Развитие индустрии заёмного труда: результаты пилотного исследования

Смирных Л.И.
профессор ГУ-ВШЭ

Мотивация

- Увеличение масштабов и видов нестандартной занятости
- Стремительное формирование индустрии заёмного труда; увеличение количества агентств занятости на российском рынке; выход на российский рынок ТНК
- Рост спроса на услуги агентств занятости со стороны предприятий
- Расширение набора и повышение объёмов предлагаемых услуг со стороны агентств занятости;
- Появление услуг, изменяющих традиционный характер трудовых отношений (работник-работодатель)
- Отсутствие российских исследований в сфере заёмного труда

Обзор исследований, проводимых в России

- **Рейтинги кадровых агентств** (ж. «Карьера» с 1999 г.; 2004 г. - оценки экспертов; 2002 г. – 255 крупных компаний (работодателей); ж. «Деньги», «Профиль», «Коммерсантъ Деньги» и др.)
- **«Исследования рынка рекрутмента г. Москвы»** (ж. «Управление персоналом»; с 2001 г.; выборка: клиенты КА для составления рейтинга)
- **«Исследование российского рынка рекрутмента»** («Контакт», АКПП; 2004 г.; выборка: 740 агентств)
- **«Кадровые агентства – взгляд кадровика»** (Национальный союз кадровиков и «Кадровик»; 2005 г.; выборка: 243 агентства из 51 региона и 1246 специалиста по управлению персоналом из 53 регионов)
- **«Оценка работы кадровых агентств»** («HeadHunter»; 2006 г.; выборка: 364 респондента – соискатели и клиенты)

Что включает понятие заёмного труда?

- **Лизинг** - аренда компаниями-клиентами специалистов у других компаний (агентств занятости)

- **Аутстаффинг** - вывод персонала за штат предприятия-заказчика и оформление его в штат компании-провайдера (агентства занятости)

