

УДК 331.106.2

М.Г. Беляева*

ФАКТОРЫ ВЫБОРА ФОРМЫ КОНТРАКТА НА РЫНКЕ ТРУДА

В статье исследуется сущность понятия «контракт» и выявляются основные факторы, оказывающие влияние на выбор формы договора между работодателем и работником. При принятии решения учитываются как специфические характеристики конкретной сделки и сопровождающие ее трансакционные издержки, так и современное состояние рынка труда и его институциональной среды. Предлагается схема выбора субъектами рынка труда той или иной формы контракта.

Ключевые слова: рынок труда, трудовой договор, гражданско-правовой договор, человеческий капитал, трансакционные издержки, институциональная среда.

Экономическая наука изучает отношения работника и работодателя на протяжении столетий. Но экономисты зачастую рассматривают функционирование рынка труда, формирование доходов, механизмы стимулирования и другие аспекты взаимодействия работника и работодателя в отрыве от институциональной среды. По мере расширения границ рынка труда отношения работников и работодателей все больше нуждаются в регулировании со стороны институтов, особую роль среди которых играет контракт. Исследование такого института, как контракт, становится еще более важным в современных условиях – при фактическом сокращении сферы государственного контроля и значительном расширении среды индивиду-договорного регулирования отношений работника и работодателя.

В экономической литературе встречаются различные подходы к определению контракта. Некоторые авторы, чаще всего исследователи экономической истории, чрезмерно расширяют сферу применения этого понятия, утверждая, например, что даже рабовладелец заключал имплицитный контракт с рабом: рабовладелец обеспечивал ему лучшие условия содержания в обмен на более производительный труд. Контрактом при таком подходе оказывается любое, в том числе и подразумеваемое, соглашение, а наблюдаемые действия индивидов интерпретируются как исполнение ими каких-то контрактных обязательств, которые могут быть ими даже не осознаваемы.

Представляется, что Я.И. Кузьминов, напротив, излишне сужает понятие контракта, рассматривая его лишь как правовое оформление экономических трансакций [1, с. 286]. При таком определении акцент делается на юридическом значении этой категории и контракт оказывается лишь оболочкой, за которой нет собственного содержания. Даже традиционное юридическое толкование контракта шире: договором признается добровольно заключаемое соглашение двух или нескольких лиц об установлении, изменении или прекращении гражданских прав и обязанностей [2, ст. 420–421].

* Беляева М.Г., 2015

Беляева Марина Германовна (marina.believa@gmail.com), кафедра экономики, Самарский государственный аэрокосмический университет им. академика С.П. Королева, 443086, Российская Федерация, г. Самара, Московское шоссе, 34.

А.Е. Шаститко определяет контракты как правила, структурирующие во времени и пространстве отношения между двумя (и более) экономическими агентами на основе спецификации обмениваемых прав и обязательств в соответствии с достигнутым между ними соглашением [3, с. 168]. По мнению Э. Фуруботна и Р. Рихтера, «...контракты представляют собой соглашения, в которых участвующие стороны ручаются во взаимном исполнении определенных обязательств, рассматриваемых обеими сторонами как соответствующие или соразмерные» [4, с. 167]. Несмотря на некоторые различия в этих определениях, они едины в том, что контракт предполагает соглашение сторон. И по нашему мнению, основным признаком контракта следует считать добровольное согласие участников выполнять принятые на себя обязательства.

Принцип свободы контракта является основополагающим для общества, основанного на свободе индивида самостоятельно управлять использованием имеющихся в его распоряжении ресурсов. Свобода контракта предполагает право индивидов выбирать партнера, определять форму, содержание и условия контракта, а также право заключать или не заключать договор. Добровольность заключения договора является необходимым условием эффективного использования ресурсов, поскольку обладатель права собственности будет стремиться передать это право тому, кто оценивает его выше.

Заключение договора позволяет каждой стороне ожидать соответствующих действий партнера и строить свое поведение на основе согласованных договоренностей. Контракт упорядочивает действия контрагентов, позволяя снизить неопределенность среды, в которой они функционируют. Так как интересы сторон обычно не совпадают, достижение договоренности, как правило, означает определенное ограничение прав каждого участника, в том числе и права на извлечение дохода.

Весьма спорным представляется вывод В.Л. Тамбовцева о близости природы контракта к плану – механизму координации, альтернативному рынку [5, с. 7]. Рыночные отношения – это не просто абстрактный механизм взаимодействия спроса и предложения, они также облекаются в определенную институциональную форму. Конечно, есть разница между мгновенным обменом на месте («из рук в руки») и отсроченным обменом (или обменом обещаниями – с некоторым лагом между заключением контракта и реальным исполнением обязательств). Но контракт, упорядочивая взаимодействие экономических агентов, не меняет природу их отношений. Договорные отношения могут существовать и внутри фирмы, и в рыночных транзакциях.

