

Модель цены рабочего места

А. А. Минченко, О. А. Золотарева

Как правило, проблема асимметричности информации присуща рынкам сложных товаров. Постсоветский рынок труда в полной мере извещал эту проблему. Её существование состоит в том, что покупатель (наниматель) хуже знает предъявляемый ему товар (трудовые ресурсы), чем продавец (обладатель рабочей силы или человеческого капитала), и им осознаваемая ущербность своей позиции побуждает занижать цену спроса.

Трудовые ресурсы являются наиболее сложным из рыночных благ. Диплом, характеристика, отзыв, рекомендация призваны служить сертификатами отдельных персоналий рабочей силы или человеческого капитала. Очень часто, однако, данные сертификаты не отвечают своему предназначению. Поэтому риск нанимателя, предлагающего работнику заключить бессрочный договор, достаточно велик и, тем более что существующая в Республике Беларусь система правовых гарантий создаёт значительные трудности увольнения нерадивых работников.

Широко распространяющаяся в наше время система срочных договоров представляет собой попытку устранить риски нанимателя, а заодно и повысить трудовую дисциплину. В рамках семантики системы срочных договоров «уволить» означает «не возобновить контракт». Эта политкорректная формулировка на грани лицемерия вуалирует суровый факт. Не возобновить контракт несравненно легче, нежели уволить, и в моральном, и в правовом аспекте. Однако результат тот же: человек оказывается без работы.

В системе срочных договоров лишить человека работы, можно руководствуясь и волюнтаристскими соображениями. А значит, существует риск такого положения вещей, когда угождение начальству оказывается приоритетной задачей на фоне всей остальной производственной проблематики.

Дефицит экономической онтологии, фиксирующийся здесь, приводит к формированию риска продавца (обладателя рабочей силы или человеческого капитала). Работник уже не может быть уверен, что он продержится на данном рабочем месте достаточно долгое время, чтобы серьёзно и углубленно заниматься своей специальностью. С другой стороны, контракт обязывает работника «показать себя», однако в течение короткого промежутка времени это не всегда возможно, особенно на поприщах интеллектуальных профессий.

Итак, система бессрочного найма создаёт риски покупателя рабочей силы – нанимателя, тогда как контрактная система порождает риски продавца рабочей силы. В этих условиях равновесная цена, соответствующая равенству объёмов спроса и предложения, сформироваться не может по определению, и побеждает та сторона, которая обладает более значительным политическим весом. Слабость профсоюзного движения в Республике Беларусь является причиной резкого возрастания значения системы срочных договоров.

Крайне негативным моментом является тот факт, что наступление контрактной формы найма происходит силовыми методами, без компенсационных выплат за ухудшение правового положения рядовых работников (отменённых несколько лет назад). Основной вопрос данной статьи ставится таким образом: *можно ли использовать здесь экономические методы?*

В рамках предлагаемой модели вводится переменная «цена рабочей силы», находящаяся в обратной корреляции с заработной платой. У работника должен быть выбор: либо большая стабильность и меньшая заработная плата, либо риск потерять работу в результате периодически проводимых конкурсов. Более значительный риск потерять работу, соответствующий системе срочных договоров и сопряжённый с более высокой заработной платой,

идентифицируется как малая цена рабочей силы. Незначительный риск потерять работу, соответствующий системе бессрочных договоров и сопряжённый с меньшей заработной платой, идентифицируется как высокая цена рабочей силы.

Насколько оправдана такая терминология?

Экономические агенты готовы нести дополнительные расходы, чтобы сократить имеющиеся риски, особенно столь большие, какие наличествуют у работников, заключивших срочный контракт. Таким образом, можно предположить, что многих работников устроила бы несколько меньшая заработная плата в обмен на стабильность. Или же, с другой стороны, срочный контракт окажется на одной кривой безразличия с бессрочным контрактом лишь в том случае, если работнику станут доплачивать определённую денежную сумму за ухудшение его правового положения.

На рынке облигаций всеобщая ставка процента также находится в обратной корреляции с ценой облигации. При повышении процентной ставки снижается цена облигаций. Интерес представляет то обстоятельство, что повышение процентной ставки имеет место при увеличении нежелания экономических агентов расставаться с ликвидностью, а это бывает при нарастании неопределённостей и всяческих рисков в экономике. Более высокая процентная ставка даёт возможность тем субъектам хозяйствования, которые всё же рискнули купить облигации, получать более высокие доходы, чем те, которые имели обладатели ценных бумаг до нарастания количества неопределённостей в экономике.

Несмотря на то, что стоимость ценных бумаг напрямую зависит от степени напряжённости деловой конъюнктуры, формирование рынка ценных бумаг позволяет уменьшить количество неопределённостей в экономике. Аналогично: допущение возможности выбора для работников – в условиях бессрочного контракта с меньшей зарплатой или на контракте, но с большей зарплатой, – уменьшит общее количество рисков на рынке труда. При переходе на срочные трудовые договора риски лишь перераспределяются, в рамках предлагаемой модели их можно действительно сократить.

Приведём ряд аргументов:

- выбирая срочный договор, работник станет соотносить имеющиеся у него силы с возможностями, и какая-то часть затраченных денежных средств на компенсацию ухудшения правового положения обязательно окупится.
- выбирая сочетание стабильности и более низкой заработной платы, работник склонен будет видеть в урезании заработной платы санкцию своей собственной воли. И всякое добровольное ограничение переносится гораздо легче, чем вынужденное.
- существуют предприятия и учреждения, на которых работник может проявить себя очень быстро, а также такие, на которых могут пройти годы, прежде чем можно будет компетентно судить о качестве человеческого капитала. Так, например, можно очень быстро узнать, хорошим ли сварщиком является данный кандидат на соответствующее место работы, но угадать в молодом специалисте хорошего врача или учителя можно не раньше, чем через пять лет.

Очень часто лишь сам человек и может ощутить продолжительность времени выявления его призвания, и в рамках данной модели у него появится возможность сделать правильный выбор. Если кандидат на определённое место работы уверен в том, что он сможет достаточно быстро проявить свои способности, ему свойственно будет выбрать срочный контракт с более высокой заработной платой.

Трудно достаточно квалифицированно определить меру способностей конкретного человека. Может быть, и самому работнику нелегко разобраться в том, на что он способен. Сам человек в состоянии более квалифицированно судить о своих возможностях лишь в том случае, если данную оценку необходимо произвести ответственно. И модель цены рабочего места наделяет работника такой ответственностью.

Величина компенсационных выплат за ухудшение правового положения заключившего срочный контракт работника, составляющая существо понятия цена рабочего места, с те-

чением времени сформируется спонтанно, под воздействием равновесного механизма, имеющего свои центробежные и центростремительные силы.

Abstract

The authors consider the problem of the asymmetry of the information of a labour market, compare the characteristics of the contract system of work and of the system of the uncertain agreements of hiring.

Гомельский государственный
университет им. Ф. Скорины

Поступило 12.04.04