

Л.И. СМИРНЫХ, д.э.н., профессор,
Государственный университет – Высшая школа экономики

ФАКТОРЫ НЕСОВЕРШЕНСТВА РЫНКА И КОНТРАКТНЫЕ ОТНОШЕНИЯ В СФЕРЕ ЗАЁМНОГО ТРУДА

Заёмный труд является относительно новым, но динамично развивающимся явлением на российском рынке труда. Институциональные рамки сферы заёмного труда находятся в стадии становления. В условиях правового дефицита и размытости представлений о требованиях к условиям и процедурам в сфере заёмного труда контрактные отношения между отдельными его участниками формируются преимущественно имплицитно. В частности отсутствие системы норм, регламентирующих трудовые отношения между заёмными работниками и остальными участниками, заменяется зачастую имплицитными контрактами. Однако формирование имплицитных контрактов позволяет отдельным участникам заёмного труда извлекать дополнительные, зачастую необоснованные выгоды, и снижает защищённость заёмных работников. В результате данная форма занятости приобретает всё больше негативных черт.

Вместе с тем, во многих европейских странах уже накоплен значительный опыт регулирования контрактных отношений в сфере заёмного труда. Он, безусловно, заслуживает внимания и может быть использован. Однако копирование этого опыта не является, на наш взгляд, достаточным аргументом в пользу нормативных требований к сфере заёмного труда. Наиболее убедительная аргументация должна строиться на рассмотрении глубинных причин и оценке факторов, которые оказывают влияние на контрактные отношения между заёмными работниками и остальными участниками заёмного труда. Такого рода аргументацию позволяет получить неоклассическая методология, к которой сегодня обращаются многие исследователи. В частности, применительно к нашему предмету исследования речь пойдёт о рассмотрении контрактов между участниками заёмного труда с учётом характера и последствий влияния на них факторов несовершенства рынка.

Подходы к оценке контрактных отношений в сфере заёмного труда

По поводу контрактных отношений между участниками заёмного труда существует две принципиально различающиеся точки зрения.

Сторонники первой точки зрения признаёт за отношениями «заёмный работник – агентство занятости» гражданско-правовой характер

и не видит необходимости в том, чтобы применять и совершенствовать действующее в России трудовое законодательство применительно к заёмному труду. Главным аргументом при этом выступает тот факт, что многие крупные агентства не испытывают дефицита правовых инструментов в своей деятельности. В рамках данной позиции подчёркиваются отличия трудовых и гражданско-правовых договоров и указывается на общий кризис трудового права, состоящий в его неспособности соответствовать современным тенденциям в области контрактных отношений. Недостатком данного подхода является то, что на практике агентства заключают с заёмными работниками формальные контракты, которым присваивается тем не менее статус трудовых контрактов. При этом не указывается на то, что заключаемые с заёмными работниками трудовые контракты чем-то отличаются от традиционных трудовых контрактов.

Вторая точка зрения состоит в том, чтобы отношения между заёмными работниками и остальными участниками данной сферы рассматривать в плоскости «работник-работодатель» и «относить» их к области регулирования на основе трудового права. Поскольку одна сторона этих отношений (заёмный работник) известна, то споры ведутся вокруг того, кого из остальных участников отношений заёмного труда считать второй стороной, а именно «работодателем»: агентство, фирму-пользователя или их обоих (речь идёт о расщеплении прав работодателя между агентством и фирмой-пользователем).

Если обратиться к опыту европейских стран, в которых ратифицирована Конвенция МОТ о заёмном труде, то можно увидеть, что в большинстве этих стран работодателем заёмного работника «считается» агентство занятости (см. табл.1). Только в двух странах (Ирландия, Великобритания) за фирмами-пользователями закреплены многочисленные функции работодателя, что позволяет считать, что в этих странах обе стороны (агентства и фирмы-пользователи) выступают в качестве работодателей по отношению к заёмному работнику.

Как показывает российский опыт, функции работодателя имплицитно сохраняются за

© Л.И. Смирных, 2007

фирмами-пользователями. Аргументы сторонников данной точки зрения опираются при этом на российские национальные и исторические традиции трудовых правоотношений. Однако объективными причинами тому служат отсут-

ствие законодательных норм, применимых к регулированию заёмного труда как особого вида занятости, и не ратифицированная Конвенция МОТ № 181 «О частных агентствах занятости».

