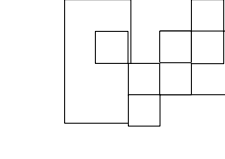


---

# **Взаимодействие внутренних и внешних рынков труда в российской экономике**

**ЛИРТ**

**Рощин С.Ю., Смирных Л.И., Мальцева И.О.,  
Солнцев С.А., Скоркина В.А.**



# Направления исследований в рамках проекта

- Продолжительность занятости и трудовая мобильность : взаимосвязь стабильности и мобильности работников
- Денежная и неденежная отдача трудовой мобильности
- Тенденции изменения специфического трудового стажа и отдачи от специфических инвестиций
- Теоретические аспекты спроса предприятий на аутсорсинг персонала
- Выбор между внутренним и внешним наймом топ-менеджеров



# Причины стабильности внутренних рынков труда

- Ориентация на высокий уровень специфических инвестиций
- Привязка работника к рабочему месту (денежные/неденежные формы вознаграждения, карьерные лестницы)
- Высокие: издержки найма-высвобождения, трансакции уточнения производительности
- Высокий уровень монополизации



# Причины ослабления стабильности внутренних рынков труда

- Повышение жёсткости бюджетных ограничений
- Ужесточение конкуренции:
  - оптимизация транзакционных издержек и снижение уровня издержек
  - повышение степени адаптации к бизнес циклам и экономическим шокам
- Усиление влияния глобализационных процессов:
  - рост мобильности труда и капитала
  - распространение международных норм и стандартов
  - снижение востребованности специфических инвестиций
- Ограниченность ресурсов и требования инновационного развития:
  - интенсивное (взамен экстенсивному) использование ресурсов
  - развитие новых технологий, в т.ч. в организационной сфере
  - рост производительности и устаревание знаний



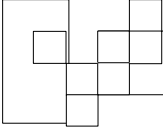
# Внешние формы «размывания» внутренних рынков труда

- Развитие нестандартных форм занятости, новых форм контрактных отношений
- Децентрализация и трансформация организационных форм предприятий
  - уменьшение размера
  - «сглаживание» иерархий и ослабление централизации управления
  - распространение дивизиональных, матричных, проектных и командных структур
- Институциональная трансформация рынков труда: развитие институтов транзакционных услуг
- Рост трудовой мобильности
- Снижение отдачи от специфических инвестиций



# Базы данных для проведения исследования

- РМЭЗ, 2000 – 2006 гг. (IX – XV раунды);  
Занятые индивиды трудоспособного возраста  
и наёмные работники;
- Оригинальная база данных на основе  
публикаций о назначениях топ-менеджеров в  
российской деловой прессе; период: октябрь  
1999 – июнь 2007;
- Росстат 1992-2008 гг.



# Тенденции изменения специфического трудового стажа и отдачи от специфических инвестиций

- Работники платят «штраф» за специфический стаж (негативная отдача на специфический ЧК)
- Размер «штрафа» несколько сокращается у работников со специфическим стажем более 20 лет
- Длительный (> 20 лет) специфический стаж выгоден имеющим диплом ПТУ и высшее образование
- Длительный специфический стаж более выгоден женщинам, чем мужчинам
- Длительные отношения занятости в значительной степени ценятся на государственных предприятиях
- «Премия» за стаж получают работники крупных предприятий



# Денежная отдача трудовой мобильности

- При прочих равных, отдача от трудовой мобильности составляет около 17%
- Наибольшую отдачу от мобильности получают молодые работники, а также имеющие значительный специфический стаж
- Смена работы выгодна занятым на государственных предприятиях и работающим на крупных предприятиях



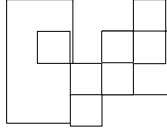


# Удовлетворённость работой: неденежная отдача трудовой мобильности

- Средний уровень удовлетворённости работой в течение 2002-2006 гг. увеличился с 2,7 до 3,4
- Уровни удовлетворённости работой стабильных и мобильных работников практически одинаковы, но приросты различны :

$$\Delta JS_{mob} > \Delta JS_{stab}$$

- Трудовая мобильность внесла позитивный вклад в прирост удовлетворённости работой:
  - Максимальный прирост = +50% (стабильные = +14%)
  - Уровень не изменился только у 29% (стабильные - 41%)
  - Снижение на одну ступень = -17% (стабильные = -21%)