Отличия лизинга и аутстаффинга

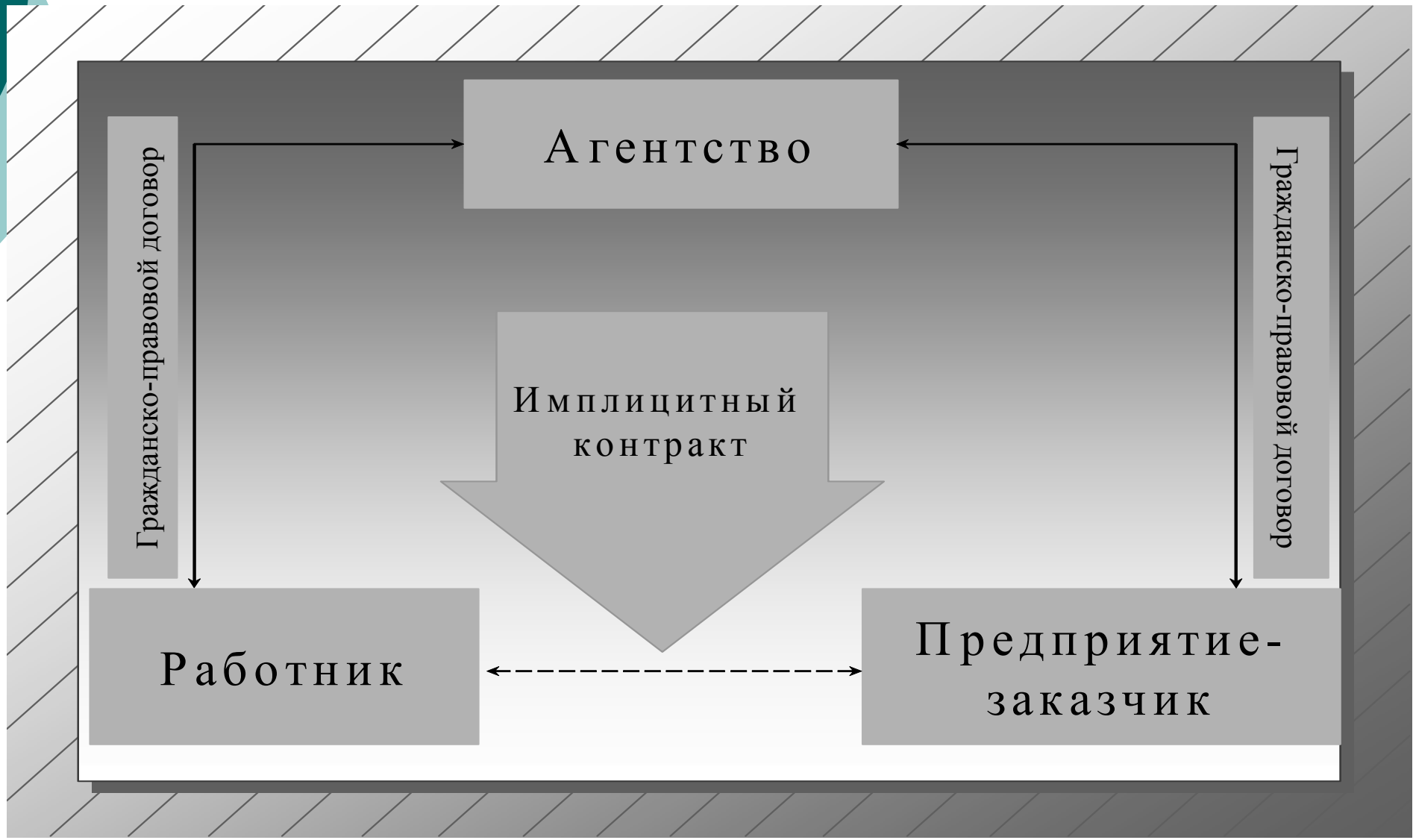
Лизинг

- предоставление находящихся в штате агентства занятости сотрудников клиенту на определённый срок
- используется для временного привлечения дополнительных «рук»
- работники всегда остаются в штате агентства и передаются другим клиентам

Аутстаффинг

- компания выводит часть своих работников за рамки штата и передает их агентству занятости
- используется для снижения издержек
- работники не остаются в штате агентства, а увольняются

Механизм заёмного труда



Индустрия заёмного труда в мире

- Возникла в конце 20-х гг. - создано первое агентство занятости в США
- Средние темпы роста в течение последних 15 лет - 20-30 % в год
- Общее количество занятых заёмным трудом в странах ЕС – 2,1 млн. чел.
- Число агентств занятости в индустрии заёмного труда ежегодно увеличивается в 1,5 раза
- Суммарный оборот (2004 г.) - свыше 60 млрд. долл. в год; 1/3 оборота приходится на агентства занятости США

Страны-лидеры

Страны	Количество агентств (тыс.)	Доля заёмных работников %
США	5,5	2,2
Япония	23,7	1,59
Великобритания	6,0	5,0
Нидерланды	1,25	2,6
Франция	1,0	2,1
Германия	4,7	1,0

Теоретические аргументы

- **Внутрифирменные ТА > Рыночные ТА** (Coase R.H. The Nature of the Firm, Economica N.S., 1937)
- **Специфичность активов** (Monteverde K., Teece D., Supplier Switching Costs and Vertical Integration in the Automobile Industry, Bell Journal of Economics, 1982, N 13)
- **Управление портфелями заказов и «перераспределение» рисков при неодинаковом падении спроса** (Knight F., Risk Uncertainty an Profit. Boston, Houghton Mifflin, 1921)
- **Гибкость рынка труда и эластичность спроса** (Milgrom P. and Roberts J. Economics, Organization and Management, Prentice Hall International, 1992)
- **Покрытие дефицита и асимметричности информации о работниках** (Jovanovic. B. Job Matching and the Theory of Turnover // Journal of Political Economy. 1979.Vol.87. N.5)

Международные нормы регулирования заёмного труда

- Конвенция МОТ № 181 (1997)
- Рекомендация МОТ № 188 (1997):
  - Ратифицированы в государствах – членах МОТ (14)
  - Не ратифицированы в России

Нормы регулирования заёмного труда в России

- **Агентство - предприятие** – гл. 39 ГК РФ с 1.01.1996 г.(гражданско-правовой договор на оказание услуг)
- **Агентство – работник** – п. 2, ст. 58 ТК РФ (срочный трудовой договор)
- Ст. 148 НК РФ (реализация работ-услуг для исчисления налога на добавленную стоимость)
- Ст. 264 НК РФ (расходы на оплату услуг по предоставлению работников сторонними организациями; относятся к прочим расходам и уменьшают налогооблагаемую прибыль)

Характер развития индустрии заёмного труда

определяется не только спросом и предложением на рынке труда, но и спросом предприятий-клиентов и предложением агентств занятости

- зависит от спроса на услуги агентств занятости
- *зависит от предложения со стороны агентств занятости (количество агентств, количество услуг, структура услуг и т.п.)*

Цель, предмет и объект исследования

- **Цель** - определение характера развития индустрии заёмного труда в России
- **Предмет** – заёмный труд («услуги, состоящие в найме работников с целью предоставления их в распоряжение третьей стороне...»)
- **Объект** – частные агентства занятости («любое физическое или юридическое лицо, независимое от государственных органов...»)

