Аутсорсинг персонала: оценка спроса со стороны предприятий

Докладчик: Скоркина Виктория

Семинар ЛИРТ

28 апреля 2009 г.

Аутсорсинг персонала = агентская занятость (ILO: Temporary agency work)

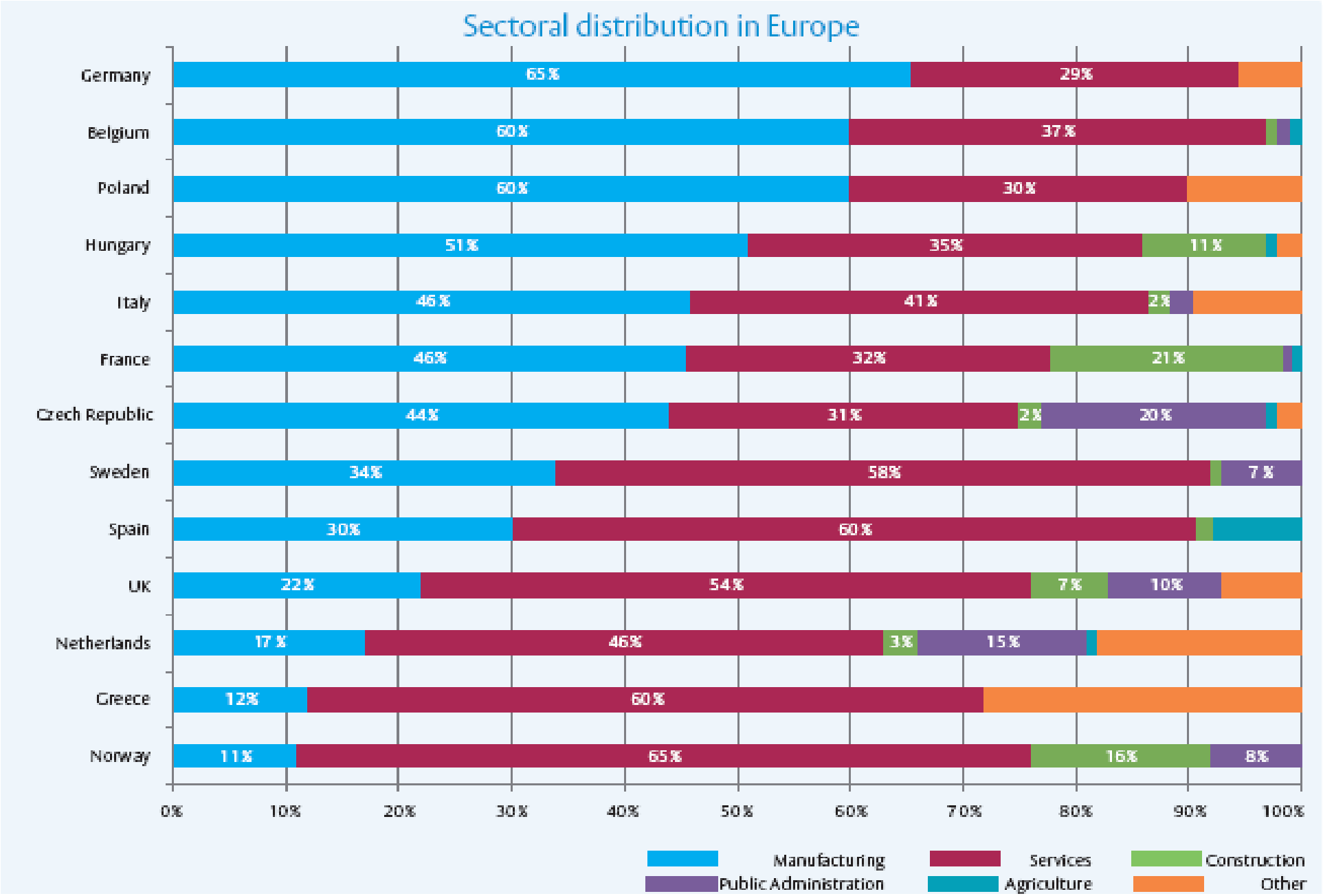
- Исходя из определения МОТ (ILO):
  - Не тождественен:
    - аутсорсингу бизнес процессов и бизнес функций
    - временной занятости
    - найму через посреднические кадровые агентства
  - Предполагает трёх участников и два вида услуг:
    - заёмный (агентский) работник
    - агентство, оказывающее услугу **аутстаффинга** и (или) **лизинга**
    - предприятие-заказчик

Общемировые тенденции развития агентской занятости 1997-2007 гг.

