

ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЕ ПРЕОБРАЗОВАНИЯ СОЦИАЛЬНЫХ ОТНОШЕНИЙ И ПРИРОДОПОЛЬЗОВАНИЯ

А.А. ЗАДОЯ, д.э.н., профессор,
С.В. КУЗЬМИНОВ, к.э.н., доцент,
Днепропетровский университет экономики и права

МАНИПУЛЯЦИЯ ВЕЛИЧИНОЙ ЕДИНИЧНОЙ ПОРЦИИ НА РЫНКЕ ТРУДА

Современная рыночная экономика предполагает, что рыночные отношения формируются как по поводу использования произведённых товаров, так и по поводу производственных услуг экономических ресурсов – труда, капитала, земли и предпринимательских способностей. Однако практическая реализация принципов рыночного саморегулирования наталкивается на ряд проблем. Одной из таких проблем является относительная негибкость цен. Особенно она заметна на рынке труда.

Относительная негибкость ставки заработной платы как цены трудовых услуг является, с одной стороны, весьма существенным препятствием на пути эффективного распределения (и особенно, перераспределения) экономических ресурсов, а с другой стороны, эта негибкость является организационно-технической неизбежностью. Правовая фиксация относительной негибкости оплаты труда необходима для решения, как минимум, трёх задач, имеющих отношение к:

1. Гарантиям сохранности вложений в трансакционно-специфические активы. Эта проблема была подробно рассмотрена в работах О. Уильямсона [1]. В целом, она сводится к тому, что участники контракта (например, работодатель и наёмный рабочий) в процессе согласования своей деятельности вкладывают силы и средства в то, чтобы максимально адаптироваться к работе именно с этим контрагентом. Соответственно, при расторжении контракта такие вложения обесцениваются, что и служит своего рода ограничителем свободы при пересмотре контракта. Хотя сам Уильямсон рассматривает данную проблему применительно к долгосрочной контрактации между фирмами, но тот же самый порядок анализа применим и к контрактации на рынке труда.

2. Прогнозируемости будущих доходов. Так как избегание риска само по себе уже является благом, попытки зафиксировать свои будущие доходы со стороны наёмных работников и будущие расходы со стороны работодателей следует считать естественными.

3. Использованию уязвимости контрагента в отношении выполнения контрактов с третьими лицами. Например, зная, что предприятие получило срочный заказ, работники могут требовать повышения заработной платы, поскольку знают, что быстрое их замещение невозможно, а возможные убытки от невыполнения условий контракта велики. Чтобы избежать подобных эксцессов, работодатель заключает более-менее долгосрочный контракт. Однако подобное поведение возможно с обеих сторон – и со стороны продавца, и со стороны покупателя трудовых услуг.

Объективные причины, вызывающие снижение подвижности ставки оплаты труда, выполняют не только конструктивную, но и деструктивную роль. В частности, они используются для реализации перераспределительной власти работодателя по отношению к наёмному работнику.

Одна из типичных форм реализации перераспределительной власти на рынке труда – регулирование величины единичной порции трудовых услуг – и стала предметом рассмотрения в данной статье.

Современная микроэкономика рассматривает поведение отдельного экономического субъекта в разрезе единого принципа – соотношения предельных расходов на исполнение определенного действия и предельного выигрыша, который будет получен в результате этого действия. Считается также, что преобладание выигрыша над расходами заставляет субъекта выполнять действия. Увеличение же количества однообразных действий приводит к росту предельных расходов и уменьшению предельного выигрыша. Равновесие в данном виде деятельности наступает тогда, когда предельные расходы уравниваются с предельным выигрышем (т.е. еще одно дополнительное действие не увеличит чистого выигрыша субъекта).

© А.А. Задоя, С.В. Кузьминов, 2010

Как правило, без внимания оставляют вопрос о размере порции потребляемого блага, используемого ресурса и действия, которое выполняется. Фактически, принципиальная схема равновесия потребителя, производителя или любого другого субъекта строится на неявном постулате о бесконечно малых порциях. Но в реальной жизни это не так. Довольно часто изменение величины порции становится даже более применимым инструментом координации интересов экономических субъектов, нежели изменение цены.