Гипотезы

- Если повышение спроса на услуги заёмного труда сопровождается ростом предложения со стороны агентств занятости, то развитие индустрии заёмного труда происходит по «конкурентному» сценарию

- Если повышение спроса на услуги заёмного труда сопровождается стабильным или относительно снижающимся предложением агентств занятости, то развитие идёт по сценарию концентрации заёмного труда в руках ограниченного количества агентств

Спрос на заёмный труд в России

- Первые потребители - иностранные компании в начале 90-х годов
- Массовый характер после кризиса 1998 года
- Рост объёмов заёмного труда в России:
  - 2002-2005 гг. в 3-4 раза
  - 2003 г. – на 30-35%%
  - 2005 г. - на 80%

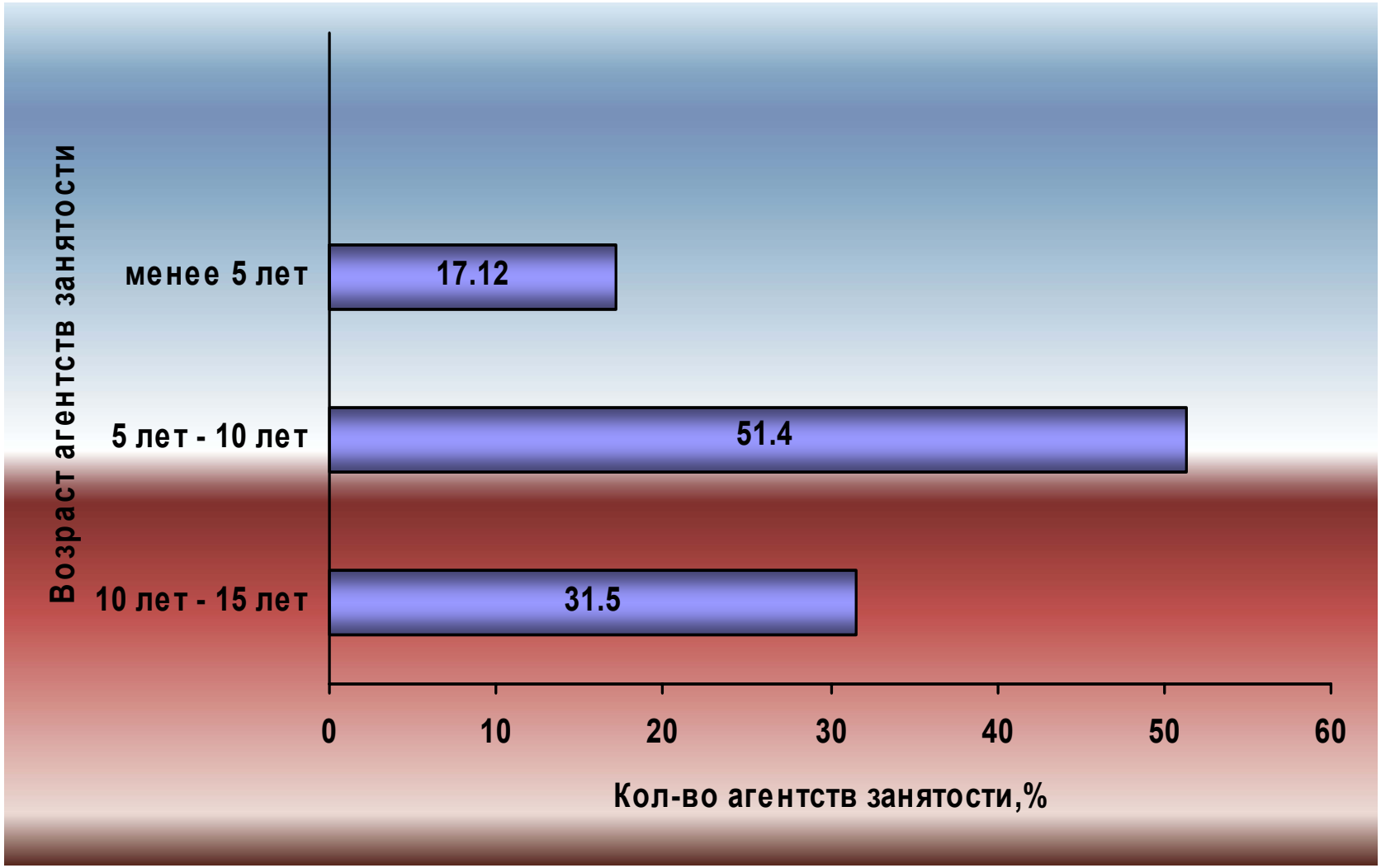
Измерение предложения заёмного труда со стороны агентств

