

НАЙМ КАК ИСХОДНЫЕ ОТНОШЕНИЯ РЫНКА ТРУДА

Аннотация. В работе показано, что обмен (акт купли-продажи) как системная функция любого рынка в силу специфики представляемого на рынке труда товара трансформируется в функцию обеспечения экономического движения способностей к труду и принимает специфическую экономическую форму найма, который выступает исходным отношением рынка труда. Раскрывается, как способности к труду конструируют структуру отношений найма – объекта сделки, предмета сделки, условий сделки; раздвигают границы этих отношений за пределы сферы обращения, задают специфику их свойств и качеств.

Ключевые слова: способности человека к труду; универсальные и специфические способности к труду; объективация способности к труду; найм; объект, предмет и условия найма.

Abstract. In article it is shown that the exchange (the purchase and sale act) as system function of any market owing to specificity of the goods represented on a labour market is transformed to function of maintenance of economic movement of abilities to work and becomes the specific economic form of hiring which act as the initial relation of a labour market. It is revealed how abilities to work construct structure of relations of hiring – transaction object, transaction subject, transaction conditions; move apart borders of these relations for limits of the circulation sphere, set specificity of their properties and qualities.

Keywords: abilities of the person to work; universal and specific abilities to work; an objectivization of ability to work; hiring; object, a subject and terms of hiring.

Современная практика трудовых отношений переросла узкие рамки как неоклассической, так и марксистской теории. То, что недавно считалось их сторонниками бесспорным и непротиворечивым, с позиции современности вызывает острые дискуссии и даже недоумение. Снять современные противоречия теории рынка труда возможно лишь в рамках новой теоретической концепции, способной адекватно отражать процессы, протекающие на рынке труда. В основе такой концепции мы предлагаем использовать два конституирующих ее положения: найм – исходное отношение рынка труда; способности к труду – системообразующий элемент рынка труда. Подобный подход, с одной стороны, есть логическое развитие предшествующего знания, заложенного в рамках неоклассической и марксистской школы, а с другой – концентрированное выражение нового знания, сформированного в рамках современных школ и направлений экономической науки.

Отношения «работник – работодатель» находят концентрированное выражение в отношениях найма, которые принимают формализованный юридический характер трудового договора (контракта). Отношения найма означают следующее: работника интересует возможность реализовать свои способности к труду и получить за это вознаграждение; работодателя интересуют услуги труда работника и условия их осуществления; работник и работодатель договариваются о предстоящем труде (трудоуслуге) и объеме его вознаграждения.

Трудовая услуга как предмет сделки так же, как и способности к труду, характеризует потенциальное состояние труда. Но по содержанию эти два

понятия принципиально отличны друг от друга. Попробуем теоретически определить понятие «способности к труду».

В английском языке распространены два термина, обычно переводимые на русский язык словом «способность». Каждый из этих терминов имеет свое значение: «ability» – «умение выполнять действия, включающие в себя сложные координированные движения и разрешение умственных задач» или «то, что может быть сделано человеком на данном уровне обученности и развития»; «capacity» – «максимальные возможности индивидуума в отношении какой-либо функции, ограниченные его врожденной конституцией и измеряемые теоретически тем пределом, до которого может быть развита эта функция при оптимальных условиях» или «возможности организма, определяемые и ограничиваемые его врожденной конституцией» [1].

Если в теории психологии объектом изучения являются «capacity» как условие формирования «ability», то в экономической науке на первый план выходят «ability» как приобретенное умение использовать соответствующие «capacity», т.е. *под способностями человека к труду* следует понимать наличные навыки, умения и знания, которыми обладает человек на данном уровне обученности и развития, или приобретенные способности.

В основе приобретенных способностей к труду лежат *врожденные способности*, которые могут быть классифицированы на *общие* (способности, присущие всем людям, хотя и в разной степени их выраженности) и *специальные* (способности, присущие уже не только в разной степени, но и не всем людям).

Приобретаемые таким образом профессиональные умения не только определяют качество трудовой деятельности человека и обогащают его опыт, но и становятся качествами его личности. Приобретенные способности к труду характеризуют *универсальные* навыки и знания, соответствующие полученной профессии или специальности, которые могут быть применены на любой из работ, соответствующей данной подготовке, т.е. у любого из целого ряда работодателей.

