

ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЙ МЕХАНИЗМ РЫНКА ТРУДА

© 2004 И. А. Ашмаров

Воронежский государственный университет

В повседневной экономической жизни социально-трудовые связи и отношения между людьми осуществляются через институты. Институт обозначает устойчивый комплекс формальных и неформальных правил, принципов, норм и установок, регулирующих различные сферы человеческой деятельности и организующих их в социальную систему ролей и статусов. Институты есть продукт функционирования и развития человеческого общества и выступают решающим фактором, определяющим уровень и качество жизнедеятельности экономического агента.

Для деятельности любого экономического института, в том числе рынка труда, необходимы материальные средства и человеческие ресурсы (помещения, оборудование, квалификация, способности, умения работников, доверие со стороны клиентов и т.д.). Чтобы все это объединить и координировать, необходим механизм обмена взаимодействующих на рынке труда субъектов.

Рынок труда использует сложный механизм трудового обмена, состоящий из социально-экономических взаимодействий множества агентов, сотрудничающих в условиях общественного разделения труда. Трудовой обмен на рынке труда зависит от институтов, так как происходит обмен правами собственности в рыночной системе. Социально-трудовым отношениям благоприятствуют встроенные в механизм рынка труда правовые, политические и экономические правила, обычаи и процедуры.

Рыночный механизм трудового обмена функционирует как система институтов, выступающих в качестве рамок, внутри которых регулярно происходит большое количество трудовых сделок. Поэтому можно сказать, что рынок обладает собственным институциональным механизмом, который способствует трудовому обмену и придает ему структуру.

Институциональные механизмы, существующие в экономике, включают в себя централизованные плановые задания и нормативы, систему ценообразования, систему оплаты труда, систему занятости и др. Сама категория «механизм» обозначает систему, состоящую из различных элементов, имеющих структурные и функциональные взаимосвязи. Институциональный механизм системы занятости (или рынка труда) в частности состоит из ряда институтов различного назначения, призванных придать этому виду человеческой деятельности структуру, организацию и легитимность.

Институциональный механизм рынка труда образуется системой экономических институтов, которая включает в себя институты-организации, институты-нормы (национальные и профессиональные традиции труда, обычаи, привычки делового этикета). Он способствует формированию умений и социальных установок индивидов, накоплению ими необходимого производственного опыта, создает возможность получить рабочее место для владельца рабочей силы для работодателя — возможность создания необходимых товаров (услуг) и получения прибыли.

Сущность воздействия институционального механизма проявляется в отрегулированных, бесконфликтных отношениях между рыночными контрагентами, согласно принятым правилам, и состоит в особом способе организации и регуляции экономической активности агентов в определенных пределах, ограниченных временем, пространством и кругом лиц.

Элементы институционального механизма — институты — регулируют отношения между участниками процессов в сфере оплачиваемой занятости. Институты трудовых контрактов, заработной платы, фирмы и государства функционируют как институты механизма рынка труда. Они обеспечивают

функции адаптации экономической системы, решения проблем кооперации, уменьшения неопределенностей между субъектами рынка. Институты выступают средством согласования ожиданий и экономических интересов трудовых агентов.

Экономические институты рынка труда обеспечивают создание возможностей для удовлетворения потребностей трудящихся членов общества. Институты играют ключевую роль в функционировании рынка труда, деятельности его главных субъектов: наемных работников и работодателей. Роль всех экономических институтов состоит в регулировании социально-трудовых отношений, связанных с организацией и управлением процессами жизнедеятельности, материального и социального воспроизводства.

Исходя из институционального определения рынка труда отметим, что любой трудовой обмен происходит в институциональной среде и с ней взаимодействует. Подобно другим социально-экономическим институтам, рынок труда выполняет ограничительные функции и создает новые возможности выбора деятельности трудовым агентам.

Основными элементами институциональной среды и участниками социально-трудовых договорных отношений на рынке труда выступают следующие институты-организации:

- 1) государство (иерархическая политическая организация);
- 2) фирмы (иерархическая экономическая организация);
- 3) трудовые коллективы как объединения занятых на производстве работников (иерархическая социальная организация);
- 4) профессиональные союзы работников и работодателей;
- 5) домашние хозяйства.

Институциональную основу механизма обмена на рынке труда образуют трудовые сделки — трансакции экономических агентов: занятых и безработных с фирмами и государством, а также система трансакций (как правило, госзаказы) между государством и фирмой или группой фирм, выступающих в роли совокупного наемного работника. Основными регуляторами трудовых трансакций выступают институты фирмы, трудового коллектива, профессиональных союзов и т.д.

Институциональный механизм рынка труда обеспечивает регулярность, четкость, предсказуемость и надежность функционирования субъектов социально-трудовых связей и отношений — участников трудовых трансакций. Для выполнения своих функций он имеет учреждения, в пределах которых организуется деятельность людей, осуществляется управление социальными действиями, связями, контролируется деятельность участников социально-трудовых отношений.

Данные учреждения — биржи труда, центры (службы) занятости населения, профсоюзы, союзы предпринимателей, службы подготовки кадров, службы по регулированию коллективных трудовых споров и т.д. и соответствующие органы управления — составляют институциональную среду рынка труда. Эти учреждения являются социальными общностями, или группами, созданными на основе принципов солидарности, согласования совместных усилий, объединения по профессиональным интересам.