- Количество агентств, предоставляющих услуги заёмного труда
- Доля услуг заёмного труда в общем объёме услуг агентств занятости

Параметры выборки

- **Выборка**: 111 агентств занятости 8 регионов: Москва, Санкт-Петербург, Воронеж, Самара, Екатеринбург, Нижний Новгород, Красноярск, Краснодар
- **Информация об агентствах:** место и время создания/выхода на российский рынок труда, виды услуг, стоимость и гарантии услуг

Темпы создания агентств занятости (2005 г.)



Результаты исследования (все агентства)

- Распределение агентств: в центре 36%, в регионах -64%
- Большинство агентств появились в период 1995-2000 гг.; возраст 5-10 лет
- Средний возраст агентств – 8,65 лет

Результаты исследования (1)

- Нет агентств, специализирующиеся только на заёмном труде
- Услуги заёмного труда среди прочих предоставляют 41,44% агентств
- Распределение по годам создания агентства:
  - 1990-1995=48,6%
  - 1995-2000=40,35%
  - 2000-2005=31,58%
- Москва=63,64%
- Средний возраст агентств в индустрии заёмного труда=9,5 лет (агентства без заёмного труда=7,8)

Результаты исследования (2)

- Доля заёмного труда среди прочих услуг агентств =16,31% (2005 г.)
- В 1990-2005 гг. частота предложения услуг заёмного труда среди прочих услуг = 11,73%;
- Распределение доли заёмного труда среди прочих услуг по годам создания агентств:
  - 1990-1995=14,12%;
  - 1995-2000=11%;
  - 2000-2005=9,4%.

Результаты исследования (3)

- Средняя стоимость услуг заёмного труда=18-24%% от суммы годового дохода работника
- Для 45% - стоимость услуг=10-20%%
- Цена услуг агентств в индустрии заёмного труда выше, чем у остальных агентств
- Агентства в индустрии заёмного труда предоставляют более полный пакет гарантий и наиболее высокие финансовые гарантии, чем остальные

Выводы

- Относительное сокращение предложения услуг заёмного труда со стороны агентств (1990-2005 гг.):
  - Уменьшение количества агентств, предлагающих заёмный труд
  - Сокращение доли услуг заёмного труда в общем объёме услуг
- Развитие индустрии заёмного труда происходит по сценарию концентрации предложения заёмного труда в руках ограниченного количества агентств
- Предложение в индустрии заёмного труда представлено агентствами, созданными на российском рынке преимущественно до 2000 г.

Крупные игроки на российском рынке

- “Manpower” (1994): в российском подразделении 5000 заёмных работников
- “Анкор” (1990): 4000 заёмных работников
- “Kelly Services (1996)”: 5000 заёмных работников; за 2003-2005 гг. доля отечественных предприятий в общем объеме заказов на заемных работников выросла в 6 раз

Мотивация для дальнейших исследований

- Шире круг услуг, предлагаемых агентствами
- Открытыми остаются вопросы, касающиеся:
  - выбора и его последствий для соискателей (работников, безработных и т.п.) при обращении в агентства;
  - причин спроса, способах его удовлетворения (изменения в кадровой политике) и т.п. со стороны предприятий;
  - влияния деятельности агентств на ситуацию на рынке труда (занятость и заработная плата), трудовые отношения (контракты), общеэкономический рост (глобализация и международное разделение труда) и т.п.

Перспективы для дальнейших исследований:

- Оценка спроса на услуги агентств и на агентских работников со стороны предприятий (объект анализа – предприятия):
  - экономические сведения о предприятиях (статистическая отчётность и т.п.);
  - сведения об экономической и кадровой политике предприятий (опрос топ-менеджеров; HR-менеджеров и т.п.);
  - сведения об опыте работы с агентствами, причинах обращения к их услугам и т.п. (опрос HR-менеджеров).

Благодарю за внимание!