Когда говорят о трудовой услуге как предмете отношений найма, то речь идет уже о *специфицированных способностях к труду*, т.е. универсальных способностях, «примеренных» к конкретному предприятию, конкретному рабочему месту и конкретным условиям труда. Процессуально спецификация универсальных способностей к труду осуществляется в ходе отбора кандидатов на вакантные рабочие места и выявления у них тех свойств и качеств, которые наиболее полно отвечают потребностям предприятия. В дальнейшем спецификация происходит в процессе переговоров работодателя и кандидата, когда оговариваются и конкретизируются характер работы, условия труда, т.е. формализуются параметры трудовой услуги. Поэтому *трудовая услуга* – это специфицированные в процессе найма универсальные способности к труду, которые будут функционально задействованы в процессе производства на конкретном рабочем месте конкретного предприятия и за которые работник будет получать конкретное вознаграждение.

Таким образом, специфицированные универсальные способности к труду выступают предметом сделки и принимают в отношениях найма форму трудовой услуги. Если работодатель заинтересован в дальнейшем развитии отдельных специфицированных свойств и качеств работника, то он может создавать на предприятии соответствующие условия и стимулы. В этом слу-

чае специфицированные универсальные способности к труду будут накапливаться и развиваться, принимая форму *специфических способностей к труду*, т.е. способностей и знаний, имеющих особую ценность только при работе у данного работодателя (на данном предприятии). Эти специфические способности к труду выступают объектом особого интереса работодателя, так как являются для него источником ренты, дополнительной прибыли, связанной с ростом производительности труда, отдачи на данном рабочем месте.

В целях стимулирования формирования у работника специфических способностей к труду работодатель, как правило, организует выплату заработной платы таким образом, чтобы она напрямую зависела от ренты (дополнительной прибыли). Дополнительный заработок работника, напрямую зависящий от размера прибыли (ренты), принимает форму квазиренты. *Квази-рента* – это часть дохода работника, выступающая как разница между получаемой им заработной платой на данном предприятии и той, что могла быть предложена ему на рынке труда другими работодателями [2].

Универсальные и специфические способности к труду тесно взаимосвязаны. С одной стороны, развитые универсальные способности человека (широта профессиональных знаний, кругозор, умение приспосабливаться к любой производственной обстановке, различной социальной среде) обеспечивают быстрое включение работника в конкретные условия производства, конкретный трудовой коллектив. С другой стороны, накопленные в процессе работы на разных предприятиях, в различной производственной среде специфические знания и навыки синтезируются работником, превращаясь в новые универсальные знания, поднимают его на качественно более высокий уровень.

Как видим, уже в начале анализа сущности отношений найма становится ясно и понятно, что их нельзя сводить к простому акту купли-продажи, «смене форм стоимости». *Найм* – это растянутая во времени сложная система отношений между владельцем способности к труду и владельцем вакантного рабочего места, которая начинается на рынке труда и продолжается уже в процессе производства.

На рынке труда эта система отношений реализуется через конкретную процедуру предпринимаемых работодателем действий, направленных на выявление из числа кандидатов на занятие вакантных рабочих мест тех, кто в наибольшей степени соответствует предъявляемым к ним требованиям, и заключение с ними трудового соглашения. В ходе этой процедуры способности к труду претендентов на вакантные рабочие места проходят целый ряд качественных состояний.

Можно сказать, что сущностным содержанием процедуры отбора работников является спецификация универсальных способностей к труду, а процедуры переговоров – *объективация*, т.е. формализация специфицированных способностей к труду в трудовую услугу как предмет сделки.

Особенности процесса найма на рынке труда обуславливают появление у работодателя дополнительных издержек – издержек приобретения, которые включают все издержки, связанные с набором и отбором претендентов, их оформлением на работу. Другими словами, *издержки приобретения* – это издержки спецификации и объективации универсальных способностей к труду претендентов на вакантные рабочие места.

Переход работника из сферы обращения в сферу производства сопровождается дополнительными издержками, которые в теории управления персоналом получили название издержек подготовки. К *прямым издержкам подготовки* относятся издержки инструктажа, проводимого до выхода работника на рабочее место, и его непосредственная подготовка, которая, если это требуется, проводится на рабочем месте. К *косвенным издержкам подготовки* могут быть отнесены: альтернативная стоимость времени инструктора; низкая по сравнению с нормальной производительность нового работника и его коллег, связанных с ним технологическим процессом.

Увольнение работника, т.е. его переход из сферы производства в сферу обращения, сопровождается появлением у работодателя *издержек ухода* (прямых и косвенных). *Прямые* издержки ухода – это выплаты и компенсации, полагающиеся при увольнении. *Косвенные* – издержки, связанные со снижением производительности работника, принявшего решение об увольнении, и издержки простоя на период неукомплектованности рабочего места, а также все потери, связанные с уходом работника, обладающего специфическими знаниями и навыками (издержки на их формирование и издержки упущенных возможностей).

