постараемся осветить результаты наиболее значимых эмпирических исследований, разделив их две части: влияние ЗЗЗ на безработицу и влияние ЗЗЗ на занятость. Необходимо подчеркнуть, что мы ограничиваемся рассмотрением исключительно тех работ, которые построены на панельных данных по нескольким странам. При этом в разных исследованиях могли использоваться разные спецификации эконометрических уравнений, разные подходы к их оцениванию, разный спектр объясняющих переменных<sup>12</sup>. Поэтому, строго говоря, представленные результаты не всегда полностью сопоставимы друг с другом, но дают возможность понять направление влияния ЗЗЗ.

##### **4.1. Влияние ЗЗЗ на уровень и структуру безработицы**

*Прямое влияние ЗЗЗ на уровень безработицы.* Работы, по результатам которых жесткость ЗЗЗ оказалась значимо положительно связанной с уровнем безработицы, можно буквально пересчитать по пальцам [2, 20, 24, 28, 30, 34, 39], а полученные в них оценки масштабов данного влияния сильно разнятся: от 0,2 до 4,45 п.п. вследствие увеличения показателя жесткости ЗЗЗ на единицу [7]<sup>13</sup>. Примечательно также, что эти результаты не являются устойчивыми даже к минимальным изменениям. Например, Дж. Аддисон и П. Тейксейра [3] получили значимое положительное влияние ЗЗЗ на уровень безработицы, оценивая спецификацию Э. Лейзира по более длинному временному ряду (в качестве измерителя жесткости ЗЗЗ использовался размер выходного пособия), но после коррекции на автокоррелированность остатков коэффициент оказался незначимым. Результаты исследований С. Никелла, Л. Нунциаты, В. Очела, Г. Квинтини [34] и МВФ [40], которые легли в основу политических рекомендаций МВФ по либерализации европейских рынков труда, оказались неустойчивыми к оценке по данным, усредненным за 5 лет, вместо годовых данных<sup>14</sup>, изменению спе-

<sup>11</sup> То есть жесткое ЗЗЗ снижает давление безработицы на уровень зарплат.

<sup>12</sup> Подробнее о подходах к эмпирическому оцениванию влияния ЗЗЗ на занятость и безработицу по панельным данным нескольких стран см. [1].

<sup>13</sup> Обращаем внимание на то, что такой большой разброс может быть и результатом разных подходов к оценке жесткости ЗЗЗ, использованных в различных исследованиях.

<sup>14</sup> Считается, что усреднение данных за 5 лет позволяет хотя бы частично избежать смещенности оценок из-за устойчивости институтов во времени (год от года они могут не меняться – см. раздел 2), а также избавиться от влияния циклических колебаний.

цификации и временного периода анализа [6, 7]. Что касается работ Й. Елмескова, Дж. Мартина и С. Скарпетты [24], то зависимой переменной в них выступал уровень не общей, а структурной безработицы, который, вообще говоря, является ненаблюдаемым показателем, и полученные оценки зависят от методики его расчета. Наконец, в исследовании Х. Ботеро и др. [20] показатель для жесткости трудового законодательства учитывал ограничения не только на найм и увольнения, но и на регулирование рабочего времени, в связи с чем не представляется возможным понять, какая часть значимого положительного влияния данного показателя на уровень безработицы приходится непосредственно на ЗЗЗ.

Результаты в отношении влияния ЗЗЗ на уровень безработицы могут быть неустойчивыми и к изменению выборки, а значит, и выводы каждого исследования имеют четкую привязку только к тем странам, которые были охвачены исследованием<sup>15</sup>. Например, по расчетам Дж. Хекмана и К. Пейджес [28], ожидаемые затраты на увольнение работника положительно связаны с уровнем безработицы только в странах ОЭСР, тогда как в выборке из стран Латинской Америки и Карибского бассейна и в объединенной выборке из этих двух групп стран коэффициент при данной переменной становится незначимым. Коэффициент при длительности периода уведомления об увольнении по экономическим причинам и вовсе не является значимым ни для одной из рассматриваемых авторами групп стран. По оценкам Я. Рутковски и С. Скарпетты [38], влияние ЗЗЗ на уровень безработицы в странах переходной экономики<sup>16</sup> выражено сильнее, чем в странах ОЭСР. Авторы объясняют это тем, что строгое ЗЗЗ лишь частично сокращает ликвидацию рабочих мест в переходных экономиках, но, вместе с тем, значительно ограничивает их создание.

