

6. Тихонова Л.Е., Ванкевич Е.В. Влияние макроэкономических факторов на спрос и предложение рабочей силы на рынке труда Беларуси // Белорусская экономика: анализ, прогноз, регулирование. Экономический бюллетень. – 2000. – № 9. – С. 32-42.

7. Соколова Г.Н. Социально-экономические механизмы реализации концепции социально-ориентированной рыночной экономики в сфере рынка труда // Социология . – 2003. – №

1. – С. 55-61.

8. Агабекова Н.В. Статистическая оценка мобильности рабочей силы в Республике Беларусь. // Актуальные проблемы современной экономики: Материалы респ. конф. молодых ученых. Минск, 23 дек. 2003 г. – Мн.: БГЭУ, 2004. –С. 3-4.

Статья поступила в редакцию 30.12.2006

Е.Н. КОБЗАРЬ,

Государственный университет – Высшая школа экономики, г. Москва

ВЛИЯНИЕ ИНСТИТУТОВ РОССИЙСКОГО РЫНКА ТРУДА НА ТРАНСФОРМАЦИЮ ФОРМ ОРГАНИЗАЦИИ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ.

Институциональная среда, как система ограничений, определяет развитие приспособительных механизмов рынка труда в большей степени, чем других рынков. Количественная гибкость на рынке труда реализуется не только посредством изменения количества занятых и продолжительности рабочего времени, но и путем сочетания различных видов занятости (форм организации рабочего времени). Неполная занятость, дистанционная занятость, заемный труд – виды занятости, которые являются перспективными с точки зрения эффективности функционирования рынка труда, адекватными формам организации производства на постиндустриальной стадии развития общества.

Нормы трудового права детерминируют эффективность трудовых контрактов с точки зрения защиты прав собственности, определяют издержки использования того или иного вида занятости для агентов рынка труда. В условиях диверсификации видов занятости более значимой становится роль индивидуального трудового контракта в части регламентации условий труда (режимов рабочего времени).

Особенности функционирования российского рынка труда заключаются в существовании институциональных ловушек: отсутствии формальных институтов, регламентирующих использование агентами рынка труда ряда видов занятости. Это приводит к тому, что современные типы занятости проникают на рынок труда через неформальный сектор.

Поиск адекватных форм институционального воздействия на сферу организации рабочего времени требует исследования влияния институциональной структуры рынка труда на становление форм трудовых отношений.

Исследования, затрагивающие проблемы

организации рабочего времени, его продолжительности, в том числе в контексте становления институтов рынка труда в посткризисный период, представлены в работах Н. Вишневецкой[2], В. Гимпельсона[1; 2], Р. Капелюшниковой[2; 5; 6], Г. Монусовой, А. Полетаева, С. Рощина[10; 11]. Работы И. Киселева[8], Т. Иванкиной[3] содержат анализ развития современного российского трудового права, его влияния на экономические процессы, в том числе по проблемам регулирования продолжительности рабочего времени. Проблемам эволюции нестандартной занятости в современной России посвящена коллективная монография «Нестандартная занятость в российской экономике». Вместе с тем, проблемы функционирования российского рынка труда в институциональном контексте на сегодняшний день исследованы недостаточно.

Цель данной работы – обсудить влияние институциональной структуры российского рынка труда на эволюцию форм организации рабочего времени в условиях перехода к постиндустриальному обществу.