- The total number of agency workers has increased from 3.9 million (in full-time equivalents) in 1997 to over 9.5 million in 2007
- In ten years, the number of agency workers dispatched in Japan has nearly quadrupled from 340,000 to 1.3 million. Germany has more than tripled its score, from 180,000 to 614,000, and the UK, France, and Spain have nearly doubled theirs
- In more modest proportions, the Nordic countries have done particularly well, with Sweden more than quadrupling its number of full-time equivalents, Finland and Denmark more than tripling, and Norway nearly tripling

Страны-лидеры

- The USA employs more agency workers in full-time equivalents (**2.96 million**) than the second and third biggest purveyors of agency workers combined, respectively the UK with **1.38** million, and Japan with **1.33** million
- Together, the USA, Japan, and the UK account for 56% of all agency workers assigned worldwide
- Brazil is the fourth largest market in the world with **858,000** agency workers, ahead of France (**638,000**), Germany (**614,000**), South Africa (**300,000**) and the Netherlands (**233,000**).


Sectoral distribution in Europe
Germany
65%
29%
Belgium
60%
37%
Poland
60%
30%
Hungary
51%
35%
11%
Italy
46%
41%
2%
France
46%
32%
21%
Czech Republic
44%
31%
2%
20%
Sweden
34%
58%
7%
Spain
30%
60%
UK
22%
54%
7%
10%
Netherlands
17%
46%
3%
15%
Greece
12%
60%
Norway
11%
65%
16%
8%
0%
10%
20%
30%
40%
50%
60%
70%
80%
90%
100%
Manufacturing
Services
Construction
Public Administration
Agriculture
Other

Причины спроса со стороны предприятий (CIETT, 2009)

- **Two key reasons for using agency workers:**
  - **Meeting peaks**
  - **Gaining flexibility**
- **81% of companies use agency work to manage economic fluctuations**
- **Agency work is the most appropriate solution to face needs in staff flexibility**

Reasons for hiring agency workers
Netherlands
80%
60
40
20
0
75%
60%
58%
43%
Absorb demand peaks
Cover short-term staff leave
Pre-select potential hires
Outsource HR
UK
80%
60
40
20
0
66%
61%
59%
32%
Meeting demand peaks
Overall flexibility
Covering short-term staff leave
Easier to find candidates
Flexibility related
HR related

* based on a survey of 500 companies

Постановка задачи исследования

- Цель исследования: определить детерминанты спроса на аутсорсинг персонала в России
- Предмет исследования: спрос на аутсорсинг персонала
- Объект исследования: российские предприятия
  - Отрасли: промышленность, строительство, торговля, бизнес услуги и др.
  - Размер: крупные, средние, малые
  - Форма собственности: частная и государственная

Экономия издержек

- Предприятия выплачивают «премию» за низкие гарантии занятости:
  - Теория компенсации (+)
  - Теория неявных контрактов (+)
- Предприятия «штрафуют» работников (отсутствие части обязательных и дополнительных выплат):
  - Теория двойственного рынка труда (-)
  - Теория власти переговорного процесса (-)
- **Гипотеза 1:** предприятия используют АЗ с целью экономии издержек

Гипотеза 1: эмпирические факты

- Негативный эффект:
  - Германия:
    - ***Hagen (2002):*** -6-10% до -23%
    - ***Kvasnicka, Werwatz (2002, 2003):*** до -50%
  - Великобритания:
    - ***Booth, Francesconi, Frank (2002)***
  - США:
    - ***Houseman (2001):*** экономия за счёт дополнительных выплат

Колебания спроса

- При колебаниях спроса, что предпочтительнее: внутренняя или внешняя гибкость?
- Инструменты внутренней гибкости:
  - рабочее время, аккордные формы оплаты, заработная плата, обучение и т.п.
- Инструменты внешней гибкости:
  - увольнения/найм, срочные контракты, агентская занятость и т.п.

- **Гипотеза 2:** предприятия используют АЗ для адаптации к колебаниям спроса и для повышения гибкости
  - 1) Предприятия предпочтут использовать АЗ, если исчерпаны возможности адаптации за счёт инструментов внутренней гибкости
  - 2) Высокие издержки увольнения повышают спрос на агентскую занятость (АЗ)

Решение: инвестировать в ЧК или отдать на аутсорсинг

Соотношение оптимальных (*) и текущих издержек увольнения:

- Если $\left(\tilde{\phi} \geq \phi^*(\gamma)\right)$, то предприятие откажется от инвестиций в ЧК и отдаст рабочие места на аутсорсинг
- Если $\left(\phi^*(\gamma) \geq \tilde{\phi}\right)$, то предприятие не откажется от инвестиций в ЧК и не передаст рабочие места на аутсорсинг

Гипотеза 2: эмпирические факты

- ***Caballero et. al. (2004):*** высокие издержки увольнения имеют значимое влияние на скорость адаптации при экономических шоках. (АЗ) снижают издержки адаптации
- ***Hagen, Bockmann (2002):*** колебания спроса и институты защиты занятости оказывают значимое влияние на спрос предприятий на АЗ
- ***Bellmann (2004):*** АЗ используются предприятиями когда исчерпаны (отсутствуют) возможности гибкого рабочего времени
- ***Pfeifer (2004):*** увольнение постоянных работников в период кризиса демотивирует работников инвестировать в ЧК. Для сохранения «ядра» и поддержания его мотивации, предприятия создают «буфер» из работников АЗ. Это снижает суммарные издержки адаптации предприятия к колебаниям спроса