# Удовлетворённость работой стабильных и мобильных работников

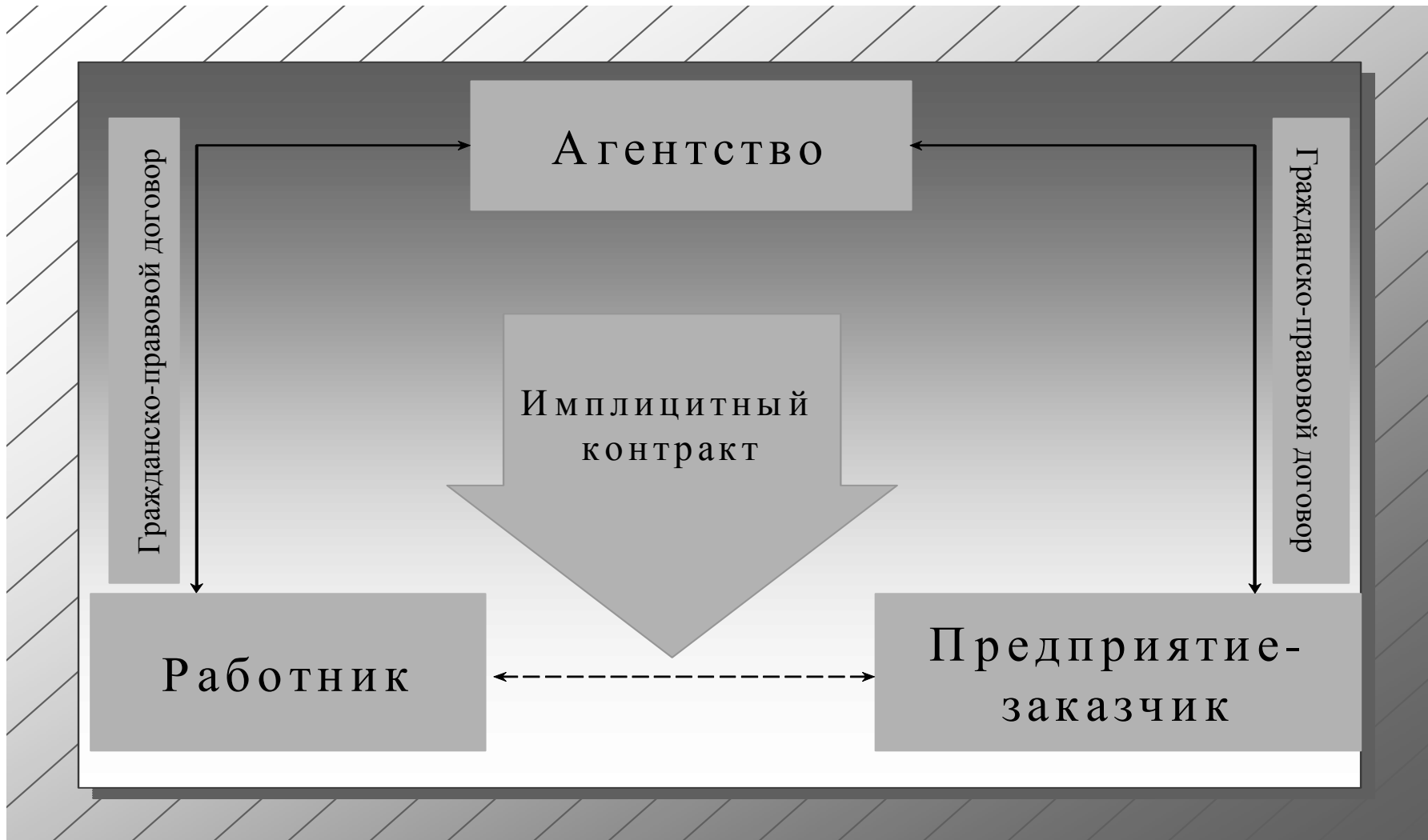
- Продолжительный стаж на одном предприятии снижает удовлетворённость работой
- Позитивное влияние на удовлетворённость работой и стабильных, и мобильных работников оказывают:
  - высшее образование, занятость в частном секторе, проживание в центральных регионах.
- Отличия:
  - Стабильные: высшее образование (+), формальные контракты (+)
  - Мобильные: профессионалы с высшим образованием (+)
- Мобильные работники чаще удовлетворены работой даже при понижении заработной платы, чем стабильные работники, у которых уровень заработной платы повысился
- Рост денежной отдачи в результате трудовой мобильности сопровождался и приростом в удовлетворённости работой