Так, еще Дж. Кейнс делал замечание, что цена труда не может быть эффективным инструментом регулирования занятости, прежде всего, из-за сложности ее уменьшения по сугубо психологическим причинам [2]. Для рынка труда характерен “эффект храповика” [3], что означает выборочную реакцию заработной платы на колебание спроса и предложения на рынке. Те изменения, которые оказывают содействие повышению ставки оплаты труда, находят свое отображение в ценах на труд, а те, которые должны были бы уменьшить уровень оплаты, – нет.

Но в реальной жизни уменьшить ставку оплаты всё-таки можно. Более того, в Украине это применяется на систематической основе. Так, реальную ставку оплаты можно уменьшать, не повышая заработную плату во время инфляции. Небольшие индексации, которые предприятие должно проводить в соответствии с требованиями законодательства, не перекрывают обесценения доходов и, соответственно, не гарантируют сохранения реальной заработной платы. В условиях, когда годовые темпы инфляции превышают 10 процентов, это позволяет уменьшать зарплату довольно чувствительно, если работодатель, конечно, в этом заинтересован.

Тем не менее, само по себе уменьшение заработной платы не является целью деятельности работодателя. Его интересует прибыль и, соответственно, эффективное использование рабочей силы. Следовательно, координация спроса и предложения на, так сказать, внутрифирменном рынке труда должна иметь и более действенный инструментарий, не привязанный к такому неконтролируемому внешнему ограничителю, как инфляция. Довольно часто ставку оплаты уменьшают не через урезывание выплат, а через увеличение напряженности работы. Дополнительное время, отработанное на фирме, дополнительные должностные обязанности, которые приходится выполнять сотруд-

нику, уменьшают реальную почасовую ставку оплаты ничуть не меньше, чем непосредственное уменьшение тарифов.

Отдельный вопрос – дополнительные обязанности, которые не связаны непосредственно с той работой, которая выполнялась раньше и продолжает выполняться после введения дополнительных полномочий. Рассмотрим это на примере. Представим, что работник выполняет работу с почасовой тарифной ставкой 25 грн., находясь в состоянии микроэкономического равновесия (то есть за такое вознаграждение он работает ровно столько, сколько считает целесообразным). Ему предлагают дополнительную работу, которая будет занимать дополнительно 50 часов в месяц, и предлагают дополнительное вознаграждение – 500 грн. в месяц. Согласится ли он на такую дополнительную нагрузку? С микроэкономической точки зрения не должен бы, поскольку предельный выигрыш (усредненный за 50 дополнительных часов) падает до 500 грн. / 50 часов = 10 грн. в час, а дополнительная нагрузка будет восприниматься довольно тяжело. Тем не менее, на практике такие предложения принимаются довольно часто, так как субъект опасается в случае отказа потерять и те 25 грн./ч, которые он имел прежде. Конечно, такое предложение связанных контрактов (прежние функциональные обязанности “в комплекте” с новой дополнительной нагрузкой) является признаком монопольного положения работодателя, недостатка конкуренции и соответственно, неуверенного состояния рабочего. Но все-таки факт остается фактом: реальная заработная плата снижается вследствие увеличения порции выполняемых обязанностей.

Таким образом, можно считать, что увеличение величины трудовой нагрузки в расчете на постоянный размер заработной платы либо с частичной компенсацией в виде пониженной ставки оплаты в реальной жизни является действенной альтернативой снижению ставки реальной заработной платы. Однако можно ли считать, что такой инструмент регулирования будет оказывать такое же регуляторное действие на рынке труда, как и классическая контрактация между работником и работодателем? По нашему мнению, нет. Сначала рассмотрим график ценообразования на рынке труда для относительно отдельного работника при условии делимости трудовых обязанностей на бесконечно малые порции (рис. 1).

На рис. 1 показана ситуация, характерная для неоклассического анализа, когда должностные обязанности работника на данной фирме можно разделить на очень малые (в идеале – бесконечно малые) порции. Скажем, это может быть уборщица, которая получает определенную сумму за каждый квадратный метр уборной площади. Она предлагает трудовые услуги в соответствии с кривой индивидуального предложения S_L . Вертикальная координата горизонтального отрезка этой кривой отвечает той минимальной плате за квадратный метр W_m , меньше которой она не согласна получать и отказывается работать вовсе. При определенном спросе D_L устанавливается ставка оплаты W_e , при которой уборщица предоставит трудовые услуги в объеме L_e . При этом она получает выигрыш продавца, что равняется площади фигуры $W_e E M W_m$, заштрихованной

