

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 труды 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

экономического развития состоит в том, что исходной и конечной инстанцией общественного богатства и прогресса является накапливаемый поколениями уровень общекультурной и профессиональной компетентности, творческой, предпринимательской и гражданской активности всего населения страны [6, с. 33]. Справедливость данного положения характеризует практика хозяйствования развитых стран, свидетельствующая о прямой зависимости между уровнем профессионального, образовательного ценза и уровнем дохода, а следовательно, и масштабами воспроизводства и самовоспроизводства индивида и социума в целом. Так, в США с 1978 по 1987 г. в среднем доходы выросли на 17 %, а доходы выпускников колледжей повысились на 48 %. При этом у лиц с незаконченным высшим образованием они фактически упали на 4 % [4, с.69].

Учитывая системность взаимодействия сферы образования и рынка труда, мы исходим из того, что система формирования, воспроизводства и приложения трудового потенциала фокусирует наиболее важные социально-экономические и экономико-политические проблемы трансформации экономики России и во многом определяет стратегический вектор ее дальнейшего развития. В то же время необходимо учитывать, что функционирование трудовых ресурсы осуществляется в рамках корректирующего воздействия внешней институциональной среды (формальных и неформальных институтов), которая, в свою очередь, ведет к модификации «внутренних» норм и правил на рынке труда. Эффективность данного «контура обратной связи» следует определять посредством количественной и качественной динамики уровня транзакционных издержек.

В широком смысле слова Коуз Р. определял транзакционные издержки как «издержки пользования рыночным механизмом». Согласно Норту Д., в экономике транзакционные издержки представляют издержки измерения, то есть оценки полезных свойств объекта обмена и принуждения к выполнению соглашения [7]. Большинство современных исследователей, в частности Лесных В., транзакционные издержки определяются интегрально как издержки функционирования системы [5, с. 85].

Таким образом, следуя интегральным характеристикам транзакционных издержек, мы ставим целью рассмотрение системы воспроизводства трудового потенциала страны как транзакционного сектора современной российской экономики и обозначение направлений оптимизации величины транзакционных издержек

сферы приложения труда посредством выявления институционально-воспроизводственных детерминант. К числу последних следует отнести формально-институциональное обрамление миграционных потоков рабочей силы, которое характеризуется онтологической неопределенностью в силу недостаточной информации о будущих событиях и вероятности их происхождения, то есть изначально заданными транзакционными издержками поиска информации. «Генерация информации в общей учетной системе потенциально дает возможность более эффективно решать тактические и стратегические управленческие задачи» [10, с. 48]. Но на сегодняшний день в России не создана единая база данных о существующих и потенциальных вакансиях ни на мезо-, ни на макроэкономическом уровнях, отсутствует унифицированная система контрактных отношений наемных работников и работодателей. В силу этого миграционные процессы на национальном рынке труда можно рассматривать сквозь призму конвенциональных ожиданий, которые «в наиболее общем плане могут быть определены как общепринятые правила рациональности» [9, с. 105]. Проиллюстрировать рациональность «миграционных» моделей поведения наемных работников можно следующим образом.

Главным направлением территориально-го перемещения населения внутри страны являются «центростремительные» миграционные потоки (или «западный дрейф»), то есть движение населения из северных и восточных регионов страны в центральный и юго-западный. Также внутренние миграционные потоки направлены из регионов с положительным естественным приростом в регионы, где наблюдается естественная убыль населения, что подтверждает наличие межрегиональной вариации показателей напряженности на рынке труда (численность незанятых на одну заявленную вакансию: Москва – 0,4, Калужская область и Краснодарский край – 0,7, Дагестан – 71,5, Ингушетия – 227,6). Россияне, меняя место жительства, предпочитают переезжать в регионы с относительно более высоким уровнем предоставления общественных благ в области здравоохранения и образования, а также в более благополучные в криминогенном плане регионы. При этом лица с высоким образовательным уровнем более активно участвуют в миграционных процессах [3, с.56-84], что оправдано в силу их большей адаптивности на рынке труда и более тесного сопряжения конвенциональных и индивидуальных ожиданий по причине обладания достаточно высоким уровнем развития

человеческого капитала.