Таблица 1.

Институты регулирования заёмного труда в странах ЕС

| Страны | Лицензирование деятельности агентств | Агентство выступает как работодатель | Ограниченность доступа в отдельные сектора экономики | Ограничения срока передачи во временное пользование | Законодательное регулирование равной оплаты | Тарифное регулирование |
|----------------|--------------------------------------|--------------------------------------|--|---|---|-----------------------------------|
| Бельгия | да | да | да | 12 | да | да |
| Дания | нет | да | нет | нет | нет | частично |
| Германия | да | да | да | 12 | нет | нет (отдельные тарифные договора) |
| Финляндия | нет | да | нет | нет | да | частично |
| Франция | да | да | да | 18 | да | да |
| Греция | да | да | нет | 8 | да | нет |
| Ирландия | да | неясно | нет | нет | нет | нет |
| Италия | да | да | нет | нет | да | да |
| Люксембург | да | да | нет | 12 | нет | да |
| Нидерланды | нет | да | нет | нет | да | да |
| Австрия | да | да | нет | нет | да | нет |
| Португалия | да | да | да | нет | да | нет |
| Швеция | нет | да | нет | нет | нет | да |
| Испания | да | да | да | нет | да | да |
| Великобритания | нет | неясно | нет | нет | нет | нет (отдельные тарифные договора) |

Источник: *Storrie (2002) и отчёты стран ЕС.*

В результате единственным нормативным документом, теоретически способным регулировать трудовые контракты в сфере заёмного труда в России, является Трудовой кодекс РФ. Несмотря на то, что на практике формальные трудовые контракты с заёмными работниками заключают агентства, ответственность за их фактическое исполнение несут фирмы-пользователи. Это создаёт проблемы размытости функций работодателя между фирмой-пользователем и агентством, а также неясности в понимании того, кто же фактически является для заёмного работника работодателем и на кого возлагаются функции по исполнению условий контракта в отношении заёмного работника. При этом Трудовой кодекс ответов на по-

ставленные вопросы не даёт.

Контрактная структура заёмного труда и цель исследования

Между участниками сферы заёмного труда складываются три типа контрактных отношений (см. рис. 1).

Между агентством и фирмой-пользователем заключаются контракты, которые относятся к сфере гражданско-правового регулирования. Эти отношения регулируются на основе двустороннего договора на оказание услуг, опираясь на главу 39 Гражданского кодекса РФ. С введением в действие части второй Налогового кодекса Российской Федерации контракты между агентством и фирмой-пользователем получили дополнительную пра-

вовую поддержку (ст. 148, ст. 264 НК РФ).

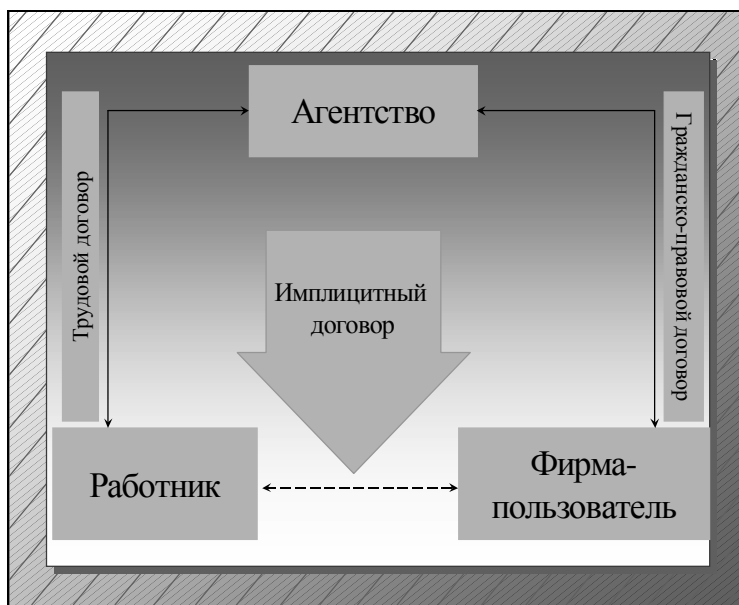


Рис. 1. Контрактная структура заёмного труда

Между агентством и заёмным работником имеет место второй тип контрактных отношений. Между этими двумя сторонами заключаются контракты, которые формально относятся к разряду трудовых контрактов. Однако фактическое исполнение этих так называемых «трудовых контрактов» со стороны агентства в соответствии с требованиями действующего в России Трудового кодекса в отношении заёмных работников не представляется возможным.

