

## **Влияние институциональных барьеров на формирование угрозы увольнения**

**Орлова Анна Николаевна**

*Аспирант*

*Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова*

*экономический факультет, Москва, Россия*

*E-mail: anna.n.orlova@mail.ru*

Угроза увольнения как инструмент кадровой политики преследует две основные цели: отбор работников, не соответствующих рабочим местам и подлежащих увольнению, а также стимулирование к повышению производительности труда работником [5, 787-836]. Однако создание законодательных барьеров к увольнению оказывают значительное влияние на формирование угрозы увольнения со стороны работодателя.

Барьеры к увольнению оказывают сильное отрицательное воздействие на производительность работника, поскольку работодатель не может по отношению к ним применять угрозу увольнения как эффективный инструмент повышения результативности их работы [4]. С одной стороны, работодатели вынуждены заменять угрозу увольнения как инструмент повышения производительности труда на стимулирование с помощью переменной части заработной платы. С другой стороны, работодатель предпочтет не нанимать определенные категории работников (женщин, пожилых) в связи с увеличившимися издержками их увольнения, то есть возрастет дискриминация на рынке труда и усилится его сегментированность. Институциональные барьеры отрицательно влияют на занятость работников с фиксированной ставкой заработной платы, а также на занятость женщин и работников старших возрастов [1]. Адаптация кадровой политики компании к ужесточающимся институциональным барьерам также происходит посредством снижения часов работы у сотрудников, работающих полный рабочий день, и увеличения часов работы работников старших возрастных групп, работающих неполный рабочий день. Выбор механизма подстройки зависит от соотношения выгод и издержек в каждом из возможных вариантов. Наиболее предпочтительным вариантом для работодателя является наименее зарегулированный государством механизм. Если даже после изменения режима рабочего времени существует необходимость сокращения численности персонала, то работодатель снизит коэффициент найма и откажется от продления срочных трудовых договоров, используя в такой случае естественную текучесть персонала.

Кроме того, введение барьеров искажает рынок труда, и работодатели склонны заключать краткосрочные контракты с работниками во избежание издержек при низкой производительности работника и невозможности его увольнения. По российскому законодательству, барьерами к увольнению являются любые институциональные ограничения, которые приводят к увеличению затрат компании на увольнение работника (как прямых, так и косвенных).

В ответ на усиление защиты занятости работодатель может не только изменить численность увольняемых и принимаемых на работу сотрудников, но и свои структурные предпочтения (политику) в отношении найма и увольнения [7], которая будет выражена следующими мерами.

1) *Форма трудовых контрактов с работниками* (обращение в агентства временной занятости, аутсорсинг, неформальные трудовые контракты).

2) *Состав увольняемых работников*. В ответ на усиление защиты занятости со стороны государства работодатель может изменить свои предпочтения и требования в отношении качественного состава нанимаемых работников, для того чтобы улучшить соответствие между характеристиками рабочих мест и персонала и снизить вероятность принудительных увольнений в будущем [2, 461-479]. Под воздействием барьеров к увольнению изменится состав увольняемых работников по инициативе работодателя: их средняя производительность и квалификация, вероятнее всего, снизятся по сравнению с

ситуацией отсутствия барьеров к увольнению, так как те работники, которые имеют хоть и меньшую по сравнению с заработной платой, но наиболее близкую к ней производительность труда, не будут уволены из-за превышения издержек увольнения над его выгодами [6]. В результате на рынке труда появится дополнительный сигнал, благодаря которому работодатели смогут отсеивать кандидатов с наименьшей ожидаемой отдачей, – основание увольнения, а сам рынок безработной рабочей силы приблизится по своим характеристикам к рынку «лимонов». Если степень защиты занятости зависит от стажа работы на предприятии или возраста работника, при равной производительности труда и заработной плате работодатель, вероятнее всего, уволит сотрудника, устроившегося в организацию последним, или более молодого, соответственно. Примечательно, что согласно модели [3], в случае усиления защиты занятости работодатель предпочтет уволить молодого сотрудника даже в том случае, если предоставляемые этим законодательством гарантии не зависят от возраста или стажа работника. И только когда законодательство в целом близко к либеральному, при прочих равных, в качестве наиболее вероятного кандидата на увольнение будет выбран работник старшего возраста.

3) *Методы увольнения работников* (формально добровольные увольнения, увольнения по дисциплинарным основаниям, группировка увольнения при необходимости проведения сокращения штата).

Действия профсоюза также можно отнести к институциональным барьерам, поскольку их последствия сходны с введением или ужесточением барьеров к увольнению со стороны государства. Во-первых, профсоюз защищает работников в той или иной степени от увольнения, так как в этом случае ужесточается процесс увольнения работников, а также увеличиваются затраты компании на увольнение, в том числе временные, связанные с необходимостью согласования принятого компанией решения об увольнении части сотрудников с профсоюзной организацией. Во-вторых, при проведении профсоюзом политики удержания на определенном уровне численности персонала в организации есть вероятность снижения оплаты труда или бонусов, однако, и угроза увольнения для работников в этом случае сходит на нет. С другой стороны, угроза увольнения увеличивается в том случае, если профсоюз пытается удержать неизменной величину заработной платы, позволяя компании манипулировать численностью персонала и его рабочим временем при воздействии внешних экономических шоков.

### Литература

1. Alisjahbana A.S., Purnagunawan M. The Impact of Job Security Regulations on Employment and Hours of Work: Empirical Evidence for Indonesia. Department of Economics Padjadjaran University. Working Paper in Economics and Development Studies, No. 200405, 2004.
2. Brenčić V. Employers' Hiring Practices, Employment Protection, and Costly Search: A Vacancy – Level Analysis // Labour Economics. No. 16, 2009
3. Chen Y.-F., Zoega G. Aging and Job Security. University of Dundee, Department of Economic Studies, Working Paper No. 206, 2007
4. Falk A., Huffman D., MacLeod W.B. Institutions and contract enforcement. NBER Working Paper No. 13961, 2008.
5. Kwon I. Threat of Dismissal: Incentive or Sorting? Journal of Labor Economics, University of Chicago Press, vol. 23(4), 2004
6. Lazear E.P., Oyer P. Internal and External Labor Markets: A Personnel Economics Approach. NBER Working Paper No. 10192, 2007
7. Мироненко О.Н. Влияние законодательства о защите занятости на кадровую политику предприятий: Препринт WP15/2009/07. М.: Изд. дом ГУ ВШЭ