Таким образом, процедура формирования найма (заключение и прекращение договора) всегда сопровождается появлением у работодателя дополнительных издержек (рис. 1). Чем выше эти издержки, тем больше заинтересованность работодателя в стабилизации отношений найма, снижении текучести кадров.

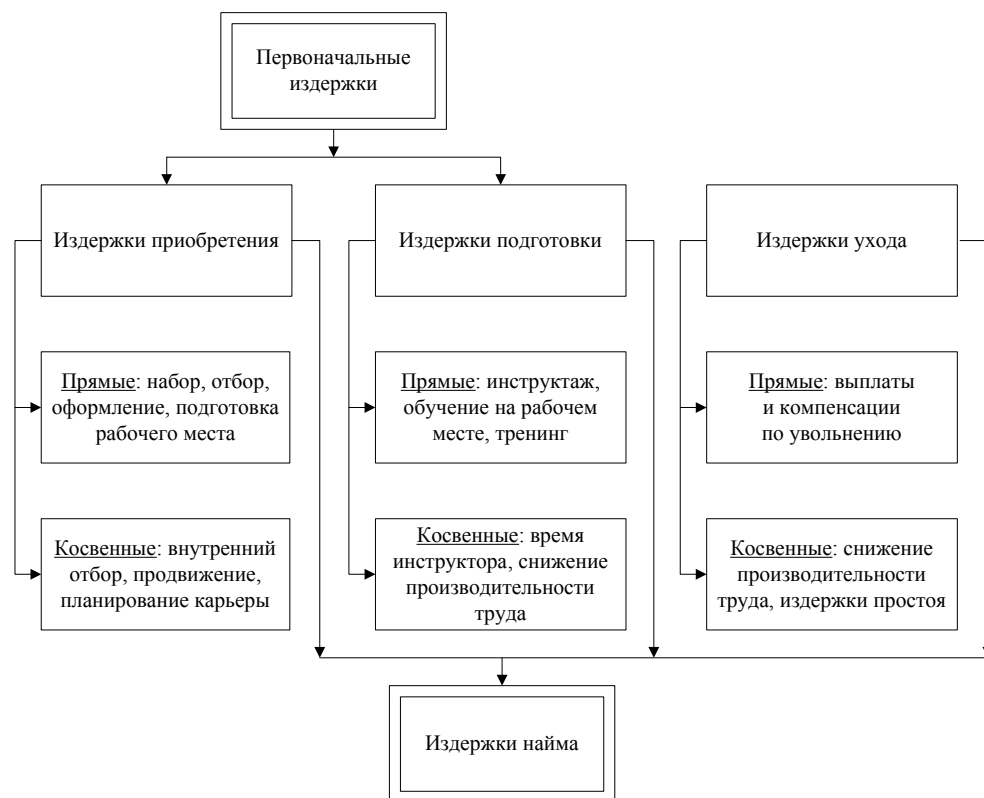


Рис. 1. Дополнительные издержки найма

В общих издержках найма издержки приобретения (спецификации способностей к труду) могут достигать значительных размеров. Это связано с еще одной отличительной особенностью сделки, заключаемой на рынке труда. При выборе партнера обе стороны: претендент на вакантное рабочее место и работодатель – сталкиваются с *асимметрией информации*, т.е. с различиями информации, которой обладает каждая из сторон. При этом каждая из них обладает информацией относительно себя, которой нет у другой стороны, но которая имеет важное значение для оценки качества потенциальных отношений. Так, работодатель обладает информацией, не до конца известной претендентам: людей какого типа он ищет, какие должностные обязанности, подготовку и оплату он предложит, какой опыт потребуется для занятия должности, какой микроклимат в трудовом коллективе, какая формируемая в нем система ценностей и т.п. В свою очередь, претендент на рабочее место всегда более осведомлен о своих способностях и интересах, отношении к работе, предыдущем опыте, долгосрочных планах и других личных качествах, имеющих немаловажное значение для потенциального работодателя.

В условиях двухсторонней асимметрии информации претендент на вакантное рабочее место имеет большую возможность получить недостающую ему информацию, чем работодатель. Так, путем наблюдения за деятельностью предприятия, бесед с его бывшими и нынешними работниками, изучения публикаций он может составить свое частное мнение по недостающим вопросам и сделать выбор: претендовать или не претендовать на данную вакансию.

