

## ПАРАМЕТРЫ ТРАНСАКЦИЙ НА РЫНКЕ ТРУДА И ВЫБОР ФОРМЫ ТРУДОВОГО КОНТРАКТА

© 2013 М.Г. Беляева\*

**Ключевые слова:** рынок труда, специфичность человеческого капитала, частота трансакций, трудовой контракт.

Исследуются параметры трансакций между работником и работодателем: специфичность человеческого капитала работника, частота совершения трансакций, их продолжительность и др. Рассматривается влияние этих параметров на выбор формы контракта между работником и работодателем.

В современной хозяйственной практике встречается множество контрактных форм взаимодействия работодателя и работника. Безусловно, они связаны с существующими технологиями производства товаров и услуг, которые требуют определенных форм разделения и кооперации труда, подбора и обучения работников. Тем не менее в большинстве случаев характер взаимодействия субъектов рынка труда жестко не предопределен, и требуемый результат может быть достигнут разными способами. Наиболее привычной, традиционной контрактной формой является трудовой договор на неопределенный срок. Но все чаще используются и другие формы трудовых контрактов. Так, работодатель может заключить срочный трудовой договор, периодически приглашать работников для оказания тех или иных услуг, оформляя гражданско-правовые договоры подряда или возмездного оказания услуг, может использовать заемный труд, "арендуя" на время работников специализированных кадровых агентств. Иногда работник всю жизнь трудится на одном предприятии, а иногда взаимодействие работодателя и работника столь мимолетно, что напоминает одномоментную рыночную сделку купли-продажи.

Существование разных способов организации трансакций отражает тот факт, что сделки различаются между собой по каким-то свойствам. По мнению О. Уильямсона, основными сравнительными параметрами трансакций являются специфичность активов, неопределенность и частота<sup>1</sup>. П. Милгром и Дж. Робертс выделяют уже 5 атрибутов

трансакций: специфичность инвестиций, необходимых для осуществления трансакций; частоту, с которой совершаются подобные трансакции, и продолжительность, т.е. период времени, в течение которого они неоднократно совершаются; сложность трансакций и неопределенность в отношении последующих действий; трудность измерения результатов трансакций; взаимосвязь с трансакциями, совершаемыми другими людьми<sup>2</sup>. Безусловно, все эти характеристики сделок оказывают воздействие на форму их экономической организации. Рассмотрим их влияние на выбор формы контракта между работником и работодателем.

**1. Специфичность инвестиций, осуществляемых участниками договора.** Затраты денежных средств и времени, необходимых для получения образования, профессиональной подготовки и приобретения опыта, рассматриваются экономистами как инвестиции в человеческий капитал, который приводит к увеличению потока будущих доходов и других благ. Человеческий капитал может быть общим и специфическим. В первом случае работник может применить свои знания и умения на различных рабочих местах, в разных организациях и компаниях. В случае же приобретения специфического человеческого капитала работник может реализовать его только на определенном рабочем месте в конкретной фирме (фирменно-специфический капитал)<sup>3</sup>. Очевидно, что работник не будет тратить средства и время на получение специфических навыков для работы на предприятии, которое находится на грани закрытия

\* Беляева Марина Германовна, доктор экономических наук, профессор Самарского государственного аэрокосмического университета им. акад. С.П. Королева. E-mail: marina.believa@gmail.com.

и вряд ли обеспечит ему постоянную занятость.

Работодатель гораздо реже осуществляет инвестиции под конкретного работника, хотя и такие случаи встречаются. К примеру, производя декорации для спектакля с участием конкретного актера, администрация театра может опасаться, что ее инвестиции могут быть в значительной степени обесценены его уходом из труппы. Если актер также учит роль исключительно для данной постановки, активы сторон можно считать коспециализированными, поскольку они наиболее продуктивны при совместном использовании и утрачивают если не всю свою стоимость, то существенную ее часть при их использовании отдельно друг от друга. Подобная взаимозависимость партнеров не рассматривается в стандартной неоклассической теории рынков с ее допущениями об обязательном наличии альтернативных поставщиков ресурсов и возможностью использования каждого актива в альтернативных целях.