Каким же образом субъекты рынка труда принимают решение о выборе формы контракта? В соответствии с неоклассической парадигмой стороны заключают тот или иной конкретный договор в том случае, когда ожидаемые выгоды от его реализации выше, чем выгоды от альтернативного способа организации транзакции или отказа от сделки вообще. Практически все западные эконометрические исследования эмпирических данных о контрактах базируются на следующем формальном подходе [6, с. 217–218]:

$$G^* = G^c, \text{ если } V^c > V^a \text{ и} \quad (1)$$

$$G^* = G^a, \text{ если } V^c > V^a, \quad (2)$$

где G^* – избранный агентом институт регулирования транзакции; G^c – контракт; G^a – альтернативный институт или отказ от сделки; V^c – ожидаемый чистый доход агента при заключении контракта; V^a – ожидаемый чистый доход агента при выборе альтернативного института или отказе от сделки.

Поскольку сложно, если вообще возможно, заранее определить ожидаемые доходы агентов при различных формах контрактов или их отсутствии, в теории осуществляется привязка выгод и издержек различных вариантов организации сделки к наблюдаемым характеристикам транзакции. Обычно вводится переменная X , которая отражает наблюдаемые признаки сделки, влияющие на соотношение выгод и издержек при конкретной форме контракта. В результате V^c и V^a зависят от X и, соответственно, от e_c и e_a .

$$V^c = V^c(X; e_c), \quad (3)$$

$$V^a = V^a(X; e_a), \quad (4)$$

где e_c и e_a – случайные величины, отражающие либо влияние ненаблюдаемых или опущенных исследователем переменных, либо ошибки в ожиданиях субъекта принятия решения относительно истинных значений V^c и V^a .

Если для простоты предположить, что уравнения (3) и (4) являются линейными, то они могут быть записаны как

$$V^c = \beta X + e_c,$$

$$V^a = \alpha X + e_a.$$

В этом случае вероятность заключения данного контракта по сравнению с альтернативными вариантами будет зависеть от соотношения между величинами, влияющими на доходность сделки при заключении данного контракта и при отказе от него или выборе иных институциональных форм управления сделкой ($\beta - \alpha$). Эта вероятность равна

$$\Pr(G^* = G^c) = \Pr(V^c > V^a) = \Pr(e_a - e_c < (\beta - \alpha)X).$$

Различные теории фокусируют свое внимание на разных характеристиках контракта, однако данный подход к принятию решения о заключении контракта является общим для всех эконометрических исследований эмпирических данных о контрактах.

В современной экономике существуют различные механизмы координации взаимодействий между субъектами хозяйственной деятельности. Каждый отдельный субъект определяет, какой из них больше подходит для организации его взаимодействий с потенциальными партнерами. Доминируют два механизма координации: рыночный, регулирующий экономическую деятельность при помощи ценовых сигналов («невидимая рука» рынка), и механизм иерархического управления, основанный на командах, идущих сверху вниз («видимая рука» государства или менеджера).

Многообразие форм трудовых отношений ставит собственника товара, рабочей силы перед выбором: становится наемным работником, либо осуществлять свою деятельность самостоятельно, заключая контракты с другими контрагентами и превращаясь в своеобразную мини-фирму, либо избрать какой-то из возможных промежуточных вариантов. Сторона, нуждающаяся в услугах труда, также определяет, каким образом ей получить необходимый результат: нанять работника, привлечь к выполнению работ независимого подрядчика или каким-то другим способом.

В соответствии с данными Обследования населения по проблемам занятости, проводимого Росстатом [7], доля занятых наемным трудом достаточно стабильна и имеет незначительную тенденцию к росту – с 89,2 % в 1999 году до 93,2 % в первом квартале 2015 года, в то время как количество самозанятых, напротив, сокращается. Их доля в занятом населении уменьшилась с 8 % в 1999 году до 5,1 % в первом квартале 2015 года (см. табл.) [8].

Таблица

Структура занятого населения по статусу на основной работе за 1999–2014 гг. (%)

Годы \ Наименование	1999	2000	2002	2004	2006	2008	2010	2012	2013	2014
Работающие по найму	89,2	89,8	92,2	92,4	92,4	92,7	93,1	93,1	92,7	92,8
Самостоятельно занятые	8,0	7,7	5,9	5,8	6,0	5,6	5,1	5,3	5,6	5,5

Поэтому проблема выбора адекватной формы контракта между работником и работодателем весьма актуальна. Рассмотрим основные факторы, влияющие на выбор той или иной формы договора.