на рисунке. В случае, если ставка оплаты уменьшается, уборщица получает меньший выигрыш, что, однако, не очень удобно и для покупателя ее услуг, поскольку при меньшей заработной плате и квадратных метров площади будет убрано меньше. Итак, работодатель сталкивается с дилеммой: уменьшать ставку и, соответственно, не полностью удовлетворить свою потребность в трудовых услугах, или не уменьшать и нести дополнительные расходы, связанные с поддержанием более высокой ставки. Решение работодателя определяется в конечном итоге его желанием получать трудовые услуги и возможностью платить за них, что, в свою очередь, определяется его способностью заработать деньги, продавая что-то полезное обществу.

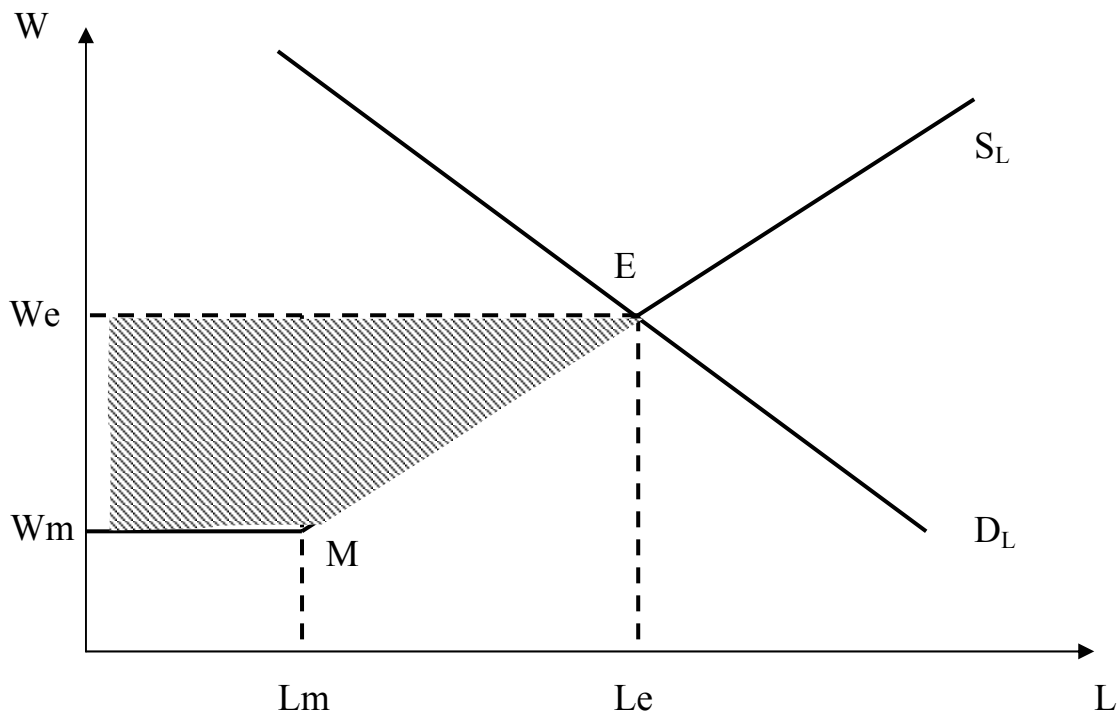


Рис. 1. Формирование ставки оплаты труда

Теперь представим ситуацию, когда спрос работодателя возрастает до D'_L вследствие, например, увеличения площади помещений (рис 2). Новая точка равновесия N , отвечающая количеству труда L_n , должна была бы в условиях “классической” контрактации привести к увеличению ставки оплаты труда до уровня W_n . Новое равновесие стало бы не менее “идеальным” в плане аллокации ресурсов, чем старое. Однако на практике работодатель

часто выдает дополнительное задание без повышения ставки оплаты, оставляя ее на уровне W_e .

