

УДК 331.5:316.346.32–0536(477.75)

РЫНОК ТРУДА МОЛОДЕЖИ В КОНТЕКСТЕ ТЕОРИИ КОНТРАКТНЫХ ОТНОШЕНИЙ (НА ПРИМЕРЕ РЕСПУБЛИКИ КРЫМ)¹

С. Ю. Цёхла, Е. А. Полищук

Исследование посвящено анализу социально-экономических взаимоотношений в контексте теории контрактных отношений и процессов управления ими как одной из современных форм сделок между основными субъектами рынка труда, в особенности представителями молодежи. Цель настоящего исследования заключается в необходимости выявления основных форм контракта между

¹ Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ, проект «Развитие социальных институтов регулирования рынка труда молодежи Республики Крым», № 15–02–00150.

работодателями и молодыми специалистами на рынке труда Республики Крым для выделения оптимальных направлений их преобразования с учетом трансформационных процессов, происходящих в экономике региона. Достижение поставленной цели потребовало решения группы задач: проведение анализа основных положений экономической природы контрактных отношений; изучение основных принципов контрактных отношений на рынке труда; уточнение определения контрактных отношений; выявление основных форм контрактов и их особенностей на рынке труда молодежи; выделение оптимальных направлений преобразования контрактных отношений на рынке труда республики. Представлена структурная схема принципов контрактных отношений, позволяющая раскрыть особенности взаимодействия их основных участников. Уточнена дефиниция контрактных отношений. Дана характеристика контракту о найме, описана специфика осуществления контрактных отношений на рынке труда молодежи. Выявлены основные особенности и структура трудового контракта на рынке труда молодежи. Выделены формы контрактных отношений основных субъектов на рынке труда молодежи Республики Крым. Намечены оптимальные направления преобразования контрактных отношений на анализируемом рынке: совершенствование нормативно-правовой базы, регулирующей сферу наемного труда, с целью учета форм контрактных отношений между работодателями и молодыми специалистами; обеспечение защиты прав молодых специалистов в сравнении с другими возрастными группами работников в организации; усиление муниципального контроля по вопросу соблюдения сбалансированности договорных отношений между молодыми людьми различных возрастных групп и работодателями.

Ключевые слова: контракт, контрактные отношения, работодатель, молодой специалист, рынок труда

В Крымском регионе в новых условиях развития рынка труда существенное значение приобретают вопросы, связанные с развитием социально-экономических взаимоотношений, немаловажная роль в которых отведена контрактным отношениям и процессам управления ими как одной из современных форм экономических сделок между основными субъектами рынка труда. Особое место на рынке труда среди субъектов Крымского региона отведено представителям молодежи, обладающим значительным трудовым потенциалом, используемым ими не в полной степени, в том числе и по причине отсутствия эффективных контрактных отношений, задающих рамки взаимодействия между непосредственными участниками рынка труда. Поэтому цель настоящего исследования заключается в необходимости выявления основных форм контракта между работодателями и молодыми специалистами на рынке труда Республики Крым для выделения оптимальных приоритетных направлений их преобразования с учетом трансформационных процессов, происходящих в экономике региона.

В соответствии с поставленной целью определены следующие задачи исследования:

- провести анализ основных положений экономической природы контрактных отношений;
- изучить основные принципы контрактных отношений на рынке труда;
- уточнить определение понятия «контрактные отношения»;

- выявить основные формы контрактов и их особенности на рынке труда молодежи;
- выделить оптимальные направления преобразования контрактных отношений на рынке труда молодежи Крымского региона.

Изучению основных положений контрактных отношений посвящено значительное количество научных трудов в процессе формирования и развития экономической мысли. Наиболее значимые достижения в этом направлении связаны с именами таких известных зарубежных ученых, как А. Смит, К. Маркс, А. Маршалл, Я. Макнейл, М. Дженсен, Э. Фуруботн и Р. Рихтер и другие.

Представитель классической школы политэкономии А. Смит, рассматривая контрактные отношения между отдельными индивидами, определил в качестве их основы обмен, послуживший причиной разделения труда, ставшего возможным благодаря их тяготению именно к процессу обмена. Кроме этого ученый выделил товарную и трудовую формы контрактных отношений [13, с. 29].