В первую очередь работодатель учитывает параметры самой сделки. К ним относятся, прежде всего, специфичность человеческого капитала работника и активов работодателя. Как правило, работники, приобретшие специфический человеческий капитал в данной фирме, имеют большую ценность для работодателя, чем «аутсайдеры», которые могли бы быть наняты вместо них. В случае долгосрочного сотрудничества при высокой специфичности активов стороны извлекают больше выгод, поскольку вырастает величина квазиренты, 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.

Работников с универсальным человеческим капиталом гораздо проще найти на рынке труда. В этом случае потребность в стабильной занятости не столь велика, и, так как работодателю не обязательно держать этих работников в штате, он может предпочесть не стандартный, а срочный трудовой договор или вообще договор подряда или возмездного оказания услуг.

Следующим параметром сделки, который учитывают как работодатель, так и работник, является частота, с которой совершаются сделки, и их продолжительность. Очевидно, что чем чаще и на более продолжительное время услуги работника требуются работодателю, тем вероятнее он примет решение заключить с работником трудовой договор. Ведь помимо всего постоянно работающие в компании члены коллектива, так называемые «инсайдеры», накапливают частную информацию об особенностях функционирования данной организации и ее корпоративной культуре. А это также капитал особого рода. Работник тоже обычно предпочитает постоянную занятость, так как она обеспечивает большую стабильность его положения и дохода в условиях динамично изменяющейся внешней среды. Долгосрочное сотрудничество сторон, как правило, ведет к повышению эффективности их взаимодействия, позволяя значительно сократить издержки на поиск, переговоры и защиту от оппортунистического поведения партнера.

В том случае, если 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 партнере заставляет стороны более осторожно подходить к заключению данной сделки, разрабатывая формальные механизмы, обеспечивающие выполнение достигнутых договоренностей. Но нельзя отрицать, что при достаточно часто заключаемых договорах подряда между одними и теми же партнерами их взаимодействие также облегчается. В этом случае сокращаются издержки сторон на поиск, переговоры и контроль за выполнением договора.

Сложность сделки также оказывает влияние на выбор формы контракта. Чем больше факторов надо учесть в контракте, чем больше информации необходимо собрать для спецификации условий соглашения, тем больше вероятность, что работодатель и работник заключат трудовой договор. В случае относительно простых сделок, детали которых несложно заранее описать в контракте, возможно заключение договора гражданско-правового характера.

Выбор формы взаимодействия работника и работодателя в не меньшей степени зависит и от сложности измерения результатов труда. Если проблем при этом не возникает, то данный фактор не оказывает существенного влияния на решение работодателя. Если же предприниматель сталкивается с трудностями при измерении результатов труда работника для определения его адекватного вознаграждения, то выбор будет в пользу более продолжительных и стабильных отношений с работником. Ведь договоры подряда заключаются, как правило, в ситуации, когда конечный результат труда и его качество легко измерить.

Взаимосвязь со сделками, совершаемыми другими субъектами, 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 лишь при заключении трудовых договоров. Если проблема координации коллективного труда не стоит так остро, возможно, обе стороны пожелают сохранить свою независимость и выберут гражданско-правовой договор.

Выбор контрактной формы зависит не только от особенностей самой сделки, но и от транзакционных издержек взаимодействия субъектов рынка труда, к которым относятся издержки поиска информации, издержки ведения переговоров и заключения контрактов, издержки измерения и издержки защиты от оппортунистического поведения. Работодатели и работники сравнивают транзакционные издержки при заключении разных договоров и выбирают вариант с меньшими затратами. Безусловно, величина транзакционных издержек тесно связана с характеристиками сделки. При различных формах контрактных отношений преобладают те или иные виды транзакционных издержек. При подрядных отношениях основная доля издержек приходится на поиск партнера по контракту и измерение результата труда (оценку его количества, качества и соответствия необходимым стандартам). Чем сложнее найти подходящего исполнителя и оценить результаты его деятельности, чем чаще приходится этим заниматься, тем выше вероятность того, что субъект, постоянно нуждающийся в услугах труда, выберет трудовой договор.

Издержки защиты от оппортунистического поведения возникают в связи с различием экономических интересов сторон на фоне асимметрии информации. И работник, и работодатель могут предоставлять партнеру по сделке достоверную информацию и честно выполнять условия договора, а могут исказить информацию и не исполнять принятые на себя обязательства, пользуясь сложностью контроля со стороны другого партнера. Обычно 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, по гражданско-правовому договору.