Специфические инвестиции в человеческий капитал являются источником квазиренды в отличие от экономической ренты, привлекающейся при использовании ограниченных ресурсов (плодородных земель, нефтяных месторождений и пр.). Если фактор производства приносит квазиренду, то его отдача при текущем использовании выше, чем при любом альтернативном варианте его эксплуатации. Квазиренда определяется как разность между текущей выручкой от использования ресурса и выручкой при наилучшем альтернативном его применении.

Из этого следует, что работники, приобретшие специфический человеческий капитал в данной фирме (даже на основе обучения

на рабочем месте), имеют большую ценность для работодателя, чем новички, которые могли бы быть наняты вместо них. Поэтому наниматель заинтересован в длительном сотрудничестве с опытными работниками, которые, в свою очередь, также будут стремиться сохранить эту работу, поскольку их специфические активы имеют наибольшую ценность у данного работодателя.

Обе стороны выигрывают от продолжительных отношений, распределяя между собой квазиренду, а заключение контрактов с новыми партнерами ведет к потерям. На рис. 1<sup>4</sup> прямоугольниками обозначена величина квазиренды, создаваемой работником, обладающим специфическим капиталом. Теоретически работодатель будет стремиться удержать работника до тех пор, пока оплата труда не поглотит всей квазиренды - т.е. пока зарплата не сравняется с предельным продуктом труда работника (не достигнет верхней стрелки на рис. 1). А работники, обладающие специфическими навыками и умениями, будут продолжать работу, пока вознаграждение за их труд в данной фирме будет выше, чем в любом другом месте (т.е. не достигнет нижней стрелки).

Субъект, инвестирующий в специфические активы, всегда рискует, поскольку в случае разрыва отношений с партнером эти активы теряют значительную часть своей экономической ценности. Но потери работников в результате разрыва отношений с работодателем различны - в первом случае, когда он получает более высокую заработную плату, его потери (на рисунке - нижний прямоугольник) больше, чем во втором, когда он имел меньшую долю квазиренды. Для работодателя, чья доля представлена верхним пря-

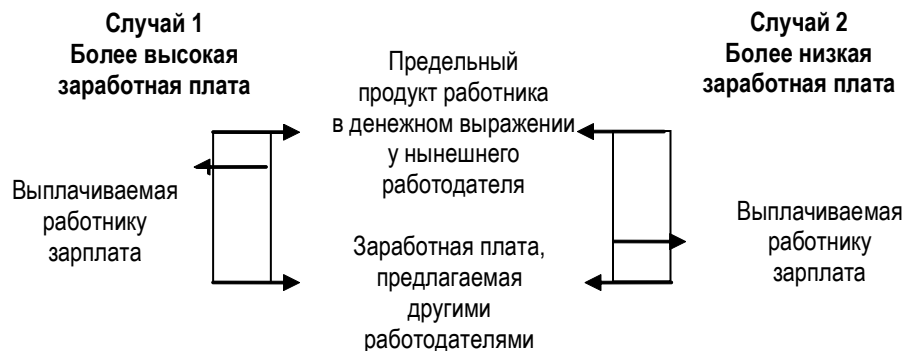


Рис. 1. Распределение квазиренды между работником и работодателем

моугольником, потери больше во втором случае.

При экзогенных шоках или при оппортунистическом поведении партнера сторона, осуществившая специфические инвестиции, может стать объектом вымогательства (угрозы разрыва контрактных отношений с целью увеличить свою долю в квазиrente). Причем пострадать могут как работник, так и работодатель - в зависимости от того, за чей счет осуществлялись инвестиции в специфический человеческий капитал.

О. Уильямсон предложил схему классификации контрактов в зависимости от трансакционной специфичности активов<sup>5</sup>. Хотя данная схема в основном используется для анализа торговых сделок, применим ее для исследования договоров между работниками и работодателями. Рассмотрим три возможных варианта контрактов в зависимости от уровня специфичности активов и наличия или отсутствия в договоре гарантий, обеспечивающих безубыточность специфических активов (рис. 2).

