НОВОСИБИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ФАКУЛЬТЕТ

**КАФЕДРА ОБЩЕЙ СОЦИОЛОГИИ**

РЕФЕРАТ

Рынок труда в России

НОВОСИБИРСК 2004

Изучение проблем становления и развития рынка на протяжении десятков лет традиционно являлось центральным для экономической теории вопросов. Экономика, несмотря на существование противостояния взаимоисключающих парадигм (кейнсианство, либерализм), всё же выгодно отличается от прочих социальных наук своей относительной структурированностью. Для экономиста, стоящего на методологических позициях признания индивидуальной рациональности, рынок характеризуется, прежде всего тем, что продавец и покупатель ведут себя согласно изменяющихся параметров спроса и предложения. Применительно к рынку труда это означает, что существует конкуренция, возможны свободные переливы рабочей силы взаимно пересекающихся рынков труда. В целом подобного рода подходы основаны, фактически, на реификации «рыночных сил», критика которых относительно применения к рынку труда, была изложена К.Марксом в «Капитале». На мой взгляд, этот классик наиболее структурировано выделил следующие три особенности рынка труда [1,с.160]:

1. Как личность работник постоянно должен сохранять отношение к рабочей силе, как к своей собственности, а это возможно лишь постольку, поскольку он предоставляет право покупателю пользоваться лишь временно своею рабочей силой, лишь на определённый срок, не отчуждая её

2. Владелец рабочей силы должен быть лишён возможности продавать товары, в которых осуществлен его труд, и, напротив, должен быть вынужден продавать товар как самое рабочую силу, которая существует лишь в его живом организме.

3. Работнику заранее необходимы жизненные средства. Никто не может за счёт потребительских стоимостей, продуктами будущего, производство которых ещё не закончено. Человек должен потреблять ежедневно, прежде, чем он начнёт производить и в то время, когда он производит.

Таким образом, владелец денег лишь в том случае сможет превратить свои деньги в капитал, если найдёт на товарном рынке свободного рабочего: в том смысле, что рабочий свободная личность и располагает своей рабочей силой, как товаром и что, с другой стороны, он не имеет для продажи никакого другого товара. Из вышеизложенного легко вывести определение рынка труда по Марксу: рынок труда — способы, общественные механизмы и организации, позволяющие людям найти работу по своим способностям и навыкам, а работодателям — нанять работников, которые им необходимы для организации коммерческой или иной деятельности. Таким образом, Маркс предлагает рассматривать рынок труда, как товарный рынок, с оговоркой, однако, что данный подход является следствием капиталистического отношения к труду и рабочей силе, вернее, следствием фактического положения вещей [1,С.161].

Близкий к Марксу взгляд демонстрируют неоклассики, которые рассматривают труд как фактор производства, обладающий признаками однородности и делимости, поэтому, для них, акторы рынка труда принимают вполне, если не оптимальные, то рациональные решения. Цена труда рассматривается, как его оплата, устанавливающаяся в результате свободной конкуренции, при свободных переливах рабочей силы, под воздействием изменяющихся параметров спроса и предложения. Рынок труда у неоклассиков находится в постоянном равновесии, подобно рынку всякого другого товара. Тем не менее, под воздействием критики, некоторые основные предпосылки неоклассической теории начинают трансформироваться. Например, возникла теория внутренних рынков труда (П.Деринджер и М.Пиоре [2, с.186]), существующих в крупных предприятиях параллельно "внешним". Внутренние рынки труда характеризуются относительной стабильностью, оплата труда регулируется внутренними административными правилами.