Заключение стандартного трудового договора на неопределенный срок открывает работодателю более дешевый доступ к данным о характеристиках рабочей силы, что дает возможность эффективно организовать и контролировать трудовой процесс. К тому же организация обладает большим разнообразием инструментов управления, поощрения и наказания, начиная от благодарности, премий и продвижения

по карьерной лестнице и заканчивая выговорами и увольнением. Таким образом, инструментов контроля за поведением исполнителя у работодателя, нанявшего работника, гораздо больше, чем у заказчика при подрядных формах взаимодействия.

При выборе формы договора работодатели учитывают не только характеристики самой сделки и сопровождающие ее транзакционные издержки, но и особенности внешней среды заключаемой сделки, а именно уровень неопределенности этой среды, соотношение спроса и предложения на локальном рынке труда, а также состояние институциональной среды этого рынка.

Неопределенность внешней среды – фактор, который нельзя не учитывать при выборе той или иной формы договора, поскольку наличие неопределенности существенно усложняет осуществление сделки. Непредвиденные обстоятельства, связанные как с природными явлениями, так и с непредсказуемыми изменениями рыночной конъюнктуры, появляются вне зависимости от способа координации действий работника и работодателя. Но издержки, вызванные изменением ситуации, как правило, выше при подрядных отношениях, так как сторонам необходимо заново пересматривать условия договора, адаптируя его к произошедшим изменениям. А вот трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, предполагает наличие предварительного согласия работника подчиняться не оговоренным заранее командам работодателя, что придает большую гибкость отношениям между сторонами, облегчая процесс адаптации к изменению обстоятельств.

Неопределенность создает угрозу бизнесу в том случае, когда у предпринимателя нет уверенности, что он получит необходимые ему товары и услуги в нужные сроки. В случае, когда неизвестно, насколько надежным партнером является подрядчик, предприниматель может организовать собственное производство необходимого товара. Подчиняя работника своей власти, контролируя его деятельность, работодатель стремится сократить неопределенность, возникающую в результате возможных экзогенных шоков – колебаний спроса, цен и пр. Очевидно, что выгоды работодателя от получения возможности управлять поведением работника должны превышать издержки, связанные с его наймом.

Влияние баланса спроса и предложения на рынке труда на выбор формы контракта достаточно очевидно. Если рынок труда характеризуется высоким спросом на рабочую силу, работодатели будут чаще заключать трудовые договоры на неопределенный срок, чтобы сократить издержки на поиск работников. В условиях высокой безработицы и конкуренции за рабочие места работодатель, напротив, может прибегать в целях экономии к договорам подрядного характера или вовсе заключать устные соглашения с работниками.

На выбор способа организации сделки существенное влияние оказывает и институциональная среда – совокупность формальных и неформальных правил игры в обществе. К формальным институтам относится законодательство, регулирующее отношения контрагентов, заключающих контракт. Если оформляется трудовой договор, то отношения работника и работодателя регулируются Трудовым кодексом и работнику предоставляются оплачиваемый отпуск, пособия по временной нетрудоспособности и прочие социальные гарантии. При заключении же договора гражданско-правового характера набор обязательств работодателя перед исполнителем, зачастую выполняющим практически те же трудовые функции, значительно меньше. Поэтому работодатели все чаще предпочитают заключать договоры подряда, возмездного оказания услуг и другие виды договоров, предусмотренных Гражданским кодексом РФ. Работник, который трудится на основе договора гражданско-правового характера, обходится работодателю намного дешевле, и часто при выборе формы договора этот аргумент является решающим.

Большое воздействие на выбор формы контракта оказывают не только законодательство страны и эффективность функционирования системы принуждения к исполнению правовых норм, но и другие составляющие институциональной среды, такие как наличие и боеспособность профессиональных союзов, степень экономической, социальной и политической стабильности в стране. На выбор формы договора влияют и неформальные институты – традиции, этические и ценностные установки в обществе, стереотипы поведения и др.

Подводя итог вышеизложенному, алгоритм выбора формы договора условно можно описать при помощи следующей схемы (см. рис.).



Рис. Схема выбора формы договора субъектами рынка труда

Из схемы следует, что при выборе адекватной договорной формы необходимо осуществить следующие действия.

Во-первых, оценить степень информированности агента о заключаемой сделке, поскольку в силу ограниченной рациональности ни одна из сторон не обладает всей полнотой информации, а также учесть потенциальную возможность оппортунистического поведения предполагаемого партнера.

Во-вторых, изучить специфические особенности конкретной сделки.