Выгодны ли такие условия уборщице? Очевидно, что нет, поскольку вследствие увеличения объема работы она получает проигрыш (превышение предельных расходов над предельным доходом в объеме), который равняется площади треугольника ENK . Тем не менее, и прекращение работы также будет для

неё нецелесообразным в случае, когда этот проигрыш будет меньшим, нежели выигрыш от превышения уровня оплаты за предыдущие выполненные действия, который равняется площади трапеции $WeEMWm$, а в качестве условия продолжения сотрудничества работодатель выдвигает выполнение этих дополнитель-

ных должностных обязанностей. Итак, работодатель при условии отсутствия у рабочего более или менее реальной альтернативы может давать дополнительные поручения до тех пор, пока площади треугольника и трапеции не уравниваются.

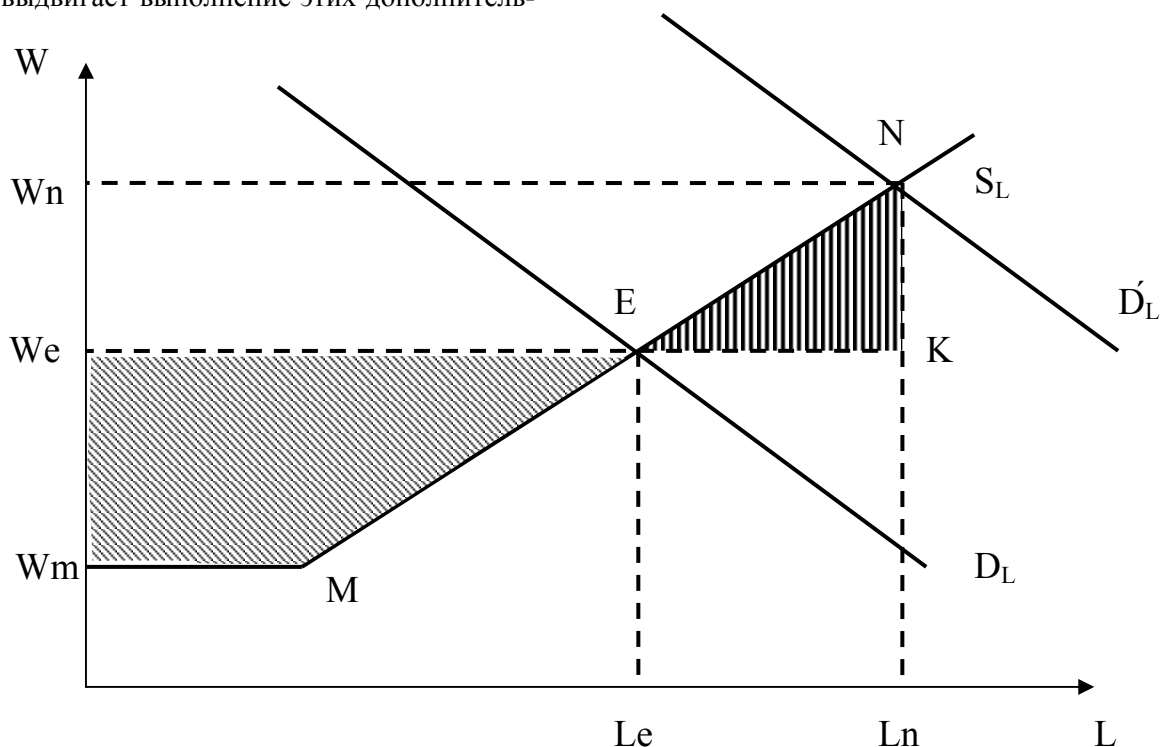


Рис. 2. Последствия увеличения объема труда при сохранении ставки оплаты

Алгебраически равновесие экономического субъекта наступает в случае, когда объем его деятельности таков, что уравниваются его предельный выигрыш и предельные расходы:

$$MG = MC, \text{ где:}$$

MG – предельный выигрыш (предельная полезность, предельная выручка, предельная ставка оплаты труда и т.п.);

MC – предельные расходы.

В случае, когда экономический субъект находится в состоянии равновесия, выполняя при этом больше, чем одно действие (потребляя более, чем одну единицу товара, изготавливая более чем одну деталь и т.п.) то он, как правило, получает определенный выигрыш как следствие превышения предельного выигрыша над предельными расходами относительно всех выполненных действий, исключая последнее. В зависимости от того, кто именно и какие именно действия выполняет, этот выигрыш может называться, например, выигрышем потребителя или выигрышем продавца. Этот выигрыш необязателен для того, чтобы субъект

принял решение о целесообразности выполнения действия, а потому часто становится объектом перераспределения в пользу других лиц. Так, монополист может перераспределять в свою пользу выигрыш потребителей, проводя ценовую дискриминацию. Тем не менее, даже те потребители, выигрыш которых был присвоен монополистом, не отказываются от потребления товара при повышении цены до тех пор, пока стоимость товара не превысит денежную оценку полезности от его потребления.