Третий тип контрактных отношений можно наблюдать между заёмным работником и фирмой-пользователем. Эти контрактные отношения не закрепляются между сторонами формально и являются в чистом виде имплицитными.

Относительно наличия нормативно-правовой базы регулирования все контракты, действующие в сфере заёмного труда, можно разделить на две группы. Первая группа контрактов характеризует отношения между агентствами и фирмами-пользователями и имеет под собой нормативно-правовую базу в виде Гражданского и Налогового кодексов. Вторая группа контрактов характеризует отношения между заёмными работниками и остальными участниками заёмного труда, т.е. агентствами и фирмами-пользователями. Эта группа контрактов не имеет под собой специальной нормативно-правовой базы в виде законов. Пытаясь формально опираться на положения Трудового кодекса, эта группа контрактов является им-

плицитной. Она и представляет предмет нашего исследования.

Цель данного исследования состоит в определении требований к нормативному регулированию контрактов между заёмными работниками и остальными участниками заёмного труда путём оценки влияния факторов несовершенства рынка при формировании этих контрактов.

Реализация поставленной цели осуществляется посредством проверки следующей гипотезы: факторы несовершенства рынка влияют на контракты между заёмными работниками и остальными участниками заёмного труда и создают условия, указывающие на необходимость их нормативного регулирования.

Для проверки выдвинутой гипотезы вначале проводится анализ влияния факторов несовершенства рынка на условия формирования контрактных отношений в сфере заёмного труда. Далее выявляются возможные последствия этого влияния и формируются требования к нормативному регулированию контрактов между участниками заёмного труда.

Результаты исследования

Факторы несовершенства рынка оказывают влияние на все контрактные отношения, в том числе и на те, которые складываются в сфере заёмного труда.

Рассмотрим влияние некоторых факторов несовершенства рынка на контрактные отношения в сфере заёмного труда для выявления их последствий (см. табл. 2).

Таблица 2.

Факторы несовершенства рынка и их влияние на контрактные отношения участников заёмного труда

| Факторы несовершенства рынка труда | Условия формирования контрактных отношений | Возможные последствия |
|--|---|--|
| Дефицит и асимметричность информации между агентством, заёмным работником и фирмой-пользователем | Неопределённость относительно параметров рабочего места и условий занятости; Зависимость сторон от качества информации со стороны других участников | Несоответствие работы условиям контракта |
| Ограниченная рациональность, размытость прав | Возможность извлечения выгод в условиях дефицита информации и ресурсов, размытости прав и ответственности сторон и т.п. | Действие каждой из сторон в собственных интересах при ущемлении прав и интересов других сторон. Чем больше количество участников и чем более неопределёнными и размытыми являются между ними права, тем выше вероятность извлечения отдельными участниками дополнительными выгодами. Ниже уровень контроля над действиями участников |
| Оппортунизм | Низкая трудовая мотивация заёмных работников по сравнению с постоянными работниками | Возможное снижение производительности труда в течение времени Угроза мошенничества, краж, шантажа и т.п. со стороны заёмных работников |
| Специфичность активов | Отсутствие заинтересованности в специфических инвестициях | Для заёмного работника: «недополучение» отдачи от вложений в специфический человеческий капитал (срочность контрактов) низкая вероятность карьерного роста внутри фирмы (предприятия-клиента); снижение стабильности отношений занятости; низкая степень вовлечённости в коллективные результаты, объединения и т.п. на рабочих местах |
| Неоднородность рынка (наличие сегментов) | Разделения трудового коллектива на инсайдеров и аутсайдеров; Снижение единства профессиональных интересов и сплоченности трудовых коллективов, профсоюзов; Усиление социальной неоднородности, дифференциации доходов и сегментации рынка труда | Снижение стабильности контрактов занятости Низкая вероятность участия заёмных работников в прибыли; пассивность Вероятно усиление социальной напряжённости в трудовых коллективах |