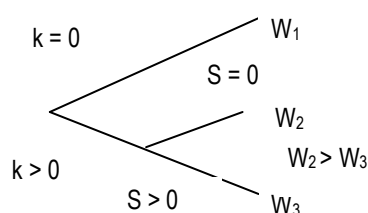


Рис. 2. Простая классификация контрактов

Существует два уровня специфичности активов  $k$ : универсальные активы, для которых  $k = 0$ , и специфические активы,  $k > 0$ . Договоры, в которых участвуют специфические инвестиции, делятся на две группы: договоры, в которых предусмотрены условия, каким-то образом защищающие эти инвестиции ( $S > 0$ ), и договоры без таких условий ( $S = 0$ ).

К механизмам, обеспечивающим окупаемость специфических инвестиций в отношениях между работником и работодателем, относятся, в первую очередь, следующие: установленные в договоре сроки (к примеру, требование отработать не менее определенного количества лет после получения образования за счет работодателя), обязательство выплатить работнику компенсацию, если компания уволит его без уважительных причин, штрафы за нарушение принятых обязательств

и др. Иногда стороны применяют и не вполне законные способы продолжения отношений и сохранения квазиrentы. Так, например, работодатель может задерживать выплату части или даже всей заработной платы, чтобы удержать работников.

Теоретически при прочих равных условиях заработная плата при наличии защиты специфического человеческого капитала ниже, чем без нее, так как при отсутствии гарантий она включает в себя составную страхования от риска разрыва отношений и потери части квазиrentы. Ведь по мере роста специфичности активов и, соответственно, величины квазиrentы возрастает и риск оппортунистического поведения (прежде всего, вымогательства), и выигрыш от него. В русле институциональной традиции существует много исследований относительно влияния специфичности активов на выбор формы управления сделкой. Одним из наиболее радикальных решений проблемы вымогательства является вертикальная интеграция, что применительно к отношениям работника и работодателя предполагает превращение независимого подрядчика в наемного работника.

На российском рынке труда чаще возникает ситуация, когда не работодатель сталкивается с вымогательством работника, обладающим специфическим капиталом, а, напротив, работник, обладая специфическими знаниями и умениями и не имея при этом альтернативных вариантов занятости, оказывается зависимым от работодателя.

Тем не менее верно заключение, что чем выше специфичность инвестиций сторон сделки, тем больше выгод извлекается при их долгосрочном сотрудничестве, поскольку растет величина квазиrentы, подлежащая разделу. Поэтому логично предположить, что в случае высокоспециализированных активов и работодатель, и работник заинтересованы в стабильной занятости на основе трудового договора, заключенного на неопределенный срок. Если же предпринимателю требуются работники с универсальным человеческим капиталом, то их гораздо проще найти на рынке труда. В этом случае потребность в стабильной занятости не столь велика, и работодатель может предпочесть не стандартный, а срочный трудовой договор или вообще договор о подряде или возмездном ока-

зании услуг. В данной связи практически в каждой фирме выделяется так называемое “ядро”, или ключевые работники, занятые стабильно, и “периферия” - работники, которым легко найти замену и труд которых ценится намного ниже.

Проверим на практике гипотезу о влиянии уровня специфичности человеческого капитала на выбор формы договора между работником и работодателем. В данных Национального обследования благосостояния домохозяйств и участия в социальных программах (НОБУС), проведенного в 46 регионах Российской Федерации Федеральной службой государственной статистики<sup>6</sup>, показателем, наиболее точно отражающим степень специфичности человеческого капитала, является стаж работы на данном предприятии. Оценим зависимость между этим стажем и удельным весом работающих по трудовому договору на неопределенный срок по сравнению с занятыми по другим, нестандартным формам контрактов (по срочному договору, договору подряда или на основе устной договоренности) (рис. 3).

Из рисунка видно, что чем больше стаж работы на данном предприятии, тем большая доля работников трудится по трудовому договору на неопределенный срок. Если среди работников со стажем менее года по та-

кому договору занято 68,3%, среди работающих на данном предприятии от трех до пяти лет - 89,8%, то среди тех, чей стаж превышает 10 лет, постоянно занятыми являются 97,4%.

Конечно, на выбор формы договора оказывает влияние не только специфичность человеческого капитала, но и множество других факторов. Однако тот факт, что удельный вес занятых по срочному трудовому договору, договору подряда и на основе устной договоренности снижается по мере увеличения стажа работы на данном предприятии, подтверждает предсказание теории трансакционных издержек о зависимости формы заключаемого контракта от уровня специфичности человеческого капитала.

