

ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ВЫСШАЯ ШКОЛА ЭКОНОМИКИ

Л.И. Смирных, В.А. Скоркина

**АГЕНТСКАЯ ЗАНЯТОСТЬ:
ФАКТОРЫ СПРОСА
СО СТОРОНЫ ПРЕДПРИЯТИЙ**

Препринт WP15/2009/08
Серия WP15

Научные труды Лаборатории
исследований рынка труда

Москва
Государственный университет – Высшая школа экономики
2009

Редактор серии WP15
«Научные труды
Лаборатории исследований рынка труда»
С.Ю. Роцин

С 50

Смирных Л.И., Скоркина В.А. Агентская занятость: факторы спроса со стороны предприятий: Препринт WP15/2009/08. – М.: Изд. дом Государственного университета – Высшей школы экономики, 2009. – 44 с.

Агентская занятость является разновидностью нестандартных видов занятости. Она динамично развивается на протяжении последних лет во многих странах мира и охватывает множество профессий и рабочих мест во всех секторах экономики. Одной из причин развития агентской занятости является спрос на нее со стороны предприятий. В работе дается теоретическое обоснование, рассматриваются механизмы и приводятся результаты эмпирических исследований, объясняющие влияние основных факторов на агентскую занятость со стороны предприятий.

Классификация JEL: J23, J41, M12, M54.

УДК 331.526
ББК 65.240в6

Smirnykh L., Skorkina V. Agency employment: an analysis of demand factors on the part of enterprises: Working paper WP15/2009/08. – Moscow: State University – Higher School of Economics, 2009. – 44 p. (in Russian)

Agency employment is a form of non-standard forms of employment. It is developing dynamically during last years in many countries around the world and encompasses a variety of professions and jobs in all sectors of the economy. One of the reasons of developing agency employment is the demand for it from enterprises. Demand from enterprises for employment of an agent is influenced factors that are inextricably linked with the activities of the enterprises themselves. The paper gives a theoretical justification, considers the mechanisms and results of empirical studies which explain the impact of major factors on agency employment of the enterprise.

JEL Classification: J23, J41, M12, M54.

Препринты Государственного университета – Высшей школы экономики размещаются по адресу: <http://new.hse.ru/C3/C18/preprintsID/default.aspx>

© Смирных Л.И., 2009
© Скоркина В.А., 2009
© Оформление. Издательский дом
Государственного университета –
Высшей школы экономики, 2009

Введение¹

Рост численности агентских работников характерен для большинства промышленно развитых стран, что отражает общую тенденцию к более гибкому рынку труда. Во многих развитых странах (США, Япония, Великобритания, Франция и др.) ее уровень достигает не менее 2% занятого населения. В течение последних десяти лет количество агентских работников в мире выросло втрое и в настоящее время их около 10 млн. С каждым годом увеличивается число стран, в которых применение агентской занятости регулируется законодательно. При этом расширяется сеть агентств, предоставляющих услуги агентской занятости практически на всех континентах.

Наряду с развитием агентской занятости увеличивается и количество исследований, посвященных ее изучению. Интересы исследователей в отношении агентской занятости являются весьма разнообразными. Однако все вопросы изучения агентской занятости могут быть сгруппированы по четырем основным направлениям. Во-первых, это исследования, посвященные проверке гипотез относительно факторов, оказывающих влияние на агентскую занятость со стороны спроса (Abraham, Taylor, 1996; Bellmann, Promberger 2002; Booth, Francesconi, Frank, 2002; Hagen, 2002; Kvasnicka, Werwatz, 2003; Watzka 2000). Единицей анализа таких исследований является предприятие. Во-вторых, агентская занятость изучается со стороны предложения и в этом случае единицей анализа выступают либо агентские работники, либо наряду с ними и другие группы работников с нестандартной занятостью (Wenger, Kalleberg, 2006; Segal, Sullivan, 1995; Houseman, Kalleberg, Erickcek, 2002; Nannicini, 2006). В-третьих, исследования агентской занятости осуществляются в контексте институционального анализа (Mangum, Mayall, Nelson, 1985; Neugart, Storrie, 2006; Nunziata, Staffolani, 2007). Они посвящены, как прави-

¹ Работа выполнена в рамках проекта Лаборатории исследований рынка труда Государственного университета – Высшей школы экономики (ГУ ВШЭ) «Взаимодействие внутренних и внешних рынков труда в российской экономике», поддержанного Центром фундаментальных исследований ГУ ВШЭ (2009 г.).

ло, рассмотрению институтов и политики регулирования агентской занятости, деятельности агентств занятости и т.п. И наконец, четвертое направление связано с исследованием макроэкономических аспектов применения агентской занятости (Bentolila, Saint-Paul, 1992; Caballero et al., 2004; Coe, Johns, Ward, 2006; Gerfin, Lechner, Stieger, 2002; Zijl, Van den Berg, Heuma, 2004; Autor, 2003). В исследованиях макроэкономического характера речь идет, как правило, о взаимодействии нестандартных видов занятости и агентской занятости как одной из разновидностей с экономическим ростом, бизнес-циклами, безработицей и т.п.

Мы не ставим своей целью сделать обзор исследований по всем названным направлениям, а ограничимся рассмотрением исследований только по одному из них. В работе систематизируются исследования, которые связаны с объяснением факторов, влияющих на агентскую занятость со стороны спроса. Таким образом, рассмотрение агентской занятости осуществляется на основе анализа факторов, которые определяются спросом на нее со стороны предприятий. При этом сам набор факторов отражает основные вопросы, изучаемые исследователями во многих странах в рамках данного исследовательского направления.

В работе наряду с механизмом действия того или иного фактора, теоретическим обоснованием его влияния, а также гипотезами, определяющими ожидания этого влияния, приводятся эмпирические свидетельства проверки изложенных гипотез, уже полученные исследователями в разных странах. При этом анализ факторов спроса на агентскую занятость со стороны предприятий проводится на микроуровне и не затрагивает макроэкономические аспекты данной проблемы.

Исследование агентской занятости требует уточнения этого понятия. Агентская занятость не всегда понимается однозначно. Порой ее отождествляют с такими близкими ей понятиями, как «аутсорсинг персонала», «временная занятость» и др. Для того чтобы определить агентскую занятость, мы показываем, в чем состоят ее общие и отличительные черты в сравнении с другими категориями, с которыми ее иногда отождествляют.

Кроме того, для раскрытия масштабов и тенденций развития агентской занятости в мире проводятся сравнительный анализ ее динамики и сопоставление социально-демографических характеристик

агентских работников по странам. Такого рода сведения об агентской занятости позволяют наилучшим образом понять, кто такие агентские работники и насколько динамично увеличивается их численность. Для анализа спроса предприятий на агентскую занятость это также имеет значение, поскольку вносит уточнение, указывая, на работников с какими характеристиками ориентируются предприятия, при формировании спроса на агентскую занятость.

В работе рассматриваются также особенности развития агентской занятости на российском рынке труда. На основе анализа институциональных и экономических условий ее применения в России проводится оценка причин спроса на агентскую занятость со стороны предприятий, определяются группы предприятий, на которых агентская занятость наиболее часто и широко используется.

Определение агентской занятости

Агентская занятость является категорией, находящейся на стыке нескольких понятий (Смирных, 2008). Ее называют и временной занятостью, и аутсорсингом персонала. Кроме того, ее рассматривают как одну из услуг агентств занятости и как способ привлечения предприятием внешних работников. Чтобы разобраться, что же такое агентская занятость, рассмотрим ее особенности и дадим определение.

С одной стороны, агентская занятость представляет собой один из видов временной занятости. Ей, как и всем другим видам временной занятости, присущ временный характер. Контракты, заключаемые с агентскими работниками, являются срочными. Однако, несмотря на это сходство, она, тем не менее, существенно отличается от всех других видов временной занятости.

Агентская занятость строится на взаимодействии трех участников, а именно агентского работника, предприятия-заказчика и агентства, в то время как другие виды временной занятости предполагают наличие только двух участников: работников и предприятия. В случае агентской занятости работник заключает трудовой договор (контракт) не с предприятием, а с агентством занятости. Все другие виды временной занятости предполагают прямые контрактные отношения между работником и предприятием.

С другой стороны, агентскую занятость часто отождествляют с аутсорсингом. Термин «аутсорсинг» (out – внешний, source – источник) означает «заимствование ресурсов извне». Поскольку агентские работники являются «внешними» для предприятия, то они действительно могут быть отнесены к одному из видов внешних ресурсов, которые привлекает предприятие. Однако агентские работники, тем не менее, не вполне тождественны внешним работникам, занятым в сторонних организациях, которым предприятие передает выполнение отдельных бизнес-процессов.

При аутсорсинге бизнес-процессов (ВРО) предприятие передает на сторону, как правило, выполнение не основных и (или) непрофильных бизнес-функций. Так, на аутсорсинг могут передаваться управление персоналом, бухгалтерский учет, маркетинг, реклама, логистика, клиринг и т.п. Работники, занятые на выполнении бизнес-процессов в сторонних организациях, являются для предприятия внешними работниками, однако при этом не относятся к категории агентских работников.

Агентская занятость возникает в случае аутсорсинга работников (РО). Она предполагает либо аренду работников (лизинг) у агентства занятости, либо вывод работников за штат (аутстаффинг) предприятия и перевод их в штат агентства.

Несмотря на то что и при аутсорсинге работников, и при аутсорсинге бизнес-процессов (функций) все работники будут для предприятия внешними, тем не менее не все они будут агентскими работниками.

Третьей особенностью агентской занятости является ее рассмотрение как услуги, оказываемой предприятию со стороны агентств занятости. В связи с этим ее часто отождествляют с другими посредническими услугами, которые предоставляются агентствами на рынке.

Спектр услуг агентств достаточно обширен. Он включает поиск, найм, отбор, обучение персонала и т.п. Агентство может предоставлять либо весь спектр услуг, либо специализироваться только на одном их виде (Смирных, 2009). При этом агентская занятость как результат оказания услуг со стороны агентств может возникать только в том случае, если речь идет о найме работников. Если агентства нанимают работников для предоставления их в дальнейшем предприятиям. Если же агентство выполняет, например, только функцию поиска работников, то в этом случае речь идет о посреднической, рекрутин-

говой деятельности агентства, в условиях которой найм работника сохраняется за предприятием.

И найм, и поиск работников – это услуги, которые могут оказывать агентства либо одновременно, либо специализируясь на каждой из них. При этом каждая из услуг имеет разное юридическое оформление. Выполняя функции поиска, агентство остается посредником между работником и работодателем и не несет обязательств по выполнению условий трудового договора, в то время как при найме работников агентство перестает быть посредником, а формально становится для работников работодателем, и в связи с этим должно нести обязательства по выполнению условий трудового договора (Смирных, 2008).

