

ТРАНСАКЦИОННЫЕ ИЗДЕРЖКИ ПОИСКА ИНФОРМАЦИИ НА РЫНКЕ ТРУДА

Беляева М.Г.

*Самарский национальный исследовательский
университет имени академика С.П. Королева*

Аннотация: в статье анализируются издержки поиска информации, возникающие в связи с принятием работником и работодателем решения о выборе, что требует оценки и сравнения различных альтернативных вариантов. Автор рассматривает структуру издержек, различные стратегии поиска работы, его продолжительность, институты, минимизирующие издержки поиска на российском рынке труда.

Ключевые слова: трансакционные издержки, издержки поиска информации, рынок труда, система оплаты труда, продолжительность поиска.

При осуществлении сделок на рынке труда, так же, как и на других рынках, возникают так называемые трансакционные издержки – издержки, сопряженные с поиском информации, проведением переговоров с потенциальным партнером, заключением и исполнением договоров. Издержки поиска информации субъектами рынка труда возникают в связи с необходимостью принятия ими решения о выборе, что требует оценки и сравнения различных альтернативных вариантов. Издержки поиска несут обе стороны трудовых отношений. Работник, выбирающий место работы, не имеет полной информации о реальных трудовых обязанностях, условиях и оплате труда, возможностях обучения, действительных перспективах карьерного роста в каждой конкретной фирме. Он стремится получить эту информацию, собирая сведения о потенциальных работодателях, причем его интересует не только предлагаемая ставка заработной платы, но и множество других характеристик рабочего места и фирмы в целом: условия и характер труда, социальный пакет, местоположение, отношения в коллективе и пр. Источники сведений могут быть самыми разнообразными – родственники и знакомые, средства массовой информации, бывшие и нынешние работники этих фирм.

Издержки поиска включают в себя как прямые издержки – средства, потраченные на покупку газет, поездки в службу занятости и на собеседование и пр., так и альтернативные – доход или досуг, потерянные вследствие действий, направленных на поиск работы (составление резюме, посещение фирм, службы занятости и бирж труда, телефонные переговоры и т.п.).

Один из важных вопросов для ищущего работу – как долго осуществлять поиск? В соответствии с неоклассическим подходом с ростом продолжительности поиска растет вероятность нахождения более устраивающего индивида варианта¹. Но каждый дополнительный шаг поиска ведет к дополнительным издержкам. Рациональный индивид будет продолжать поиск, сопоставляя предельные затраты с предельными выгодами от этих действий, до момента их равенства. Он будет собирать сведения о доступных альтернативах тем дольше, чем ниже затраты на сбор информации и выше ожидаемые выгоды от нахождения наилучшего из вариантов. Проблема заключается в том, что работник не имеет данных об ожидаемых выгодах поиска до тех пор, пока он не понес издержки по их получению. Поэтому оценить ожидаемые выгоды, а соответственно, и определить оптимальное время поиска заранее работник не имеет возможности.

В неоклассической литературе описываются две основных стратегии поиска работы. Работник перед началом процедуры определяет либо 1) количество фирм, в которые он собирается обратиться, либо 2) минимально приемлемый для него уровень заработной платы, на который он готов согласиться (т.е. резервную заработную плату). В первом случае работник посещает установленное количество фирм (n) и затем принимает наиболее выгодное из полученных предложений. Во втором случае работник

¹ На практике не всегда удлинение продолжительности периода поиска работы ведет к нахождению лучшего варианта. Иногда затягивание этого процесса ведет к утрате работником квалификации и получению менее выгодной и желательной работы, а то и к переходу в разряд безработных.

продолжает поиск до тех пор, пока не найдет работодателя, предлагающего ему заработную плату, равную его резервной или превышающую ее. Вполне естественно, что величина резервной ставки заработной платы также может изменяться в зависимости от продолжительности поиска работы.

В западной литературе производилась оценка того, как трудоустраиваются люди, ищущие работу, продолжая работать, и безработные. Оказалось, что безработные находили лучшие вакансии [1. С.241]. Тем не менее, в России работники предпочитают увольняться по собственному желанию, уже подыскав новое место работы. Очевидно, это связано со сложностью поиска работы, соответствующей квалификации работника.

Первая стратегия в большей степени применима для работников, обладающим универсальным человеческим капиталом, поскольку, как правило, именно они могут одновременно получить предложения от различных работодателей. У работников со специфическим капиталом возможности выбора значительно меньше.