**2. Частота и продолжительность трансакций.** Отношения между работником и работодателем существенно различаются в зависимости от того, насколько часто они вступают во взаимодействие. Если между сторонами существуют длительные и тесные взаимоотношения, то они имеют достаточно полную информацию друг о друге. При наличии взаимопонимания между партнерами уменьшается потребность в заключении подробных формальных соглашений, что позволяет значительно сократить издержки. Контракты превращаются в отношенческие. Выхолащи-

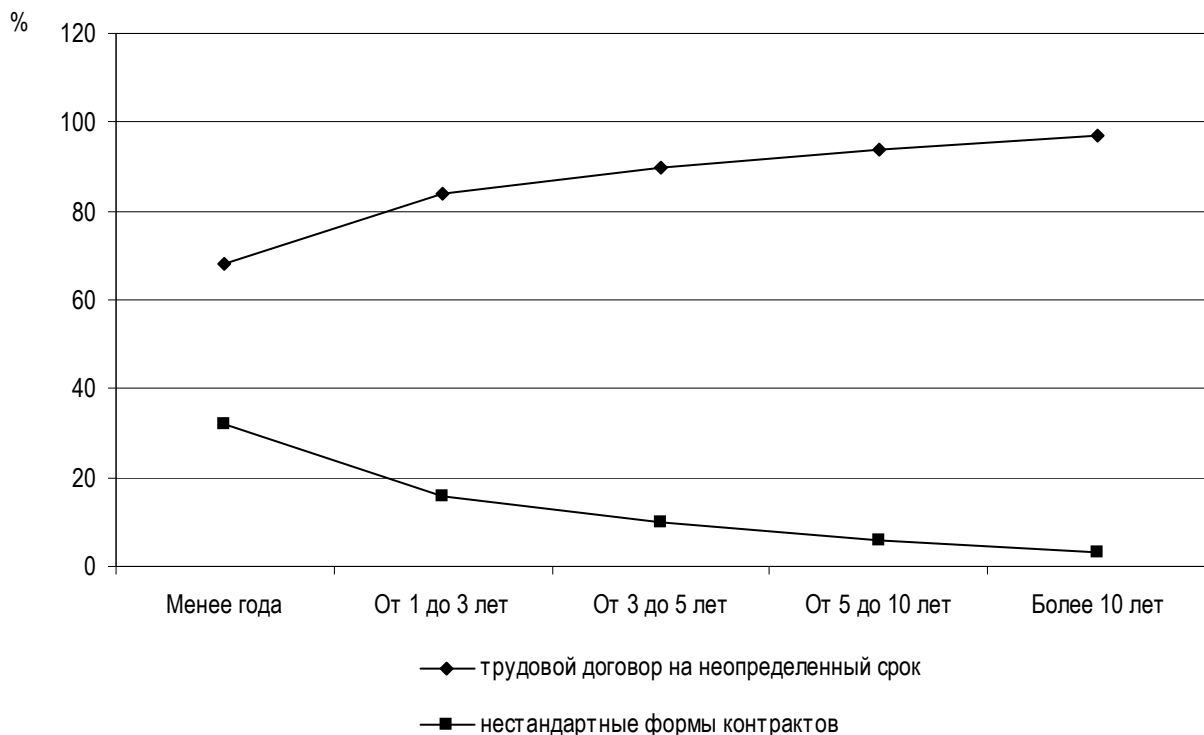


Рис. 3. Формы договоров в зависимости от стажа работы на данном предприятии

вание из отношений духа обмена ведет к откату от оппортунистического поведения и повышению эффективности взаимодействия партнеров.

Если же отношения между работодателем и работником являются разовыми и краткосрочными, у них нет возможности создать атмосферу доверия и взаимопонимания, выработать неформальные процедуры вознаграждения за добросовестное выполнение условий договора. Отсутствие полной информации о контрагенте заставляет стороны более осторожно подходить к заключению данной сделки, разрабатывая формальные механизмы, обеспечивающие выполнение достигнутых договоренностей.