# Аутсорсинг персонала (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

# Temporary agency work





# Причины спроса со стороны предприятий

- Цикличность производства и колебания спроса
- Экономия издержек (переменных и постоянных)
- Замена временно отсутствующих работников
- Уточнение информации, селекция и отбор работников
- Сезонность производства, временные виды работ



# Проблемы применения

- **Функционирование в «частично» правовом пространстве**
  - ГК РФ (гл. 39) + НК (ст. 148, 264)
  - Рекомендации МОТ № 188 (1997): ратифицированы в государствах – членах МОТ (14), но не ратифицированы в России
- **Синхронизация вида контракта и продолжительности занятости → низкая вероятность выхода из агентской занятости и перехода к постоянной занятости**
- **Падение мотивации работников :**
  - Сокращение заработной платы (на 15-20%);
  - «Упразднение»: выплат при увольнении, индексации, доплат, надбавок, премий, социальных выплат и др.
- **Асимметричность информации между агентством и предприятием: контроль результатов, охрана и безопасность труда, материальная ответственность**



# Выбор предприятий: аутсорсинг персонала или специфические инвестиции

- Оптимальные издержки увольнения >  
Регламентированные по закону издержки увольнения
- → заинтересованность предприятий инвестировать в специфический человеческий. Занятость работников будет более продолжительной (постоянной)
- Регламентированные издержки увольнения >  
Оптимальные издержки увольнения
- → предприятия сочтут более прибыльным перевод на аутсорсинг некоторых работ (рабочих мест), отказавшись от инвестиций в специфический капитал. Занятость работников будет менее продолжительна.



---

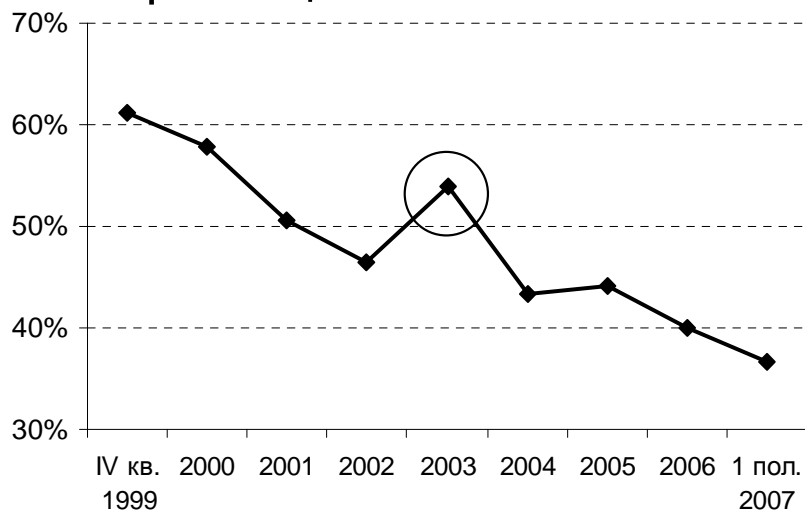
## Отличия рынка топ-менеджеров

- Для собственника - выше ответственность при найме, в т.ч. риск потери собственности
- Более дорогой поиск, часто в масштабах мирового рынка топ-менеджеров
- Выше потенциальная мобильность (барьеры для мобильности относительно низки)
- Развит институт headhunting'а