Неустойчивыми могут быть результаты и к изменению показателя, с помощью которого оценивается жесткость ЗЗЗ. Дж. Аддисон и П. Тейксейра [3] получили устойчивое и значимое положительное влияние ЗЗЗ на уровень безработицы в странах ОЭСР, оценивая жесткость ЗЗЗ размером выходного пособия, тогда как использование той же спецификации, но с показателем ранга страны по EPL, давало незначимый коэффициент. Значимость влияния прямых затрат работодателя на уровень безработицы в странах ОЭСР подтверждается и в уже упомянутом исследовании Дж. Хекмана и К. Пейджес [28]. Мы можем предположить, что остальные компоненты EPL, отвечающие за различные процедурные ограничения, могут оказывать противоположное влияние на уровень безработицы, компенсируя тем самым воздействие на нее прямых затрат на увольнение, однако эмпирических подтверждений этого пока недостаточно. Более того, оценки с использованием агрегированного показателя жесткости ЗЗЗ – EPL – часто оказываются неустойчивыми не только по знаку, но и по значимости к различным модификациям процедуры оценивания [2, 3, 6, 7, 8, 9, 28].

Помимо деления EPL по типу затрат, которые несет работодатель в связи с исполнением ЗЗЗ, возможно и его разделение на индекс защиты постоянных и индекс защиты временных работников. По оценкам А. Бассанини и Р. Дюваля [8], первый положительно и значимо, а второй отрицательно и значимо влияют на уровень безработицы, при том что коэффициент при интегральном индексе EPL является незначимым. Я. Рутковски и С. Скарпетта [38] по объединенной выборке из стран ОЭСР и

<sup>15</sup> В данной работе, если не указано иное, приводимые оценки относятся к странам ОЭСР.

<sup>16</sup> Оценка получена на основе данных по 8 странам: Болгарии, Чехии, Эстонии, Венгрии, Польши, Румынии, Словакии и Словении.

стран с переходной экономикой получили значимое положительное влияние защиты временных работников на уровень безработицы среди молодежи и женщин трудоспособного возраста. И хотя это интересные результаты, и, на первый взгляд, они подтверждают гипотезу о роли временной занятости как альтернативы безработице в странах с жестким ЗЗЗ, в указанной работе А. Бассанини и Р. Дюваля исключение из выборки Испании делает коэффициенты при обоих «субиндексах» незначимыми.

*Косвенное влияние ЗЗЗ на уровень безработицы.* Более устойчивыми и значимыми являются свидетельства косвенного влияния EPL на уровень безработицы. Й. Елмесков, Дж. Мартин и С. Скарпетта [24] одними из первых оценили взаимодействие ЗЗЗ с другими институтами рынка труда и пришли к выводу, что ЗЗЗ значимо положительно влияет на уровень безработицы в тех странах, для которых характерен средний уровень централизации или координации коллективных переговоров, т.е. доминируют переговоры на уровне отдельных секторов или отраслей экономики. Влияние ЗЗЗ при крайних значениях этих показателей оказалось незначимым. Этот результат подтверждается и для стран ОЭСР [8, 10]<sup>17</sup>, и для стран переходной экономики [38]. Кроме того, А. Бассанини и Р. Дюваль [9] оценили уравнение для уровня безработицы с параметрами системных взаимодействий – коэффициент при EPL оказался отрицательным и значимым. Это подтвердило гипотезу авторов о комплементарности реформ институтов рынка труда: по их оценкам, по сравнению с изменениями отдельного института использование «пакетов реформ» способно увеличить эффект, оказываемый на уровень безработицы, на 12–15%.

Начиная с работы О. Бланшара и Дж. Вольферса [16], исследователи стали оценивать и взаимное влияние институтов и шоков на безработицу. По оценкам самих О. Бланшара и Дж. Вольферса, негативный шок, вызывающий рост безработицы на 1 п.п. в стране со средним значением индекса EPL, приведет к ее росту на 0,58 п.п. в стране с наиболее либеральным и на 1,42 п.п. в стране с наиболее жестким ЗЗЗ<sup>18</sup>.