Таким образом, агентскую занятость можно определить как один из видов временной занятости по привлечению предприятиями внешних работников со стороны агентств занятости, которые нанимают работников, предоставляя их затем предприятиям на условиях лизинга и (или) выводя их за штат предприятия на условиях аутстаффинга.

Уровень и динамика агентской занятости

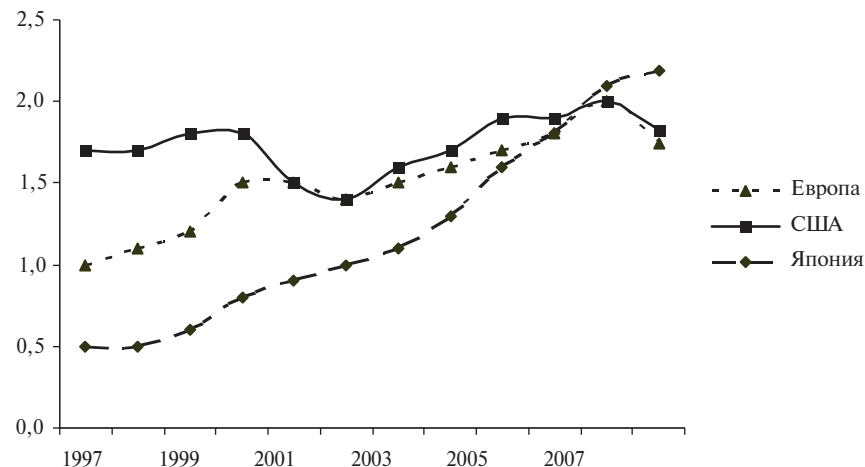
Агентская занятость невелика по своим масштабам, однако динамично развивается и охватывает все большее количество стран. Ее уровень составляет в настоящее время 1–4% занятого населения в тех странах, где она применяется. Среди европейских стран наиболее высока доля агентских работников в Великобритании (4,1%), Нидерландах (2,9%), Франции (2,3%). При этом в среднем по Европе уровень агентской занятости начиная с 1996 г. не поднимался выше 2% занятого населения. В США доля агентских работников среди занятого населения находится на протяжении уже многих лет на уровне 2%. В Японии уровень агентской занятости достиг 2% в 2007 г., а в 2008 г. повысился до 2,2% (СИЕТТ, 2009).

Однако особенностью агентской занятости является ее динамичное развитие. В 1997–2007 гг. общее количество агентских работников увеличилось в мире с 3,9 до 9,5 млн человек. При этом наиболее значительно (в 4 раза) возросло количество агентских работников в

Японии и Швеции. Трехкратный рост агентской занятости наблюдался в Финляндии, Дании и Норвегии. Ее удвоение произошло в Германии, Великобритании, Франции и Испании (СИЕТТ, 2009).

Общий рост агентской занятости происходил и за счет тех стран, в которых она появилась впервые в 1997–2008 гг. Прежде всего это подавляющее большинство стран Восточной Европы, ряд стран Американского континента (Бразилия, Аргентина, Чили), а также ЮАР и Южная Корея.

Расширение сети агентств по всему миру является также свидетельством динамичного развития агентской занятости. Так, в течение последних 10 лет произошло удвоение количества агентств занятости в Европе. Но при этом наибольшее количество агентств насчитывается в Японии (20 тыс.) и Великобритании (11,5 тыс.) (СИЕТТ, 2009).



Источник: СИЕТТ, 2009.

Рис. 1. Доля агентских работников в Европе, Японии и США

Расширение сети крупных транснациональных агентств, уже давно существующих на рынке, также способствует росту количества агентств и агентской занятости в мире. Небольшое количество агентств-лидеров (табл. 1), расширяя свою сеть, поддерживает спрос на агентских работников и определяет мировое развитие агентской занятости.

Таблица 1. Региональная сеть десяти крупных мировых агентств

Ранг	Агентство	Страна создания	Количество стран «влияния»	Западная Европа	Восточная Европа	Северная Америка	Южная Америка	Азия	Средний Восток	Австралия	Африка
1	Adecco	Швейцария	70	+	+	+	+	+	+	+	+
2	Manpower	США	72	+	+	+	+	+	+	+	+
3	Vedior	Нидерланды	44	+	+	+	+	+	+	+	+
4	Randstad	Нидерланды	19	+	+	+		+			
5	United Services Grp.	Нидерланды	11	+	+						
6	Kelly Services	США	29	+	+	+	+	+		+	
7	Hudson Highland	США	25	+	+	+	+	+		+	
8	Hays	Великобритания	16	+	+	+				+	
9	MPS Group	США	9	+	+	+					
10	Robert Half Int'l	США	17	+	+	+	+	+		+	

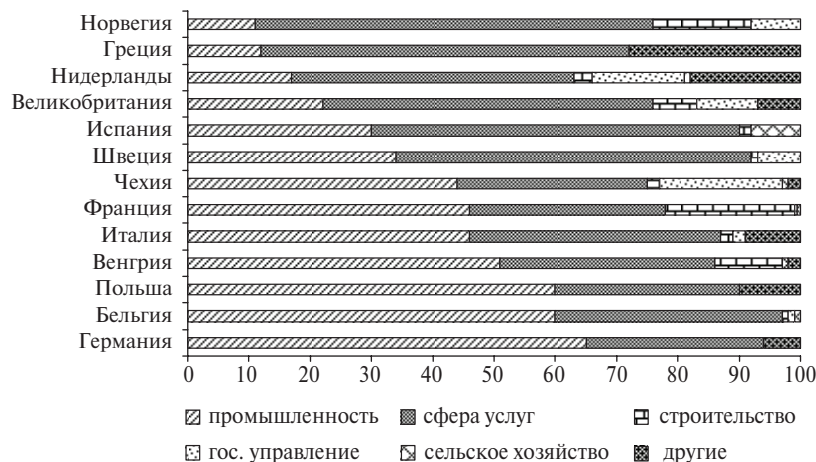
Источник: Coe at al., 2006.

Несмотря на динамичный рост агентской занятости и числа агентств во многих странах, лидерство в этой сфере по-прежнему сохраняется за США. На США приходится 28% совокупного общемирового оборота, создаваемого агентствами занятости. Второе место по обороту принадлежит Японии, а третье Великобритании. В этих трех странах сконцентрировано 56% всех агентских работников.

Среди трех стран-лидеров наиболее интенсивно развитие агентской занятости происходило в Японии в 1997–2008 гг. За этот период Япония фактически вырвалась в лидеры по показателям агентской занятости, опередив все другие страны (рис. 1). Среди европейских стран лидирует Великобритания (СИЕТТ, 2009).

Агентские работники – кто они?

В Европе агентские работники заняты в основном на предприятиях, относящихся к отраслям промышленности и сферы услуг (рис. 2). Например, в Германии, Бельгии, Венгрии и Италии 40–65% агентских работников заняты в промышленности. А в Норвегии, Греции, Нидерландах, Великобритании, Испании, Швеции 40–65% агентских работников задействованы в сфере услуг. Менее всего агентских работников в государственном управлении, сфере коммунальных услуг и в сельском хозяйстве (см. рис. 2).



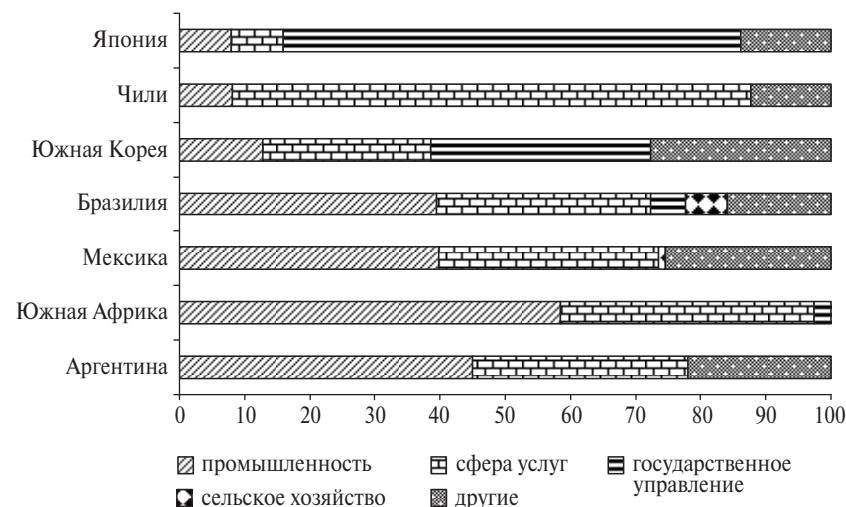
Источник: СИЕТТ, 2009.

Рис. 2. Распределение агентских работников по секторам экономики в Европе

К странам, в которых уровень агентской занятости в государственном управлении относительно высок, относятся Чехия (20%), Нидерланды (15%) и Великобритания (10%). В строительстве агентских работников более всего во Франции (21%), Норвегии (16%) и Венгрии (10%), а в сельском хозяйстве — в Испании (8%) (см. рис. 2).

За пределами Европы распределение агентской занятости по секторам экономики выглядит иным образом (рис. 3). Так, например, в Японии основная часть агентских работников (71%) сосредоточена в государственном управлении, а в промышленности и сфере услуг, напротив, количество агентских работников минимально. Южной

Корее принадлежит второе место в мире после Японии по количеству агентских работников в государственном управлении (34%). Однако здесь, в отличие от Японии, высока также доля агентской занятости в сфере услуг (26%) и в промышленности (13%) (см. рис. 3).



Источник: СИЕТТ, 2009.

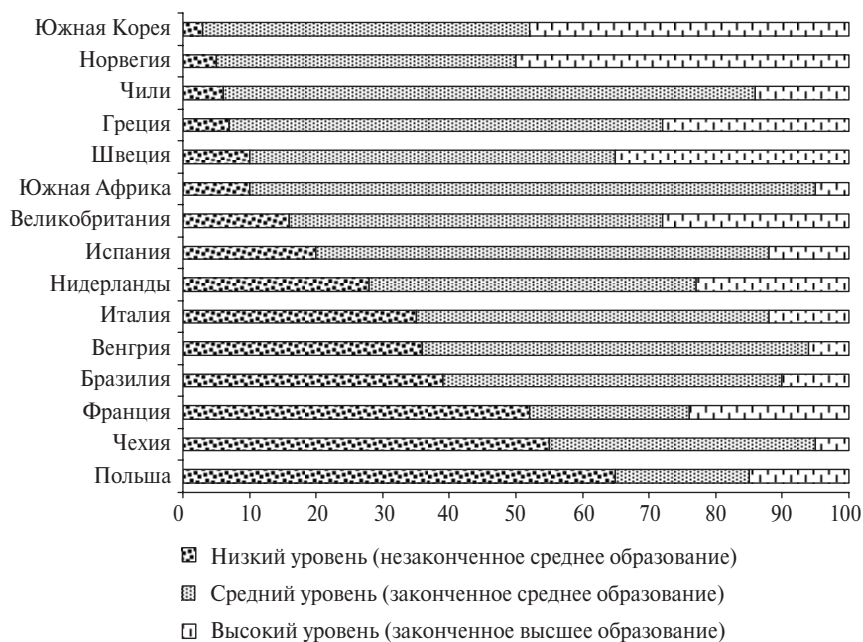
Рис. 3. Распределение агентских работников по секторам экономики за пределами Европы

Чили выделяется как страна, в которой подавляющее число агентских работников (78%) сосредоточено в сфере услуг, а ЮАР как страна с высокой долей агентской занятости в строительстве (23%) (см. рис. 3).

