

## **РЫНОК ТРУДА В ИНСТИТУЦИОНАЛЬНОЙ СИСТЕМЕ**

Взаимоотношения на рынке труда складываются в упорядоченной институциональной системе, которую можно регулировать, контролировать, структурировать, обеспечивая его нормальное функционирование.

### **Понятие и сущность институциональной системы**

В институциональной теории еще не сложилось единое мнение по поводу понятия «институциональная система». В общем социально-экономическом контексте рассматривается институциональная система России, институциональная система командной и рыночной экономик и т.д. Функционирование политических институтов, определяющих властную иерархическую структуру общества, анализируется в рамках теории общественного выбора.

Часто отождествляются понятия «институциональная система» и «институциональная среда». С. Кирдина отождествляет институциональную систему с институциональным порядком и определяет ее как совокупность взаимосвязанных институтов<sup>i</sup>. Г.Б. Клейнер характеризует «совокупность существующих, существовавших и мыслимых институтов» как институциональное пространство, которое включает связанные между собой «пространство интересов», «пространство агентов», «пространство предприятий» и «пространство институтов»<sup>ii</sup>.

На наш взгляд, сущность институциональной системы полнее отражает определение В.В. Вольчик: «Институциональная система — это определенный упорядоченный набор институтов, создающих условия экономического поведения, определяющих ограничения для хозяйствующих субъектов, которые формируются в рамках той или иной системы координации хозяйственной деятельности»<sup>iii</sup>. Однако и оно нуждается в уточнении.

Главная задача всякого сообщества, будь то отдельная фирма, регион или государство, заключается в создании не только комплекса правил, а превращения их в единую институциональную систему, включающую формальные и неформальные институты рынка труда и охватывающую все аспекты взаимодействия участников социально-экономического процесса, включая семейные отношения, функционирование каждой отдельной личности в социально-экономической среде (образование, здравоохранение, досуг и т.п.), производство благ, их распределение и т.п. Это необходимо для обеспечения выживаемости, устойчивого развития сообщества в условиях конкуренции с внешним миром, для осуществления непрерывных изменений этих правил, социальной структуры общества и условий хозяйствования словом, всего того, что способствует улучшению жизни людей<sup>iv</sup>.

Мы полагаем, что институциональная система рынка труда — это совокупность взаимосвязанных социально-экономических институтов, устойчиво воспроизводящих социальные, трудовые, политические, правовые, экономические и другие отношения и влияющие на экономику страны в целом.

Подобная формулировка институциональной системы рынка труда имеет свои преимущества: во-первых, она показывает, какие институциональные отношения возникают на рынке труда; во-вторых, позволяет трактовать рынок труда как определенном образом сложившиеся институциональные отношения между всем участниками; в-третьих, свидетельствует о наличии как минимум двух институциональных пространств рынка труда — внутреннем и внешнем (если в первом рынок труда — это внутренняя организационная структура каждого института рынка труда, где происходит взаимодействие участников определенной сферы, то в другом — социально-экономические институты выступают как объект внешнего влияния экономики, политики,

образования, социологии).

### **Факторы изменения институциональной системы рынка труда**

Как и в любой системе, все компоненты рынка труда взаимодействуют и соединены между собой. Интеграция институциональных систем (организаций и предприятий, объединений работодателей, профсоюзов, государственных и негосударственных структур поддержки занятости населения и мониторинга трудовой миграции) обеспечивает результативное функционирование современного рынка труда и регулирует занятость в экономике. Отсутствие того или иного субъекта (предприятия или индивида) приводит к деформации институциональной системы рынка труда, выводит ее из равновесия.

Институциональная система рынка труда модифицируется во времени и в пространстве под действием трансформирования неформальных и формальных институтов. Причиной институциональных изменений в системе являются видоизменения в относительных ценах на рабочую силу и информацию, трудового законодательства, отраслевой структуры рынка труда, поведения и предпочтения предпринимателей относительно нанимаемых работников (внешние факторы), а также видоизменения стереотипов общественного сознания (внутренних факторов). Так, до вступления в силу Трудового кодекса (2002 г.) в соответствии со старым КЗоТ человек в случае неиспользования полагающегося ему отпуска мог получить денежную компенсацию. Это давало возможность получать дополнительный (пусть и разовый) денежный доход. В настоящее время человек обязан не реже чем раз в два года использовать законный отпуск и не имеет права на получение денежной компенсации за неиспользованный отпуск (за редким исключением). Кодекс строго разграничивает права и обязанности работника и изменяет сформировавшиеся представления и схему

поведения.