В более поздних работах, в дополнение к влиянию ЗЗЗ на первоначальное воздействие шоков на уровень безработицы, исследовалось и его влияние на устойчивость последнего. Но если С. Никелл, Л. Нунциата и В. Очел [33] не обнаружили значимого эффекта для начальной стадии шока и при этом получили значимое влияние ЗЗЗ на устойчивость безработицы, то в работе А. Бассанини и Р. Дюваля [8] оказались значимыми оба эффекта, причем более жесткое ЗЗЗ приводило к уменьшению негативного воздействия шока на безработицу<sup>19</sup>, но растягивало подстройку во времени.

<sup>17</sup> А. Бассанини и Р. Дюваль [8] указывают, что значимость влияния ЗЗЗ при средних показателях корпоративизма теряется, если исключить из выборки всего две страны (Францию и Испанию).

<sup>18</sup> Этот вывод сделан на основе уравнения для ненаблюдаемых шоков и фиксированных во времени параметров институтов. Оценка по варьирующимся показателям довольно сильно меняет результат: коэффициент при индексе защиты занятости сокращается почти наполовину и становится менее значимым. Авторы данной работы полагают, что это может объясняться эндогенностью (обратным влиянием уровня безработицы на жесткость ЗЗЗ) или ненадежностью искусственно построенных ими рядов для EPL (они объединили данные ОЭСР за 1985–1998 гг. с данными Э. Лейзира за 1960–1984 гг., причем последние включали только оценку размера выходного пособия и периода уведомления об увольнении, поэтому использовалась процедура «досчета» и экстраполяции).

<sup>19</sup> Увеличение EPL на 0,3 давало сокращение первоначального воздействия шока на уровень безработицы на 5% (для гипотетической страны с индикаторами институтов на уровне средних по объединенной выборке).

*Влияние ЗЗЗ на структуру безработицы.* В ряде работ можно найти эмпирические подтверждения влияния ЗЗЗ на состав безработных и длительность безработицы.

По оценкам Дж. Бертолы, Ф. Блау и Л. Кана [12], чем выше значение EPL, тем больше превышение уровня безработицы среди молодежи над уровнем безработицы среди лиц среднего возраста. Согласно результатам Дж. Хекмана и К. Пейджес [27], которые измеряли жесткость ЗЗЗ с помощью ожидаемых затрат на увольнение, с их ростом повышается уровень безработицы не только среди молодежи, но и среди мужчин и женщин трудоспособного возраста, хотя эти результаты оказались неустойчивыми к изменению выборки и подтверждались, в основном, для стран ОЭСР (для Латинской Америки – нет) [28]. По оценкам Х. Фельдмана [25], Я. Рутковски и С. Скарпетты [38], в странах переходной экономики сильная защита занятости приводит к росту уровня безработицы среди молодежи и женщин и ограничению их доступа к формальному сектору экономики.

В исследованиях С. Никелла, Р. Лейарда [32] и ОЭСР [36], хотя коэффициент при EPL оказался незначимым в уравнении для уровня безработицы в целом, было выявлено значимое положительное воздействие ЗЗЗ на ее долгосрочную составляющую. Подобные результаты были получены С. Никеллом и ранее в работе [31], где он также обнаружил значимое отрицательное влияние защиты занятости на краткосрочную безработицу и предположил, что, компенсируя друг друга, оба эффекта приводят к неизменности ее общего уровня, несмотря на жесткость ЗЗЗ. Дж. Аддисон и П. Тейксейра [3] пришли к другому выводу: если жесткость ЗЗЗ оценивается размером выходного пособия, то эта переменная не оказывает влияния на продолжительность безработицы. Похожие (незначимые) оценки для параметра ожидаемых затрат на увольнение получили и Дж. Хекман и К. Пейджес [27]. В связи с этим мы можем предположить, что повышательное давление на длительность безработицы оказывают различные процедурные ограничения на найм и увольнение работников.

#### 4.2. Влияние ЗЗЗ на уровень и структуру занятости

*Прямое влияние ЗЗЗ на уровень занятости*<sup>20</sup>. Значимость прямого влияния жесткости ЗЗЗ на уровень занятости эмпирически подтверждается чаще, чем для уровня безработицы. При этом оценки силы данного эффекта варьируются от исследования к исследованию в зависимости от анализируемого временного периода, спецификации, перечня контрольных переменных. В основном, совпадает знак коэффициента при переменной жесткости защиты занятости (отрицательный).