Продолжительность поиска альтернатив зависит от множества факторов как объективного, так и субъективного характера, – имеющих у индивида сбережений, наличия работы у других членов семьи, величины резервной заработной платы и самооценки.

Издержки поиска несет и работодатель, также заинтересованный в выборе наилучшего из потенциальных кандидатов. Больше всего его волнуют сведения о производительности работников, оценить которую *apriori* весьма затруднительно. Еще более сложно определить наличие у работника таких качеств как честность, обязательность, интерес к работе и др. Тем не менее, существуют косвенные характеристики, которые положительно коррелируют с производительностью данного лица – результаты тестов, уровень образования, наличие опыта работы, рекомендации с предыдущего места работы. Время и сумма, которую работодатель готов тратить на получение дополнительной информации,

зависит от того, на какой срок он заключает договор, какое значение будет иметь данный работник в команде. Издержки работодателя складываются из затрат на рекламу, доведение до потенциальных работников информации о вакансиях, профессиональный отбор среди кандидатов и последующую работу с уже отобранными кандидатами.

Одним из важных механизмов привлечения лучших работников является система оплаты труда, предлагаемая работнику. Считается, что сдельная форма привлекает более производительных работников, чем повременная. А предложение заработной платы, превышающей по уровню равновесную, сложившуюся на рынке труда в результате взаимодействия спроса и предложения, позволит выбрать наилучших кандидатов.

В ситуации, когда работодателю требуется заполнить имеющуюся вакансию, возникает проблема, искать подходящего работника вне организации, на внешнем рынке труда или внутри фирмы. Часто работодатель отдает предпочтение работникам, уже занятым в его фирме, в то время как внешний кандидат может быть более производительным и при этом даже готов работать за меньшую заработную плату. Такое решение может быть обусловлено множеством причин, в том числе и желанием работодателя сократить издержки поиска работников на рынке труда, предполагающие затраты времени и средств на их проведение (собеседование, тестирование, анализ документов и пр.). Если внешний кандидат поведет себя недобросовестно, утаит релевантную информацию, не исключены потери, связанные с принятием ошибочного решения. В то же время работодатель обладает достаточно полной информацией о производительности, профессиональных способностях и личных качествах уже занятых работников.

В российской экономике и работники, и работодатели часто предпочитают вступать в отношения с хорошо известными им партнерами. Это позволяет сократить не только издержки поиска подходящих кандидатов, но и издержки оппортунистического поведения, которые могут

оказаться существенно выше в случае заключения договора с незнакомым партнером. Но поиск сотрудников и работодателей в сети социальных связей сокращает спектр возможных вариантов и не всегда ведет к выбору лучшего из них.

Минимизации издержек поиска служат специальные институты – государственная и частные службы занятости, средства массовой информации (газеты с объявлениями об имеющихся вакансиях, телевизионные биржи труда и пр.). Чем лучше они работают, тем меньше времени и работник, и работодатель тратят на поиск необходимых им альтернатив.

Отношение к издержкам поиска работы может быть двояким. С одной стороны, кажется, что следует принимать все возможные меры по сокращению продолжительности поиска, так как время в этом процессе тратится непроизводительно. С другой стороны, поиск приемлемого предложения рабочего места можно рассматривать как производительную деятельность, связанную с осуществлением работником инвестиций в увеличение будущих заработков, а работодателем – инвестиций в рост будущих доходов. Очевидно, что и работник, и работодатель заинтересованы не в том, чтобы как можно скорее выйти на работу или нанять первого попавшегося работника, а в том, чтобы найти лучший или хотя бы приемлемый вариант.

Список использованных источников

1. Kahn L.M, Low S.A. The Relative Effects of Employed and Unemployed Job Search // The Review of Economics and Statistics. Vol. 64. Issue 2.

TRANSACTION COSTS OF SEARCH FOR INFORMATION IN THE LABOUR MARKET

Belyaeva M.G.

Russia, Samara University

Abstract: the article analyzes costs of information retrieval arising from the need for the employee and employer to make a choice which requires evaluation and comparison of various alternatives. The author considers the structure

of costs, various strategies for finding employment, its duration, institutions that minimize search costs on the Russian labor market.

Keywords: transaction costs, information search costs, labor market, wage system, duration of job search.