# Мобильность-стабильность топ-менеджеров

Доля внутренних перемещений снижается



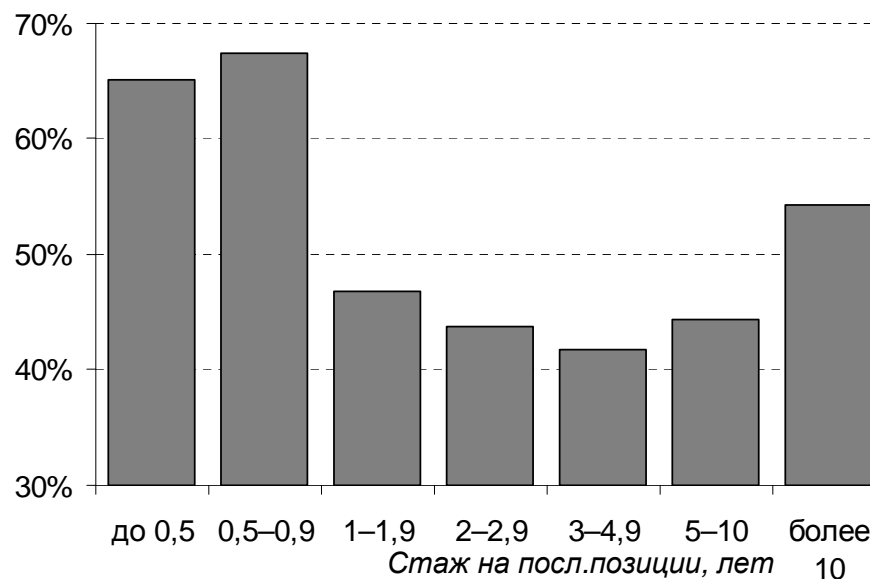
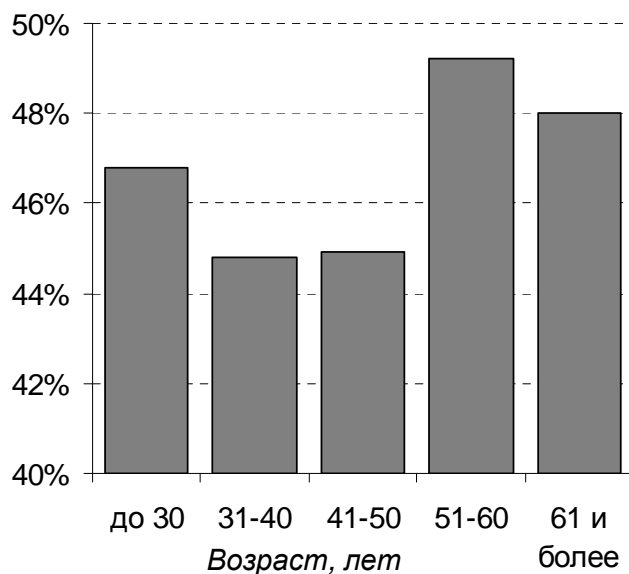
Женщины более склонны к внутренним перемещениям

	мужчины	женщины
россияне	44,3%	48,8%
экспаты	51,0%	62,5%

Экспаты в рос. и иностр. компаниях

	россияне	экспаты
компании российск.	44,4%	24,3%
иностран.	47,3%	70,4%

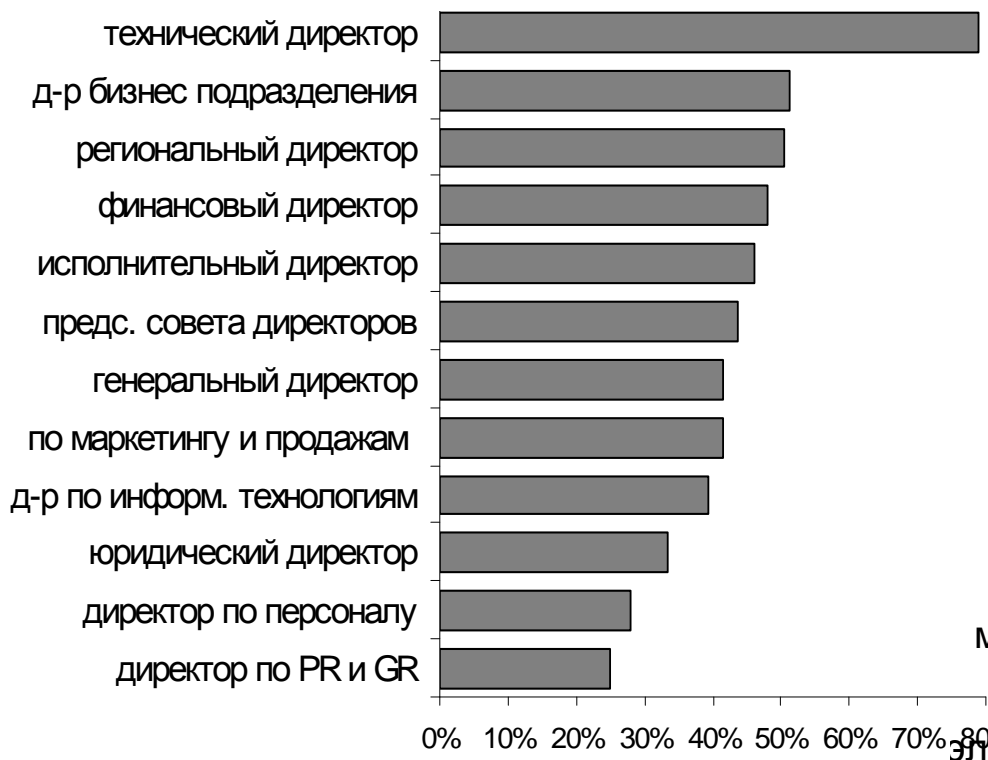
Молодые и пожилые склонны к внутренним перемещениям