Оценки варьируются и в зависимости от выборки и используемого показателя жесткости ЗЗЗ. Так, в работе Дж. Хекмана и К. Пейджес [28] коэффициент при размере ожидаемых выплат работникам в связи с увольнением оказался отрицательным и значимым только для стран ОЭСР, тогда как в группе стран Латинской Америки и Карибского бассейна – положительным, но незначимым. Исследование Я. Рутковски и С. Скарпетты [38] подтверждает негативное влияние EPL на уровень занятости и в странах ОЭСР, и в странах переходной экономики, однако во второй группе, по их

---

<sup>20</sup> Косвенное влияние ЗЗЗ на уровень занятости – через взаимодействие с институтами рынка труда и макроэкономическими шоками – не находит эмпирического подтверждения в большинстве работ.

оценкам, это влияние выражено слабее. С. Никелл и Р. Лейард [31, 32] объясняют сокращение уровня занятости в странах ОЭСР под влиянием ЗЗЗ низкой долей участия в рабочей силе замужних женщин в странах Южной Европы, при исключении которых из выборки эффект значительно сокращается по абсолютной величине.

*Влияние ЗЗЗ на структуру занятости.* Влияние ЗЗЗ на уровень занятости неравномерно распределяется между отдельными социально-демографическими группами. Как правило, оно не оказывает значимого воздействия на занятость мужчин в основных трудоспособных возрастах [9, 31, 32, 35, 36]<sup>21</sup>, но значительно сокращает уровень занятости среди молодежи [9, 27, 36, 39]. Для женщин трудоспособного возраста наблюдается разброс оценок: результаты работ [9, 27, 35] говорят о незначительном влиянии ЗЗЗ на уровень их занятости, [25, 36, 38] – о значимом отрицательном. Но, как отмечают А. Бассанини и Р. Дюваль [9], даже незначительный результат может скрывать эффекты перераспределения внутри данной группы, а именно замену полной занятости женщин на частичную в условиях жесткого ЗЗЗ. Примечательно, что для работников старшего возраста, помимо незначительных, получают и значимые положительные значения коэффициента при EPL [9], что указывает на более масштабное сокращение увольнений среди этих работников по сравнению со снижением их найма.

Кроме того, как показывают результаты эмпирических исследований, ЗЗЗ влияет не только на социально-демографическую структуру занятости, но и на распространение нестандартных форм занятости. В частности, чем жестче защита занятости, тем выше доля самозанятых, причем этот эффект работает как в странах ОЭСР, так и в странах Латинской Америки [28, 35]. Вместе с тем исследование ОЭСР [35] не подтверждает значимость влияния жесткости ЗЗЗ на долю временных работников в общей численности наемной рабочей силы. Т. Бозри, Дж. Николетти и С. Скарпетта [19] также находят лишь слабое подтверждение тому, что чем больше разрыв между индикаторами защиты постоянных и временных работников в пользу первых, тем выше доля работающих по временным контрактам. Однако они говорят о возможной нелинейности этой связи, а именно: в странах с жестким ЗЗЗ даже небольшое различие между защитой постоянных и временных работников способно привести к изменению соотношения этих категорий в общей численности занятых, тогда как в странах с либеральным ЗЗЗ это может не оказать столь сильного влияния. Влияние может быть неоднородным и по социально-демографическим группам: по данным ОЭСР [36], разница между индексом защиты постоянных и индексом защиты временных работников оказывается положительно связанной с долей временной занятости среди молодежи и низкоквалифицированных рабочих.

\* \* \*

В целом, следует отметить, что неоднозначность и неустойчивость результатов эмпирических исследований, о которых шла речь выше, могут объясняться и самой

---

<sup>21</sup> Чуть ли не единственным примечательным исключением из этого является работа Дж. Хекмана и К. Пейджес [27], которые по расширенной выборке из стран ОЭСР и Латинской Америки получили отрицательный и значимый коэффициент для ожидаемых выплат при увольнении в уравнении уровня занятости не только для молодежи, но и для мужчин трудоспособного возраста. Возможно, такой результат объясняется спецификой и выборки, и самого показателя жесткости ЗЗЗ в данной работе.