Развитая институциональная среда позволяет повысить эффективность занятости населения, качество и количество контактов и трансакций на рынке труда. Специфика трудовых отношений такова, что институт государства сохранит активные функции в этой сфере и в дальнейшем, несмотря на процессы рыночного саморегулирования. Однако эти функции из прямого вмешательства государственных трансформируются в создание общих юридических и организационных условий — институциональной среды для развития максимально справедливых трудовых отношений при сохранении главного принципа рынка — эквивалентности обмена, определяемой его участниками из категорий стоимости и полезности продукта труда.

В действительности, не только институты рынка труда ограничивают полную занятость населения (доступность престижных вакансий с высокой оплатой труда уменьшают неравные условия получения информации). Сюда относятся институты рынка жилья, не позволяющие незанятой рабочей силе без жилья свободно перемещаться по территории страны и конкурировать с рабочей силой, имеющей жилищные условия.

На трудовую активность и объемы занятости населения оказывают воздействие социальные институты, а именно: связи кровного родства и семейственности, семейные трудовые традиции, когда профессия отцов «наследуется» младшим поколением. Именно в семейной среде решается, выставят ли всякому ее члену собственный труд на рыночную продажу. При рыночном дефиците труда определенного качества семья способна пополнить его ресурсы, а при избытке — снять или, по крайней мере, ослабить проблему занятости при помощи института домашнего хозяйства.

Сложившееся разделение прав собственности, когда работодатели владеют средствами производства и управления, а наемные работники распоряжаются своей рабочей силой, порождает ситуацию, при которой и работодатели, и наемные работники могут действовать исходя из своих собственных интересов, но не полностью в интересах друг друга (влияние института права собственности). Вопросы разграничения прав собственности могут решаться только на основе заключения соответствующих трудовых договоров и соглашений с учетом профессиональных особенностей.

Увеличение занятости всегда имеет определенные границы и соответствует определенным нормам (стандартам). Поэтому подобно тому, как существует «естественная» норма для безработицы, имеют место в экономике и «естественные» нормы занятости населения.

Формирование нормативного уровня занятости населения также зависит от влияния экономических институтов. В частности, они обеспечивают доступ на рынки труда вакансий и услуг труда на основе оптимального размера института заработной платы и т.д.

Ни одна из компаний не способна функционировать в долговременной перспективе, если она не создает рабочие места и не предоставляет достаточных возможностей для карьерного роста своим служащим. Создание качественной занятости равно необходимо для отдельной фирмы и общества.

Качество занятости — свойства занятости удовлетворять основные потребности и экономические интересы (запросы) работо-

дателя и наемного работника. Качество занятости можно рассматривать как критерий эффективности экономических институтов рынка труда. Стремление к максимизации благосостояния владельцев фирмы вовсе не освобождает фирму от социальной ответственности: необходимости проведения кадровой политики в социально ответственной манере.

С одной стороны, в основе роста качества занятости находится повышение производительности труда: положительное влияние материальных стимулов на трудовую активность может иметь место при сколь угодно высоком уровне занятости и материального вознаграждения за труд, поскольку не ограничены возможности повышения качества труда и эффективности трудовых усилий. С другой, — с ростом качества занятости повышается трудовая активность работников, поскольку улучшается здоровье, условия жизнедеятельности и работоспособность трудящихся и т.п.

Рынки труда на современном этапе формируют новое качество — институциональности. Это выражение совокупного преобразующего влияния социально-экономических институтов на спрос и предложение рабочей силы. Ведь в современном обществе действует тенденция институционализации экономической среды: усиления воздействия старых и возникновение новых институтов, определяющих процессы труда и отношения занятости населения.

Институциональный механизм рынка труда — это целый комплекс взаимосвязанных специальных механизмов:

1. Рынок труда включает общий механизм установления и обнародования цен и содействия продаже услуг труда. Это так называемый ценовой рыночный механизм, или механизм цен, управляющий куплей-продажей рабочей силы посредством института заработной платы.

2. На рынке труда действуют весьма специфические трансакционные механизмы, заключающиеся в порядке и процедурах заключения трудовых сделок через институт трудовых контрактов.

3. Государственные формы регулирования занятости и административного управления устанавливают правовые рамки взаи-

модействий работодателей и наемных работников на рынке труда. Государственное регулирование этого процесса предусматривает создание определенных общественных институтов и структур на различных уровнях.

4. Правила, устанавливаемые внутри фирм, выступающих на внешних рынках, (правила внутреннего трудового распорядка и пр.) являются элементами фирменного механизма контроля рабочей силы. Рынками труда здесь управляет преимущественно не механизм цен, а «совокупность административных правил и процедур» в рамках института фирмы.

5. Механизм конкуренции проявляет себя на рынке труда в форме института конкурентных преимуществ рабочей силы.

6. Наконец, механизм социального партнерства выступает как форма регулирования социально-трудовых отношений и согласования экономических интересов наемных работников и работодателей.

Институциональный механизм рынка труда в целом является по отношению к включенным в сферу его действия индивидам «коллективным благом», необходимым

для упорядочения, формализации и стандартизации экономических связей и отношений в сфере трудового обмена. Он тем более необходим, что традиции труда и занятости представляют экономический ресурс, предназначенный для экономии транзакционных издержек в поведении максимизирующего индивида.

Система отношений занятости в действительности выступает как система институтов. Она представлена созданными людьми формальными и неформальными правилами и нормами, а также соответствующими механизмами контроля их соблюдения и защиты. Система экономических институтов образует институциональный механизм системы занятости, призванный придать данному виду человеческих взаимоотношений (занятости) структуру, организацию и легитимность. Использование институционального механизма системы занятости представляет практический смысл как для экономического роста в масштабе страны, так и для служебного положения работников и возможностей руководства компаний маневрировать трудовыми ресурсами.