По данным социологических опросов, переехать согласны 23 %, переобучаться – 18 %. Среди них к переезду более склонны скорее мужчины (27 %), чем женщины (21 %). Среди двадцатилетних наполовину больше желающих переехать в другую местность (по сравнению со старшим поколением) ради лучшей работы (40 %), чем переобучаться (20 %). При этом социально-экономическое положение, уровень жизни людей, демографические показатели, социально-экономический потенциал зависят от региона, являются компонентами региональной специфики и определяют характерные особенности формирования, распределения и использования трудовых ресурсов. В связи с этим уместно говорить о региональном типе занятого человека [13, с.48, 51].

«В результате стремления индивидов сформировать свои ожидания, исходя из предполагаемых ожиданий других, общественные ожидания становятся более однородными, в результате чего складывается некий унифицированный образ будущего, связывающий экономических агентов воедино... В результате имеет место «институционализация принятия решений», то есть их опосредованность правилами рациональности» [9, с.106]. Но в данном случае необходимо учитывать различия в рациональности принятия экономических решений субъектами, формирующих спрос и предложение на трудовые ресурсы, опосредуемое их экономическими интересами, а также «гибкость» рынка труда в силу конкуренции формальных и неформальных институтов, определяющих функционирование сферы труда: «институциональная суть российской модели заключается в тесном переплетении крайне жестких правил, зафиксированных в трудовом законодательстве, и массовой практики неформальных договоренностей, позволяющих смягчить эти правила или вовсе их обходить» [1, с.136].

Для работодателей гибкость означает расширение возможностей сокращения издержек на труд и повышения конкурентоспособности в кратко- и среднесрочной перспективе. В то же время это подрывает стимулы к инвестициям в специфический человеческий капитал и разрушает трудовую мотивацию работников, что чревато снижением качества выпускаемой продукции и ослаблением конкурентоспособности в долгосрочной перспективе. Для работника гибкость рынка труда ассоциируется, прежде всего, с отсутствием социальной защиты, перспектив карьерного роста, низкой оплатой труда [1, с.127-128]. Данное положение

усиливает неоднородность конвенциональных ожиданий и ослабляет функцию оптимизации институциональной среды воспроизводства трудового потенциала.

С другой стороны, «гибкость» рынка труда свидетельствует об увеличении масштабов издержек оппортунистического поведения и, как следствие, «рыночных компонентов транзакционных издержек, получающих явную стоимостную оценку на рынке с точки зрения покупателя и продавца» [10, с.47]. Усиление «рыночной компоненты» акцентирует межстрановые миграционные потоки, особенно высококвалифицированной рабочей силы в силу большего соответствия предложения труда установкам и ожиданиям социально-экономической справедливости субъектов спроса на национальные трудовые ресурсы: «падение институционального качества экономии... происходит вследствие ухудшения удовлетворения потребностей потребителей..., когда потребитель становится информированным субъектом о присутствии институтов с более желательными для него параметрами качества» [11, с.66].

Так, среднемесячная заработная плата в учреждениях здравоохранения и образования в России составила в 2004 г. 53 и 59 % по отношению к средней в промышленности. Относительная недоплата провоцирует негативный отбор, ведущий к концентрации малопроизводительных работников в бюджетном секторе, способствует искусственному занижению оплаты труда в частном, поддерживает неэффективную занятость и неявно поощряет коррупцию. При этом в большинстве развитых стран действует принцип «превалирующей заработной платы», согласно которому в государственном секторе работники рассчитывают получать примерно такую же заработную плату, как и работники с аналогичным уровнем квалификации в частном секторе [2, с. 81, 85].