Так, дефицит и асимметричность информации между участниками заёмного труда проявляются в сохранении неопределённости относительно параметров рабочих мест и работ-

ников, что приводит к зависимости участников заёмного труда друг от друга. Кроме того, дефицит и асимметричность информации между агентствами и фирмами-пользователями свиде-

тельствуют о том, что контракты между агентствами и заёмными работниками не являются полными, и данная «неполнота» заполняется имплицитно. Это может создавать предпосылки для составления контрактов с заёмными работниками, не отражающих фактические условия их занятости, и приводить в конечном итоге к расхождению фактических и формальных условий найма. Для преодоления данных негативных явлений необходима выработка стандартных требований к деятельности агентств занятости, а именно к их компетентности по составлению и исполнению контрактов с заёмными работниками.

В условиях дефицита информации и ресурсов на рынке труда, а также размытости прав и ответственности участников заёмного труда создаются благоприятные предпосылки для извлечения дополнительных выгод отдельными его участниками. Увеличение количества сторон, вовлечённых в контрактные отношения при принятии решений на основе ограниченной рациональности, вызывает проблему снижения уровня контроля участников над действиями друг друга. Это говорит о том, что деятельность участников заёмного труда должна регламентироваться нормами законодательства и контролироваться (проведение мониторинга). В противном случае в силу влияния факторов несовершенства рынка здесь возможны различного рода искажения контрактных отношений и прав в пользу одной из сторон.

Использование заёмного труда характерно для фирм с низкой специфичностью активов и низкой потребностью осуществлять специфические инвестиции в работников. В результате для заёмных работников это может создавать проблемы недополучения отдачи от осуществлённых специфических инвестиций, снижать вероятность карьерного роста и стабильность контрактов занятости, приводить к низкой степени вовлечённости в коллективные результаты и объединения на рабочих местах. В течение длительного времени такого рода условия контрактов способны отрицательно влиять на степень удовлетворённости заёмных работников. Это означает, что для выравнивания шансов и условий занятости для всех групп работников на рынке труда контракты заёмных работников должны иметь ограниченное по продолжительности применение, а заёмные работники по истечении определённого срока должны либо переходить в группу постоянных работников, либо менять место работы. Из этого следует, что контракты заёмных работников не могут опираться на нормы трудового права, нацеленного

преимущественно на регулирование контрактов постоянной занятости. Это указывает на специфику и нетождественность трудовых контрактов заёмных и других групп работников. Таким образом, для регулирования трудовых контрактов заёмных работников необходимо либо внесение дополнительных норм и поправок в действующее трудовое законодательство, либо принятие закона, регулирующего только сферу заёмного труда.

Угроза оппортунизма со стороны заёмных работников при их низкой интегрированности во внутрифирменные рынки фирм-пользователей и в условиях неполноты контрактов занятости сдерживает повсеместное применение заёмного труда. Заёмные работники, связанные формальными трудовыми контрактами с агентствами занятости, не несут материальной ответственности перед фирмами-пользователями за возможный причинённый материальный ущерб. Одновременно, фирмы-пользователи, не выполняя обязательств перед заёмными работниками, создают предпосылки для снижения их трудовой мотивации. Это указывает на особый характер трудовых контрактов, возникающих в сфере заёмного труда, на ограниченную возможность их регулирования на основе применения норм действующего в России Трудового кодекса, не учитывающего такого рода отклонения в отношениях взаимных обязательств и ответственности сторон.