К. Маркс [6], в свою очередь, внес вклад в систематизацию отношений того же обмена, выделив при этом основной способ составления контрактных отношений в виде договора. Ученый акцентировал внимание при изучении контрактных отношений на неформальных элементах, а также был убежден, что контрактные отношения, в основе которых лежит обмен товарами, возможны лишь тогда, когда товар имеет потребительную стоимость для приобретателя, не имея

таковой при этом для самого владельца товара.

Представитель неоклассического направления А. Маршалл уделил внимание наиболее сложным формам анализируемых отношений, в которых кроме основных потребителей товаров (услуг) и их производителей присутствуют еще одна группа субъектов, именуемая посредниками. Кроме этого А. Маршалл рассматривал предпринимательскую способность бизнесмена в качестве одного из факторов контрактных отношений, обращая внимание на упрочнение длительных (долгосрочных) контрактных обязательств и распределение рисков в пределах такого рода отношений [7].

Наибольшую значимость вопросы, связанные с контрактными отношениями, получили в конце XX века с момента развития нового институционального направления, представителем которого является Я. Макнейл, разработавший классификацию типов контрактных отношений, с учетом сформированных разновидностей контрактного права.

Классификация предусматривала выделение классических, неоклассических и отношений (имплицитных) контрактных отношений [3, с. 69–70; 8, с. 101–104; 12, с. 93]:

— в классических отношениях особую значимость приобрели формальные пункты контракта; не предусмотрено непосредственное участие третьего субъекта; реализация контракта полностью основана на юридических нормах; применение краткосрочных соглашений и простота в процедуре нахождения замены участника;

— неоклассические отношения связаны с неполнотой соглашения; появляется возможность участия третьего субъекта, осуществляющего управление процессом заключенной сделки, не имеющей конкретных ограничений по времени (как среднесрочная, так и долгосрочная); предусмотрена типовая форма контракта с учетом основных его деталей;

— отношенческие (имплицитные) контрактные отношения обеспечиваются внутренними механизмами, которые применяют не только явную информацию, но и учитывают ее скрытый формат; отношениям присущ долгосрочный характер: до тех пор, пока одному из основных субъектов не перестанет быть выгодно передавать права контроля; разрешение споров в имплицитных отношениях происходит без привлечения посредников.

Немаловажную роль в формировании и развитии агентских отношений занимают исследования М. Дженсена, предполагающего уча-

стие в такого рода отношениях двух субъектов: агента (наемное лицо, действующее от имени нанимателя) и самого нанимателя (принципала), делегирующего определенные полномочия агенту. При этом выделенные субъекты обладают асимметричной информацией в связи с тем, что основные действия агента принципалом не контролируются, поэтому у агента появляется возможность пользоваться скрытой для принципала информацией [3, с. 72].

Ученый выделял два подхода, основанных на объяснении поведения индивидов в рамках формирующихся агентских отношений: нормативный (учет принципов традиционной микроэкономики), носящий математический характер, и позитивный (без учета микроэкономических основ), насыщенный новыми институциональными основами.

Весомый вклад в развитие концептуальных основ формирования анализируемых отношений внесли также Э. Фуруботн и Р. Рихтер, которым удалось выделить три типа теорий контрактных отношений: теорию агентских отношений; теорию самовыполняющихся соглашений, основанную на следующем обстоятельстве: при нарушении условий контракта одним из субъектов единственным выходом для другого субъекта является расторжение контракта, при этом процесс исполнения такого контракта не нуждается во вмешательстве посредников); теорию отношенческих контрактов, в основе которых лежат долгосрочные соглашения между сторонами, предусматривающие факт неполноты предвидения и устанавливающие условия для приспособления к внезапным обстоятельствам в перспективе [14, с. 195].

Значимый вклад в изучение контрактных отношений внесли и отечественные ученые: М. Беляева, Н. Киреев, Е. Кудряшова, В. Овчинский и другие.

Так, М. Беляева под контрактными отношениями понимает отношения обмена между основными правами и обязанностями экономических агентов [1, с. 144]. По мнению исследователя, контракт структурирует взаимные приспособления участников сделки, упорядочивает действия работников и работодателей, координирует их поведение. Закрепляя условия взаимодействия, контракт одновременно фиксирует распределение между ними выгод и издержек сотрудничества [1, с. 146].

В свою очередь, Н. Киреев провел анализ основных видов контрактных отношений, присущих непосредственно институциональной экономической теории [4, с. 53–59].

При этом Е. Кудряшова рассматривает контрактные отношения в качестве определенных договоренностей обмена, состоящих из установленных положений между двумя и более экономическими субъектами и механизмом их осуществления [5, с. 10].