В-третьих, оценить состояние внешней среды, в которой осуществляется сделка.

В-четвертых, сравнить ожидаемые выгоды и издержки агентов при различных формах договора и на основании анализа сложившейся ситуации сделать выбор.

Данная схема, конечно, не исчерпывает всего разнообразия факторов, оказывающих влияние на выбор формы контракта субъектами рынка труда. Но она дает важные ориентиры для оценки конкретной ситуации и принятия верного решения.

Библиографический список

1. Кузьминов Я.И. Курс институциональной экономики: институты, сети, транзакционные издержки, контракты. М.: Изд. дом ГУ ВШЭ, 2006. 443 с.
2. Гражданский кодекс РФ. Часть 1. Ст. 420–421. Справочная правовая система «Гарант». URL: <http://base.garant.ru/10164072/28/> (дата обращения: 12.09.2015).
3. Шаститко А.Е. Новая институциональная экономическая теория. 4-е изд. М.: ТЕИС, 2010. 828 с.
4. Фуруботн Э.Г., Рихтер Р. Институты и экономическая теория: достижения новой институциональной экономической теории. СПб.: Издат. дом Санкт-Петербург. гос. ун-та, 2005.
5. Тамбовцев В.Л. Введение в экономическую теорию контрактов: учеб. пос. М.: ИНФРА-М, 2004. 144 с.
6. Masten Sc.E., Saussier St. *Econometrics of Contracts: An Assessment of Developments in the Empirical Literature on Contracting*. URL: http://webuser.bus.umich.edu/semasten/papers/Masten_Saussier_REI_2000.pdf (дата обращения: 20.08.2015).
7. Данные ежеквартального обследования населения по проблемам занятости, проводимого Федеральной службой государственной статистики // Федеральная служба государственной статистики: официальный сайт. URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b14_30/Main.htm (дата: обращения 21.09.2015).
8. Таблица составлена на основе данных обследования населения по проблемам занятости, проводимого Федеральной службой государственной статистики за 1999–2014 годы // Федеральная служба государственной статистики: официальный сайт. URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b14_30/Main.htm (дата обращения: 23.09.2015).

References

1. Kuzminov Ya.I. *Lectures on institutional economics: institutions, network, transaction costs, contracts*. M., Izd. dom GU VShE, 2006, 443 p. [in Russian].
2. Civil Code of the Russian Federation. Part 1. Articles 420–421. Legal reference system «Garant». Available at: <http://base.garant.ru/10164072/28/> (accessed 12.09.2015) [in Russian].
3. Shastitko A.E. *New institutional economic theory*. 4th edition. M., TEIS, 2010, 828 p. [in Russian].
4. Furubotn E.G, Richter R. *Institutions and economic theory: Contribution of the New Institutional Economics*. SPb., Izdat. dom Sankt-Peterb. gos. un-ta, 2005 [in Russian].
5. Tambovtsev V.L. *Introduction to the economic contract theory: study guide*. M., INFRA-M, 2004, 144 p. [in Russian].
6. Masten Sc.E., Saussier St. *Econometrics of Contracts: An Assessment of Developments in the Empirical Literature on Contracting*. Available at: http://webuser.bus.umich.edu/semasten/papers/Masten_Saussier_REI_2000.pdf (accessed 20.08.2015) [in English].
7. Quarterly data on employment analysis of the population conducted by the Federal State Statistics Service. *Official website of the Federal State Statistics Service*. Available at: http://www.gks.ru/bgd/regl/b14_30/Main.htm (accessed 21.09.2015) [in Russian].
8. The table is based on the data obtained from the employment analysis of the population conducted by the Federal State Statistics Service in 1999–2014. *Official website of the Federal State Statistics Service*. Available at: http://www.gks.ru/bgd/regl/b14_30/Main.htm (accessed 23.09.2015) [in Russian].

*M.G. Belyaeva**

**FACTORS INFLUENCING THE CHOICE OF CONTRACT
IN THE LABOUR MARKET**

The article analyzes the nature of contract and investigates factors influencing choice of form of labour contract between employer and employee. When making a decision they take into account not only the specific characteristics of the particular transaction and the accompanying transaction costs, but the current situation on the labour market and its institutional environment as well. Also, considerations on choosing the particular form of agreement have been introduced.

Key words: labour market, labour contract, civil contract, human capital, transaction costs, institutional environment.

Статья поступила в редакцию 21/IX/2015.
The article received 21/IX/2015.

* *Belyaeva Marina Germanovna* (marina.believa@gmail.com), Department of Economics, Samara State Aerospace University, 34, Moskovskoye shosse, Samara, 443086, Russian Federation.