Противоположный неоклассикам и марксистам взгляд на труд демонстрирует Карл Поланьи, с принципами "моральной экономики"[3,с.14]. Согласно ему труд есть ничто иное, как человеческая деятельность, неразрывно связанная с самой человеческой жизнью, которая существует не для продажи, но совершенно иных целей, она не может запасаться или мобилизовываться по мере надобности. Труд, при этом, понимается как технический термин, используемый применительно к тем человеческим существам, которые не нанимают других людей, но нанимаются сами. Именно поэтому, считает Поланьи, характеристика труда, как товара является чисто фиктивной. Тем не менее, по его мнению, благодаря этой фикции, возникает жизненно важный принцип для организации общества, в соответствии с которым, не должны допускаться никакие установления или допущения, препятствующие реальному функционированию рыночного механизма, применительно к фиктивным товарам (труд, земля, деньги). Используя человеческую рабочую силу, система будет использовать некое физическое, психологическое и моральное целое, именуемое "человек" и прикрепленное к этому ярлыку. "Лишенные защитного панциря культурных институтов, человеческие существа погибнут от социальной обнаженности… Ни одно общество не сможет выдержать функционирования такой системы чисто фиктивных ценностей без соответствующей защиты своей человеческой и природной сущности и системы организации своего бизнеса от разрушительной силы этих сатанинских жерновов"[3,с.15]. Но, к счастью, общество само сумело защитить себя от этих опасностей формированием мощной системы институтов для ограничения деятельности рынка применительно к труду, земле, деньгам. Кроме анализа политических и культурных институтов существует необходимость (внимание впервые на неё исследователей обратил М.Грановеттер) рассмотрения сетей социальных отношений в совокупности с экономическими и неэкономическими мотивами поведения, так как это помогает дать наиболее адекватную оценку действий индивидов на рынке труда, что, в целом, обогащает результаты исследования. Социальные сети в этом подходе выступают, в одной из своих функций, средством установления соответствия между спросом и предложением, соответственно работник и работодатель встречаясь уже что-то знают друг о друге, а это значительно упрощает процесс найма, обучения и вхождения в работу. Экономическое поведение человека глубоко укорено в социальной структуре и реализуется через определенный набор личных контактов и связей с другими людьми и группами [4,p.259; 5,с.61]. При этом важно понимать, что взаимодействие индивидов, не только диадический обмен трансакциями, но и объективация существующих в обществе культурных сил и социальной структуры вообще.

Социальная структура, особенности её функционирования являются результатом, в том числе, и исторического развития. История российского рынка труда уходит корнями в далёкие 1860е годы, годы отмены крепостного права. Следуя Марксу, только с получением крестьянами свободы, хотя бы и только формальной, мы можем говорить о начале истории рынка труда в России, определившей логику развития капитализма в России. Организационная общинность, со всеми вытекающими последствиями, присущая сельским жителям, особенности территориального размещения рабочей силы.

С приходом советской власти было объявлено о ликвидации безработицы и предоставлении государством всем желающим возможность реализации права на труд (конец 20-х годов). На деле это не могло означать абсолютную ликвидацию капиталистической формы рынка труда, скорее это была его подмена так называемым институтом трудовых армий, под которым я понимаю принудительные объединения работоспособных лиц, используемых для выполнения поставленных группой руководящих лиц задач. Такое определение включает в себя широкий круг явлений советской, а позднее и российской действительности: колхозы, ГУЛАГ, собственно трудовые армии, существовавшие в эпоху военного коммунизма, стройбаты, ставшие притчей во языцех нашей армии. Отличие трудармий от служебного труда [6,с.19] в степени свободы и контроля за деятельностью человека – в случае трудармий контроль тотален, труд же в трудармии не предусматривает никакого вознаграждения, что снимает ответственность с работника за результаты своего труда. Именно принудительность выступает той ключевой характеристикой, которая не позволяет рассматривать такого рода занятых, как участников рынка труда. Тем не менее, логика институционального анализа обращает внимание на влияние феномена трудармий на современную сферу занятости, трудовую культуру.

Смена политического курса, экономическое развитие продиктовали отказ от широкого применения практик принудительного труда (во всяком случае, в промышленности [7,с.61;8,c.97]), что повлекло за собой возвращение института рынка труда на своё место основного регулятора трудовых отношений: «работники более или менее свободно меняли места работы , а работодатели более или менее свободно нанимали тех , кого желали»[8,с. 91]. Регулирование привлекательности рабочих мест не могло происходить за счёт искусственно эгалитаризируемой заработной платы, поэтому предприятия вынуждены были прибегать к порой весьма изощрённым способам поощрения. Иногда это было ослабление трудовой дисциплины, иногда материальное поощрение [Там же, с. 92]. Признаком развития увеличения роли рынка труда в распределении трудовых ресурсов, служит появление в 60-е годы, такого посредника, как бюро занятости. Сама необходимость в таких бюро говорит о неспособности государственной системы того времени эффективно регулировать и участвовать в процессах поиска работы, найма. Впрочем, по ряду причин, деятельность бюро осталась также за пределами понимания эффективности [Там же, с.97]. Видимо историческая память об этих организациях обусловила нежелание работоспособное население обращаться к формальным посредникам и по сей день.

Важную роль при поиске работы играют неформальные каналы. Как пишет А. Котляр, 14,2% общего числа занятых в России в 1980 году составляли выпускники образовательных учреждений , 2,8% - молодые люди , 3,8% шли по переводу , 0,9% - по оргнабору и переселению сельских семей , 0,5% - по призыву комсомола , а 77,8% составлял непосредственный найм работников предприятиями [цит. по 8, с.94]. По данным обследования, проведённого под руководством В. Якубовича в 1998 году 53,2% работников либо сами задействовали личные связи, либо их знакомые выступали с подобной инициативой, а среди работодателей порядка 40,2% искали кандидатов на рабочие места посредством личных контактов или своих родственников [9,c.236].