### **Совместная деятельность институциональных элементов**

Институциональная система — это определенным образом упорядоченная совместная деятельность людей, которые объединяют свои усилия для достижения определенной цели либо координируют их, добиваясь полезных для себя результатов, которые необязательно совпадают как общая цель. Доминирующим мотивом одних выступает ориентация прежде всего на специальные способности индивида, закрепленные в структуре опыта. Необходим работник, эффективно решающий конкретную текущую задачу, поставленную перед ним работодателем, обладающий знаниями и опытом их успешного применения в прошлом. Каждая задача требует от человека профессиональных качеств и способностей. В труде человека оценивают, исходя не из его возможностей (потенциала), а из его производительности с учетом эффективности его предшествующей профессиональной деятельности.

Совместная деятельность институциональной системы может быть упорядочена экономически, т.е. нормирована и урегулирована в соответствии с достижением того или иного полезного результата. Эта упорядоченность складывается либо опытным путем (методом проб и ошибок), либо на научной основе. Сложность формирования российского рынка труда связана с тем, что рынок труда требует значительных расходов на реализацию социальных и демографических программ и проектов. Результаты конкретных социальных усилий, на которые тратятся средства, вызывают внимание политиков, представителей исполнительной власти, общественности. Необходимо не только обоснование того, какие программы не работают, но какие меры предпочтительны с точки зрения затрат на их осуществление, поскольку один и тот же эффект может

достигаться разной ценой. По этим причинам возрастает потребность в достоверной и объективной информации о том, как именно используются бюджетные средства, каковы цели реализуемых программ, какие социальные результаты они дают обществу и кто несет ответственность за их реализацию.

Совместная деятельность выступает как комбинация трудовых функций, а отдельный индивид — как ресурс наряду с другими видами ресурсов, как рабочая сила. Социальная упорядоченность совместной деятельности включает отрегулированность посредством рефлексивных норм всех участников рынка труда. Понятие рефлексивной нормы заимствовано у Р. Штаммлера (он называет ее внешней).

Требования, предъявляемые работодателями к личностным качествам субъекта взаимоотношений определяются функционалом, предполагаемым тем или иным рабочим местом; требованиями корпоративной культуры, личностными установками самого работодателя. Все это устанавливает упорядоченность института на основе внутренних документов, а также опыта и интуиции работодателя, который в дальнейшем может перейти к рефлексии. Поэтому каждый работодатель имеет особые приоритеты, которым, тем не менее, свойственен общий компонент:

- развитые аналитические способности, возможность оценивать ситуацию и совершать осознанный выбор решения;  
высокая работоспособность, соответственно с интенсивностью труда;  
адаптивность, включающая обучаемость (освоение новых видов деятельности), приспособление к меняющимся социальным условиям.

Рефлексивная норма выступает внешней по отношению к человеку, ибо не предполагает, что исполнитель следует внутренним побуждениям. Иными словами, такая норма всегда является внешним основанием действия, вынужденного или добровольного. Поэтому рефлексивная норма противостоит этической, нравственной норме поведения. Этическое

правило предполагает долженствование обязательно на основе внутреннего убеждения, внутреннего выбора. Для выполнения внешней нормы необходимо и достаточно, чтобы она подтверждалась определенным поведением независимо от личных побуждений и оценок. Многие внешние нормы имеют этический оттенок, мимикрируют под них в форме морально одобряемого поведения, однако суть различий остается<sup>У</sup>.

Регулирование совместной деятельности посредством этических норм, только на основе внутренней убежденности встречается в общественной практике, хотя очевидно, что оно не может быть обеспечено повсеместно и остается вспомогательным дополнением к внешним нормам.

Отметим еще одно принципиальное отличие рефлексивной нормы от этической: она не создает отношений между индивидами. Нравственный долг не предполагает ответную обязанность, не дает оснований ожидать от других сходного поведения. Он не является откликом на ожидания других.