Более сложная задача стоит перед работодателем. Это вынуждает последнего нести дополнительные издержки, связанные с отбором работников, развитием у них специфических для данного предприятия способностей к труду, переподготовкой, переквалификацией, дальнейшим обучением.

На стадии отбора кандидатов и заключения трудового договора (контракта) работодатель исходит из потенциальных способностей (возможностей) работника, их спецификации, т.е. соответствия реальным потребностям предприятия. Но в процессе трудовой деятельности работник может не стремиться проявить выявленные в процессе отбора способности в полную меру. Поэтому, когда речь идет о включении специфицированных и объективированных способностей человека к труду в процесс производства, об эффективности этого включения, не менее важным становится активизация таких качеств работника, как «приверженность фирме», создание «настроения работника на высокоэффективный труд». Последнее предполагает разработку системы стратегических ценностей компании, задача которой – формирование особого типа экономического поведения работника, его хозяйского отношения к производству. Поэтому отношения найма как специфическая форма купли-продажи на рынке труда, трансакция выходят за традиционные рамки сферы обращения, где встречаются работник и работодатель, и охватывают сферу производства, где происходит непосредственная реализация производительных способностей человека, выполнение трудовой услуги.

Проведенное исследование отношений найма позволяет сделать вывод, что предметом интереса работодателя как покупателя на рынке труда выступают способности человека к труду. Будучи неотделимыми (неотчуждаемыми) от живой личности человека, они придают акту купли-продажи особый характер, порождают специфические отношения обмена, конституируют осо-

бую структуру его элементов – объекта сделки, предмета сделки, условий сделки (рис. 2).

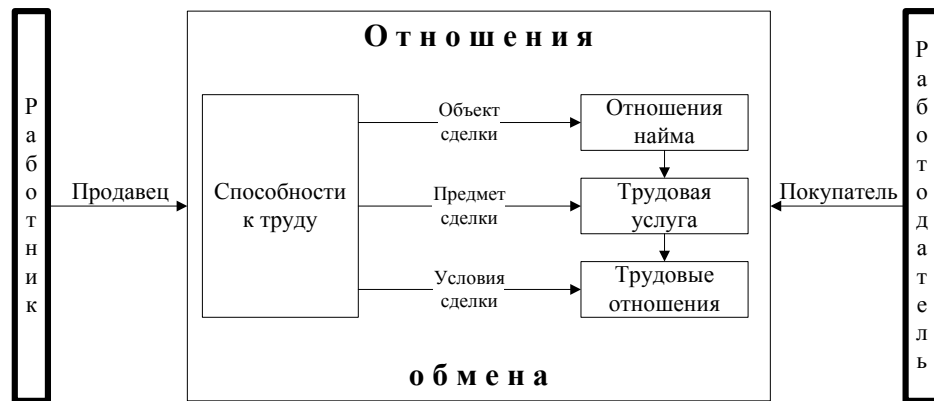


Рис. 2. Способности человека к труду как системообразующий элемент рынка труда

Найм – это специфическая экономическая форма акта купли-продажи (сделки) на рынке труда. Поэтому можно дать еще одно определение рынка труда. *Рынок труда – это экономическая система, опосредующая отношения найма.* Такое определение рынка труда предполагает, что отношения найма как специфическая форма сделки выступают исходным отношением системы рынка труда. С одной стороны, найм – это всеобщая форма движения способностей человека к труду на рынке труда, всеобщая форма их включения в процесс производства. С другой стороны, найм выражает внутреннюю взаимосвязь всех элементов рынка труда и задает особый характер проявления всей совокупности базовых социально-экономических отношений.

Список литературы

1. **Теплов, Б. М.** Способности и одаренности // Психология индивидуальных различий. Тесты / Б. М. Теплов ; под ред. Ю. Б. Гиппенрейтера, В. Я. Романова. – М. : Изд-во МГУ, 1982. – С. 131.
2. **Рынок труда : учебник** / под ред. В. С. Буланова и П. А. Волгина. – М. : Экзамен, 2000. – С. 275.

Михнева Светлана Георгиевна

доктор экономических наук, профессор,
заведующая кафедрой экономической
теории и мировой экономики,
Пензенский государственный университет

E-mail: econom@pnzgu.ru

Mikhneva Svetlana Georgievna

Doctor of economic sciences, professor,
head of sub-department of economics
and world economy, Penza State University

УДК 331.5

Михнева, С. Г.

Найм как исходные отношения рынка труда / С. Г. Михнева // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Общественные науки. – 2010. – № 2 (14). – С. 97–102.