

## ВЛИЯНИЕ ИНВЕСТИЦИЙ В ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ НА ВЫБОР ФОРМЫ ДОГОВОРА МЕЖДУ РАБОТНИКОМ И РАБОТОДАТЕЛЕМ

© 2016 М.Г. Беляева\*

**Ключевые слова:** рынок труда, человеческий капитал, инвестиции в человеческий капитал, специфический человеческий капитал, квазиаренда, трудовой договор, срочный трудовой договор, гражданско-правовой договор.

Выдвигается и проверяется гипотеза о влиянии специфического человеческого капитала на выбор институциональной формы регулирования трудовых отношений. Рассматриваются особенности распределения квазиаренды, создаваемой специфическим человеческим капиталом. Исследуются механизмы защиты специфических инвестиций в человеческий капитал.

Человеческий капитал представляет собой знания, умения и профессиональные навыки работников, их инновационные способности, ценностные ориентации и возможности адаптации к динамично меняющейся ситуации. Инвестиции же в человеческий капитал - это приносящие в будущем отдачу затраты денежных средств и времени, требуемых для получения работником образования, профессиональной подготовки, приобретения опыта и других необходимых для работы умений и навыков. В экономической литературе, как правило, выделяют общий и специфический человеческий капитал. В первом случае это универсальные знания и умения, которые работник может применить в разных фирмах и на разных рабочих местах. Если же работник обладает специфическим человеческим капиталом, он может реализовать его только в определенной компании.

По мнению представителей институциональной экономической теории, специфичность активов является одним из параметров трансакции, которые предопределяют необходимость использования различных институциональных механизмов организации сделки<sup>1</sup>. В литературе влияние специфичности активов на выбор организационной формы взаимодействия между заказчиком и поставщиком исследовалось прежде всего применительно к физическим активам (например, при специфических инвестициях в производство комплектов для автомобилей определенной марки)<sup>2</sup>. Выбор формы договора между работни-

ком и работодателем, на наш взгляд, также зависит от наличия специфического человеческого капитала у работника.

В экономической литературе эта проблема не изучена, однако она очень важна, поскольку выбор формы договора имеет серьезные последствия для субъектов рынка труда: если работник и работодатель заключают трудовой договор, их отношения регулируются трудовым законодательством и работнику предоставляются существенные социальные гарантии (оплачивается отпуск, выплачиваются пособия по временной нетрудоспособности и пр.). В случае же оформления договоров гражданско-правового характера, таких как договор подряда, возмездного оказания услуг и пр., а также при работе на основе устного соглашения лицо, нередко выполняющее те же трудовые функции, оказывается без всякой социальной защиты.

Проверим гипотезу о влиянии специфичности человеческого капитала на выбор формы контрактных отношений на рынке труда. Прежде всего, следует отметить, что специфические инвестиции в человеческий капитал являются источником квазиаренды в отличие от экономической ренты, получаемой при использовании ограниченных ресурсов (плодородных земель, месторождений полезных ископаемых и пр.). Если ресурс приносит квазиаренду, это значит, что при приложении ресурса в данном месте его отдача выше, чем при ином, альтернативном варианте его применения. Квазиаренду можно найти как раз-

\* Беляева Марина Германовна, доктор экономических наук, профессор Самарского государственного аэрокосмического университета им. академика С.П. Королёва (национальный исследовательский университет). E-mail: marina.believa@gmail.com.

ность между настоящей выручкой от использования данного фактора производства и выручкой при наилучшем альтернативном его применении.

Из вышесказанного следует, что работники-инсайдеры, уже обладающие специфическим человеческим капиталом в данной фирме, имеют большую ценность для работодателя, чем аутсайдеры, которых он мог бы нанять вместо них. Поэтому работодатель стремится удержать опытных работников, которые также заинтересованы сохранить эту работу, поскольку их специфический капитал имеет наибольшую ценность именно у данного работодателя. При этом не имеет значения, за чей счет были осуществлены инвестиции в человеческий капитал - за счет работника или за счет фирмы.

Обе стороны трудовых отношений выигрывают от продолжительного взаимодействия, распределяя между собой образующуюся квазирендиту. Работодатель будет стремиться удержать работника до тех пор, пока зарплата не поглотит всей квазирендиту - т.е. до момента приближения вознаграждения работника к величине предельного продукта его труда. А работники, обладающие специфическим человеческим капиталом, будут стремиться сохранить работу, пока оплата труда в данной фирме будет выше, чем в каком-либо другом месте.