Необходимо отметить, что контрактным отношениям свойственна определенная комбинация принципов, позволяющая раскрыть особенности взаимодействия их основных участников (рис. 1).

В результате исследования основных аспектов анализируемых отношений авторами сделана попытка уточнить данное понятие, под которым необходимо понимать определенную форму, в первую очередь, экономических отношений между субъектами, чаще всего несколькими, по вопросам обмена правами собственности на основании сложившейся системы институтов в экономике, способом оформления которых является контракт, делающий участников такого обмена контрагентами.

Первостепенное на рынке труда значение имеет контракт о найме, представляющий собой соглашение между нанимателем (работодатель) и нанимаемым (работник), определяющее спектр вероятных задач, реализуемых в перспективе в ходе исполнения контракта. Учитывая полноту контрактации, напрашивается вывод о том, что из трех базовых типов контрактов на рынке труда полностью соответствуют два: неоклассический контракт (долгосрочный контракт в условиях неясности и случайности) и имплицитный (взаимовыгодный долгосрочный контракт с преобладанием неформальных условий над формальными) [4, с. 54–55; 10, с. 74; 11, с. 14–23].

Помимо базовых типов контрактов на рынке труда выделим также их основные формы, учитывая следующие критерии [1, с. 142–144; 2, с. 130–132; 15, с. 340–342; 16, с. 58–60; 17, с. 92–94]: уровень формализации, раскрывающий эксплицитную (явную) и имплицитную (неявную) стороны контракта; период