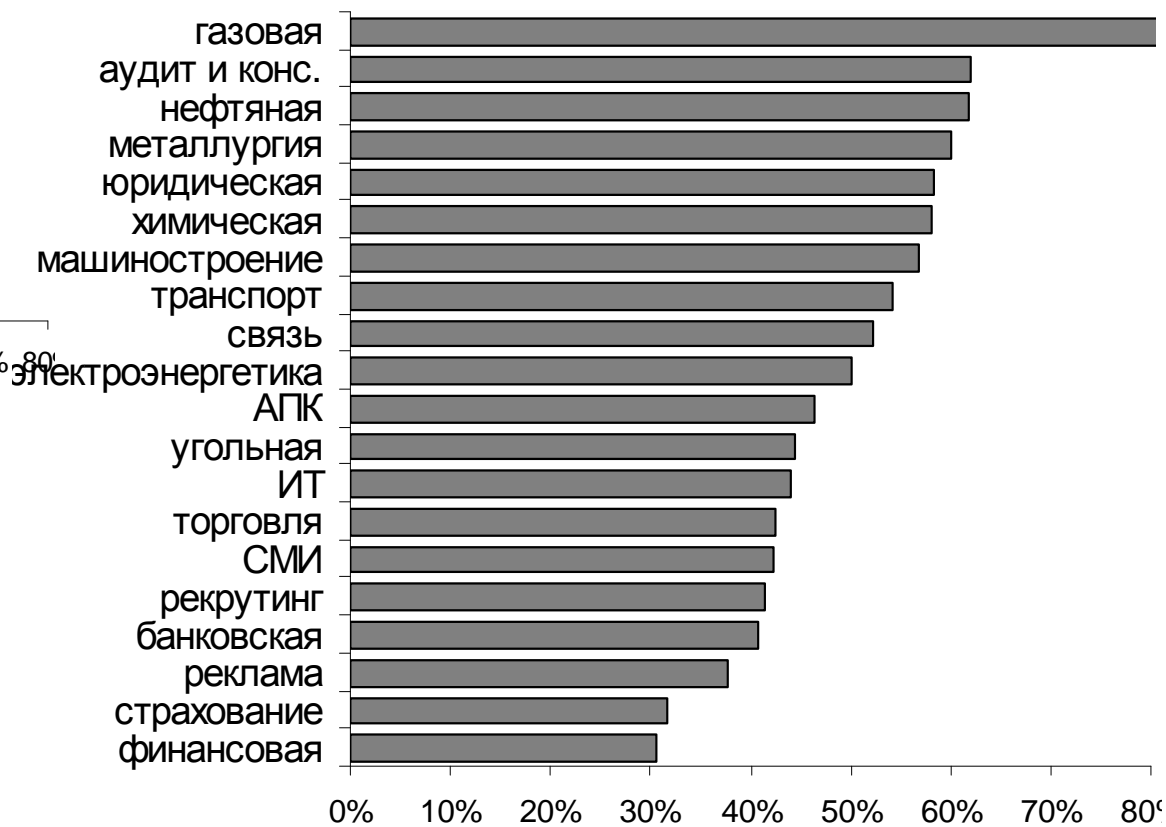
При стаже <1 года и >10 лет предпочитают внутренние перемещения

# Перемещения топ-менеджеров по позициям и

## секторам экономики (доля внутренних перемещений) По позициям



## По секторам экономики





# **Перемещения топ-менеджеров: выбор между внутренним и внешним наймом**

- Доля внешних перемещений выросла:
  - дефицит кадров или кадровая политика;
- Выше вероятность внешнего перемещения:
  - у обладателей гуманитарного в/образования;
  - в российских компаниях;
  - в банках, финансах, страховании;
- Выше вероятность внутреннего перемещения:
  - у женщин;
  - на промышленных предприятиях.