Для этапа перехода от индустриального типа развития к постиндустриальному характерен процесс усиления дифференциации занятых по отработанному времени, который отражает также широкое распространение нестандартных (атипичных) форм организации рабочего времени: распределения рабочих часов в течение дня и недели. Нестандартные режимы рабочего времени, как полного, так и неполного, допускают разнообразное сочетание рабочих часов и времени отдыха у одного лица или деление рабочего времени между двумя лица-

© Е.Н. Кобзарь, 2007

ми. Одни варианты сопровождаются серьезными изменениями традиционного порядка работы (скользящий, или гибкий график работы), другие предполагают более или менее значительную корректировку тех или иных элементов режима дневного или недельного рабочего времени («уплотненная рабочая неделя», многоступенчатый порядок начала и окончания рабочего дня, «уплотненный рабочий день», т.е. работа с максимально коротким обеденным перерывом). Наиболее масштабной и значимой из всех нестандартной форм занятости является неполная (частичная) занятость. Также получили распространение такие виды занятости, как дистанционная занятость, занятость по индивидуальному контракту, работа по вызову, лизинг персонала (предоставление услуг труда в рамках аутсорсинга).

За диверсификацией форм организации рабочего времени стоят глубокие институциональные преобразования процесса производства. С 60-х годов прошлого века происходят существенные изменения в формах хозяйствования: внедрение компьютерной техники, диверсификация производства и максимальное его приближение к нуждам потребителей, структурная реорганизация экономики. Индивидуализация труда в трудовом процессе означала фундаментальную трансформацию работы. В целом речь идет о значительном изменении содержания труда, возникновении новых типов занятости (Кастельс, 2002), поскольку существенные изменения в используемых технологиях потребовали поиска новых форм организации труда, режимов работы, адекватных новым формам организации производства.

Наряду с общей тенденцией становления структуры занятости в развитых экономиках существует также и историческое разнообразие структур занятости, соответствующих специфическим институтам, культуре и политическому окружению.

Таким образом, современные рынки труда сегментированы по типам занятости, для которых характерны определенные режимы рабочего времени:

– индустриальный: четкое разделение периодов отдыха и работы, стремление к ограничению рабочего времени, коллективные формы трудовых отношений, объединение в профсоюзы, слабая индивидуальная конкуренция между работниками;

– постиндустриальный: размытые границы между свободным и рабочим временем, использование свободного времени для инвестиций в человеческий капитал и карьеру, доми-

нирование индивидуальных трудовых отношений с работодателем. Деятельность таких работников ориентирована на результат, сопряжена со сверхнормативными трудовыми нагрузками и несовместима с жесткими ограничениями в продолжительности рабочего времени.

Подобная сегментированность рынка труда требует диверсификации институтов, обеспечивающих использование той или иной формы организации рабочего времени. Большое значение имеют не только спецификация прав собственности, но и определение условий трансакций.

Для тех сегментов рынка труда, где работникам присущ индустриальный тип отношений занятости, востребованными являются «защитительные» институты, в значительной мере реализующие социальные функции. Институциональное регулирование таких отношений занятости ориентировано на определение минимальных гарантий для работника в сфере занятости (максимальная продолжительность рабочего времени, регламентация перерывов в работе – выходных, праздников, отпусков, размеры сверхурочных выплат, выплаты работникам при увольнении, сроки предупреждения об увольнении). Нормы трудового права «закрепляют» отдельной формой организации рабочего времени определенную структуру издержек на труд и таким образом накладывают определенные ограничения на работодателя в том, что касается выгодности использования той или иной формы организации рабочего времени и, соответственно, определяют специфику действия механизма адаптации рынка труда. Правила найма, увольнения, определяющие состав и соотношение издержек приспособления (количественной подстройки рынка труда) также включены в круг институциональных стимулов, влияющих на поведение работодателя. Таким образом, законодательство о защите занятости оказывает влияние не только на уровень занятости и масштабы ее использования (рабочее время), но и на формы организации рабочего времени, более предпочтительные для работодателя с точки зрения издержек на рабочую силу (различных социальных выплат работникам). Можно заключить, что изменение налогового режима и социальных выплат может быть стимулом развития различных форм организации рабочего времени.