спецификой, и сложностями межстрановых сопоставлений. Во-первых, в подобных исследованиях высок риск смещенности оценок вследствие влияния упущенных переменных, отражающих страновую специфику, обратного влияния исследуемых показателей рынка труда на жесткость ЗЗЗ (эндогенности) или сильного влияния ситуаций всего лишь в нескольких странах-«выбросах». Во-вторых, в результате агрегирования на уровне стран теряется большой массив информации, связанный с внутривнутристрановой дифференциацией ЗЗЗ, его охватом и силой инфорсmenta. В результате возникают существенные проблемы интерпретации и дальнейшего использования результатов, полученных на основе межстрановых сопоставлений.

В связи с отмеченными недостатками в последние годы появилась тенденция отказа от использования в исследованиях о влиянии ЗЗЗ на рынок труда панельных данных по нескольким странам в пользу данных по нескольким регионам одной страны или микроданным по предприятиям [4, 5, 14, 26, 28, 29]. Тем не менее рассмотренные результаты, полученные в рамках межстранового анализа, могут быть полезными для понимания тенденций более общего характера и объяснения различий в показателях рынков труда разных стран.

## 5. Заключение

В работе был представлен обзор основных аспектов, связанных с оценкой влияния законодательства о защите занятости (ЗЗЗ) на занятость и безработицу. ЗЗЗ является одним из институтов рынка труда и охватывает нормы и правила, касающиеся найма и увольнения работников. Эти нормы довольно сильно варьируются по странам не только по своему содержанию, но и по источникам, в которых они могут устанавливаться, охвату занятых и предприятий различных категорий и типов, и механизмам инфорсmenta. Структуру ЗЗЗ также вряд ли можно назвать простой: оно включает в себя не только требования, исполнение которых увеличивает денежные затраты работодателей на найм и увольнение работников, но и различные процедурные ограничения, – и реализация этих предписаний создает не только трансферты от работодателя к работнику, но и потери «мертвого груза».

Подобная многоаспектность ЗЗЗ чревата трудностями его количественной оценки. Широко используемые в межстрановых сопоставлениях подходы основываются либо на оценке прямых затрат работодателя в связи с исполнением ЗЗЗ, либо на расчете агрегированных индикаторов его жесткости. Основным недостатком этих подходов является слабый учет неоднородности охвата различных категорий занятых защитой занятости и инфорсmenta ЗЗЗ.

Что касается влияния жесткости ЗЗЗ на уровень занятости и безработицы, предсказать его однозначным образом с помощью теоретических моделей экономики труда не удастся. Даже в рамках какой-либо одной модели возможны противоположно направленные векторы влияния, которые в итоге могут компенсировать друг друга. Несколько бóльшая, хотя и неполная, однозначность присутствует в отношении эффектов, оказываемых ЗЗЗ на потоки на рынке труда (стабилизация занятости и увеличение длительности безработицы) и его структуру (распространение нестандартных форм занятости, сокращение занятости среди наиболее уязвимых групп населения, прежде всего молодежи). Кроме того, предполагается, что даже если ЗЗЗ и не оказывает прямого воздействия на состояние или подстройку рынка труда, то это влияние может быть косвенным: через усиление или ослабление влияния других институтов рынка труда или макроэкономических шоков.

Осуществляются попытки обосновать или опровергнуть все эти предположения с помощью эмпирических исследований, реализация которых на основе панельных данных по нескольким странам имеет свои сложности. Из наиболее существенных требований к подобным исследованиям можно выделить обязательную проверку полученных оценок на смещенность и устойчивость. Это особенно важно, если на основе исследования влияния институтов на показатели рынка труда будут разрабатываться политические рекомендации. Наиболее распространенными причинами смещенности оценок в исследованиях такого рода являются: наличие упущенных переменных, эндогенность, а также слабая вариация жесткости ЗЗЗ и других институтов рынка труда в малочисленных выборках и коротких временных интервалах. Наряду с этими факторами, в различия оценок и выводов, полученных в разных работах, вносит вклад и использование авторами разных индикаторов ЗЗЗ, разных контрольных переменных, спецификаций и периодичности временных рядов.