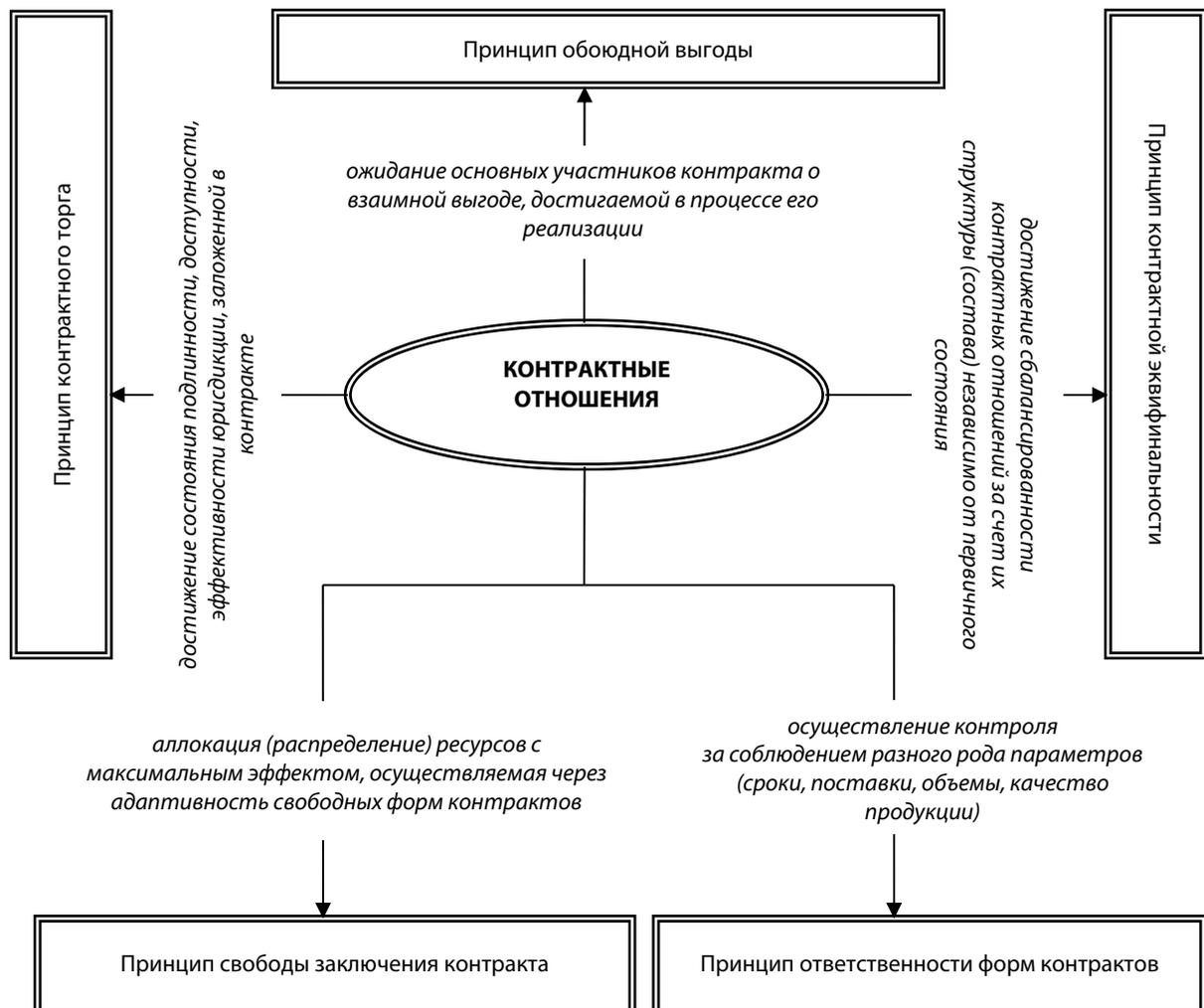


Рис. 1. Структурная схема принципов контрактных отношений. Источник: составлено на основании [9, с. 66–75]

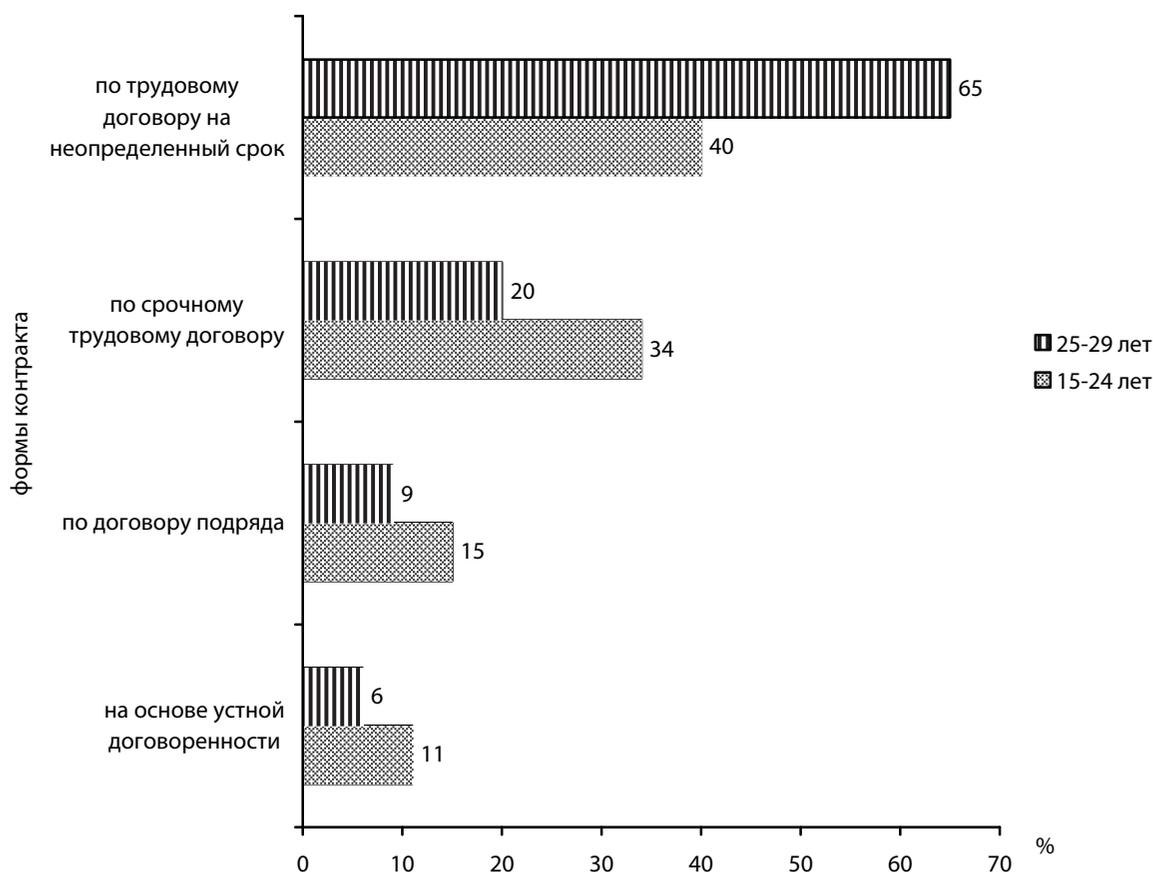


Рис. 2. Структура занятости молодежи Республики Крым по формам контракта в период с 01.12.2014 по 01.12.2016 г., % (в опросе участвовало 2000 представителей молодежи, проживающих на территории Республики Крым), %.
Источник: по данным проведенного анкетирования