Традиционно большинство видов нестандартной занятости находилось на периферии правового регулирования труда и не укладывалось в классическую конструкцию трудового

договора как сделки по найму на срок неопределенный, заключенный на полное рабочее время. Все, что не входило в эту схему, исключалось в той или иной мере из сферы действия формальных институтов. Неадекватность традиционных институтов новым реалиям привела к тому, что для занятых в рамках нестандартных форм организации рабочего времени (в первую очередь, работников постиндустриального типа) трудовой контракт все в большей степени становился неформальным и неявным.

Западное трудовое право отреагировало на происходившие изменения сменой целей политики регулирования занятости: начиная с 80-х годов прошлого столетия происходил постепенный отказ от политики жесткого регулирования трудовых отношений в пользу политики усиления гибкости рынка труда. Одно из новшеств в правовом регулировании труда – растущее внимание к нестандартным формам занятости, разработка нормативной базы для его гибкой регламентации и, прежде всего, для защиты прав и интересов работников, занятых в этой сфере. Первые шаги на пути к созданию такой нормативной базы уже сделаны; в ряде стран приняты законы о работе на срок, на неполное рабочее время, о регламентации так называемого заемного труда; а также дистанционного труда, под которым понимают использование услуг электронных надомников. Эти законы вносят серьезные изменения в ряд институтов трудового права, особенно в регулирование трудового договора. Диверсификация режимов работы усиливает роль индивидуальных трудовых контрактов. Введение трудовых отношений работников постиндустриального типа в легальное правовое пространство позволяет снизить издержки защиты контракта.

Существовавшее до последнего времени российское трудовое право сложилось в индустриальную эпоху и соответствовало трудовым отношениям между работодателем и работником индустриального типа. Принятие в 2002 году нового Трудового кодекса было попыткой актуализации трудового законодательства. Однако большинство проблем и противоречий старого законодательства не получило принципиального решения, которое способствовало бы реальным позитивным сдвигам на рынке труда. Среди немногих достижений нового законодательства в части регулирования продолжительности рабочего времени стала некоторая либерализация в вопросах, связанных с возможностью заключения срочного трудового контракта (договора), не обременяющая работодателя набором выплат (издержки увольнения), в слу-

чае досрочного прекращения отношений занятости.

Однако, по признанию большинства исследователей (В.Гимпельсон, Р.Капелюшников, П.Кудюкин, см. «Какой рынок труда нужен российской экономике?...», 2003) не обнаруживается никаких серьезных сдвигов в реальном поведении предприятий и работников на рынке труда. Это вполне прогнозируемый результат. Трудно ожидать существенного экономического эффекта от изменений в действующем законодательстве, которые фактически ориентированы на сохранение статус-кво. Например, в такой важной для предприятия области, как снижение жесткости процедур найма и увольнения (уменьшение издержек, связанных с наймом и увольнением работников), никаких позитивных сдвигов не наблюдалось. Как показывает анализ, потребность в освобождении российского рынка труда от бремени «зарегулированности» с принятием нового Трудового кодекса практически не уменьшилась.

Инструментарий количественной подстройки рынка труда в виде развития нестандартных форм организации рабочего времени также в новом трудовом законодательстве разработан недостаточно. По-прежнему отсутствие правовых норм, регламентирующих новые формы организации рабочего времени, выводят отношения занятости из легального правового пространства. Жесткие ограничения на продолжительность времени работы, на процедуры найма и увольнения могут иметь следующее последствие для рынка труда: получают широкое распространение различные схемы «обхода» действующего трудового законодательства, например, работа сверх установленного законодательством предела без выплаты соответствующих сверхурочных.

Препятствия к дальнейшему развитию неполной занятости заключаются в том, что у предпринимателей в России нет сколь-нибудь серьезных стимулов к расширению неполной занятости, так как объем возлагавшихся на них социальных обязательств по существу одинаков при найме как «полных», так и «частичных» работников.

