УДК 331.526

ОСОБЕННОСТИ ИНСТИТУЦИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ В РОССИИ

Балашова О.Ю.

*ФГБОУ ВПО «Самарский государственный экономический университет», Самара,
e-mail: olya_bazenova@mail.ru*

В данной статье рассмотрены основные институциональные аспекты дуальной модели занятости населения в России и особенности их развития. Автор анализирует влияние действующих в российской экономике институтов раздатка и рынка на формирование отношений занятости. Сравнив основные институциональные аспекты отношений занятости основанных на частном и на служебном труде автор выводит преимущества частной модели трудовых отношений, развитие которых способствует созданию условий для дальнейшего накопления человеческого потенциала страны. Автор раскрывает особенности служебной модели трудовых отношений, которые с одной стороны, сформированы в ходе естественно-исторической эволюции и являются базовыми, а с другой – являются сдерживающим элементом развития отношений занятости, отвечающим требованиям постиндустриальной экономики. В статье делается вывод, что распространение частного труда в раздаточной системе трансформирует отдельные ее элементы и способствует переводу отечественной экономики на инновационный путь развития.

Ключевые слова: занятость населения, модель трудовых отношений, институт рынка, институт раздатка, институциональные аспекты, экономическое развитие

FEATURES OF INSTITUTIONAL DEVELOPMENT OF EMPLOYMENT OF THE POPULATION IN RUSSIA

Balashova O.Yu.

Samara State Economic University, Samara, e-mail: olya_bazenova@mail.ru

In this article the main institutional aspects of dual model of employment of the population in Russia and feature of their development are considered. The author analyzes influence of the institutes operating in the Russian economy a razdatka and the market on forming of the relations of employment. Having compared the main institutional aspects of the relations of employment based on private and on office work the author removes benefits of private model of employment relationships which development promotes creation of conditions for further accumulating of human capacity of the country. The author reveals features of office model of employment relationships which on the one hand, are created during natural-historical evolution and are basic, and with another – are the constraining element of development of the relations of employment meeting the requirements of post-industrial economy. In article the conclusion is drawn that distribution of private work in distributing system transforms its separate elements and promotes transfer of domestic economy to an innovative way of development.

Keywords: employment of the population, model of employment relationships, institute of the market, institute razdatka, institutional aspects, economic development

На сегодняшний день нет ни одной страны в мире, которая не состояла бы в экономико-политических связях с другими. Поэтому очень важен процесс интеграции всех стран в формирование эффективных отношений занятости, в которых присутствуют интеллектуальные и творческие элементы, имеющие свои особенности.

На обеспечение занятости в современной российской экономике влияет ряд факторов, таких как экономико-политические, демографические, социально-культурные, национально-этнические. Однако на формирование занятости в России наибольшее влияние оказывают особенные исторические традиции отечественной системы хозяйствования и механизмы ее регулирования. В российской экономической системе просматривается наличие двух институтов – «института рынка» и «института раздатка», определяющих особенности отношений занятости. Экономику России можно охарактеризовать как раздаточную

(рестрибутивную). Это обусловлено исторически сложившимся «институтом сдачи», который является дополнением к «институту раздатка» (общественно-служебной собственности, служебного труда) и институту жалоб. Эти институты являются базовыми в эволюции [1, с. 108–139]. Институты рыночной торговли и частного предпринимательства, наемного труда и конкуренции развиваются в процессе международного объединения экономики стран и государств в один общий рынок и выполняют компенсаторную функцию. Так, институт рыночной торговли включает в себя всю торговую и предпринимательскую деятельность хозяйствующих субъектов и частных лиц, в том числе и вне сферы государственного управления и регулирования. Противоположности института рынка и института раздатка, тем не менее, выполняют очень важные функции, которые стабилизируют экономическую систему в целом [2, с. 14].

Таблица 1

Особенности дуальной модели отношений занятости в России

Основные институциональные аспекты занятости	Частный труд	Служебный труд
Управление	Команда	Иерархия
Социальный аспект	Неформальные правила	Социальные гарантии
Регулирование	Саморегулируемая система	Государственное регулирование
Экономическая организация	Реализация собственных целей	Для блага общества
Развитие	Конкуренция	Энтузиазм (Национальная идея, выработанная идеология)
Распределение	Рыночная система оценки и оплаты труда (Эффективность труда)*	Единая тарифная сетка, ставка, система окладов

Примечание. *Рыночная система оценки и оплаты труда РОСТ разработана специалистами Челябинского филиала Института экономики Уральского отделения РАН и испытана на предприятиях 12 отраслей народного хозяйства, поэтому ее авторы называют эту систему универсальной.