Субъект, инвестирующий в специфические активы, всегда рискует, поскольку при разрыве отношений с партнером эти активы теряют значительную часть своей экономической ценности. В случае экзогенных шоков или при оппортунистическом поведении партнера сторона, осуществившая специфические инвестиции, может стать объектом вымогательства (угрозы разрыва контрактных отношений с целью увеличить свою долю в квазирендите). Причем пострадать могут как работник, так и работодатель - в зависимости от того, за чей счет осуществлялись инвестиции в специфический человеческий капитал.

О. Уильямсоном предложена простая схема классификации контрактов в зависимости от транзакционной специфичности активов<sup>3</sup>. Хотя данная схема была создана для анализа торговых сделок, используем 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. 1).

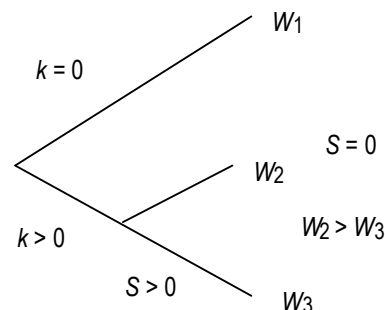


Рис. 1. Классификация контрактов

Существует два уровня специфичности активов  $k$ : универсальные активы, для которых  $k = 0$ , и специфические активы, где  $k > 0$ . 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, 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 квазирендиту. Например, работодатель может задерживать выплату части или даже всей заработной платы, чтобы препятствовать увольнению работников.

Теоретически при прочих равных условиях заработная плата при наличии защиты специфического человеческого капитала ( $W_3$ ) ниже, чем без нее ( $W_2$ ), так как при отсутствии гарантий она включает в себя элемент страхования от риска разрыва отношений и потери части квазирендиту. Ведь по мере роста специфичности активов и, соответственно, величины квазирендиту возрастают и риск

оппортунистического поведения (прежде всего, вымогательства), и выигрыш от него.

В русле новой институциональной теории существует много исследований относительно влияния специфичности активов фирм на выбор формы управления сделкой<sup>4</sup>. В качестве одного из наиболее радикальных решений проблемы вымогательства выступает вертикальная интеграция, что применительно к отношениям работника и работодателя предполагает превращение независимого подрядчика в наемного работника.

На российском рынке труда значительно чаще не работодатель сталкивается с вымогательством работника, располагающим специфическим человеческим капиталом, а работник со специфическими знаниями и умениями, не имеющий альтернативных вариантов занятости, оказывается крайне зависимым от работодателя.

Таким образом, теоретически, чем выше специфичность инвестиций, осуществленных сторонами сделки, тем больше выгод извлекается при их долгосрочном сотрудничестве, поскольку растет величина квазиренды, 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 и долгосрочной занятости не столь велика и работодатель может предпочесть не стандартный, а срочный трудовой договор, договор подряда, до-

говор возмездного оказания услуг или даже устное соглашение с работником.

Проверим на практике гипотезу о влиянии уровня специфичности человеческого капитала на выбор формы контракта между субъектами рынка труда на основе данных Национального обследования благосостояния домохозяйств и участия в социальных программах (НОБУС), проведенного Росстатом в 46 регионах Российской Федерации. Автором анализировались данные репрезентативной выборки из 47 276 человек, которые дали ответы на вопрос о формах найма<sup>5</sup>. Показателем, наиболее близко коррелирующим со степенью специфичности человеческого капитала, является стаж работы на данном предприятии. Оценим зависимость между этим показателем и удельным весом работающих по трудовому договору на неопределенный срок по сравнению с занятыми по другим, нетипичным формам контрактов (по договору на определенный срок, договору подряда или на основе устной договоренности) (рис. 2).

По графику 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 такому 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 уровень специфичности человеческого капитала, но и другие характеристики транзакций между работниками и работодателями: продолжительность, частота, сложность, трудность измерения