Существенное влияние на распространенность агентской занятости оказывает уровень образования. В большинстве европейских стран среди агентских работников преобладают лица с незаконченным и законченным средним образованием (рис. 4). При этом обладатели высшего образования мало вовлечены в агентскую занятость по сравнению с другими образовательными группами. По-видимому, в большинстве стран высшее образование является важным фактором получения более стабильной работы. Исключение составляют, пожалуй, только такие страны, как Норвегия и Южная Корея. В этих

странах почти 50% всех агентских работников – это лица с законченным высшим образованием.

Сложнее обстоит дело с профессиональным составом агентских работников. Профессиональный состав агентских работников является разнородным. Однако основная их доля относится к категории «синих воротничков», т.е. имеет низкую квалификацию. Агентская занятость чаще всего встречается среди таких профессий, как секретари, работники канцелярий, менеджеры, административный персонал, продавцы, технический персонал и т.п. Это прежде всего работники, которые не являются носителями специфических навыков, накопленных в результате специфических инвестиций в обучение. Они легко заменяемы и их предложение на рынке труда достаточно.



Источник: СИЕТТ, 2009.

Рис. 4. Распределение агентских работников по уровню образования

Вовлеченность в агентскую занятость сильно варьируется в зависимости от возраста и имеет U-образную форму. Иными словами, с повышением возраста вероятность агентской занятости возраста-

ет, достигая максимума к 45 годам, а затем постепенно снижается. В большинстве стран агентская занятость максимально (50%) представлена лицами в возрасте 21–30 лет (рис. 5). Однако утверждать, что агентская занятость концентрируется главным образом среди молодых, было бы неверно. Среди лиц моложе 21 года доля агентских работников значительно ниже (в пределах 5–15%), чем в старших возрастных группах. Невысока доля агентских работников и в возрастной группе старше 45 лет. На общем фоне выделяются только США, где доля агентских работников старше 45 лет является относительно высокой (31%) по сравнению с другими странами (см. рис. 5).

Таким образом, в большинстве стран агентская занятость представлена в основном работниками среднего возраста, а молодежи и пожилых работников среди агентских работников минимальное количество. Это, однако, противоречит некоторым ожиданиям, связанным с тем, что работники обращаются к агентской занятости в молодом возрасте при выборе профессии или рассматривают ее как способ «тестирования» своих способностей при выборе рабочего места и т.п. Видимо агентская занятость охватывает преимущественно ту часть работников, которая, выйдя на рынок труда, видит в ней возможность совмещать работу с деятельностью в домашнем хозяйстве, оценивает ее как промежуточную ступень к постоянной занятости и (или) обращается к ней в периоды сезонных колебаний работы.

Агентская занятость никогда не концентрировалась среди работников только одной гендерной группы. Однако по странам распространенность ее среди мужчин и женщин различается. Так, в большинстве европейских стран агентская занятость чаще встречается среди мужчин, чем среди женщин (рис. 6). Однако в США, Японии и Великобритании – в странах-лидерах – агентских работников гораздо больше среди женщин, чем среди мужчин.

В каждой стране степень распространенности агентской занятости и ее разнородность по социальным и демографическим группам являются результатом влияния факторов как со стороны спроса, так и со стороны предложения. Факторы предложения труда свидетельствуют о предпочтениях работников в отношении агентской занятости, а факторы спроса отражают спрос предприятий на агентскую занятость.

Анализ факторов спроса со стороны предприятий

Одна из причин спроса предприятий на агентских работников заключается в их стремлении экономить издержки, в том числе издержки на труд. В силу непродолжительного стажа агентские работники оказываются исключенными из различного рода доплат и поощрений за коллективные результаты деятельности. Это приводит к экономии по заработной плате и, как следствие, к экономии издержек предприятия.

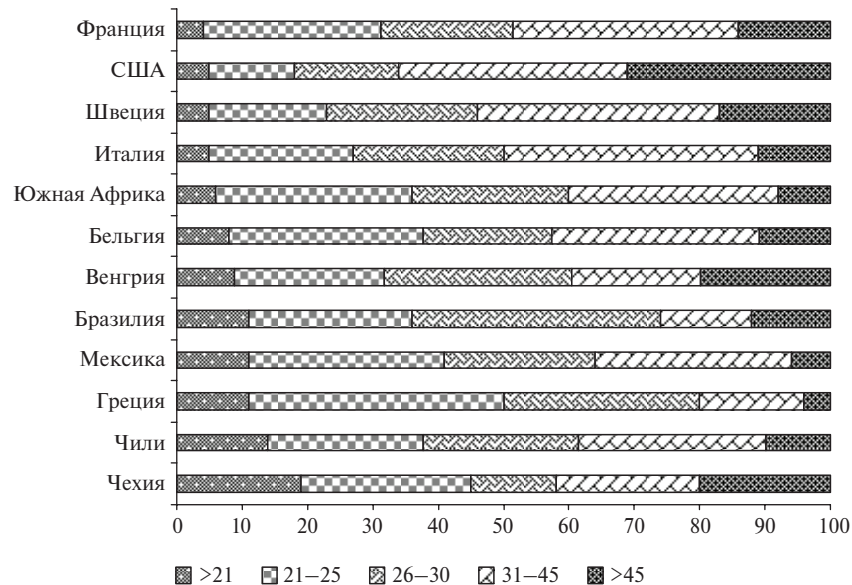
Данные предположения подтверждаются результатами многих эмпирических исследований, согласно которым оплата труда агентских работников на 6–50% ниже оплаты труда постоянных работников (Hagen, 2002; Kvasnicka, Werwatz, 2002, 2003; Booth, Francesconi, Frank, 2002; Houseman, 2001).

Еще одной причиной спроса на агентскую занятость является необходимость адаптации предприятий к неопределенности и колебаниям спроса. Нанимая агентских работников, предприятия тем самым обеспечивают гибкость подстройки к меняющимся условиям.

Реализация гибкой подстройки предполагает выбор между внутренними и внешними инструментами гибкости. К инструментам внутренней гибкости относятся изменения продолжительности рабочего времени, сокращенная рабочая неделя, различные формы обучения и др. В качестве инструментов внешней гибкости выступает наряду с другими (срочные контракты) агентская занятость. Как показывает практика (Bellmann, 2004), предприятия обращаются к инструментам внешней гибкости после исчерпания или невозможности использования инструментов внутренней гибкости. Таким образом, обращение к агентской занятости может рассматриваться как спрос предприятий на «дополнительные» инструменты повышения гибкости.

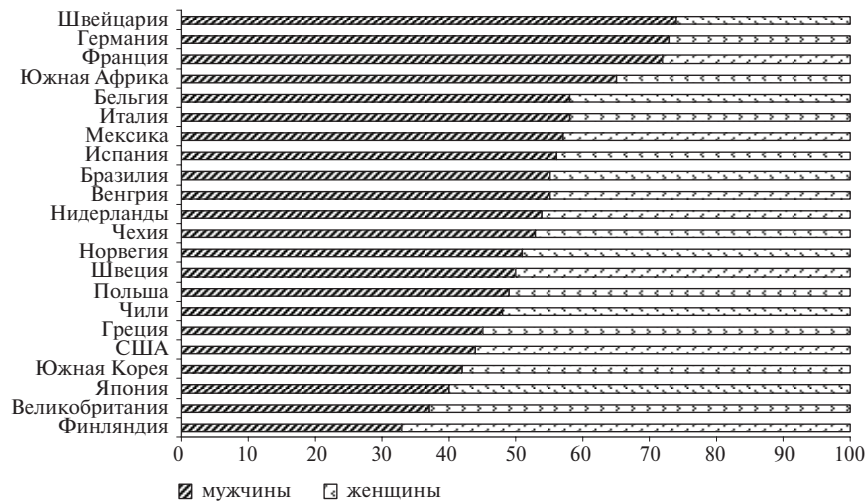
Рассмотрим возможности для повышения гибкости предприятия в результате заключения контрактов с агентскими работниками в условиях меняющейся экономической конъюнктуры, используя модель адаптации к колебаниям спроса (Garibaldi, 2006).

Основная предпосылка модели строится на утверждении, согласно которому наличие в экономике двух видов контрактов (срочных и бессрочных) повышает гибкость предприятий и способствует ро-



Источник: СИЕТТ, 2009.

Рис. 5. Распределение агентских работников по возрасту



Источник: СИЕТТ, 2009.

Рис. 6. Агентская занятость по гендерным группам

сту занятости в экономике. При этом предполагается, что предприятия могут заключать с работниками два вида контрактов – бессрочные и срочные² в зависимости от состояния экономики.

Названные исходные положения представлены в модели следующим образом:

$$L = \begin{cases} L^p, A = A_l \\ L^p + L^l, A = A_h \end{cases}, \quad (1)$$

где L – общее количество занятых работников; L^p – количество работников, занятых на условиях бессрочных контрактов; L^l – количество работников, занятых на условиях срочных контрактов; A – объем производства в период роста экономики (h) – A_h и в период спада экономики – A_l .

В условиях экономического подъема предприятия нанимают работников на условиях бессрочных и срочных контрактов. При этом в условиях экономического подъема количество срочных контрактов может расти гораздо быстрее, чем количество бессрочных, что вполне оправданно, если предприятие не уверено, что экономический подъем и спрос на продукцию сохранятся длительное время.

В периоды спада предприятия сокращают занятость. При этом найм по срочным контрактам прекратится, и срочные контракты не будут перезаключаться. Таким образом, в условиях экономического спада на предприятиях будет иметь место занятость только на условиях бессрочных контрактов. Иными словами, при наличии в экономике двух видов контрактов заключение срочных контрактов будет происходить только в периоды роста и, соответственно, отсутствовать в периоды спада экономики.