Для рефлексивной нормы взаимность ожиданий — принципиальный момент. Это отличает ее от внешней нормы (например, трудового законодательства). В частности, в случае правовой нормы устанавливаемому обязательству одного лица соответствует право требования со стороны другого лица (лиц), и наоборот. Рефлексивная норма создает особое основание, мотив действия, присущий только человеку в ситуации совместной деятельности.

Термин «институт» предлагается связывать именно с понятием внешней нормы, поскольку она фактически применяется в практике совместной деятельности. По определению институт это и есть фактически действующая рефлексивная норма. Правовой норме (группе взаимосвязанных норм) соответствует правовой институт, например трудовое законодательство. Закрепление внешней нормы в общественной практике, ее фактическое подтверждение в реальном поведении людей (в реальных правоотношениях, традициях) мы называем институционализацией, имея в виду, что речь идет об институционализации совместной деятельности. При ближайшем рассмотрении выясняется, что институционализация сама есть совместная деятельность, упорядоченная институтами. Роль социально-культурных институтов рынка труда здесь особенно значима.

## **Стратегия гибкой занятости**

Заслуживает внимания концепция, составляющая основу современной стратегии занятости в странах ЕС, определяемая термином «flexicurity» — политика, направленная на усиление гибкости рынков труда, организации работы и трудовых отношений, с одной стороны, и гарантий занятости и доходов — с другой, а также гибкость рабочей силы. При разработке стратегии гибкости была взята за основу датская модель, введение которой в 1993 г. привело к снижению безработицы в этой стране с 12 до 5%, при этом рост номинальной заработной платы составил 3-5% в год.

Гибкость заключается в учете интересов всех групп экономически активного населения: как конкурентоспособных в настоящий момент, так и оказавшихся невостребованными на рынке труда. Поэтому во Франции и Германии, реализующих переход к стратегии гибкой занятости и предоставляющих традиционно высокий уровень гарантий в социально-трудовой сфере, реформы, проводимые правительствами, сопровождаются массовыми акциями протеста населения (выступления французских студентов против принятия закона, отменяющего запреты на увольнения молодых специалистов, а также массовые забастовки работников железнодорожного транспорта, вызванные изменениями пенсионной системы, отменяющими множество льгот и увеличивающими пенсионный возраст).

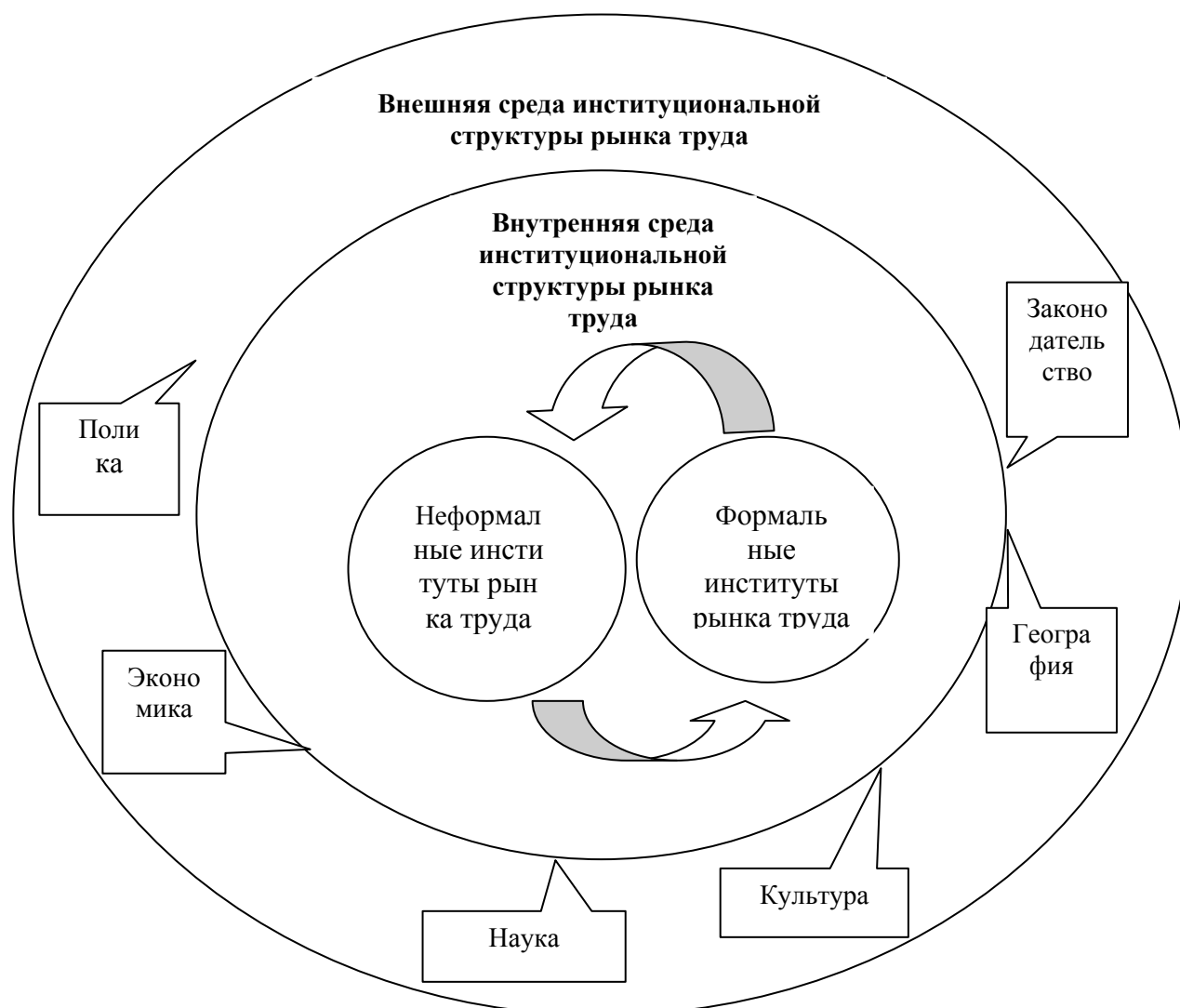
В Германии работники требовали увеличения минимальной оплаты труда, государственные служащие — отмены решения об увеличении продолжительности рабочего времени с 38,5 до 40 часов, а служащие международной торговой корпорации Wal-Mart — повышения заработной платы до уровня, определенного в коллективном договоре, обеспечения безопасных условий труда, а также предоставления медицинской страховки каждому работнику согласно условиям отраслевых соглашений.