Итак, субъект, который имеет перераспределительную рыночную власть, в принципе, может присвоить весь выигрыш своего контрагента, для которого в этом случае условием согласия на контракт станет

$$TG \geq TC, \text{ где:}$$

TG – совокупные поступления (совокупная выручка, совокупная полезность и т.п.);

TC – совокупные расходы.

При этом в случае, когда $TG = TC$, весь

потенциально возможный выигрыш контрагента переходит к субъекту, который имеет рыночную власть. Укажем также, что при условии, когда потребляется лишь одна порция, верны уравнения $TG = AG = MG$ и $TC = AC = MC$. Это означает, что субъект, который имеет рыночную власть, устанавливает размер неделимой порции, которая равняется всему объему, обеспечивает одновременное выполнение условий $MG = MC$ и $TG = TC$, а значит одновременно и достигается равновесие контрагента, и полностью изымается его выигрыш.

Конечно, наниматель совсем необязательно изымает весь выигрыш нанимаемого производителя. Чаще всего наблюдается ситуация, когда выигрыш изымается лишь частично, причем, как правило, наниматель не имеет целью само по себе изъятие выигрыша. Иногда сама хозяйственная ситуация требует выдать дополнительную нагрузку. Например, это может быть болезнь или продолжительная командировка сотрудника, что вызывает необходимость распределения его обязанностей между другими членами подразделения. Также это может быть неожиданное увольнение одного или нескольких сотрудников и, соответственно, возникновение необходимости выполнять дополнительный объем работ теми, кто остался. Еще одним распространенным случаем являются разовые задачи, необходимость выполнения которых возникает эпизодически и не прогнозируемо. В подобных случаях дополнительная нагрузка рассматривается как временное явление, которое, впрочем, нередко становится почти постоянным.

Существенным моментом является то, что дополнительные обязанности распределяются, как правило, на тех сотрудников, которые имеют более высокий уровень квалификации и производительности работы. Это довольно легко объяснить действием, по крайней мере, двух факторов:

- выполнение дополнительного объема работ за то же время, которое отводилось раньше на меньшее количество должностных обязанностей, просто не по силам рабочему, который имеет низкую производительность;

- квалифицированный сотрудник при прочих равных условиях имеет больший выигрыш продавца рабочей силы за счет большего объема выполнения работ и более низких расходов на их выполнение.

Итак, увеличение неделимой порции выполнения работ как средство снижения реаль-

ной ставки оплаты труда чаще используется относительно более квалифицированной части трудового коллектива, поскольку из большего выигрыша такого рабочего работодателю значительно легче изъять определенную часть, чем из мизерного выигрыша неквалифицированного работника. При этом результате изъятия выигрыша квалифицированных работников возникают краткосрочное и долгосрочное последствия:

1. Краткосрочные последствия. В краткосрочной перспективе работодатель выигрывает за счет сокращения удельных расходов на выполнение работ, но в то же время может проиграть в качестве, поскольку существует реальная угроза перегрузки работников. Соответственно, работники проигрывают в ставке заработной платы, хотя, возможно, выигрывают в общей массе доходов, получая, например, половину должностного оклада уволенного работника.

2. Долгосрочные следствия. Уменьшение реального различия между ставками оплаты труда квалифицированных и менее квалифицированных работников, которые ощутимы даже в краткосрочной перспективе, в долгосрочном периоде создает антистимулы для воспроизводства квалифицированной части рабочей силы. Действительно, в случае, когда повышение квалификации как довольно затратный для работника процесс (по крайней мере, с точки зрения израсходованных усилий и времени) “вознаграждается” уменьшением оплаты в расчете на единицу выполненной работы, такое усовершенствование собственного человеческого капитала не имеет экономического смысла.