Прибыль предприятия будет иметь следующий вид:

$$\Pi = p \left[A^h \ln(L^p + L^l) - w(L^p + L^l) \right] + (1-p) \left[A_l \ln L^p - wL^p \right], \quad (2)$$

где p – вероятность экономического роста, а $(1-p)$ – соответственно вероятность экономического спада; w – среднерыночный уровень заработной платы.

² Контракты с агентскими работниками в данном случае рассматриваются как один из видов срочных контрактов.

Максимизируя прибыль по срочным и бессрочным контрактам, получаем:

$$\frac{\partial \Pi}{\partial L^p} = 0, \frac{pA_h}{L^p + L^l} + \frac{(1-p)A_l}{L^p} = w \quad (3)$$

$$\frac{\partial \Pi}{\partial L^l} = 0, \frac{pA_h}{L^p + L^l} = pw \quad (4)$$

Из условия (4) следует, что

$$L^p + L^l = \frac{A_h}{w} \quad (5)$$

Подстановкой выражения (5) в условие (4) определяется условие занятости для бессрочных контрактов:

$$\frac{pA_h}{L^p + L^l} + \frac{(1-p)A_l}{L^p} = w \quad (6)$$

$$pw + \frac{(1-p)A_l}{L^p} = w$$

$$L^p = \frac{A_l}{w} \quad (7)$$

Занятость на условиях срочных контрактов может быть определена путем подстановки в условие (5) значения (7):

$$L^l = \frac{A_h - A_l}{w} \quad (8)$$

Условие (8) свидетельствует, что количество занятых на условиях срочных контрактов действительно зависит от колебаний экономического спроса. В условиях роста экономики спрос предприятий на срочные контракты возрастает, а в условиях экономического спада сокращается, а точнее, будет вовсе отсутствовать. Таким образом, если в экономике применяются два вида контрактов, то предприятия имеют возможность сокращать занятость в периоды спада, в том числе за счет сокращения занятости по срочным контрактам, приобретая гибкость для адаптации к экономическим колебаниям. Кроме того, в периоды подъема при условии действия двух видов контрактов предприятия получают возможность увеличивать объемы производства, нанимая работников на срочный период, без угрозы увели-

чения издержек увольнения в будущем, если рост экономики прекратится или будет краткосрочным.

При этом, если применяются срочные и бессрочные контракты, количество работников, занятых в экономике, будет выше, чем при найме работников только по бессрочным контрактам:

$$L = \begin{cases} \frac{A_l}{w}, A = A_l \\ \frac{A_l}{w} + \frac{A_h - A_l}{w}, A = A_h \end{cases} \quad (9)$$

Это наиболее наглядно видно из условия (9), которое получено путем подстановки в условие (1) значений для бессрочных (7) и срочных (8) контрактов.

Таким образом, срочные контракты обеспечивают предприятиям большую гибкость не только в сторону снижения занятости при экономическом спаде, но и в сторону ее повышения в условиях экономического роста. В результате общий уровень занятости в экономике возрастает.

Исходя из сделанных выводов несложно понять, что экономический рост является необходимым, но недостаточным условием для роста занятости. Одним из важных условий роста занятости в периоды подъема экономики является заинтересованность предприятий в создании рабочих мест, не требующих высоких издержек для их ликвидации в периоды экономического спада. Создание и ликвидация рабочих мест для предприятий упрощаются, если занятость на таких рабочих местах осуществляется на условиях срочных контрактов. Таким образом, применение в экономике двух видов контрактов является условием для создания рабочих мест на предприятиях и способствует росту уровня занятости в экономике.

Ограничением для гибкости предприятий, в частности для сокращения численности работников в периоды спада экономики, могут являться, например, высокие издержки увольнения. В этих условиях у предприятий повышается спрос на инструменты внешней гибкости, к которым относится агентская занятость.

Рассмотрим в связи с этим двухпериодную модель, объясняющую выбор предприятий между двумя видами контрактов – срочными и бессрочными – в условиях действующего законодательства, направленного на защиту занятости (Garibaldi, 2006).

Допустим, предприятие осуществляет выпуск продукции в течение двух периодов. При этом во втором периоде может произойти снижение производительности, которое обусловлено влиянием внешних факторов, таких, например, как снижение конъюнктуры, спроса на продукцию, колебание бизнес-циклов и т.п. В результате происходит падение производительности работников, и предприятие рассматривает вопрос о сокращении их числа. С какими ограничениями сталкивается при этом предприятие, если работники заняты на предприятии на условиях бессрочного и срочного контрактов? Для начала рассмотрим выгоды, которые имеет предприятие при использовании бессрочных контрактов.

Выгоды предприятия от использования бессрочных контрактов можно представить следующим образом:

$$J^p = y - w + \frac{-\delta T + (1 - \delta)(y - w)}{1 + r}, \quad (10)$$

где y – объем продукции, производимый работником; w – заработная плата работника; δ – вероятность снижения производительности во втором периоде; T – издержки увольнения, связанные с исполнением законодательных норм; r – ставка дисконтирования.

Если падения производительности не происходит, то работники заняты на предприятии в течение двух периодов. В случае падения производительности во втором периоде предприятие не уволит работников на бессрочных контрактах, так как издержки увольнения являются относительно высокими. Тогда издержки увольнения будут иметь отрицательное значение, поскольку работники сохраняют занятость на предприятии и при снижении производительности. В результате из условия (10) следует, что издержки увольнения снижают выгоды предприятия при падении производительности.

Выгоды предприятия от использования срочных контрактов³

$$J^s = y - w + \frac{(1 - \delta)[(1 - \lambda)(y - w) + \lambda q(y - w)]}{1 + r}, \quad (11)$$

где y – объем продукции производимый работником; w – заработная плата работника; δ – вероятность снижения производительности во

³ Контракты с агентскими работниками в данном случае также рассматриваются как один из видов срочных контрактов.

втором периоде; T – издержки увольнения, связанные с исполнением законодательных норм; r – ставка дисконтирования; λ – вероятность добровольных увольнений работников; q – вероятность найма работников.

Согласно условию (11) работники со срочными контрактами могут сохранить занятость в течение двух периодов только в том случае, если во втором периоде не произойдет снижение производительности. Кроме того, при добровольных увольнениях работников со срочными контрактами при стабильной производительности на их место будут наниматься новые работники на тех же условиях. При этом издержки увольнения работников по срочным контрактам для предприятия будут нулевыми, ведь контракты заключаются только на определенный срок и для выполнения определенного объема работ.

Различия выгод от применения бессрочных и срочных контрактов представлены условиями (12) и (13):

$$\Delta^P = J^P - J^t \quad (12)$$

$$\Delta^P = \frac{(1-\delta)(y-w)[\lambda(1-q)] - \delta T}{1+r} \quad (13)$$

Они свидетельствуют одновременно и об ограничениях применения бессрочных контрактов. Бессрочные контракты будут для предприятия предпочтительны по сравнению со срочными контрактами только в том случае, если вероятность шоков производительности минимальна или равна нулю, если высока вероятность добровольных увольнений работников, а предприятие заинтересовано в удержании работников от увольнения, и если издержки увольнения относительно малы. Поскольку в реальной деятельности предприятие, наоборот, сталкивается и с шоками производительности, и с необходимостью оптимизировать численность работников в зависимости от меняющейся конъюнктуры рынка, и с относительно высокими издержками увольнения работников, то для него выгодными становятся именно срочные контракты. Таким образом, ограничения для применения бессрочных контрактов формируют предпосылки для использования предприятиями срочных контрактов. Одним из главных таких ограничений для бессрочных контрактов являются издержки увольнения работников. Чем они выше, тем выше спрос пред-

приятий на срочные (и агентские как их разновидность) контракты в условиях высокой вероятности шоков производительности.

Результаты исследований Р. Кабаллеро (Caballero, 2004) подтвердили, что высокие издержки увольнения значимо сдерживают скорость адаптации предприятий к экономическим шокам, а агентская занятость, снижая издержки, повышает скорость адаптации. К аналогичному выводу приходят Т. Хаген и Б. Бокман (Hagen, Bockmann, 2002): изменение количества агентских работников зависит от колебаний спроса на продукцию предприятий и подвержено влиянию со стороны институтов защиты занятости. При этом, как свидетельствует Л. Беллман (Bellmann, 2004), спрос на агентских работников возрастает, если возможности повышения гибкости рабочего времени для предприятий исчерпаны или вовсе отсутствуют.

Еще одной причиной спроса предприятий на агентских работников является существование двойственности внутренних рынков предприятий. Известно, что двойственность внутренних рынков предполагает разнородность работников, занятых в первичном и вторичном сегментах, между которыми существует низкая мобильность (Sengenberger et al., 1979).

При этом в первичном сегменте имеет место конкуренция за рабочие места, и занятость в нем более защищена, чем во вторичном сегменте, в котором работники конкурируют за заработную плату (Biehler et al., 1979).

В периоды спада сохранение занятости и уровня заработной платы в первичном сегменте происходит за счет снижения заработной платы и сокращения занятости во вторичном сегменте. За счет работников вторичного сегмента, к которым относятся агентские работники, предприятия формируют своего рода буфер для защиты первичного сегмента от экономических колебаний и спадов. Как указывает К. Пфайфер (Pfeifer, 2004), предприятия создают буфер из агентских работников, сохраняя стабильным ядро работников с бессрочными контрактами. Такого рода политика позволяет им снижать суммарные издержки адаптации к колебаниям спроса. В этом случае агентская занятость во вторичном сегменте выступает в качестве компонента относительно первичного сегмента.

Однако первичный и вторичный сегменты могут выступать не только как компоненты, но и как субституты. В последнем случае речь идет о постепенном замещении первичного сегмента вторич-

ным. Это обстоятельство создает опасения со стороны профсоюзов, поскольку, по их мнению, приводит к вымыванию стабильных контрактов и ослаблению позиций работников-инсайдеров и в конечном счете к ослаблению власти самих профсоюзов. По этой причине в большинстве стран профсоюзы негативно относятся к агентской занятости (Storrie, 2002). Они не поддерживают распространение агентской занятости или открыто выступают против нее. В связи с этим в странах с сильным влиянием профсоюзов агентская занятость получила меньшее распространение (Германия) по сравнению со странами, в которых профсоюзы имеют относительно слабое влияние (США).