Однако не стоит делать скоропалительных выводов относительно влияния частоты транзакций на выбор формы договора. С одной стороны, кажется очевидным, что чем чаще и на более продолжительное время работодателю требуются услуги труда, тем вероятнее он примет решение нанять работника. Ведь, помимо всего, постоянно работающие в компании члены коллектива (инсайдеры) накапливают частную информацию об особенностях функционирования данной организации и ее корпоративной культуре. А это также специфический капитал особого рода. И работник тоже, как правило, предпочитает отношения найма, так как они обеспечивают большую стабильность его положения и дохода в условиях динамично изменяющейся внешней среды.

С другой стороны, при достаточно часто заключаемых договорах подряда между одними и теми же партнерами также облегчается их взаимодействие. Сокращаются издержки на поиск партнера, переговоры, подготовку и контроль за выполнением договора.

**3. Неопределенность** не является характеристикой самой транзакции, но это фактор, который нельзя не учитывать при выборе той или иной институциональной альтернативы, поскольку наличие неопределенности существенно усложняет осуществление сделки. В отношениях между работодателем и работником существует несколько видов неопределенности.

Первый вид неопределенности возникает в связи со стихийными природными явлениями и непредсказуемыми изменениями

рыночной конъюнктуры (в первую очередь, потребительских предпочтений). Непредвиденные обстоятельства появляются вне зависимости от способа координации действий субъектов - рыночного или административного. Но издержки, вызванные изменением ситуации, как правило, выше при рыночном механизме взаимодействия сторон, так как им необходимо заново пересматривать условия контракта, адаптируя его к происшедшим изменениям (а это затраты на ведение переговоров, заключение контракта и пр.). Договор же найма предполагает наличие предварительного согласия работника подчиняться заранее не оговоренным командам работодателя, что придает большую гибкость отношениям между сторонами, облегчая процесс адаптации к изменению обстоятельств. Внутрифирменные контракты носят заведомо "отношенческий" характер в отличие от контрактов неоклассического типа.

Неопределенность создает угрозу бизнесу, когда у предпринимателя нет уверенности, что он получит необходимые ему товары и услуги в нужные сроки. В случае, когда поставщик сырья или комплектующих материалов является ненадежным партнером, предприниматель может решить эту проблему на основе вертикальной интеграции, приобретая активы ненадежного поставщика или организовав собственное производство необходимого товара. Аналогично предпринимателя беспокоит вопрос, выполнит ли независимый работник качественно и в срок свои обязательства по договору (подряда или возмездного оказания услуг), ведь возможности контролировать ситуацию в случае полной автономии партнера у него нет.

Предприниматель не может купить работника, так как существуют институциональные ограничения (рабство запрещено законом, хотя и в настоящее время в теневой экономике иногда применяется принудительный труд). Так как человеческий капитал неотделим от своего носителя, предприниматель, не желающий зависеть от автономного предпринимателя, превращает его в наемного работника, выполняющего работу под надзором, на основе приказов. Подчиняя работника своей власти, работодатель стремится сократить неопределенность, возникающую в результате возможных экзогенных шоков - колеба-

ний спроса, цен и др. Очевидно, что выгоды работодателя от получения возможности управлять поведением работника должны превышать издержки, связанные с его наймом.

Неопределенность второго вида возникает вследствие неопределенности поведения партнера по сделке, который может предоставлять достоверную информацию и честно выполнять условия договора, а может и скрывать или искажать информацию и нарушать условия договора, пользуясь невозможностью или сложностью контроля со стороны другого партнера. Такого рода эндогенный риск, связанный с поведением контрагента по сделке, существенно затрудняет взаимодействие субъектов рынка труда, требуя выработки специальных механизмов предупреждения недобросовестного поведения сторон.

Следует заметить, что если бы контракты были полными, информация бесплатной и симметрично распределенной, не возникало бы пространства для оппортунизма. Но поскольку получение информации требует затрат, а в контрактах невозможно учесть все возможные обстоятельства, считается, что издержки оппортунистического поведения меньше и, соответственно, возможность гарантировать надлежащее выполнение работы больше в ситуации, когда индивид работает под надзором работодателя, а не самостоятельно. Ведь работодатель обладает значительным массивом информации о своем работнике и имеет возможность контролировать его деятельность.

**4. Сложность сделки** также оказывает влияние на выбор формы договора. Чем больше факторов надо учесть в контракте, чем больше информации необходимо собрать для спецификации условий соглашения, тем больше вероятность, что между работодателем и работником будет заключен договор о найме. В случае относительно простых сделок, детали которых несложно заранее описать в контракте, а после осуществления работ легко проверить их выполнение, возможно заключение договора подряда.