В результате распространения практики перегрузки квалифицированных работников на значительном количестве предприятий отрасль может получить стойкий отрицательный эффект в виде относительного дефицита и снижения качества рабочей силы, а также отрицательного отношения к повышению квалификации со стороны молодых работников. Как вариант, может наблюдаться повышение текучести кадров, которая может рассматриваться как средство борьбы рабочих, которые повысили свою квалификацию, за повышение ставки оплаты. Механизм здесь простой – вновь принятый работник имеет возможность ознакомиться с должностными инструкциями и сначала не имеет дополнительных нагрузок, которые выходят за пределы должностных обязанностей. Если же со временем “ползучее”

увеличение объема этих обязанностей начнет уменьшать выигрыш рабочего и реальную оплату в расчете на единицу выполненной работы, то реальным выходом может быть лишь перезаключения контракта, причем, вероятно, с новым работодателем.

На уровне национальной экономики перегрузка наиболее квалифицированной части рабочей силы будет трансформироваться в проблемы с ее воспроизводством. Причем речь идет и о количественном, и о качественном воспроизводстве. Увеличение напряженности труда во время выполнения профессиональных обязанностей отрицательно влияет на психоинтеллектуальную активность лица вне границ рабочего места, в частности, в семье. Соответственно, в культурах, которые лояльно относятся к профессиональной занятости женщины, нужно ожидать уменьшение объема и интенсивности деятельности, связанной с рождением и воспитанием детей именно со стороны наиболее ценной (с точки зрения передачи социально продуктивных моделей поведения) части женского населения. Кроме того, интенсивно работающие лица (как мужчины, так и женщины) часто страдают от психической перегрузки и более тяготеют к одинокому образу жизни за пределами работы, устанавливают краткосрочные, менее обязывающие к посто-

янного общению связи. Соответственно, и семьи создаются менее часто.

Итак, выигрывая в краткосрочной перспективе, общество проигрывает в воспроизводстве и долгосрочной конкурентоспособности. Очевидно, что данное противоречие не может быть разрешено в рамках традиционного механизма рыночного саморегулирования. Необходима третья сила (кроме двух участников контракта), которая обеспечивала бы защиту интересов сторон, не позволяя ни одной из них диктовать свои изменения. Чаще всего этой силой становится государство.

Литература

1. Уильямсон О. Экономические институты капитализма / Оливер И. Уильямсон. – Л.: Лениздат, 1996. – 702 с.
2. Кейнс Дж. М. Общая теория занятости, процента и денег // Мировая экономическая мысль: Сквозь призму веков, в 5 томах. Том IV. – М.: Мысль, 2004. – С. 139-168.
3. Задоя А.А. Макроэкономика / А.А. Задоя, Ю.Е. Петруня. – К.: Знание, 2008. – С.179-180.

Статья поступила в редакцию 20.04.2010

Л.Н. ФЁДОРОВА, к.э.н., профессор,

Новосибирский государственный университет экономики и управления

ИНСТИТУЦИОНАЛЬНАЯ СОСТАВЛЯЮЩАЯ ФОРМИРОВАНИЯ ДОХОДОВ В ТРАНСФОРМАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКЕ РОССИИ

Переход к рыночному типу взаимоотношений экономических субъектов в российском обществе коренным образом изменил принципы и способы распределения доходов. Несмотря на то, что сложившиеся формы общественных взаимосвязей не являются в полной мере рынком, классическим или модифицированным, подобно рынку современных развитых экономик, и в условиях трансформационной экономики существует тенденция реализации принципов распределения, адекватных рыночной экономике.

Наиболее распространённой точкой зрения в экономической науке ещё совсем недавно было признание пофакторного распределения доходов как основного принципа взаимоотношений, при котором факторовладельцы получают доходы, соответствующие затратам

ресурсов труда и капитала. Однако рассуждения в традициях неоклассического направления мало что дают для объяснения реальных процессов в российском обществе, поэтому в последние годы исследователи сосредотачиваются на анализе различных сторон процесса формирования доходов, включая его институциональные аспекты. К числу таких исследований можно отнести труды экономистов, посвящённые проблемам экономической власти и формированию групп давления в условиях социально-экономической трансформации [1; 2; 3; 4]. В качестве общепризнанной в настоящее время, вероятно, можно считать трактовку сущности распределительных процессов,

© Л.Н. Фёдорова, 2010

.....
<http://www.donntu.edu.ua> / «Библиотека»/ «Информационные ресурсы»

<http://www.instud.org>, <http://www.nbu.gov.ua/portal/natural/Npdntu/texts.html>