Игнорирование не только формальных каналов найма, но и вообще любого рода формализованных процедур характерно для участников российского рынка труда, укоренённое в социокультурных нормах, способных вполне конкурировать с запечатлёнными в формальном законодательстве практиках (порядка 10-12% занятых на постоянной и 20-25% на временной основе трудятся на основе устной договорённости[10, с. 180]). С одной стороны это значительно затрудняет работнику защиту собственных прав в конфликтной ситуации, но с другой, устный найм компенсируется повышенной оплатой труда [10,с.181;15]. Таким образом, неправовые практики, не являются однозначно негативным явлением. Скорее они дополняют формальные нормы, выступая в качестве адаптационного буфера, смягчающего положение некоторых социальных групп в обществе[10,c.182].

Вообще, пореформенный российский демонстрирует неожиданную экспертами гибкость и разнообразие приспособительных механизмов, присутствующих, впрочем, во всех постсоциалистических странах, но только в России приобретших такую широкую распространённость[11], что стало возможным говорить о приближении российского рынка труда к неоклассической модели [12, c.20].

Р.И. Капелюшников в своих работах [11;12] обращает внимание на следующие приспособительные механизмы, имеющие место в Российской экономике:

* работа в режиме неполного рабочего времени, неполная рабочая неделя
* вторичная занятость
* теневая оплата труда и занятость в неформальном секторе
* задержки заработной платы
* персонификация отношений работодателя и работника
* высокая оборачиваемость рабочей силы

Эти приспособительные механизмы были выработаны самими участниками рынка, на этапе возникновения проблем. Широкое распространение подобного рода практик, стала возможной только благодаря неявному обоюдному согласию работника и работодателя. В результате в России сформировалась особая модель рынка, отличная от модели стран Центрально0Восточной Европы.

В целом, рынки ЦВЕ оказались по механизму своего функционирования ближе к западной модели (Испании, Германии, Франции, Швеции и др.), а потому вели себя вполне предсказуемо. Такого рода модель подразумевает высокую степень защиты занятости, широкое распространение коллективных договоров, значительную сегментацию и устойчивую долговременную безработицу. В значительной мере западный путь развития для стран ЦВЕ был предопределён не подлежащей сомненью его ориентации, несмотря на широкий спектр проблем, связанный с механическим копированием институционального каркаса.

Россия с самого начала вслед за ЦВЕ пыталась импортировать институциональную организацию западных рынков: была создана система страхования по безработице, легализована забастовочная деятельность, принят закон об индексации заработных плат в соответствии с темпами инфляции. Ведение подобной «жесткой» политики по отношению к работодателям давало основания предполагать о Восточно-Европейском сценарии, о моментальном сбросе рабочей силы предприятиями, о значительной (до 40%) и продолжительной (более года) безработице. Прогнозы так и не сбылись.

За годы реформ безработица в России так и не достигла критических 20-25%, её сокращение было явно непропорционально падению объёмов производства ( до 40%) . Характер безработицы не носил взрывной, как в Болгарии или Польше, характер. Сокращение численности занятых носило длительный характер, едва доходя до десяти процентов в самые тяжёлые годы. Стоило вступить России в фазу экономического роста, как снижения безработицы побили рекорды всех других рыночных экономик (с 14,6% в 1999 до 7,5% в 2002). Этот показатель, если брать его за основу для оценки благополучия рынка труда, выводит Россию в тройку лидеров, наряду с Венгрией и Чехией[12,c.12].

Характерной чертой российского рынка труда стала высокая оборачиваемость рабочей силы, достигавшейся не только за счёт выбытия рабочей силы, но и за счёт приёмов на работу, при абсолютном доминировании практики добровольных увольнений. Порядка 60-70% процентов выбывших оставляли работу добровольно. Даже с учётом широкого распространения неформальных практик увольнения, сложно усомниться в значимости этой цифры.