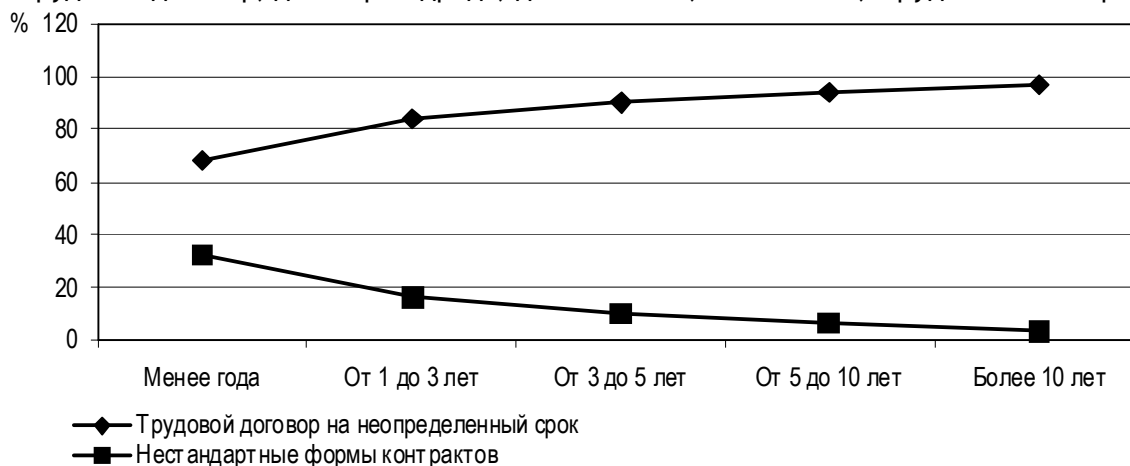


Рис. 2. Влияние стажа работы на выбор формы договора

результатов труда и пр. Однако тот факт, что удельный вес занятых по срочному трудовому договору, договору подряда и на основе устного соглашения снижается по мере увеличения стажа работы на данном предприятии, подтверждает гипотезу о зависимости формы заключаемого договора от степени специфичности человеческого капитала.

Итак, если работник стремится к стабильной долгосрочной занятости в конкретной фирме, ему следует инвестировать в специфический человеческий капитал и таким образом повышать свои конкурентные позиции. Предприятие, инвестируя в специальное обучение своих работников, практически не рискует. Экономическая отдача от инвестиций в человека, как доказано еще основателями теории человеческого капитала, значительно выше инвестиций в средства производства. Однако в настоящее время большинство предприятий не вкладывают сколько-нибудь существенных средств в подготовку и переподготовку персонала. Это связано не только с недостатком финансовых средств, но и со сложившейся ситуацией на рынке труда. В условиях нестабильной экономики и растущей безработицы гораздо выгоднее найти уже подготовленного специалиста, нежели учить работника за счет средств предприятия.

В последние годы на российском рынке труда растет доля нестандартных форм занятости. По результатам обследования населения по проблемам занятости, проводимого Федеральной службой государственной статистики, удельный вес срочных договоров вырос с 2,5% занятых по найму работников в 2013 г. до 3,1% в 2014 г.<sup>6</sup> Связана ли наблюдаемая тенденция к сокращению удельного веса трудовых договоров на неопределенный срок с уменьшением инвестиций работодателей в человеческий капитал? Вероятно, на этот вопрос можно дать положительный ответ, однако вряд ли можно счи-

тать специфичность инвестиций сторон решающим фактором выбора формы договора между субъектами рынка труда.

В условиях экономической нестабильности и роста конкуренции использование нестандартных форм договоров повышает конкурентоспособность предприятий, позволяя им легче приспосабливаться к циклическим колебаниям рыночной конъюнктуры. Использование частичной, временной, дистанционной и других форм нетипичной занятости дает бизнесу значительные выгоды благодаря снижению затрат на оплату труда и квазипостоянных издержек на труд.

<sup>1</sup> См.: *Милгром П., Робертс Дж.* Экономика, организация и менеджмент: СПб. : Экономическая школа, 1999. Т. 1. С. 61; *Уильямсон О.И.* Экономические институты капитализма: Фирмы, рынки, "отношенческая" контракция. СПб. : Лениздат, 1996. С. 104.

<sup>2</sup> См.: *Masten S.E., Meehan J. W., Snyder E.A.* Vertical Integration in the U.S. Auto Industry: A Note on the Influence of Specific Assets // *Journal of Economic Behavior and Organization*. 1989. № 12. С. 265-273; *Joskow P.L.* Contract Duration and Relationship-Specific Investments: Empirical Evidence from Coal Markets // *American Economic Review*. 1987. № 77. С. 168-185.

<sup>3</sup> *Уильямсон О.И.* Указ. соч. С. 76.

<sup>4</sup> См.: *Klein B.* Vertical Integration as Organized Ownership: The Fisher Body-General Motors Relationship Revisited // *Journal of Law, Economics, and Organization*. 1988. № 4. С. 199-213; *Grossman S.J., Hart O.D.* The Costs and Benefits of Ownership: A Theory of Vertical and Lateral Integration // *Journal of Political Economy*. 1986. № 94. С. 691-719.

<sup>5</sup> Данные Национального обследования благосостояния домохозяйств и участия в социальных программах (НОБУС). URL: <http://siteresources.worldbank.org/INTRUSSIANFEDERATION/Resources/NOBUS>.

<sup>6</sup> Данные ежеквартального обследования населения по проблемам занятости, проводимого Федеральной службой государственной статистики / Официальный сайт Росстата. URL: [http://www.gks.ru/bgd/regl/b14\\_30/Main.htm](http://www.gks.ru/bgd/regl/b14_30/Main.htm).

Поступила в редакцию 14.03.2016 г.