В настоящее время благодаря ряду работ, авторы которых проводили целую батарею тестов на смещенность и устойчивость и пользовались данными по сравнительно большому количеству наблюдений, можно признать отсутствие устойчивого, значимого прямого влияния жесткости защиты занятости, измеряемой с помощью индекса EPL, на уровень безработицы, по крайней мере, в странах ОЭСР. Хотя неизменность уровня безработицы под воздействием ЗЗЗ может скрывать за собой рост длительной и сокращение краткосрочной безработицы, а также разнонаправленность влияния, оказываемого на уровень безработицы отдельными элементами защиты занятости. Так, если измерять жесткость ЗЗЗ с помощью оценки исключительно денежных выплат работникам в связи с увольнением, влияние этого параметра на уровень безработицы в странах ОЭСР является значимо положительным, и это подтверждается в ряде работ.

Также существуют, пусть и частичные, подтверждения того, что ЗЗЗ по-разному сказывается на уровне безработицы для отдельных групп населения, выделенных по социально-демографическим характеристикам, и способно оказывать косвенное влияние на нее через взаимодействие с другими институтами рынка труда и экономическими шоками. В частности, влияние ЗЗЗ на уровень безработицы оказывается более существенным по абсолютному значению в странах со средними показателями централизации и координации коллективных переговоров, и, кроме того, ЗЗЗ повышает устойчивость уровня безработицы во времени, ограничивая его гибкость к снижению.

Что касается занятости, то и здесь эмпирические оценки влияния ЗЗЗ сильно разнятся, но, в основном, исследователи сходятся во мнении, что чем жестче защита занятости, тем, при прочих равных условиях, ниже уровень занятости населения – опять же, по крайней мере, для стран ОЭСР. Этот вывод верен, независимо от того, используется ли в качестве показателя жесткости ЗЗЗ индекс EPL или оценка выплат работникам при увольнении. Вместе с тем это влияние неравномерно распределяется между отдельными группами занятых: для мужчин трудоспособного возраста оно практически не ощущается, для молодежи и (чуть реже) женщин оно связано со снижением возможностей постоянной занятости, для лиц старшего возраста может, наоборот, выражаться в росте уровня занятости. А вот эмпирических доказательств того, что жесткое ЗЗЗ является фактором распространения нестандартных форм занятости, пока сравнительно мало (по крайней мере, в исследованиях межстранового характера), и наиболее устойчивыми из них являются те, которые относятся к самозанятости. Кроме того, в отличие от безработицы, компоненты взаимодействия ЗЗЗ

и других институтов рынка труда и макроэкономических шоков в уравнениях для уровня занятости часто оказываются незначимыми, что отвергает гипотезу о его косвенном влиянии на данный показатель.

Таким образом, влияние, оказываемое ЗЗЗ на уровень безработицы, является по своему характеру скорее косвенным, чем прямым, тогда как на уровень занятости – скорее прямым, чем косвенным. На наш взгляд, это имеет, как минимум, два следствия.

Во-первых, различия в жесткости защиты занятости, измеряемой с помощью EPL, сами по себе не способны объяснить различия в уровне безработицы внутри стран ОЭСР. Поэтому объяснение такого явления, как «евросклероз», вероятнее всего, кроется в особенностях общего состояния институциональной среды рынков труда стран Западной Европы и не ограничивается исключительно жесткой защитой занятости [15].

Во-вторых, несмотря на рекомендации международных организаций, либерализация ЗЗЗ в странах ОЭСР, при прочих равных условиях, скорее всего, не приведет к значительному сокращению уровня безработицы, но может положительно сказаться на уровне занятости населения. При этом снижение уровня безработицы будет более вероятно в случае уменьшения прямых денежных затрат, налагаемых на работодателей в связи с исполнением ЗЗЗ, а также в комплексе с либеральными реформами других институтов рынка труда – прежде всего тех, которые формируют жесткость заработной платы к понижению (минимальный уровень оплаты труда, пособия по безработице, система коллективных переговоров).