По данным обследования рынка труда в России, более половины директоров предприятий стабильно не испытывают необходимости в привлечении временных и неполностью занятых работников. По всей

видимости, это связано с тем, что на российских предприятиях существуют другие резервы повышения гибкости, лежащие прежде всего в сфере оплаты труда. Проявлением гибкости рынка труда являются, с одной стороны, отпуска по инициативе администрации и перевод на сокращенный график работы, а с другой — широкое применение практики сверхурочных работ, которые часто не оплачиваются в соответствии с законодательством<sup>vi</sup>.

### **Институциональная среда рынка труда**

Для более полного анализа институциональной системы рынка труда необходимо определить внешнюю и внутреннюю среду рынка труда (рис. 1).





*Рис. 1. Состав и структура рынка труда в институциональной среде*

Формальные и неформальные институты открыто взаимодействуют с факторами макросреды, в рамках которой можно выделить правовой, политический, социально-культурный, природно-географический, экономический и научный. Их взаимовлияние проявляется в следующем.

1. Неформальные правила могут быть расширены, продолжены, дополняться формальными правилами, т.к. последние могут не учитывать обстоятельств единичной сделки<sup>vii</sup>. Данный вид отношений распространен в общественных системах, развивающихся эволюционным путем, с налаженным процессом отбора наиболее жизнеспособных норм поведения.
2. Неформальные правила служат источником формирования и изменения формальных правил, когда система развивается эволюционно, путем малых изменений, через отбор элементов, его составляющих. Законодатель фиксирует то, что сложилось на практике в виде прецедентов. Такой тип связи присущ стабильным, эволюционирующим общественным системам, в которых происходит спонтанная кристаллизация части неформальных ограничений.
3. Неформальные правила определяют набор доступных альтернатив в виде набора формальных правил. Это подтверждает неэффективность формальных правил как ограничений в случаях, когда данные правила противоречат неформальным, а издержки обеспечения защиты первых высоки.

Неформальные правила могут противоречить формальным. Если

формальные правила могут быть изменены непосредственно и быстро, то неформальные опосредованно — через внедрение новой системы формальных правил или спонтанно. Прямое заимствование формальных норм, регулирующих взаимодействие экономических агентов в одной социально-экономической системе, может вступить в противоречие с поведенческими установками индивидов в условиях другой системы.