действия, содержащий информацию о сроках заключения контракта (краткосрочный и долгосрочный контракт); частота повторяемости сделки (разовый и регулярно повторяющийся контракт); объем информации, содержащейся в контракте (полный, функционально полный, неполный контракт); характер обязательств, описанный в контракте (стандартный, нестандартный контракт) и др.

К перспективной социально-демографической группе, способной повлиять на развитие рынка труда Республики Крым, является молодежь, выделяемая, в первую очередь, на основании возрастных особенностей (от 14 до 30 лет, а в некоторых случаях до 35 лет — молодой ученый), социального положения, специфических интересов и ценностей.

Анализ современного рынка труда молодежи республики в период с 1 декабря 2014 г. по 1 декабря 2016 г. показал, что для данного сегмента характерно использование следующих форм контрактных отношений между основными субъектами на рынке труда: работодателями и работниками (молодые специалисты):

— неформальные контрактные отношения (занятость молодежи в формальном секторе на основании устной договоренности);

— непостоянные (на определенный срок) контрактные отношения (заключение трудовых контрактов с представителями молодежи до 24 лет только на определенный, в основном небольшой, срок или на выполнение конкретного объема работ, например, сезонная (сельское хозяйство, транспорт, гостиницы и рестораны), разовая или случайная работа;

— дистанционные контрактные отношения и т. п.

Это происходит, во-первых, по причине нежелания работодателей рисковать при найме молодых граждан по трудовому договору на неопределенный срок с учетом высоких затрат при выполнении основных требований трудового законодательства. Во-вторых, возрастную группу молодежи 15–24 года нередко устраивает именно временная работа, по причине того, что есть возможность совмещать ее с образовательной деятельностью (учебой).

Анализ структуры занятости молодежи республики по основным формам контракта

Структура занятости молодежи по формам контрактов, %

Половая структура занятых, вид поселения	Трудовой договор на неопределенный срок	Срочный трудовой договор	Договор подряда	На основе устной договоренности
Мужчины	18	29	34	19
Женщины	13	23	33	31
Городская местность	17	32	26	25
Сельская местность	11	24	27	38

Источник: по данным проведенного анкетирования.

(рис. 2) за исследуемый период показал преобладание трудовых договоров на неопределенный срок в исследуемых возрастных группах (15–24 года — 40 %, 25–29 лет — 65 %), при этом молодежь в возрасте 25–29 лет является более защищенной группой, в которой заинтересован работодатель, так как она имеет не только соответствующий уровень образования, но и определенный опыт работы.

К наиболее распространенной форме контракта среди молодых представителей в возрасте 15–24 лет относится также срочный трудовой договор (34 %), предусматривающий осуществление трудовой деятельности только в определенный срок.

Необходимо уточнить, что форма контракта также влияет на степень социальной защищенности молодежи региона. Так, представители анализируемых возрастных групп молодежи, заключившие бессрочные и срочные трудовые договоры, находятся в более выгодном положении, нежели молодежь, оформившая договор подряда. При этом в самой рискованной ситуации оказывается молодежь, оформившая контракт на основе устной договоренности.

В таблице представлена информация о структуре занятости молодежи в возрасте 15–29 лет по формам контрактов с учетом пола и вида поселения, %.

С учетом данных таблицы можно заключить, что в структуре занятости молодежи по формам контрактов и половой структуре более выгодное положение занимают молодые мужчины, более 80 % которых заключили с работодателями договор на неопределенный срок, срочный трудовой договор и договор подряда, что на 12 % больше в сравнении с молодыми женщинами.

Анализируя аналогичную ситуацию с учетом вида поселений, можно отметить, что в го-

родской местности наблюдается наиболее положительная динамика: 75 % молодых крымчан, проживающих в городской местности, заключили с работодателями договор на неопределенный срок, срочный трудовой договор и договор подряда, что на 13 % больше в сравнении с молодежью, проживающей в сельской местности.