Однако, как показывают исследования, интересы членов профсоюза неоднородны. Интересы членов профсоюза на уровне предприятия не совпадают с интересами руководителей (представителей) отраслевых профсоюзов. Так, результаты Г. Аткинсон (Atkinson, 1987) свидетельствуют о том, что в Великобритании национальные профсоюзы оказывают отрицательное, а профсоюзы на уровне предприятия положительное влияние на применение предприятиями гибких форм занятости. В своем исследовании У. Кайзер и Ф. Пфайфер (Kaiser, Pfeiffer, 2000) подтверждают, что вероятность агентской занятости возрастает, если на уровне предприятия заключаются трудовые соглашения, т.е. имеют место своего рода договоренности между профсоюзами и работодателями о защите занятости инсайдеров за счет увеличения количества агентских работников. Аналогичные результаты получены К. Вацка (Watzka, 2000): более чем на 2/3 предприятий Советы трудовых коллективов положительно оценивают агентскую занятость, воспринимая ее как средство защиты занятости инсайдеров.

Почему предприятия для сокращения издержек не заинтересованы в замещении всех работников агентскими работниками? Одно из объяснений заключается в том, что, нанимая агентских работников, предприятие тем самым отказывается от инвестиций в специфический человеческий капитал, поскольку специфические инвестиции имеют значение только при длительной занятости работников на предприятии (Becker, 1964). Исходя из этого предприятия будут нанимать постоянных работников на те позиции, на которых специфический капитал дает наибольшую отдачу, а агентских работников на

позиции, на которых отдача от специфических инвестиций минимальна или равна нулю.

Рассмотрим двухпериодную модель найма (Autor, 2003), согласно которой в течение первого периода осуществляются инвестиции в специфический человеческий капитал, а во втором периоде происходит выпуск продукции как результат осуществленных инвестиций в первом периоде.

Наем работников происходит в первом периоде, таким образом, работники и предприятия образуют пары. Если работники осуществляют специфические инвестиции $s \in [0, s]$, то издержки инвестиций равны $c(s)$, где $c(\cdot)$ — выпуклая монотонно возрастающая и непрерывно дифференцируемая функция. Допущением модели является то, что объем продукции, производимой работником, и его заработная плата в первом периоде равны нулю.

К концу первого периода пара работник — предприятие получает характеризующий эту пару «шок производительности» h , который может быть интерпретирован как уровень качества пары. Предполагается, что h имеет равномерное распределение на некотором отрезке $[-z, z]$ и может принимать как положительное, так и отрицательное значение.

Если пара работник — предприятие не распадается во втором периоде, то объем выпуска продукции

$$Y = \gamma \times s + h, \quad (14)$$

где $\gamma \geq 0$ характеризует производительность на рабочем месте, возникающую в результате инвестиций в специфический человеческий капитал; h — производительность, зависящую от качества пары.

Если пара распадается, то предприятие увольняет работника и вынуждено нести издержки ($\phi > 0$), связанные с его увольнением. Однако если это агентский работник, издержки увольнения для предприятия будут равны нулю ($\phi = 0$).

Параметры модели определяются в ходе переговоров по Нэшу, согласно которым участники нейтральны к риску. При этом переговорная сила работника определяется параметром $\beta \in (0, 1)$.

Исходя из этого зарплата работника во втором периоде определяется следующим образом:

$$w = \beta(\gamma \times s + h + \phi) \quad (15)$$

Пара работник – предприятие не распадется во втором периоде и стороны достигнут соглашения, если

$$Y \geq \phi \quad (16)$$

Из условия (16) следует, что соглашение между сторонами будет достигнуто, если работник получит неотрицательную заработную плату $w \geq 0$, а предприятие прибыль, по крайней мере, не ниже, чем издержки увольнения $Y - w \geq \phi$.

Работники будут принимать решение об инвестициях в специфический человеческий капитал, стремясь максимизировать свою полезность. Функция полезности работников в этом случае определяется разницей между ожидаемым доходом и издержками от специфических инвестиций:

$$\max E(U) = E(w|w \geq 0) * P(w \geq 0) - c(s) \quad (17)$$

На основе условия первого порядка издержки от инвестирования в специфический человеческий капитал могут быть выражены следующим образом:

$$c'(s) = \frac{\beta\gamma(z + \gamma \times s^* + \phi)}{2z} \quad (18)$$

Условие (18) показывает, что работник будет тем больше инвестировать в специфический капитал, чем выше отдача от специфических инвестиций (γ) в результате роста производительности труда и чем сильнее переговорная сила работников (β).

При этом рост издержек увольнения будет происходить как с увеличением количества специфических инвестиций, так и с усилением переговорной силы работников, сокращая тем самым вероятность увольнения во втором периоде. Таким образом, работники будут заинтересованы осуществлять специфические инвестиции только при более высоком значении ϕ , т.е. при более высоком уровне издержек увольнения. Иными словами, работники, «защищенные» высокими издержками увольнения, будут больше инвестировать в специфический капитал.

Прибыль предприятия может быть представлена как функция от ϕ :

$$E[\pi(\phi)] = \frac{(1 - \beta)[z + \gamma \times s(\phi) + \phi]^2}{4z} - \phi, \quad (19)$$

где $s(\phi)$ характеризует зависимость инвестиций в специфический капитал от издержек увольнения. Согласно условию (19) прибыль предприятия будет положительна, если с ростом издержек увольнения работников (ϕ) будет происходить увеличение производительности работников как результат инвестирования в специфический капитал. Таким образом, предприятия будут положительно оценивать ненулевые издержки увольнения $\phi^*(\gamma) > 0$ для тех рабочих мест, на которых высоко значение γ .

Другими словами, издержки увольнения будут минимально сокращать прибыль предприятия, если с ростом инвестиций в специфический человеческий капитал будет повышаться производительность работников ($\gamma \geq 0$).

Если выгоды инвестиций в специфический капитал превысят издержки, связанные с гарантиями их осуществления (в данной модели издержками увольнения работников), то предприятия не будут заинтересованы в найме агентских работников. В обратной ситуации, когда издержки увольнения окажутся выше относительно ожидаемого прироста производительности в результате специфических инвестиций, спрос на агентских работников возрастет и их количество увеличится.

Однако не все рабочие места и профессии требуют высоких специфических инвестиций, а их увеличение не всегда приводит к требуемому росту производительности работников. Для профессий и рабочих мест, для которых инвестиции в специфический человеческий капитал не приводят к повышению производительности работников (γ), рост издержек увольнения будет увеличивать спрос на агентских работников для замены ими постоянных работников. Таким образом, с увеличением издержек увольнения предприятия будут нанимать агентских работников тех профессий и на такие рабочие места, для которых не требуются специфические инвестиции.

Следующая причина спроса предприятий на агентских работников связана с возможностью замещения ими временно отсутствующих работников. Работник может временно отсутствовать, например, по причине болезни, нахождения в отпуске и т.п. Временные отсутствия работников рассматриваются как случайные отклонения в предложении труда (Abraham, 1988) и приводят к потерям рабочего времени на предприятиях.

Предприятия учитывают возможные отклонения в предложении труда и потери рабочего времени при планировании численности персонала. Нанимая с учетом этого постоянных работников, предприятия рискуют получить избыточное количество занятых. Привлечение агентских работников для замены временно отсутствующих работников позволяет предприятиям оптимизировать численность персонала. Исходя из этого высокие ожидаемые потери рабочего времени будут способствовать повышению спроса предприятий на агентскую занятость.

Ряд исследователей (Hagen, Woockmann, 2002), занимающихся оценками потерь рабочего времени, пришли к выводу, что агентская занятость чаще всего используется для замещения работников, отсутствующих по причине болезни. Кроме того, некоторые исследователи (Stephan, 1991; Schnabel, Stephan, 1993; Barmby et al., 1995; Barmby, Stephan, 2000) указывают, что вероятность потерь рабочего времени всегда выше на крупных предприятиях с высокой долей женской занятости, чем на малых предприятиях, на которых преимущественно трудятся мужчины. Таким образом, можно ожидать, что чем крупнее предприятие и чем больше доля женской занятости, тем с большей вероятностью на этом предприятии существует относительно высокий спрос на агентскую занятость.

Другой причиной спроса предприятий на агентскую занятость является асимметричность информации. При асимметрии информации для предприятий возрастают издержки поиска и отбора работников. Деятельность агентств занятости снижает для предприятий издержки поиска и отбора работников (Autor, 2001; Milner, Pinker, 2001), поскольку агентства обладают более полной информацией о распределении рабочих мест и производительности работников на рынке труда. Они способны с меньшими издержками, чем каждое предприятие в отдельности, обеспечить наилучшие соответствия работник – работа. Однако, как указывает в своем исследовании К. Пфайфер (Pfeiffer, 2004), если все «хорошие» работники уже оказались занятыми на предприятиях или их число на рынке труда невелико, то агентства будут предлагать предприятиям только «плохих» работников, которые остались незанятыми. Таким образом, при снижении издержек поиска и отбора для предприятий одновременно могут увеличиваться издержки, обусловленные низкой производительностью работников. Для предприятия возникает проблема выбора между двумя видами издержек.

Кроме того, асимметричность информации создает для предприятий необходимость уточнения производительности работников. Для этого они часто обращаются к такому инструменту, как испытательный срок. Известно, что продолжительный испытательный срок позволяет получить более точные сведения о производительности работников и положительно коррелирует с инвестициями в человеческий капитал (Loh, 1994). Производительные работники, которые пройдут испытательный срок, будут иметь в дальнейшем более продолжительную занятость на предприятии и более высокие накопления специфического человеческого капитала, чем работники, не прошедшие испытательный срок. В результате менее производительные работники не будут заинтересованы в прохождении испытательного срока и «обнаружении» своей низкой производительности, боясь потерять репутацию. Таким образом, применение испытательного срока для уточнения производительности работников может создавать условия для самоселекции работников (Loh, 1994; Wang, Weiss, 1998). В итоге на предприятиях, применяющих испытательный срок для отбора работников, число агентских работников будет меньше, чем на предприятиях, на которых испытательный срок не применяется.

Поскольку измерение производительности работников требует высоких издержек (Lazear, 1998), предприятия могут рассматривать саму агентскую занятость в качестве испытательного срока. Привлекая агентских работников, предприятия будут тем самым экономить издержки отбора. Это обстоятельство делает агентскую занятость привлекательной для многих предприятий.

Рассмотрев факторы спроса предприятий на агентских работников, можно сделать некоторые выводы об их значимости для предприятий по отдельным странам.

Согласно опросам (СИЕТТ, 2007; СИЕТТ, 2009), в большинстве стран первое место по значимости среди всех факторов спроса на агентских работников предприятия отводят адаптации к колебаниям спроса. Больше всего предприятий, выделяющих данный фактор для себя в качестве наиболее важного, в Великобритании (75%). На второе место предприятия большинства стран ставят обеспечение гибкости за счет агентской занятости. Особенно значимым является данный фактор для предприятий США и Нидерландов. На предприятиях этих стран часто проводится политика, предполагающая создание буфера

за счет агентской занятости. Третье место предприятия отдают такому фактору, как замещение временно отсутствующих работников. Этот фактор наиболее часто объясняет привлечение предприятиями агентских работников в Германии, Бельгии, Испании, Швеции. И наконец, отбор кандидатов на вакансию в качестве фактора спроса предприятий на агентских работников находится во многих странах на последнем месте.