С точки зрения неоинституциональной методологии, своеобразие российского рынка труда и российской экономики, обусловлено действием enforsment’a (набор механизмов, обеспечивающий выполнение законов и контрактов [12,с.24]). Они включают в себя:

* судебную систему, надзорные органы исполнительной власти
* профсоюзы, члены рабочего коллектива, участвующие в управлении
* протестная активность (организованная и неорганизованная)
* «репутационные механизмы» (плохая репутация в деловой сети, затрудняет сделки)

Неэффективность механизмов enforsment’a была вызвана, во-первых, простой трансляцией западного институционального каркаса на российский рынок труда, а во-вторых, тем, что государство, призванное выступать гарантом соблюдения контрактов, часто само становилось их активным нарушителем (задержка пособий по безработице, бюджетных зарплат).

Демонстрируемая гибкость рынком труда, к сожалению, не является признаком успешных преобразований в экономике – это показывает экономический анализ проведённый Р.И.Капелюшниковым в [12]. Оборачиваемость на рынке труда может характеризоваться двумя параметрами: текучестью рабочей силы и оборачиваемостью рабочих мест (закрытие неэффективных и открытие эффективных рабочих мест). Пересечение этих двух оснований даёт четыре группы рынков труда, из которых российский относится к модели «волчка», который характеризуется высокой текучестью рабочей силы (сменой рабочих мест) и почти полным отсутствием реструктуризации собственно рабочих мест. Получается, что сохранение в экономике неэффективных рабочих мест сводит на нет экономический эффект от пластичности рынка труда.

Важной особенностью рынка труда Парадоксально, но в условиях экономического спада девяностых годов, предприятия не стремились избавляться от излишков рабочей силы, предпочитая использовать иные механизмы приспособления. Р.И. Капелюшников предлагает объяснительную модель, идущую в разрез с банальными предположениями о российском патернализме, контроле коллективов над предприятиями. Данный автор связывает трудоизбыточность с теорией человеческого капитала и динамическими моделями спроса на труд. Это предполагает сравнение издержек увольнения сотрудников и издержек по набору работников и «введению» их в производственный процесс. При краткосрочном экономическом спаде, «придерживание» рабочей силы является скрытой «страховкой» на случай экономического роста (роста спроса на продукцию фирмы). В долгосрочном же периоде, Р.И. Капелюшников предлагает учитывать ожидания фирмы и патерналистское поведение работников, предоставляющих своего рода услугу работодателю и собственно работодателя. Остаётся завидовать десятилетнему запасу оптимизма российских промышленников, испытавших «цепочку экономических шоков», в результате которых трудоизбыточность и достигла 10% уровня.

Интересно, что феномен трудоизбыточности на микроуровне отмечался экономистами ещё в начале 80-х годов в размере 10-15%(!). К. Саймон [8, с.97] рассматривает эту проблему в несколько ином теоретическом контексте. Для этого автора представляет интерес диссонанс существовавший между дефицитом рабочей силы на макроуровне (сравним с неожиданно низким уровнем безработицы в [11]!!) и её дефицитом на микроуровне. Объяснение этот автор находит в недостатках системы планирования и неспособности местных руководителей организовать непрерывный производственный процесс.

Когда трудоизбыточность носит краткосрочный характер, вполне приемлема динамическая модель спроса на труд. Если трудоизбыточность носит долгосрочный характер, в стабильном обществе, вполне приемлема вторая объяснительная модель. Если же и в условиях нестабильного общества долгосрочно сохраняется трудоизбыточность, то видимо стоит искать более глубокие структурные расстройства, например, в глубинной институциональной структуре, как у О.Э. Бессоновой [6], или же в структуралистских парадигмах.

Трудоизбыточностью в российской экономике характеризуется и сельский рынок труда [13, с.62]. В данном случае автор объясняет трудоизбыточность достаточно узким набором возможных занятий, усугубившимся общероссийским экономическим кризисом. Среди других отличительных особенностей сельского рынка труда О.П. Фадеева называет:

* некомпактность размещения рабочей силы
* сезонность большинства работ, диктующую значительное снижение трудовой нагрузки в зимнее время года
* высокое влияние ЛПХ на структуру занятости и семейных доходов
* преобладание натуроплаты труда над денежной (иногда в форме присвоения работниками имущества хозяйства), при систематических задержках

Во многом эти характеристики можно экстраполировать и на весь российский рынок труда, ведь порядка 30% населения постоянно проживает в селах. Кроме того ещё для 45%(посёлки городского типа и областные центры) населения актуальны вопросы ведения ЛПХ и некомпактности размещения рабочей силы. Экономика многих городов зависит от благополучия, часто единственного, промышленного предприятия.

Несмотря на схожесть некоторых ключевых характеристик, в связи с большой пространственной протяжённостью, рынок труда достаточно сильно сегментирован по текущей ситуации. В стране достаточно чётко выделяется четыре класса регионов, различающихся по своему трудовому благополучию [14, с.289], причём ситуация варьируется от вполне благополучной (Москва) до катастрофичной (Калмыкия, Дагестан, Алтай). Так, если в Москве на одну вакансию приходтся 0,9 человек, то в последнем классе уже 74.