Нашей державе свойственна именно раздаточная экономика. И вот особенности такой модели, компенсированной рыночным механизмом, в свою очередь сказываются на формировании отношений занятости. Таким образом, занятость населения в современной России можно поделить на две системы. Первая – служебная, т.е. та, которая базируется на служебной организации труда, который и предопределил специфические экономические механизмы сдачи-раздач. Вторая – частная, в основе которой лежит частный труд, собственность и рыночная организация распределения ресурсов. В основе обеих систем лежит модель трудовых отношений.

В служебной системе занятости населения механизмом регулирования и базовым элементом трудовых отношений является сдача-раздача, в частной – рынок.

Важно отметить роль управления в любой из систем. В управлении занятостью, основой которой является частный труд, принимает участие команда. Все члены команды имеют равные права, дополняют друг друга, мотивированы на достижение результата, нацелены на получение дополнительного вознаграждения и подчинены единому центру.

Занятость, основанная на служебном труде, опирается на регламент, входящий в иерархическую систему управления. В России такой порядок складывался на протяжении всего исторического процесса формирования трудовых отношений. При этом статус в обществе соответствовал должностному положению отдельного звена. Так, например, в удельный период, когда русское общество делилось на уделы, собственность князей передавалась по

наследству. Вот как В. Ключевский описывает это в формуле: «оклад – по чину, дача – по вотчине, придача и к окладу, и к даче – по количеству и качеству службы» [2, с. 4].

В период становления советского общества, несмотря на уравнивательные правила распределения материальных благ «по горизонтали», существовала значительная дифференциация «по вертикали», а именно, при сложной нормативной базе натуральных раздач и тарифной сетки денежных должностных окладов каждый советский гражданин получал раздачу в соответствии со своим должностным положением [2, с. 5]. Таким образом, современную модель трудовых отношений в России определяет расслоение социума. Эта иерархия является показателем социального неравенства. Иными словами, общество разделено на страты, т.е. различные уровни. Это определяется термином «социальная стратификация».

Важную роль в формировании занятости населения в России играет социальный аспект или характеристика состояния общества. Здесь имеет место и степень защищенности в отношениях занятости, и последствия этих отношений, и гарантии, и так называемая социальная договоренность как для отдельной трудовой единицы, так и для общества в целом.

Существуют основные принципы или правила занятости. В процессе перехода России к рыночной экономике эти правила увеличивали свои масштабы в виде отказа от принудительной занятости и проявления безработицы. В этот период занятость возникла как особая стратегия выживания домашних хозяйств, как «таблетка от бед-

ности» [3, с. 156]. Нормы, составляющие правовой институт занятости, определяют правовой режим, как порядок регулирования, который выражается в сочетании взаимодействующих между собой дозволений, запретов и позитивных обязываний. Игнорирование норм трудового законодательства может частично снять ответственность работодателя перед работниками и государственными органами до возникновения конфликтов.

В системе трудовых отношений присутствуют формальные и неформальные трудовые отношения. При этом неформальные отношения могут служить источником формирования и, как следствие, изменения правил формальных в том случае, если присутствует эволюционное развитие. И, как результат, путем малых превращений, отбора составляющих элементов неформальные отношения могут принимать модель формальных и наоборот [4, с. 83].

Неформальная занятость связана не столько с необходимостью выживания, сколько с желанием избежать уплаты налогов и страховых взносов, что лишает государство части доходов и сдерживает экономический рост в целом. Но, как известно у медали две стороны. Так и неформальная занятость имеет положительные стороны для российской экономики. Это, прежде всего, сокращение фактической безработицы и снижение напряженности на рынке труда. Наконец, она ведет к увеличению предложения относительно недорогих товаров, обеспечивая таким образом беднейшие слои населения [5, с. 86–87].