За пределами России наиболее востребованы россияне со средним специальным (профессиональным) образованием – это около 40-50 % от всех выехавших по контрактам за рубеж. Работники с высшим образованием составляют примерно треть миграционного потока. С точки зрения профессионального состава наиболее востребованными являются специальности, связанные с судоходством и рыболовством. Примерно четверть всех работающих по контрактам за рубежом россиян – специалисты в технической сфере и области искусства и культуры. По оценкам МОТ, в США работает около 130 тыс. российских специалистов высокой квалификации, около 50 тыс. российских

специалистов и программистов трудятся в Германии [8, с. 32, 34].

Обострение противоречий межгосударственных миграционных процессов, когда, с одной стороны, происходит концентрация наиболее квалифицированного трудового потенциала в отдельных странах, регионах и секторах, получивших наиболее интенсивное развитие в современных условиях и их дальнейшая «элитизация», а с другой, – усиление процессов региональной и секторальной дифференциации, не отвечающее как потребностям устойчивого развития национальной экономики и стратегии национальной безопасности, так и требованиям сохранения определенных позиций в мировом сообществе [12, с. 135], оказывает негативное влияние на динамику транзакционных издержек функционирования сферы труда и является следствием издержек трансформации российской экономики. Так, во второй половине 1990-х гг. проявилась тенденция к увеличению доли безработных с высшим образованием: с 9,5 % в 1995 г. до 11,1 % в 2001 г. За период 1991-2001 гг. численность исследователей сократилась с 1079 тыс. до 498 тыс. человек. Потери исследовательского персонала характерны для предприятий и организаций всех форм собственности, но текучесть научных кадров наиболее значительна в предпринимательском и частном секторах. Наибольшую тревогу вызывает тот факт, что отток кадров из сферы НИОКР сопровождается ухудшением профессионально-квалификационной и демографической структуры занятых. За период 1991-2001 гг. численность исследователей со степенью кандидата наук сократилась с 127 до 82 тыс. человек. В то же время произошло некоторое увеличение числа исследователей, имеющих степень доктора наук (с 15 до 22,3 тыс. человек) в основном за счет исследователей старших возрастов [12, с. 133-134].

В условиях глобализации функционирование государственно-властных институтов, формирование и действие формально-институциональных детерминант воспроизводства трудового потенциала, интенсивного развития человеческого капитала должно быть ориентировано на увеличение интеллектуальной базы воспроизводства научно-исследовательских кадров и развития науки, о чем, в частности, свидетельствует реализация Национального проекта «Образование». Однако, учитывая усиливающийся разрыв между конвенциональными и индивидуальными ожиданиями экономически активного населения, воздействие государства на процессы миграции населения

должно исходить из следующего.

Институт миграции трудовых ресурсов относится к регулятивным нормам, то есть правилам, предписывающим поведение субъектов, направленное на достижение определенных внеэкономических целей (например, социальной справедливости), а также к коллективным благам, предписывающим, что регулирование нацелено на порождаемые транзакциями внешние эффекты для третьих лиц. Недоучет данных характеристик института миграции в современной российской экономике привел к формированию барьеров движения фактора производства «труд» и выступает дестимулирующим фактором национальной социально-экономической интеграции.

Попыткой создать предпосылки для интеграционных процессов как на национальном, так и на международном уровне можно считать присоединение России к Болонскому процессу, который, в свою очередь, является одним из факторов формирования и функционирования единого образовательного пространства и, как следствие, повышения мобильности трудовых ресурсов. Одновременно это усиливает проблему обеспечения национальной безопасности России, сохранения ее национального профессионального (квалификационного), общекультурного потенциала. Одним из возможных направлений ее решения, как показывает практика западных стран, является создание крупных (национальных) университетов, сочетающих фундаментальную науку и образование с высокой оплатой труда научно-исследовательских кадров. Однако, учитывая геополитические характеристики России, это может привести к усилению региональной дифференциации по уровню интеллектуальной емкости валового регионального продукта.