А.Е. Шаститко по этому поводу утверждает: «Иллюстрацией соотношения между формальными и неформальными правилами может быть сегодняшняя ситуация в России. За короткий период времени было принято и изменено множество формальных правил в виде законов, указов, постановлений и других нормативных актов. Это, во-первых, значительно затрудняет ориентацию в формальных правилах для экономических агентов, существенно повышая издержки их использования; во-вторых, создает дополнительные стимулы к использованию противоречий в нормативных документах, позволяя интерпретировать их в собственных интересах; в-третьих, создает благоприятную почву для использования неформальных правил, которые в силу рассмотренных обстоятельств зачастую носят нелегальный, незаконный характер»<sup>viii</sup>.

Содержание и назначение институтов рынка труда, составляющих институциональную среду, специфичность функций, которые выполняют институты в обществе, накладывает отпечаток на институциональную среду и на рынок труда.

Правовая среда в большей степени является составной частью формальных институтов. Поэтому следует рассматривать взаимодействие формальных институтов рынка труда и права, где последнее превращается во внутреннюю сторону институциональной системы. Другие факторы макросреды оказывают внешнее воздействие.

Влияние природно-географического фактора на институциональную среду стабильно, если только не происходят глобальные природные и исторические катаклизмы (изменение климата, глобальное переселение

народов, экологические и техногенные катастрофы). В данном случае влияние этого фактора будут носить революционный характер. Природно-географический и культурный факторы, благодаря своему консерватизму, формируют поведенческие стереотипы в долгосрочном периоде и через эволюцию неформальных институтов оказывают влияние на формальные.

Экономическая и политическая среда наиболее подвижны во времени и влияют на правовое нормотворчество, предопределяя текущие изменения в поведении экономических субъектов как реакцию на меняющиеся обстоятельства хозяйственной деятельности. Изменения отражаются прежде всего на динамике формальной составляющей институциональной среды, действуя на неформальные институты опосредованно.

Научная среда, оставаясь подвижной во времени, оказывает влияние на адаптацию экономического поведения созданием правовых актов, так как высокие технологии требуют нового производственного менталитета. Сдвиги в природно-географической среде носят необратимый характер<sup>ix</sup>.

Изменения в политической системе обычно следуют за развитием неформальных институтов, а в случае революционных политических перемен возможен институциональный разрыв, причем нежелание политической власти отступить от устаревших формальных экономических институтов приводит к системной экономической нестабильности. Эволюционные изменения политической системы приводят к адекватному равновесию институтов. Таким образом, внутренняя согласованность в деятельности институтов — необходимое условие нормального функционирования общества.

## **Примечания**

<sup>1</sup> Кирдина С. Институциональная структура современной России: эволюционная модернизация

// Вопросы экономики. 2004. № 10. С. 89.

<sup>2</sup> *Клейнер Г.Б.* Эволюция институциональных систем / ЦЭМИ РАН. М.: Наука, 2004. С.125-130.

<sup>3</sup> *Белокрылова О.С., Вольчик В.В., Мурадов А.А.* Институциональные особенности распределения доходов в переходной экономике. Ростов- н/Д.: Изд-во Рост. ун-та, 2000. С.136.

<sup>4</sup> *Овсиенко Ю.В. Русаков В.П.* Зависимость характера институциональных систем от механизма их формирования // Экономика и математические методы. 2008, № 4. С. 4.

<sup>5</sup> *Львов Д.С.* Институциональная экономика: учеб. пособие. М.: ИНФРА-М, 2001. С. 35-36

<sup>6</sup> *Соболева И.* Социологические исследования. Социальная защищенность работников на российском рынке труда // Социологические исследования. 2004, № 7. С. 321-338.

<sup>7</sup> *Норт Д.С.* Институты и экономический рост: историческое введение. М.: THESIS, 1993. Т. 1. Вып. 2. С. 74.

<sup>8</sup> *Шаститко А.Е.* Неоинституциональная экономическая теория. М.: ТЕИС, 1999. С. 87-96.

<sup>9</sup> *Шевченко В.А.* Институциональный механизм системной нестабильности экономики. СПб.: Знание, 1999. С.9-14.

---

i

ii

iii

iv

v

vi

vii

viii

ix