Подводя итог, хотелось бы отметить, что исследования факторов влияния на агентскую занятость со стороны спроса начали активно проводиться экономистами относительно недавно (с конца 1990-х годов). За это время удалось получить подтверждения ряда гипотез о влиянии факторов спроса со стороны предприятий на агентскую занятость в отдельных странах. Вместе с тем комплексные исследования, оценивающие одновременно влияние всех перечисленных факторов, ни в одной стране не проводились. Главная причина заключается в ограниченности и специфичности данных, которые доступны исследователям. При этом единственной страной, в которой изучение агентской и других видов нестандартной занятости ведется на базе панельных данных предприятий (IAB, Nuernberg), является Германия. Привлечение к исследованию агентской занятости баз данных, объединяющих сведения о предприятиях и работниках, открыло бы новые возможности для ее изучения. В частности, позволило бы определить, как спрос предприятий на агентских работников отражается на кадровом составе работников, оценить положение и продвижение агентских работников на внутрифирменных рынках и т.п.

Агентская занятость на российском рынке труда

На российском рынке труда агентская занятость получила развитие в начале 1990-х годов с приходом в Россию транснациональных агентств занятости (Kelly Services, Manpower, Coleman Services Inc., Ventra Employment и др.). Первыми потребителями агентской занятости были предприятия с иностранным капиталом. Позже агентская занятость стала распространяться и на отечественных предприятиях. Если на начальных этапах предприятия привлекали агентских работников чаще на условиях лизинга, то позже они стали активно ис-

пользовать вывод работников за штат на условиях аутстаффинга (Смирных, 2007).

В настоящее время в России количество агентских работников, занятых на условиях лизинга, составляет 0,03–0,07% экономически активного населения (Андрукович, 2009). Аутстаффинг получил распространение в России в условиях кризиса 1998 г., когда предприятия были вынуждены сокращать издержки, не увольняя работников, а выводя их за штат. На сегодняшний день он является наиболее распространенной услугой на российском рынке и составляет 25% от общего объема услуг, предоставляемых агентствами (Симонова, 2009).

Вместе с тем уровень агентской занятости остается в России пока невысоким по сравнению с развитыми странами. Объясняется это причинами институционального и экономического характера. В России не до конца сформированы институты, регулирующие агентскую занятость. Довольно часто при этом ссылаются на то, что Россия не ратифицировала Конвенцию МОТ № 181, регламентирующую деятельность агентств занятости. Однако сложности с применением агентской занятости на российском рынке труда состоят не только в этом. Во многих развитых странах (США, Германия, Франция, Великобритания) данная Конвенция тоже не ратифицирована, но агентская занятость получила большее распространение, чем в России. В целом в мире Конвенцию № 181 ратифицировала только 21 страна, а агентская занятость применяется более чем в 41 стране. Из стран – лидеров агентской занятости (США, Великобритания, Япония) Конвенцию № 181 ратифицировала только Япония (1999 г.).

Проблема заключается в том, что агентская занятость не приобрела статуса вида занятости, предусмотренного российским Трудовым кодексом (ТК РФ). Требования к условиям трудового договора, указанные в ст. 57 ТК РФ, не могут быть вполне применимы к агентской занятости. В частности, в рамках квазитрудовых договоров с агентскими работниками агентствам сложно предусмотреть условия о месте, дате начала и окончания работы. Ведь срочный трудовой договор агентства с агентским работником находится в зависимости от гражданско-правового договора на оказание услуг агентства с предприятием-заказчиком. Работник может «передаваться» агентством различным предприятиям-заказчикам, в том числе и тем, которые на момент составления трудового договора с работником еще

не заключили договор с агентством. Кроме того, в рамках квазитрудового договора с агентским работником агентство не может определить степень его материальной ответственности, решить вопросы контроля над соблюдением техники безопасности на рабочих местах, оплаты сверхурочных часов и выплаты больничных. Оно удалено от рабочих мест и не может полностью контролировать условия занятости агентских работников. Все споры и разногласия, которые могут возникнуть на этой основе, создают угрозы судебных разбирательств между агентствами, работниками и предприятиями, удерживая предприятия от использования агентской занятости.

Однако при таких неблагоприятных условиях в рамках требований ТК РФ уровень агентской занятости в России, тем не менее, продолжает увеличиваться.

Со стороны институтов этому способствуют отдельные статьи Гражданского и Налогового кодексов РФ, дающие возможность предприятиям использовать такие услуги агентств занятости, как лизинг и аутстаффинг. Так, ст. 421 Гражданского кодекса РФ позволяет юридическим лицам заключать договора как предусмотренные, так и не предусмотренные законом или иными правовыми актами. То есть агентства имеют возможность заключать договора по предоставлению работников сторонним организациям (предприятиям), а предприятия заключать с агентствами договора на предоставление им агентских работников на условиях лизинга и аутстаффинга, оплачивая эти услуги.

Согласно действующему в России Налоговому кодексу (НК РФ) (пп. 4 п. 1 ст. 148, п. 19 ст. 264, п. 7 ст. 306) расходы на агентских работников уменьшают налогооблагаемую базу предприятий по налогу на прибыль. В частности, в соответствии со ст. 247 НК РФ для российских предприятий (организаций) прибылью признаются полученные доходы, уменьшенные на величину произведенных расходов, которые определяются в соответствии с гл. 25 НК РФ. К ним, в том числе, относятся прочие расходы предприятия на услуги по предоставлению работников сторонними организациями, т.е. агентствами, (пп. 19 п. 1 ст. 264 НК РФ). Таким образом, уменьшая размер налогооблагаемой прибыли, предприятия мотивированы с точки зрения налогового законодательства к использованию агентской занятости.

В итоге основным препятствием институционального характера, сдерживающим использование агентской занятости предприятиями в России, является ТК РФ, а также отсутствие специального законодательства, регламентирующего отношения между сторонами при использовании агентской занятости.

Вместе с тем интерес предприятий к использованию агентской занятости связан и с причинами экономического характера, которые обусловлены во многом 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. В отличие от других постсоциалистических стран, где продолжительность рабочего времени оставалась практически неизменной как в периоды рецессии, так и в периоды подъема, в России размах колебаний рабочего времени был всегда существенным (Капелюшников, 2009).

Сжатие рабочего времени в кризисные годы осуществлялось за счет перевода работников на сокращенный график работы и опрарвления их в вынужденные отпуска. Вынужденная неполная занятость затрагивала ежемесячно 2–3 млн человек (Капелюшников, 2009). Высокая гибкость за счет колебаний продолжительности рабочего времени способствует снижению остроты проблемы увольнения работников при экономическом спаде и стабилизирует занятость. В результате не создается проблемы роста безработицы, а несоблюдение предприятиями обязательств по компенсации работников при вынужденных отпусках снижает издержки, связанные с использованием этой формы вынужденной неполной занятости. Таким образом, предприятия оказываются мало заинтересованными в использовании других инструментов повышения гибкости, таких как агентская занятость.

К фактору, который еще больше стабилизирует занятость, сдерживая рост безработицы и снижая издержки предприятий на российском рынке труда в периоды негативных экономических шоков, относится гибкая заработная плата. Гибкость заработной платы в России обусловлена отсутствием ее обязательной индексации в периоды высокой инфляции, высокой долей переменных выплат, а также задержками в ее выплате и порой неформальным характером этих выплат. Благодаря гибкости заработной платы в сторону понижения предприятия имеют возможность снижать издержки при сохранении

занятости работников. Это позволяет им не обращаться к агентской занятости и сдерживает ее развитие в России.

По сути, экономия издержек в периоды кризисов и экономических спадов может достигаться как за счет гибкого рабочего времени и гибкой заработной платы, так и за счет использования агентской занятости. О том, что предприятия повышают спрос на агентскую занятость, в результате колебания экономического спроса, бизнес-циклов и т.п., мы указывали в предыдущей главе. Однако для российских предприятий это, видимо, не будет иметь такого же значения, как для экономик развитых стран. Ведь большинство отечественных предприятий предпочитают применять привычные, сложившиеся еще в начале 1990-х годов инструменты гибкости (гибкая заработная плата и продолжительность рабочего времени), вместо увеличения агентской занятости. Это объясняется несколькими обстоятельствами. Во-первых, переключение с одних инструментов адаптации на другие повышает для предприятий транзакционные издержки, связанные главным образом с неопределенностью в получении выгод по сравнению с издержками от этого перехода. Кроме того, при относительно низких темпах реструктуризации и плавном ее осуществлении перед предприятиями не стоит проблема массовых увольнений, а высвобождение работников происходит постепенно и в основном добровольно со стороны работников. Таким образом, издержки высвобождения работников оказываются для предприятий относительно ниже, чем издержки перехода на агентскую занятость. Ведь оплата услуг агентств составляет 20–30% заработной платы работников и окупается только с увеличением количества агентских работников под действием эффекта масштаба. Во-вторых, применение агентской занятости требует от предприятий прозрачности финансовых потоков, и особенно в той части, которая касается финансовых отчислений на заработную плату. Однако не все предприятия готовы к этому. Ведь на ряде российских предприятий сохраняется выплата заработной платы в конвертах, производятся задержки выплат заработной платы и т.п.

В результате спрос на агентскую занятость как влияние фактора, связанного с адаптацией предприятий к экономическим колебаниям и экономическим шокам, не будет иметь для предприятий на российском рынке такого же значения, как для предприятий на рынках

развитых стран, для которых способы адаптации, применяемые российскими предприятиями, практически недоступны.

Однако агентская занятость, тем не менее, с начала 1990-х годов «вторгалась» в российское пространство как опыт развитых стран по ведению бизнеса и адаптации к негативным шокам. Ее развитие, как указывалось выше, началось с приходом на российский рынок предприятий с иностранным капиталом и транснациональных агентств занятости, и пока сохраняет на себе штамп применения западных технологий в российских условиях.

Агентские работники в России принадлежат к профессиям, которые являются типичными для агентской занятости и на рынках развитых стран. Это профессии, связанные с выполнением обслуживающих и вспомогательных функций: секретари, продавцы, рядовые бухгалтеры, переводчики, менеджеры среднего звена, IT-специалисты, водители и др.

Доля неквалифицированного труда среди агентских работников, как и в развитых странах, является в России доминирующей (31%). Однако со временем среди предприятий, представленных на российском рынке, расширяется практика перевода на агентскую занятость работников высшего (4%) и среднего звена (18%), т.е. более квалифицированных специалистов.