Кроме перечисленных выше контрактов в настоящее время с развитием новых для региона информационных технологий формируются нестандартные формы взаимодействия молодых специалистов и работодателей, к которым можно отнести дистанционную занятость, оказывающую позитивное влияние на рынок труда молодежи, способствуя снижению уровня ее безработицы. При этом весомый процент в таком взаимодействии занимают не региональные работодатели, а представители материковой России.

Проведя исследование, можно сделать вывод о том, что, невзирая на применение на рынке труда молодежи Республики Крым отдельных форм контрактных отношений, необходимо решение проблем занятости основных ее возрастных групп. Поэтому к оптимальным направлениям преобразования контрактных отношений на рынке труда молодежи республики предлагаем отнести: совершенствование нормативно-правовой базы, регулирующей сферу наемного труда представителей молодежи, с целью учета форм контрактных отношений между работодателями и молодыми специалистами; обеспечение защиты прав молодых граждан в сравнении с другими возрастными группами работников в организации; усиление муниципального контроля по вопросу соблюдения сбалансированности договорных отношений между молодыми людьми различных возрастных групп и работодателями и т. п.

Список источников

1. Беляева М. Г. Параметры трансакций на рынке труда и выбор формы трудового контракта // Вестник Самарского государственного экономического университета. — 2013. — № 12(110). — С. 142–148.
2. Беляева М. Г. Неформальные механизмы регулирования отношений субъектов рынка труда // Вестник Самарского государственного экономического университета. — 2014. — № 9. — С. 129–133.

3. Бенц Д. С. Природа контрактных отношений корпораций // Вестник Челябинского государственного университета. Экономика. — 2010. — № 5(186). — С. 67–76.
4. Киреев Н. В. Анализ контрактных отношений в институциональной экономической теории // Вестник Нижегородской академии МВД России. — 2012. — № 19. — С. 53–59.
5. Кудряшова Е. Н. Реформирование контрактных отношений в условиях локальной естественной монополии (на примере стран с развивающейся рыночной экономикой): автореф. дис. ... канд. экон. наук : 08.01.01. Москва, 2004. 28 с. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.dlib.rsl.ru/loader/view/01002668607?get=pdf> (дата обращения: 15.04.2016).
6. Маркс К. Капитал. Т. 1 [Электронный ресурс]. URL: <http://www.esperanto.mv.ru/Marksismo/Kapital1/index.html> (дата обращения: 05.10.2013).
7. Маршалл А. Принципы экономической науки [Электронный ресурс]. URL: http://uchebnik-online.com/soderzhanie/textbook_88.html (дата обращения: 10.12.2015).
8. Нестеренко Ю. Н., Овчинский В. А. Эволюция формирования контрактных отношений // Экономический журнал. — 2012. — № 25. — С. 101–109.
9. Овчинский В. А. Основные принципы контрактных отношений // Экономический журнал. — 2012. — № 27. — С. 66–75.
10. Пластинина Е. А. Контракт как форма согласования экономических интересов хозяйствующих субъектов // Ярославский педагогический вестник. — 2012. — № 3. — Т. 1. — С. 74–77.
11. Рыночная дисциплина и контракты: теория, эмпирический анализ, право / А. Д. Радыгин [и др.]. — М.: Институт экономики переходного периода (ИЭПП), 2008. — 263 с.
12. Смирных Л. И. Факторы несовершенства рынка и контрактные отношения в сфере заемного труда // Научные труды ДонНТУ. — 2007. — № 31–3. — С. 93–99.
13. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов / науч. ред. П. Н. Клюкин. — Серия «Антология экономической мысли». — М.: Эксмо, 2007. — 960 с.
14. Фуруботи Э. Г., Рихтер Р. Институты и экономическая теория: Достижения новой институциональной экономической теории: пер. с англ.; под ред. В. С. Катякало, Н. П. Дроздовой. — СПб.: Издат. дом Санкт-Петерб. гос. ун-та, 2005. — 736 с.
15. Янченко Е. В. Контрактные изменения в сфере труда при переходе к инновационному типу экономического роста // Вестник СГТУ. — 2013. — № 4(73). — С. 336–344.
16. Янченко Е. В. Развитие институтов труда при переходе к инновационной экономике // Инновационная деятельность. — 2013. — № 1(23). — С. 54–62.
17. Янченко Е. В. Социально-трудовые отношения и рынок труда: особенности регулирования и управления развитием // Вестник ВГУ. — (Серия «Экономика и управление»). — 2013. — № 2. — С. 89–96.