Одной из проблем применения заёмного труда является усиление неоднородности рынка, приводящее к формированию рыночных сегментов. Разделение трудового коллектива фирм-пользователей на инсайдеров и аутсайдеров, снижение единства профессиональных интересов и сплочённости трудовых коллективов может приводить к увеличению дифференциации доходов и усилению социальной напряжённости. Поскольку рынок несовершенен, а при применении заёмного труда это несовершенство способно ещё более усиливаться, то для преодоления выше названных проблем требуется «поддержка» в виде нормативного регулирования контрактных отношений в сфере заёмного труда. В частности, речь может идти о выравнивании условий занятости заёмных и постоянных работников, выражающемся в ограничении продолжительности применения контрактов заёмного труда и преодолении принципа синхронизации, при котором продолжительность занятости детерминирована продолжительностью контракта. Об этом уже шла речь выше.

Кроме того, возможны меры экономиче-

ского воздействия. Поскольку заёмные работники лишены ряда преимуществ относительно условий занятости по сравнению с постоянными работниками фирм-пользователей, то для поддержания трудовой мотивации, согласно принципам эффективной заработной платы, они должны получать компенсацию в виде более высокого уровня почасовой оплаты труда по сравнению с постоянными работниками. Это позволит удержать их производительность от падения и повысит удовлетворённость трудом и трудовую мотивацию. Таким образом, принцип «равная оплата за равный труд» должен распространяться и на заёмных работников. Однако его соблюдение должно выражаться не в том, чтобы «перенести» условия и принципы оплаты постоянных работников на заёмных работников, а в том, чтобы выровнять шансы всех участников рынка. Принцип равной оплаты за равный труд должен работать в отношении заёмных работников, учитывая специфику и условия их занятости.

Заключение

Проведённый анализ факторов несовершенства рынка позволил выявить ожидаемые последствия их влияния на контракты в сфере заёмного труда. Было установлено, что в условиях несовершенства рынка и правового дефицита контракты заёмных работников с другими участниками заёмного труда формируются имплицитно и могут сопровождаться негативными экстерналиями.

Факторы несовершенства рынка, создавая условия формирования контрактов, позволяют выявить требования к их регулированию. В частности, подводя итог, можно отметить, что в условиях несовершенства рынка для регулирования контрактных отношений между участниками заёмного труда, необходимо:

- установить стандартизированные требования к деятельности и компетентности сотрудников агентств занятости, например, посредством принятия нормативных актов о лицензировании деятельности агентств. Это необходимо для преодоления дефицита и асимметричности распределения информации между участниками, для ограничения проявлений оппортунизма в условиях ограниченной рациональности и т.п.;

- осуществлять контроль мониторингового характера за деятельностью агентств занятости и фирм-пользователей. Это позволит обеспечить контроль над отклонениями отдельных участников от нормативных требований в отношении других участников заёмного труда и снизить вероятность оппортунистического по-

ведения сторон;

- зафиксировать права и обязанности заёмных работников, а также агентств занятости и фирм-пользователей в отдельном законодательстве, регулирующем сферу заёмного труда, тем самым обозначив специфику и отличия типа и характера контрактов между участниками заёмного труда от трудовых контрактов на основе Трудового кодекса;

- обеспечить выравнивание и защиту прав заёмных работников по сравнению с постоянными и остальными группами работников. Для этого необходимо придерживаться принципа «равной оплаты за равный труд». Кроме того, следует прекратить действие принципа синхронизации продолжительности занятости и продолжительности контракта. Отказ от этого принципа будет способствовать переходу работников от временной к постоянной занятости, снижая сегментацию рынка труда.

Перечень рекомендаций может быть продолжен. Выше приведены только те из них, которые являются первоочередными и заслуживают наибольшего внимания.

В данном исследовании обоснована необходимость нормативного регулирования контрактов между заёмными работниками и остальными участниками заёмного труда, которая складывается под влиянием факторов несовершенства рынка. Гипотеза исследования подтвердилась. Действительно, потребность в нормативно-правовом регулировании контрактов в сфере заёмного труда возникает как ответ на те последствия, которые возникают под влиянием факторов несовершенства рынка.

Вместе с тем, данное исследование является только первой ступенью в общей системе подходов к обоснованию несостоятельности институционального регулирования сферы заёмного труда в России. Исследования в данном направлении должны быть продолжены. В частности, планируется в дальнейшем обратиться к оценке соответствия контрактных отношений между участниками заёмного труда нормам действующего в России Трудового кодекса.

Литература.