Какие же стороны агентской занятости оказались наиболее привлекательными для предприятий, осуществляющих деятельность в России? И какие предприятия являются наиболее активными потребителями агентской занятости?

Прежде всего, агентская занятость позволяет предприятиям увеличивать объемы производства за счет все большего привлечения работников на национальных и региональных рынках. Имея небольшое количество штатных сотрудников, предприятия увеличивают масштабы своей деятельности за счет найма внештатных работников через агентства на национальных и (или) региональных рынках труда без открытия собственных филиалов и представительств. Найм агентских работников через агентства дает им возможность снижать административные издержки, связанные с ведением кадрового учета, расчетом и выплатой заработной платы и налогов, арендой помещений, а также поиском, наймом и отбором работников и т.п. Кроме того, они могут сосредоточиться на выполнении профильных функций и приоритетных видах деятельности. К таким предприя-

ям относятся иностранные и отечественные предприятия с известными брендами, имеющие свою сеть в разных странах и расширяющие ее в регионах России.

Поскольку нанимаемые агентские работники не учитываются в штатном расписании предприятий, это улучшает показатели предприятий для отчетности, которая показывает увеличение объемов производства (выполняемых работ) при постоянной численности штатных работников. Кроме того, агентская занятость дает предприятиям возможность сокращать прямые издержки, влияющие на себестоимость продукции (услуг). В частности, заработная плата агентских работников относится по бухгалтерской отчетности к статье «финансирование услуг», что понижает себестоимость продукции (услуг) предприятия на эту величину. Как уже отмечалось, вывод части работников за штат позволяет предприятиям снизить издержки за счет их списания на оказание услуг в прочие расходы, уменьшая тем самым сумму налога на прибыль предприятия. Это создает самостоятельный мотив для некоторой группы предприятий для обращения к агентской занятости. В частности, такой мотив привлечения агентских работников имеет большее значение для акционерных, экспортирующих и совместных предприятий, а также предприятий, выставляющихся на продажу или желающих привлечь инвесторов и др. Таким предприятиям необходима отчетность, повышающая их оценочную стоимость. Агентская занятость является одним из способов добиться этого.

Большинство предприятий российского рынка, на которых задействованы агентские работники, относятся к категории крупных. Это предприятия топливно-энергетического комплекса, добывающих отраслей, химической и нефтехимической промышленности. Некоторые из них являются градообразующими. С одной стороны, переходя на использование агентской занятости, градообразующие предприятия теряют этот статус, а вместе с ним часть обязательств перед местными органами власти. С другой стороны, используя агентскую занятость, предприятия других регионов, примыкающие к моногородам и имеющие свободные рабочие места, могут трудоустраивать потоки высвобождаемых работников через агентства без осложнений, связанных с пропиской и т.п., помогая тем самым решать проблемы моногородов.

Малые и средние предприятия стали проявлять более активный интерес к агентской занятости с введением в 2003 г. упрощенной системы налогообложения (УСН)⁴.

Используя агентскую занятость при упрощенной системе налогообложения, предприятия имеют возможность сокращать численность работников без потери квалифицированных кадров, а малые и средние предприятия увеличивать численность работников при сохранении своего статуса. При этом предприятия выводят за штат только тех работников, увольнение которых является для них нежелательным в долгосрочной перспективе, но может быть оправдано с позиций ближайших задач. Например, во время кризиса предприятию для снижения издержек имеет смысл не увольнять квалифицированных работников, а вывести часть из них за штат. Таким образом, качественный и количественный состав работников будет сохранен, но издержки на труд при этом снизятся.

Однако такого рода выгоды предприятие может получить только при массовом применении. Иными словами, вместо массовых увольнений работников осуществить их перевод на условия агентской занятости. Выведение за штат отдельных единиц персонала, а также использование данной технологии только в краткосрочной перспективе не дает существенных выгод предприятию и может не окупить издержки, связанные с предоставлением данной услуги со стороны агентства (20–30% годового заработка работника).

Предприятия на российском рынке сталкиваются, как и предприятия развитых стран, с неопределенностью и колебаниями спроса на свои услуги и продукцию. Исходя из этого агентская занятость оказывается выгодной всем предприятиям, которые выполняют временные проекты или хотят оценить работу вновь принятых работников в течение испытательного срока, но при этом не увеличивать издержки увольнения. Они привлекают агентских работников на условиях срочных договоров, заключаемых через агентства, на выполнение определенного объема работ (услуг) и на ограниченный срок, по истечении которого, согласно условиям договора, не несут обязательств по выплате выходных пособий при увольнении по сокращению численности (штата) и сохранению среднего заработка на

⁴ С 1 января 2003 г. ст. 8 Федерального закона № 104-ФЗ от 24 июля 2002 г. на территории России введена в действие гл. 26.2 Налогового кодекса РФ «Упрощенная система налогообложения».

период трудоустройства работников. Кроме того, при использовании агентских работников предприятия не обязаны финансировать их профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, обучение вторым профессиям и специальностям (ст. 196 ТК РФ), что также снижает их издержки на труд. Такое финансирование берут на себя в развитых странах, как правило, крупные агентства (Adecco, Manpower). На российском рынке эти агентства придерживаются тех же правил.

Подводя итог, можно охарактеризовать спрос на агентскую занятость на российском рынке труда со стороны предприятий как находящийся пока только в стадии формирования. С одной стороны, в корпоративном секторе российской экономики представлены иностранные предприятия, которые широко используют агентскую занятость, поддерживая на нее постоянный спрос. С другой стороны, среди отечественных предприятий корпоративного сектора агентская занятость не стала еще распространенным явлением. И хотя правила ведения бизнеса и конкуренции заставляют российские предприятия все больше обращаться к опыту своих зарубежных коллег, сдерживающее влияние на ее применение оказывают отсталость норм российского трудового законодательства и сохранение характерных для российской модели рынка труда возможностей для использования альтернативных способов повышения гибкости и адаптации к негативным шокам.

Заключение

В данной работе рассмотрены и систематизированы теоретические обоснования и результаты эмпирических исследований влияния факторов спроса на агентскую занятость со стороны предприятий, выполненных в зарубежных странах. Анализ показывает, что агентская занятость динамично развивается, а ее масштабы во всем мире увеличиваются. Она расширяет свои границы за счет тех стран, которые стали ее применять относительно недавно, а также за счет расширения сети агентств занятости по всему миру. К странам — лидерам по показателям агентской занятости относятся США, Великобритания и Япония.

Существуют многочисленные социально-демографические группы, включенные в агентскую занятость. Сюда относятся, прежде всего, лица с низким уровнем образования, работники крайних возрастных групп, работники тех профессий, которые не требуют высоких инвестиций в специфический человеческий капитал, для которых стабильная высокооплачиваемая работа зачастую труднодоступна.

Агентская занятость представлена по странам мира практически во всех секторах экономики. Однако наибольшее количество агентских работников трудится в промышленности и сфере услуг. Единственной страной, в которой основная часть агентских работников сосредоточена в государственном управлении, является Япония. Высокие транзакционные издержки при использовании договоров постоянного найма подталкивают предприятия промышленности и организации государственного управления к удовлетворению спроса на труд с помощью агентской занятости. В сфере услуг рост агентской занятости отражает увеличение доли малых и индивидуальных предприятий, занятость на которых нестабильна из-за неопределенности конъюнктуры.

Как показывают результаты эмпирических исследований, спрос на агентских работников со стороны предприятий обусловлен рядом преимуществ, возникающих у предприятий вследствие их использования. В частности, заработная плата агентских работников существенно ниже заработной платы постоянно занятых работников. Нанимая агентских работников, предприятия получают возможность экономить и другие виды издержек, например, дополнительные и премиальные выплаты, а также выплаты, связанные с увольнением и т.п.

Однако наиболее важным фактором при применении агентской занятости является для предприятий повышение гибкости и адаптационных возможностей по отношению к внешним шокам и изменениям конъюнктуры. Как показывают результаты исследований, предприятия переходят к найму агентских работников после того, как возможности адаптации за счет внутренних резервов (сокращенный рабочий день или неделя, гибкий график работы и т.п.) уже исчерпаны. Кроме того, за счет агентских работников предприятия улучшают свои адаптационные способности и к колебаниям в предложении труда. Агентские работники чаще используются на предприятиях, на которых высока вероятность потерь рабочего времени, отсутствия на работе по болезни и другим причинам.

Для облегчения адаптационных способностей предприятия формируют «буфер» из агентских работников, поддерживая тем самым сегментацию внутрифирменных рынков. При этом высокие издержки увольнения еще более усиливают данную тенденцию. Для ряда рабочих мест и профессий занятость на постоянной основе заменяется агентской занятостью. В результате происходят изменения в структуре кадрового состава предприятий. С одной стороны, наблюдается сокращение количества постоянных рабочих мест. С другой стороны, стабильная занятость работников с бессрочными контрактами сохраняется за счет увеличения количества агентских работников. Эти тенденции вызывают негативное отношение к агентской занятости со стороны профсоюзов, которые всячески пытаются препятствовать ее применению на предприятиях.

Российский рынок труда находится в стадии формирования спроса на агентскую занятость. Уровень агентской занятости в России ниже, чем в развитых странах. Спрос на нее формируется в основном за счет иностранных предприятий. Отечественные предприятия предпочитают использовать вместо агентской занятости альтернативные способы адаптации к негативным шокам и колебаниям спроса, сложившиеся ранее в рамках российской модели рынка труда. Кроме того, отсутствие в российском трудовом законодательстве норм, регулирующих условия занятости агентских работников, заключение с ними договоров и т.п. с учетом особенностей данного вида занятости, также сдерживают спрос российских предприятий на агентскую занятость. И хотя применение агентской занятости дает российским предприятиям возможности в рамках Гражданского и Налогового кодексов снижать издержки, налогооблагаемую прибыль и т.п., привлекательность ее не является одинаковой для всех предприятий. Агентская занятость наиболее актуальна для крупных предприятий, относящихся к формальному корпоративному сектору экономики, заинтересованных в повышении своей оценочной стоимости, расширяющих свою сеть в российских регионах и выходящих на зарубежные рынки. По сути, этот сегмент российского рынка является локомотивом развития агентской занятости и характеризует специфику спроса на нее со стороны предприятий в России.

Однако наши представления о развитии агентской занятости на российском рынке труда являются неполными и требуют дальнейшего изучения и эмпирического тестирования. В связи с этим ис-

следования спроса предприятий на агентскую занятость применительно к российскому рынку труда имеют значение. Они позволили бы определить распределение агентской занятости по секторам российской экономики, а также изменения, происходящие при этом в кадровом составе российских предприятий, оценить влияние факторов, подталкивающих предприятия к найму агентских работников и др.