Двойственность рынка труда

- Модели двойственного рынка труда ***Sengenberger (1979) и др.:***
  - наличие двух сегментов (первичный и вторичный; нижний и верхний)
  - между сегментами низкая мобильность
  - в первичном конкуренция за рабочие места, во вторичном – за заработную плату (Biehler et al., 1979)
- Модели эффективной заработной платы относительно формирования двойственности внутреннего рынка труда Rebitzer/Taylor (1991), Saint-Paul (1991, 1996):
  - Если мониторинг работников требует высоких издержек, то работники имеют высокую заработную плату и гарантии занятости;
  - Если мониторинг работников не требует высоких издержек, то работники имеют относительно низкую зарплату и низкие гарантии занятости
  - Двойственность внутреннего рынка труда возникает, если
    - предприятия используют одновременно два вида групп работников, есть занятость в двух сегментах
    - имеют место колебания спроса, при которых сохранение заработной платы в первичном сегменте может происходить за счёт снижения заработной платы во вторичном сегменте

Проявления двойственности рынка труда

- Предприятие защищает первичный сегмент (= относительно стабилен по ЗП и занятости), но производит сокращения во вторичном сегменте (= нестабилен по ЗП и занятости)
- Опасения профсоюзов:
  - Первичный сегмент замещается вторичным сегментом. Открыт вопрос о том, являются ли два сегмента субститутами или комплиментами
  - Если вторичный сегмент является субститутом первичного сегмента, то происходит ослабление власти инсайдеров. Профсоюзы теряют власть

Гипотезы относительно двойственности рынка труда

- Гипотеза 3А: наличие двойственного внутреннего рынка труда повышает вероятность использования АЗ;
- Гипотеза 3Б: интенсивность использования предприятием АЗ будет выше, если вторичный сегмент является субститутом первичного сегмента
- Гипотеза 3В: наличие на предприятии профсоюзной организации снижает вероятность использования АЗ

Гипотезы 3А-В: эмпирические факты

- ***Atkinson (1987):*** в Англии национальные профсоюзы «снижают» вероятность применение гибких форм занятости, а местные профсоюзы – «повышают»
- ***Boockmann, Hagen (2003)*** и ***Dull, Ellguth (1999):*** противоречивое влияние профсоюзов предприятия на вероятность и интенсивность использования АЗ
- ***Watzka (2000):*** на 79% предприятий Советы трудовых коллективов позитивно относятся к использованию АЗ

Информационная асимметрия и уточнение производительности

- **Lazear (1998):** предприятие не уверено в производительности работника; высокие издержки измерения производительности
- Уточнение производительности работника, испытательный срок и негативная селекция:
  - «Screening» - оценка производительности в период прохождения испытательного срока
  - Самоселекция работников – «оценка» до испытательного срока (продолжительность испытательного срока, ставки ЗП) **(Loh, 1994; Wang/Weiss, 1998)**
  - Агентства занятости снижают издержки поиска и отбора работников **(Autor, 2001; Milner/Pinker, 2001)**
- **Гипотеза 4:** предприятия используют АЗ в качестве «продолжительного» испытательного срока для уточнения производительности работников

Гипотеза 4: эмпирические факты

- ***Loh (1994):*** продолжительность испытательного срока коррелирует отрицательно с неполной занятостью
- ***Ichino/Muehlheusser (2004):***
  - «жёсткий» контроль в период испытательного срока может приводить к негативным эффектам: снижение мотивации и лояльности работников. Длительные контракты снижают необходимость «жёсткого» контроля
- ***Pfeiffer (2004):*** если все «хорошие» работники уже заняты на предприятиях и их мало на рынке труда. Они не будут наниматься через АЗ. Тогда в качестве кандидатов для найма через АЗ останутся только «плохие» работники = негативная селекция в случае найма через АЗ

Замещение временно отсутствующих работников

- Временные отсутствия работника как случайные отклонения в предложении труда **(Abraham, 1988)**
- Предприятия учитывают эти отклонения при планировании численности персонала, что может приводить к избыточной занятости
- АЗ способствуют оптимизации численности персонала
- **Гипотеза 5:** предприятия используют АЗ для замещения временно отсутствующих работников

Гипотеза 5: эмпирические факты

- ***Hagen, Boockmann (2002):*** АЗ вероятнее используется для замещения работников в связи с болезнью.
- ***Stephan (1991), Schnabel/Stephan (1993), Barmby et al. (1995), Barmby/ Staphan (2000):*** размер предприятия и доля женщин повышают вероятность потерь рабочего времени; высокая доля служащих, работников с высшим образованием и занятых неполный рабочий день негативно влияют на долю потерь рабочего времени.
- Ожидания: чем ниже доля потерь рабочего времени, тем меньше необходимость замещения работников и тем меньше спрос предприятий на АЗ

Методы исследования:

- Probit (logit) models для оценки факторов, оказывающих влияние на вероятность использования АЗ (для всех предприятий)
- Tobit models для количественной оценки факторов, влияющих на интенсивность использования (для предприятий, использующих АЗ)