С другой стороны, увеличение количества дипломированных специалистов высшего профессионального образования приведет к усилению объема миграционных потоков менее квалифицированной рабочей силы из арабских, азиатских, африканских стран, что должно быть учтено при формировании и реализации государственной национально-этнической политики, чтобы избежать конфронтационных противоречий национальных и «привнесенных» неформальных институтов. В результате, особенно в краткосрочной перспективе, следует ожидать увеличения транзакционных издержек «политизации» и издержек, связанных с предоставлением транзакционных услуг государственных институтов. Поэтому на первоначальном этапе необходимо задействовать не-

формально-институциональные детерминанты формирования качественного трудового потенциала, способствующие установлению должного уровня социально-экономической зрелости населения, оптимизации удовлетворения интересов труда и потребления национального масштаба.

Литература.

1. Гимпельсон В., Капелюшников Р. Нестандартная занятость и российский рынок труда // Вопросы экономики. – 2006. – № 1.
2. Гимпельсон В., Лукьянов А. «О бедном бюджетнике замолвите слово...»: межсекторные различия в заработной плате // Вопросы экономики. – 2006. – № 6.
3. Ионцев В.А., Алешковский И.А. Детерминанты внутренней миграции населения в современной России // Вестн. Моск. Ун-та. Сер. 6 Экономика. – 2006. – № 2.
4. Лебедева М. Политикообразующая функция высшего образования в современном мире // Мировая экономика и международные отношения. – 2006. – № 10.
5. Лесных В.В. Оценка трансакционных издержек процесса институциональной трансформации российской экономики // Журнал экономической теории. – 2005. – № 3.
6. Марцинкевич В. Инвестиции в человека: экономическая наука и российская практика (Что скрывается за термином «человеческий

капитал») // Мировая экономика и международные отношения. – 2005. – № 9.

7. Норт Д. Трансакционные издержки во времени [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://institutional.boom.ru/North/TC.htm>.

8. Рязанцев С. Трудовая миграция из России и новая российская диаспора за рубежом // Мировая экономика и международные отношения. – 2006. – № 9.

9. Скоробогатов А. Институты как фактор порядка и как источник хаоса: неоинституционально-посткейнсианский анализ // Вопросы экономики. – 2006. – № 8.

10. Суворова С. Трансакционные издержки: особенности признания в учетной системе для целей управления // Проблемы теории и практики управления. – 2006. – № 10.

11. Сухарев О.С. Институциональное планирование экономического развития: проблемы эффективности // Журнал экономической теории. – 2005. – № 3.

12. Топилин А.В., Малаха А. Сдвиги в занятости и миграция высококвалифицированных научных кадров в России // Социс. – 2004. – № 11.

13. Удальцова М.В., Воловская Н.М., Плюскин Л.К. Четыре среза занятости: ценности, мотивация, доходы, мобильность // Социс. – 2005. – № 6.

Статья поступила в редакцию 09.01.2007

Л.Н. ФИСЬКОВА, к.э.н., доцент,
Новосибирский государственный университет экономики и управления

ОПЛАТА ТРУДА С ТОЧКИ ЗРЕНИЯ ВЛИЯНИЯ ИНСТИТУТА ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ВЛАСТИ

Отношение между экономическими агентами «наёмный работник – работодатель» вряд ли имеет смысл рассматривать только в русле идей неоинституционализма с его постулатами, заимствованными из неоклассической теории. Применительно к проблеме распределения доходов в условиях российской реальности, в том числе оплаты труда, предположение о равенстве агентов, вступающих в соответствующие контрактные отношения, о свободе выбора этих сделок и их полной взаимовыгодности выглядит, по крайней мере, как абстракция слишком высокого уровня. В то же время анализ базисных институтов общества и, в первую очередь, власти и управления имеет основополагающее значение для понимания трансформации отно-

шений распределения.

Наиболее точное и содержательное определение власти даёт Дж. Гэлбрейт, когда пишет, что власть – «это способность одного человека или целой группы людей навязывать свои цели другим. Её наличие порождает три вопроса: кто этой властью обладает (ибо это не всегда бывает очевидным); для достижения каких целей её используют; и каким образом добиваются согласия или повиновения всех остальных?».¹ О том, что власть в её нынешних

¹ Гэлбрейт Дж. Экономические теории и цели общества. – М.: Прогресс, 1976. – С. 126.

© Л.Н. Фиськова, 2007