Как отмечает С.Рощин, политическая экономия реформ трудового права заключается в том, что на политическом рынке активную и выигрывающую позицию занимает группа интересов (в т.ч. профсоюзы), для которых сохранение прежних «защитительных» трудовых норм, соответствующих индустриальному типу трудовых отношений, является не только традиционной практикой, но жизненно важной страте-

гической. Напротив, интересы и позиция работников постиндустриального типа на политическом рынке адекватно не представлены отчасти оттого, что такие работники ориентированы на индивидуальное поведение.

Незначительное, по сути, реформирование трудового права, привело к консервации старых институциональных ловушек. Предприятия так и не получили возможность изменять объемы занятости в ответ на колебания рыночной конъюнктуры, а работники – возможность выбирать наиболее удобный для них вид занятости.

Примером институциональной ловушки, которую генерирует трудовое право, может служить использование заемного труда (лизинга рабочей силы) в России. В развитых экономиках сложились такие организационные формы работы с персоналом, как агентства по лизингу персонала. В России деятельность таких агентств не предусмотрена трудовым законодательством. При отсутствии законодательной регламентации деятельности фирм-посредников, фактически представляющей из себя аутсорсинг рабочей силы, российский рынок труда «изобретал» различные формы адаптации (организационные формы занятости) к происходящим структурным изменениям. Широкое использование договоров гражданско-правового характера (договоров подряда) позволяет, в какой-то мере, провести параллели с существующей на Западе практикой.

По сути, договор подряда является тем же срочным контрактом (в котором оговаривается объем работ) и работодатель избавлен от различного рода социальных выплат (относящиеся к квазипостоянным издержкам), которые он должен был бы платить, в случае заключения трудового договора. Однако проблема в том, что трудовые отношения, в таком случае, юридически оформляются и подпадают под действие Гражданского кодекса, поэтому правовая защита работника в таком случае отсутствует (ему не полагался отпуск, не оплачивался больничный лист, в трудовой книжке не делалась соответствующая запись, не формировались соответствующие пенсионные права и т.д.) – данный договор автоматически переносил отношения работодателя и работника на правовое поле не трудовых, а гражданских отношений. Как и в развитых странах, фирма, «арендующая» персонал, не несет части квазипостоянных издержек на труд, однако в России эти издержки не перекладываются на фирму-посредника, фактически их несет работник.

При таком виде занятости формальный

трудовой контракт отсутствует, поскольку договор подряда отражает транзакцию сделки, а не транзакцию управления. Многие вопросы регламентации трудовой деятельности в договоре не отражены. Предмет договора – услуги труда, являющиеся специфическим благом, имеющие помимо экономических многочисленные социальные функции, подменяется обычным рыночным благом. Использование гибких форм занятости при таких условиях в действительности приводят к снижению выгод работников, нарушению баланса между экономической и социальной эффективностью системы.

Аналогично, для работников постиндустриального типа, которому присуще отсутствие ограничений на время работы (сверхзанятость), обусловленное содержанием труда, действующее законодательство не оставляет возможности легального регулирования, устанавливая для всех работников единый потолок продолжительности рабочего времени. Такой принципиальный вопрос, как длительность времени работы попадает в сферу неформальных отношений, либо легальное оформление подобных трудовых отношений является псевдоконтрактом.

Т.е. остаются многочисленные «зазоры» между законодательством и практикой. Таким образом, сложившаяся институциональная структура российского рынка труда препятствует развитию атипичных форм занятости, порождает институциональные ловушки, выдавливая их из сферы легальной занятости, приводит к тому, что значительное распространение получают неформальные трудовые контракты, по-прежнему значительная часть трудовых отношений остается вне зоны формальных регуляторов.