Кроме региональной сегментации, имеет смысл говорить о гендерной сегметации, с перекосом в сторону женщин. По некоторым регионам, соотношение мужской и женской безработицы в 2000 году, составило 3,6[14, с.288]. Главная причина такого перекоса, заключается по мнению Л.В.Корель и И.И.Корель в разрушении традицонно мужских сфер занятости: армии, флота, ВПК, наукоёмких производств. На мой взгляд, помимо указанного фактора, значительное влияние привносит в усиление этого типа неравенства и «эффект отчаявшегося работника». Женщинам в нашей культуре намного легче мужчин при неудачной попытке найти работу(средний срок поиска работы составляет 9 месяцев) признать себя домохозяйкой и отказаться от оплачиваемого труда чем мужчине.

Российский рынок труда на сегодняшний день представляет собой сверхсегментированное социальное поле, с неравным доступом к реализации прав работника, обусловленное институциональной слабостью общества. Наряду с негативными эффектами, распространённость неформальных практик обусловила исключительную гибкость и подвижность рынка труда, превратившись в «мечту неоклассика». Однако именно эта гибкость, обуславливает отсутствие необходимости инвестиций в человеческий капитал, низкий уровень производительности. Амортизация экономических шоков, с одной стороны, способствует стабилизации, с другой препятствует реструктуризации и развитию в долгосрочном периоде. Какой должна быть стратегия государства? Каким обернуть институциональную историю рынка на пользу людям, обойдя все заблуждения? Вопросы для изучения специфики рынка труда остаются по-прежнему актуальными.

1. Маркс К., Энгельс Ф. Избранные сочинения. М.:Политиздат.Т.7.1987.

2. Радаев В.В. Экономическая социология. Курс лекций. М.: Аспект Пресс, 1997.

3.К.Поланьи.Саморегулирующийся рынок и фиктивные товары: труд, земля, деньги / пер. с англ. А.В.Белянина // Thesis. 1993.Т.1.Вып.2. С.10

4. Granovetter M. The Sociological and Economic Approaches to Labor Market Analysis: A Social Structural View/ The Sociology of Economic Life. Ed. By M. Granovetter, R. Swedberg. Boulder: Westview Press, 1992.P.233-263.

5. Пауэлл У., Смит-Дор Л. Сети и хозяйственная жизнь /пер с англ. М.С.Добрякова //Экономическая социология 2003. Т.4.№3.С.61

6. Бессонова О.Э. Институты раздаточной экономики России: ретроспективный анализ. Новосибирск: ИЭиОПП СО РАН, 1997.

7. Добрякова М.С. Переход от принудительного труда к наемному труду на угледобывающих шахтах г . Воркуты в 1950-60-е гг. Экономическая социология Т.1, №2, 2000. С.54-73.

8. Саймон К. Российский рынок труда / пер. с англ. М.С. Добрякова// Экономическая социология 2001,Т.2. №3. С.90 -104.

9. Якубович В. Институты, социальные сети и рыночный обмен: подбор работников и рабочих мест в России /пер с англ. Р.А. Громова // Экономическая социология: новые подходы к институциональному и сетевому анализу. Под ред. В.В. Радаева. М.: РОССПЭН, 2002. С.210-251.

10 Заславская Т.И., Шабанова М.А. Распространение и институционализация неправовых практик в сфере труда и занятости // Россия, которую мы обретаем/ отв. ред. Т.И.Заславская, З.И. Калугина. Новосибирск: Наука, 2003. С.165-192.

11. Капелюшников Р.И. Российский рынок труда: адаптация без реструктуризации. М.: ВШЭ, 2001.

12. Капелюшников Р.И. Российская модель рынка труда: мы не как все // Какой рынок труда нужен российской экономике? Сб.ст: ОГИ 2003. С.11-35.

13 Фадеева О.П. Неформальная занятость в российском селе. Экономическая социология, 2001 Т.2.№2. С.61-93.

14 Корель Л.В., Корель И.И. Напряжённость на рынке труда в России: динамика и региональные неравенства //Россия, которую мы обретаем/ отв. ред. Т.И.Заславская, З.И. Калугина. Новосибирск: Наука, 2003. С.270-289.

15.Гимпельсон В. Страсти вокруг занятости: политическая экономия реформы трудовых отношений / Какой рынок труда нужен российской экономике? Сб.ст: ОГИ 2003. С.80-101.