1. Лушникова М., Лушников А., Заёмный труд: исторический опыт и перспективы правового регулирования // Человек и труд. – 2004. – № 7
2. Природа фирмы: Пер. с англ. – М.: Дело, 2001.
3. Тамбовцев В.Л. Введение в экономиче-

скую теорию контрактов. – М.: ИНФРА-М, 2004.

4. Смирных Л.И., Колосова Р.П. Заёмный труд: вопросы теории, международный и российский опыт. – Воронеж: ВГУ, 2006.

5. Bronstein A.S. Temporary work in Western Europe: threat or complement to permanent employment? *International Labour Review*, 130 (3), 1991, p. 291-310.

6. Gannon MJ. Preferences of temporary work-

ers: time, variety and flexibility. *Monthly Labor Review*, 107(8), 1984, p. 26-28.

7. Storrie D., *Temporary agency work in the European Union*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities, 2002.

Статья поступила в редакцию 02.01.2007

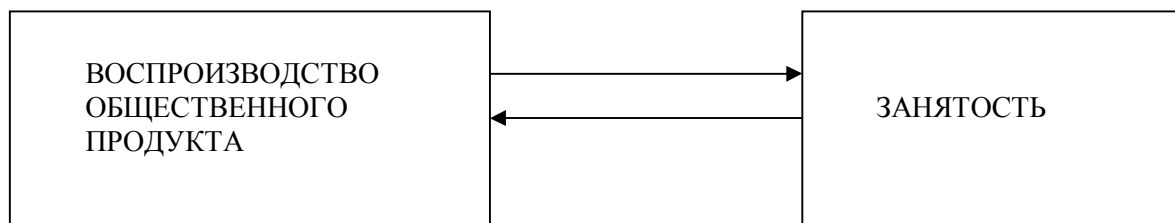
С.И. РАПЕЦКАЯ,

Гродненский государственный университет им. Янки Купалы

**ЭКОНОМИЧЕСКИЕ И ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЕ ФАКТОРЫ ЗАНЯТОСТИ
В БЕЛОРУССКОЙ ЭКОНОМИКЕ**

Переход к рыночной экономике поставил проблему занятости в разряд актуальных проблем и в теоретическом, и в практическом плане. Ведущая роль воспроизводства общественного продукта в системе общественного воспроизводства предопределяет его приоритет в

формировании пропорций территориальной и отраслевой структуры занятости, а производственные пропорции в свою очередь формируются под активным обратным воздействием трудовых пропорций.



Основными факторами этого прямого и обратного взаимодействия носят как экономический, так и институциональный характер. Это, во-первых, исторический этап, на котором находится национальная экономика; во-вторых, темпы и направления развития производства; в-третьих, состояние качественных и количественных параметров трудовых ресурсов общества; в-четвёртых, деятельность государства как важнейшего общественного института.

Применение методологии институционализма позволяет исследовать экономические, социальные, демографические аспекты занятости населения, функционирования рынка труда.

Экономический анализ структуры занятости проводится по следующей схеме: 1) обоснование, отбор, расчёт основных показателей структуры занятости; 2) анализ динамики показателей занятости; 3) выявление тенденций.

Определение основных тенденций в структуре занятости населения является отправной точкой для поиска причин происходящих сдвигов. Именно выявление тенденций занятости одновременно является основой для

характеристики экономической ситуации, составления прогноза социально-экономического развития региона и национальной экономики. Эта задача должна решаться совместными усилиями исследователей в области экономических, социологических, демографических наук.

Исследованию рынка труда в белорусской экономике посвящены монографии Ванкевич Е.В.[4], Ванеева Д.И. [5], Соколовой Г.Н. [2; 3], в которых представлены аспекты управления рынком труда при переходе к рыночной модели социальной политики, социологический анализ происходящих на нём процессов.

Цель данной статьи – обобщение основных тенденций занятости и обоснование институциональных причин направления изменений в структуре занятости в современной белорусской экономике. В статье не рассматриваются вопросы внешней трудовой миграции, которая пока не оказывает существенного влияния на экономику Беларуси.

Можно выделить следующие основные

© С.И. Рапецкая, 2007