Совершенствование институциональной структуры российского рынка труда возможно по следующим направлениям:

– усиление использования косвенных методов регулирования продолжительности рабочего времени (в рамках проведения политики усиления гибкости рынка труда) – снятие части социальных обязательств с работодателя. Это создаст предпосылки для развития нестандартных форм организации труда (в первую очередь, неполной занятости), сделает их более привлекательными для работодателей;

– реализация «сегментированного» подхода к политике регулирования форм организации и продолжительности рабочего времени. В первую очередь это касается снятия ограничений продолжительности рабочего времени для

того сегмента рынка труда, которому соответствует постиндустриальный тип занятости. Кроме этого необходимы институциональные предпосылки в виде правовых норм для развития ряда гибких форм организации рабочего времени, отвечающих потребностям современной организации производства: агентств по лизингу рабочей силы (в рамках развития системы аутсорсинга), дистанционной занятости (электронный труд надомников) и др.

– стимулирование индивидуализации режимов рабочего времени должно осуществляться не только путем внесения соответствующих правовых норм в национальное трудовое законодательство, но и за счет более активного использования предприятиями института индивидуального трудового контракта – Трудовой кодекс предоставляет работодателю возможность самому регламентировать особенности режимов рабочего времени отдельных категорий работников. Например, условие установления ненормированного рабочего времени, использования нестандартных режимов рабочего времени, если это отвечает интересам и работодателя и работника, целесообразно в явном виде включать в индивидуальный трудовой контракт с тем, чтобы он становился реальным инструментом регулирования социально-трудовых отношений.

Литература.

1. Гимпельсон В. Политическая экономия дерегулирования занятости// Вопросы экономики. –2003. – № 4.
2. Гимпельсон В., Капелюшников Р., Вишневецкая Н. Предложения по корректировке законодательства в сфере трудовых отношений,

обеспечивающих гибкость рынка труда/Научный доклад. – М., 2002-2003.

3. Иванкина Т.В. Проблемы регулирования рабочего времени// «Правоведение», 1997, №2.
4. Какой рынок труда нужен российской экономике? Перспективы реформирования трудовых отношений, Фонд «либеральная миссия», объединенное гуманитарное изд-во. –М., 2003.
5. Капелюшников Р.И. Российский рынок труда: адаптация без реструктуризации, Москва, изд-во ГУ-ВШЭ, 2001.
6. Капелюшников Р. Российская модель рынка труда: что впереди?// Вопросы экономики.– 2003. –№ 4.
7. Кастельс М. Информационная эпоха: экономика, общество и культура. – М. Изд-во ГУ ВШЭ. –2000.
8. Киселев И.Я. Новый облик трудового права в странах Запада: прорыв в постиндустриальное общество// «Управление персоналом», 2002. – №4.
9. Нестандартная занятость в российской экономике. Под ред. В.Е. Гимпельсона, Р.И. Капелюшникова. –М., изд-во ГУ-ВШЭ, 2006.
10. Рощин С.Ю. Реформа российского трудового права и институциональные ловушки рынка труда// материалы научной конференции «Ломоносовские чтения-2002». – М., ТЕИС, 2002 (а).
11. Рощин С.Ю. Трудовые контракты и институциональная структура российского рынка труда./Научные труда Донецкого национального технического университета. – Донецк, ДонНТУ, 2004.

Статья поступила в редакцию 02.01.2007

Л.В. ЗГОННИК,

Северо-Кавказская академия государственной службы

ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЕ ДЕТЕРМИНАНТЫ ВОСПРОИЗВОДСТВА ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

Современная российская экономика функционирует в условиях многоуровневой конкуренции институтов, негативного влияния национальных и глобальных институциональных ловушек, что увеличивает объемы и значимость нивелирования издержек трансформационных изменений. С другой стороны, вхождение российской социально-экономической системы в стадию положительной динамики экономического роста неизбежно акцентирует

внимание на социальных приоритетах действий государственно-властных институтов, создания условий для формирования уровня социально-экономической зрелости населения, соответствующего конкретно-историческим условиям хозяйственной практики и государственного регулирования. Как отмечает Марцинкевич В., стержень современной парадигмы социально-

© Л.В. Згонник, 2007