Результаты таких исследований представляются важными для выработки адекватной политики на российском рынке труда и социальной политики в целом.

Литература

Андрукович Л.Н. Агентская занятость как объективная реальность российского рынка труда // Система регулирования социально-трудовых отношений в условиях глобализации и социально-экономические риски. М.: ИМЭМО РАН, 2009. Вып. 12.

Гражданский кодекс Российской Федерации (ГК РФ). 21.12.1994. Ч. 1, 2, 3, 4 с изменениями и дополнениями на 27.11.2009, <http://base.garant.ru/10164072-001.htm#par88>.

Капелюшников Р.И. Конец российской модели рынка труда. М., 2009.

Налоговый кодекс Российской Федерации (НК РФ). Ч. 1 от 31 июля 1998 г. N 146-ФЗ, ч. 2 от 5 августа 2000 г. N 117-ФЗ с изменениями и дополнениями на 27.11.2009, <http://base.garant.ru/10900200-001.htm>.

Нестандартная занятость в российской экономике / под. ред. В.Е. Гимпельсона, Р.И. Капелюшникова. М.: ГУ ВШЭ, 2006.

Симонова М. Аутстаффинг в России набирает обороты, 2009, www.ventra.ru

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

Смирных Л.И. Аутсорсинг персонала: факторы спроса со стороны предприятий // Вестник Воронежского государственного университета. Серия Экономика. 2008. № 2. С. 25–34.

Смирных Л.И. Заемный труд: российские перспективы // Отечественные записки. 2007. № 37 (4). С.71–77.

Трудовой кодекс РФ, 30.12.2001, № 197-ФЗ с изменениями и дополнениями на 27.11.2009, <http://base.garant.ru/12125268-001.htm#par156>.

Abraham K.G, Taylor S.K. Firms' Use of Outside Contractors: Theory and Evidence // Journal of Labor Economics. 1996. No. 14 (3). P. 394–424.

Abraham K.G. Flexible staffing arrangements and employers short-term adjustment strategies // Hart R.A. (Hg.): Employment, unemployment and labor utilization. L., 1988. P. 288–311.

Atkinson J. Flexibility or fragmentation? The United Kingdom labor market in the eighties // Labor and Society. 1987. 12 (1). P. 87–105.

Autor D.H. Outsourcing at Will: The contribution of Unjust Dismissal Doctrine to the Growth of Employment Outsourcing // Journal of Labor Economics. 2003 (Jan). Vol. 21 (1).

Autor D.H. Why do temporary help firms provide free general skills training? // Quarterly Journal of Economics. 2001. 116 (4). P. 1409–1448.

Barmby T., Stephan G., Worker absenteeism: Why firm size matter. The Manchester School. 2000. 68 (5). P. 568–577.

Bellmann L. Promberger M., Zum betrieblichen Einsatz der Leiharbeit – Erste Ergebnisse einer Pilotstudie. WSI-Mitteilungen. 2002. 55 (8). P. 484–487.

Bellmann L. Zur Entwicklung der Leiharbeit in Deutschland – Theoretische Ueberlegungen und empirische Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel. Sozialer Fortschritt. 2004. 53 (6). P. 135–142.

Bentolila S., Saint-Paul G. The Macroeconomic Impact of Flexible Labour Contracts with an Application to Spain // European Economic Review. 1992. Vol. 36. 1013–53.

Booth A.L., Francesconi M., Frank J. Labor as a buffer: do temporary workers suffer? IZA Discussion Paper. 2002. No. 673.

Caballero R., Cowan K.N., Engel E.M.R.A., Micco A. Effective labor regulation and microeconomic flexibility. NBER Working Paper. 2004. No. 10744.

CIETT (International Confederation of Private Employment Agencies). The Agency Work Industry Around the World. 2007. Brussels.

CIETT (International Confederation of Private Employment Agencies). The Agency Work Industry Around the World. 2009. Brussels.

Coe N., Johns J, Ward K., Mapping the globalization of the temporary staffing industry, Working Paper. 2006. No. 2. School of Environment and Development. The University of Manchester.

Eurofund (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions), Temporary Agency Work, 2007, <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/thematicfeature14.htm>.

Garibaldi P., Personnel Economics in Imperfect Labour Markets, Oxford University Press, 2006.

Gerfin M., Lechner M., Stieger H., Does Subsidized Temporary Employment Get the Unemployed Back to Work? An Econometric Analysis of Two Different Schemes, CEPR DP. 2002. No. 3669.

Hagen T., Bockmann B. Determinanten der Nachfrage nach befristeten Verträgen, Leiharbeit und freier Mitarbeit: Empirische Analysen auf Basis des IAB-Betriebspanels // Bellmann L., Koelling A. (Hg.): Betrieblicher Wandel und Fachkraeftebedarf. Beitrage zur Arbeitsmarkt- und berufsforschung 257. 2002. P. 199–231.

Hagen T., Do Temporary Workers Receive Risk Premiums? Assessing the Wage Effects of Fixed-Term Contracts in West Germany by a Matching Estimator Compared with Parametric Approaches. LABOUR: Review of Labour Economics and Industrial Relations, 2002.Vol. 16 (4). P. 67–705.

Hagen T., Does fixed-term contract employment raise firms adjustment speed? Evidence from an establishment panel for West Germany. Jahrbuecher fuer Nationaloekonomie und Statistik. 2002. 223 (4). 403–421.

Houseman S. N., Kalleberg A. L., Erickcek G. A. The Effects of Temporary Services and Contracting Out on Low-Skilled Workers: Evidence from Auto Suppliers, Hospitals, and Public Schools. Upjohn Institute Staff Working Paper. 2002. No. 03–90.

Houseman S.N. Why employers use flexible staffing arrangements: evidence from an establishment survey // Industrial and Labor Relations Review. 2001. 55(1). P. 149–170.

Wenger J.B., Kalleberg A.L., Employers' Flexibility and Employment Volatility: An Analysis of the U.S. Personnel Supply Industry, 1972–2000 // American Journal of Economics and Sociology. 2006. Vol. 65. No. 2.

Kaiser U., Pfeiffer F. Collective wage agreements and adjustment in Germany services firms. ZEW Discussion Paper 2000 No. 00-33.

Kvasnicka M., Wérwatz A. On the wages of temporary help service workers in Germany. Discussion Paper. 2002. No. 70. SFB 373 der Humboldt Universitaet Berlin.

Kvasnicka M., Wérwatz A., Arbeitsbedingungen und Perspektiven von Zeitarbeitern, DIW Wochenbericht. 2003. No. 46. P. 717–725.

Kvasnicka M., Wérwatz A. Lohneffekte der Zeitarbeit. Bundesarbeitsblatt. 2003. No. 2. P. 4–12.

Lazear E. P. Personnel economics for managers. John Wiley & Sons, 1998.

Loh E.S. Employment probation as a sorting mechanism // Industrial and Labor Relations Review. 1994 (a). 47 (3). P. 471–486.

Loh E.S. The determinants of employment probation lengths // Industrial Relations. 1994 (b). 33(3). P. 386–406.

Mangum G., Mayall D., Nelson K. The Temporary Help Industry: A Response to the Dual Internal Labor Market // Industrial and Labor Relations Review. 1985 (Jul). Vol. 38. No. 4. P. 599–611.

Milner J.M., Pinker E.J. Contingent labor contracting under demand and supply uncertainty // Management Science. 2001. 47 (8). P. 1046–1062.

Nannicini T. The Determinants of Contract Length in Temporary Help Employment // Labour. 2006. No. 20. P. 453–474.

Neugart M., Storrie D. The Emergence of Temporary Work Agencies. Oxford Economic Papers. 2006. No. 58. P. 137–156.

Nunziata L., Staffolani S. Short-Term Contracts Regulations and Dynamic Labour Demand: Theory and Evidence. Scottish Journal of Political Economy. 2007. No. 54. P. 72–104.

OECD: Employment Outlook. Paris, 2004.

OECD: Employment Outlook. Paris, 2007.

Pfeifer C. Fairness und Kuendigungen: Eine theoretische und empirische Analyse. Zeitschrift fuer Arbeitsmarktforschung. 2004. 37 (2). P. 127–145.

Schnabel C., Stephan G. Determinanten des Krankenstandes: Eine Untersuchung mit Betrieb- und Zeitreihendaten. Jahrbuch fuer Sozialwissenschaft. 1993. No. 44. P. 132–147.

Segal L.M., Sullivan D.G. The temporary labor force // Economic Perspectives. 1995. No. 19. P. 2–19.

Sengenberger W., Zur Dynamik der Arbeitsmarktsegmentierung – mit Thesen zur Entwicklung des Arbeitsmarktes in Bundesrepublik Deutsch-

land. In: Brinkmann C. et al. (Hg.): Arbeitsmarktsegmentation – Theorie und Therapie im Lichte empirischer Befunde. Beitrage zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 33, 1979, Nuernberg: 1–44.

Stephan G., Fehlzeiten: Eine theoretische und empirische Untersuchung mit Individualdaten. Mitteilungen der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. 1991. 24(3). P. 583–594.

Storrie D. Temporary Agency Work in the European Union. European Conditions for the Improvement of Living and Working Conditions. Dublin, 2002.

Wang R., Weiss A. Probation, layoffs, and wage-tenure profiles: a sorting explanation // Labor Economics. 1998. No. 5. P. 359–383.

Watzka K., Einsatz von Zeitarbeit in den Unternehmen – Ergebnisse einer empirischen Studie // Personal. 2000. No. 1. P. 43–48.

Zijl M., Van den Berg G. J., Heyma A. Stepping Stones for the Unemployed: The Effects of Temporary Jobs on the Duration until Regular Work. IZA Discussion Paper, 2004. No. 1241.

Препринт WP15/2009/08

Серия WP15

Научные труды Лаборатории исследований рынка труда

Смирных Л.И., Скоркина В.А.

**Агентская занятость: факторы спроса
со стороны предприятий**

Зав. редакцией оперативного выпуска *А.В. Заиченко*
Технический редактор *Ю.Н. Петрина*

Отпечатано в типографии Государственного университета –
Высшей школы экономики с представленного оригинал-макета.

Формат 60×84 ¹/₁₆. Бумага офсетная. Тираж 150 экз. Уч.-изд. л. 2,75

Усл. печ. л. 2,55. Заказ № . Изд. № 1144

Государственный университет – Высшая школа экономики

125319, Москва, Кочновский проезд, 3

Типография Государственного университета – Высшей школы экономики

125319, Москва, Кочновский проезд, 3

Тел.: (495) 772-95-71; 772-95-73