Вместе с тем, поскольку межстрановые сопоставления не учитывают внутристрановую дифференциацию институтов рынка труда и различия в степени охвата защитой занятости, часто используют довольно ограниченное количество наблюдений и оценок сравнительно небольшого числа институтов, практически не принимают в расчет фактор инфорсменты трудового законодательства. Полученные таким образом оценки можно считать лишь первым приближением для понимания принципов функционирования института защиты занятости и тех факторов, которые вносят вклад в межстрановые различия в показателях занятости и безработицы. С целью преодоления этих ограничений исследователи все чаще используют иные массивы данных: агрегированные региональные данные в рамках одной страны или микроданные по предприятиям и работникам. На наш взгляд, исследования на основе этих данных являются наиболее перспективными для оценки межрегиональных, межотраслевых, межгрупповых эффектов защиты занятости и получения более точных оценок последствий изменений в ЗЗЗ для различных агентов рынка труда. В свою очередь, это позволит не только лучше понять особенности функционирования института защиты занятости, но и разработать более точные рекомендации для законодательных и исполнительных органов власти.

\* \*

\*

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Мироненко О.Н. Влияние законодательства о защите занятости на рынок труда: опыт межстрановых сопоставлений: Препринт WP15/2009/03. М.: ГУ ВШЭ, 2009.

2. *Addison J.T., Teixeira P.* The Economics of Employment Protection: IZA Discussion Papers. 2001. № 381.
3. *Addison J.T., Teixeira P.* What Have We Learned about the Employment Effects of Severance Pay? Further Iterations of Lazear et al.: IZA Discussion Papers. 2003. № 943.
4. *Almeida R., Carneiro P.* Inequality and Employment in a Dual Economy: Enforcement of Labor Regulation in Brazil: IZA Discussion Papers. 2007. № 3094.
5. *Autor D.H., Donohue III J.J., Schwab S.J.* The Costs of Wrongful-Discharge Laws: NBER Working Papers. 2002. № 9425.
6. *Baccaro L., Rei D.* Institutional Determinants of Unemployment in OECD Countries: Does the Deregulatory View Hold Water? // International Organization. 2007. № 61. P. 527–569.
7. *Baker D., Glyn A., Howell D., Schmitt J.* Unemployment and Labor Market Institutions: The Failure of the Empirical Case for Deregulation. ILO, Policy Integration and Statistics Department. Working Papers. 2004. № 43.
8. *Bassanini A., Duval R.* The Determinants of Unemployment across OECD Countries: Reassessing the Role of Policies and Institutions // OECD Economic Studies. 2006. № 42.
9. *Bassanini A., Duval R.* Employment Patterns in OECD Countries: Reassessing the Role of Policies and Institutions: OECD Economics Department Working Papers. 2006. № 486.
10. *Belot M., van Ours J.* Does the Recent Success of Some OECD Countries in Lowering their Unemployment Rates Lie in the Clever Design of their Labour Market Reforms?: IZA Discussion Papers. 2000. № 147.
11. *Bentolila S., Bertola G.* Firing Costs and Labour Demand: How Bad is Eurosclerosis? // The Review of Economic Studies. 1990. Vol. 57. № 3. P. 381–402.
12. *Bertola G., Blau F.D., Kahn L.M.* Labor Market Institutions and Demographic Employment Patterns: NBER Working Papers. 2002. № 9043; Journal of Population Economics. 2007. № 20. P. 833–867.
13. *Bertola G., Boeri T., Cazes S.* Employment Protection and Labour Market Adjustment in OECD Countries: Evolving Institutions and Variable Enforcement. ILO, Employment and Training Papers. 1999. № 48.
14. *Besley T., Burgess R.* Can Labour Regulation Hinder Economic Performance? Evidence from India. London School of Economics and Political Science, Suntory and Toyota International Centres for Economics and Related Disciplines, STICERD – Development Economics Papers. 2003. № 33.
15. *Blanchard O.* European Unemployment: The Evolution of Facts and Ideas: NBER Working Papers. 2005. № 11750.
16. *Blanchard O., Wolfers J.* The Role of Shocks and Institutions in the Rise of European Unemployment: The Aggregate Evidence // Economic Journal. 2000. № 110. P. C1–C33.
17. *Blau F.D., Kahn L.M.* Institutions and Laws in the Labor Market // Handbook of Labor Economics. Vol. 3 / Ed. by O. Ashenfelter, D. Card. 1999. Ch. 25. P. 1399–1461.
18. *Boeri T., Jimeno J.F.* The Effects of Employment Protection: Learning from Variable Enforcement: CEPR Discussion Papers. 2003. № 3926.
19. *Boeri T., Nicoletti G., Scarpetta S.* Regulation and Labour Market Performance: CEPR Discussion Papers. 2000. № 2420.
20. *Botero J.C., Djankov S., La Porta R., Lopez-de-Silanes F., Shleifer A.* The Regulation of Labor // The Quarterly Journal of Economics. 2004. Vol. 119. № 4. P. 1339–1382.
21. *Cazes S., Nesporova A.* Employment Protection Legislation (EPL) and its Effects on Labour Market Performance. ILO, High-Level Tripartite Conference on Social Dialogue, Malta, Valetta, 28 February – 1 March 2003.
22. *Coe D.T., SNewer D.J.* Policy Complementarities: The Case for Fundamental Labour Market Reform: CEPR Discussion Papers. 1997. № 1585.
23. *Eamets R., Masso J.* Labour Market Flexibility and Employment Protection Regulation in the Baltic States: IZA Discussion Papers. 2004. № 1147.