Выбор формы взаимодействия работника и работодателя в наименьшей степени зависит также от сложности измерения результатов труда. Если проблем при их измерении не возникает, то этот фактор не оказывает существенного влияния на решение работо-

дателя. Если же предприниматель сталкивается с серьезными трудностями при измерении результатов труда работника для определения его адекватного вознаграждения, то его выбор будет в пользу более продолжительных и стабильных отношений с работником. Проблема измерения производительности ресурсов наиболее остро стоит при использовании коллективного производства, когда измерить индивидуальный вклад работника в общий результат деятельности коллектива весьма сложно. Стремление решить эту проблему вызывает новые формы организации и стимулирования труда.

**5. Взаимосвязь с транзакциями, совершаемыми другими людьми**, также является одной из характеристик транзакции. Если предпринимателю приходится вступать в отношения не с одним, а со многими работниками и при этом успех дела зависит от эффективности координации их деятельности, то, скорее всего, он будет стремиться усилить механизмы централизованного управления, что возможно при отношениях найма. Если проблема координации не стоит так остро, возможно, обе стороны пожелают сохранить свою независимость.

Конкретные аргументы в пользу той или иной контрактной формы могут быть различными. Иногда решающее значение приобретают факторы, способствующие защите специфических инвестиций, иногда частота транзакций и затраты на поиск партнера, иногда величина издержек контроля и т.п. Существенные различия между работниками, их неодинаковое отношение к риску, большие вариации среди предпринимателей, различия в технической оснащенности производства товаров и услуг и другие обстоятельства ведения бизнеса являются основой существования и сохранения различных организационных форм взаимодействия работников и работодателей. И поскольку координация взаимодействия как на основе отношений подряда, так и на базе отношений найма требует определенных издержек, выбирая, необходимо взвесить все плюсы и минусы возможных вариантов и остановиться на том, который минимизирует совокупные издержки, обеспечивает лучшие результаты, соответствует современному состоянию рынка труда и его институциональной среде<sup>7</sup>.

<sup>1</sup> Уильямсон О.И. Экономические институты капитализма: Фирмы, рынки, «отношенческая» трактовка. СПб., 1996. С. 104.

<sup>2</sup> Милгром П., Робертс Дж. Экономика, организация и менеджмент. В 2. Т. 1. СПб., 1999. С. 61.

<sup>3</sup> О. Уильямсон рассматривает два уровня специфичности активов  $k$ : активы общего назначения, для которых  $k = 0$ , и активы специального назначения с  $k > 0$  (см.: О.И. Уильямсон. Указ. соч. С. 75).

А.Е. Шаститко выделяет специфичность трех уровней. Если она равна нулю, то ресурс считается ресурсом общего назначения. В этом случае доход от использования ресурса не превышает величины альтернативных издержек и его с тем же успехом можно использовать в другом месте. Следующая ступень - малоспецифические ресурсы, и самая сильная форма специфичности - идеосинкратический ресурс. В последнем случае альтернативные издержки использования данного ресурса

пренебрежимо малы или равны нулю (его просто невозможно использовать где-либо еще) (см.: Шаститко А.Е. Новая институциональная экономическая теория. М., 2002. С. 430).

<sup>4</sup> Адаптировано по: Эренберг Р. Дж., Смит Р.С. Современная экономика труда. Теория и государственная политика. М., 1996. С. 408.

<sup>5</sup> Уильямсон О.И. Указ. соч. С. 76.

<sup>6</sup> Анализ проводился на основе репрезентативной выборки из 47 276 чел., ответивших в апреле-мае 2003 г. на вопрос о формах найма.

<sup>7</sup> См. также: Симонова М.В. Взаимодействие профессионального сообщества и образовательной системы на примере строительного комплекса // Вестник Самарского государственного экономического университета. 2012. № 11 (97). С. 96-100; Её же. Молодые специалисты на рынке труда: конкурентные преимущества, адаптация, требования работодателей // Вестник Самарского государственного экономического университета. 2012. № 2 (88). С. 108-112.

Поступила в редакцию 07.11.2013 г.