24. *Elmeskov J., Martin J.-P., Scarpetta S.* Key Lessons for Labour Market Reforms: Evidence from OEGD Countries' Experiences // Swedish Economic Policy Review. 1998. № 5. P. 205–252.
25. *Feldmann H.* Labour Market Institutions and Labour Market Performance in Transition Countries // Post-Communist Economies. 2005. Vol. 17. № 1.
26. *Gimpelson V., Kapeliushnikov R., Lukyanova A.* Employment Protection Legislation in Russia: Regional Enforcement and Labour Market Outcomes: IZA Discussion Papers. 2009. № 4484.
27. *Heckman J.J., Pagés C.* The Cost of Job Security Regulation: Evidence from Latin American Labor Markets: NBER Working Papers. 2000. № 7773.
28. *Heckman J.J., Pagés C.* Law and Employment: Lessons from Latin America and the Caribbean: NBER Working Papers. 2003. № 10129.
29. *Kugler A.D., Saint-Paul G.* How Do Firing Costs Affect Worker Flows in a World with Adverse Selection? // Journal of Labor Economics. 2004. Vol. 22. № 3. P. 553–584.
30. *Lazear E.P.* Job Security Provisions and Employment // The Quarterly Journal of Economics. 1990. Vol. 105. № 3. P. 699–726.
31. *Nickell S.* Unemployment and Labor Market Rigidities: Europe versus North America // The Journal of Economic Perspectives. 1997. Vol. 11. № 3. P. 55–74.
32. *Nickell S., Layard R.* Labour Market Institutions and Economic Performance // Handbook of Labor Economics. Vol. 3 / Ed. by O. Ashenfelter, D. Card. 1999. Ch. 46. P. 3029–3084.
33. *Nickell S., Nunziata L., Ochel W.* Unemployment in the OECD Since the 1960s. What Do We Know? // Economic Journal. 2005. Vol. 115. № 500. P. 1–27.
34. *Nickell S., Nunziata L., Ochel W., Quintini G.* The Beveridge Curve, Unemployment and Wages in the OECD from the 1960s to the 1990s: CEP Discussion Papers. 2001. № 0502.
35. OECD Employment Outlook. 1999.
36. OECD Employment Outlook. 2004.
37. OECD Detailed Description of Employment Protection in OECD and Selected Non-OECD Countries. 2008. (<http://www.oecd.org/employment/protection>)
38. *Rutkowski J.J., Scarpetta S.* Enhancing Job Opportunities: Eastern Europe and the Former Soviet Union. The World Bank, 2005.
39. *Scarpetta S.* Assessing the Role of Labour Market Policies and Institutional Settings on Unemployment: A Cross-Country Study // OECD Economic Studies. 1996. № 26. P. 43–98.
40. Unemployment and Labor Market Institutions: Why Reforms Pay off? IMF, World Economic Outlook, 2003. Ch. 4.
41. *Venn D.* Legislation, Collective Bargaining and Enforcement: Updating the OECD Employment Protection Indicators: OECD Social, Employment and Migration Working Papers. 2009. № 89.