Теперь перейдем к теме формальной занятости, которая рассматривается в качестве условия реализации социальных прав. За формальные правила мы можем принять социальные гарантии, как экономические стимулы, которые предоставляет государство за участие в общественном производстве. Социальные гарантии для общества в свою очередь являются социальными обязательствами государства. И к таким обязательствам можно отнести:

– расходы на социальные нужды. Это самый крупный вид расходов. К ним относятся расходы на здравоохранение, просвещение, социальное обеспечение и социальное страхование, защита законных прав и интересов граждан, профессиональная подготовка и переподготовка в системе службы занятости, субсидии, пособия;

– внешнеэкономические и экономические расходы;

– расходы на оборону страны;

– расходы на управление;

– экономические расходы – это расходы в поддержку экономической инфраструктуры, поддержка государственных предприятий, развитие бизнеса (малого и среднего);

– компенсации и гарантии гражданам, занятым по договору найма по трудовому законодательству.

Из вышеперечисленного следует, что общество стоит перед выбором – участвовать в общественном производстве или воспользоваться социальными гарантиями, предоставляемыми государством, такими, например, как пособие по безработице. Но при этом следует соблюдать ряд требований и условий, которые выдвигаются государством, регулируя последовательность данных отношений.

Государственное регулирование занятости населения можно определить как совокупность механизмов, методов, принципов и инструментов воздействия государства на такие процессы, как формирование, обмен, распределение и использование рабочей силы. Все это необходимо в целях повышения ее функционирования, улучшения условий труда, удовлетворения потребностей в труде, обеспечения занятости и удержания безработицы в пределах социально допустимого уровня.

Таким образом, среди важнейших проблем развития отношений занятости следует назвать определение масштаба массовой безработицы и разработку политики, призванной снизить её негативное воздействие. Одна из особенностей экономической перестройки – это перемещение работников из государственного сектора в частный. И происходит данное явление на фоне одновременного массового сокращения и создания рабочих мест в обоих сегментах. Следовательно, в создавшемся экономическом пространстве занятость, основанная на частном труде, регулируется таким механизмом, как рынок.

В современных отечественных исследованиях доминируют две трактовки рынка труда – в узком и широком смысле. Согласно одной точке зрения, рынок труда – это система стоимостного обмена рабочей силой между работником и работодателем. Из этого следует, что путем соединения рабочей силы и производства складываются отношения между наемными работниками и работодателями.

Доктор экономических наук А. Котляр считает, что существует совокупный спрос и предложение рабочей силы. Путем взаимодействия этих двух составляющих происходит размещение экономически активного населения по сферам хозяйственной деятельности в демографическом, терри-

ториальном, отраслевом разрезах. Все это представляет собой рынок труда. На рынке труда складываются отношения между наемными работниками и работодателями, которые способствуют соединению рабочей силы и производства, тем самым удовлетворяя потребность одних в заработной плате, а других – в труде [6, с. 33–34].

Вследствие многообразия внутренних регуляторов рынка рабочей силы, а также в силу социальной важности его эффективного функционирования рынок труда нуждается в квалифицированном регулировании. Большую роль в обеспечении занятости играет государство. Цели государственного регулирования рынка труда:

– обеспечение полной занятости, под которой понимается отсутствие циклической безработицы, т.е. безработицы, возникающей в период экономического спада и недостатка спроса;

– создание гибкого рынка труда, способного быстро приспосабливаться к изменениям внутренних и внешних условий развития экономики, сохранять управляемость и гибкость.

Использование труда как фактора производства – это вклад в процесс производства, сделанный людьми в форме непосредственного расходования умственных и физических усилий. Все это интересует государство с позиций высокой отдачи, производительности, что определяет величину валового внутреннего продукта (ВВП).

В современных условиях государство подходит к решению такой проблемы, как регулирование занятости и наличие безработицы. Как экономическая категория, рынок труда представляет собой систему производственных отношений между работниками (собственниками рабочей силы), предпринимателями (работодателями) и государством. В этих условиях государство обязано регулировать рынок труда путем воздействия на спрос и предложение рабочей силы, а также решать вопросы оплаты труда. На основании вышесказанного мы можем сделать вывод, что управление занятостью, регулирование трудовых отношений – все это является составляющей частью государственного управления экономикой.

Отношения на рынке труда регулируются общественными и государственными институтами. Учитывая особенности российской экономики, будет уместнее заменить понятие «рынок труда» на «институт труда», под воздействием государственного вмешательства, после которого эта система не может быть саморегулируемой и проводить параллели ее с рынком невозможно.

Различают активную и пассивную политику государства. Направленность пассивной политики состоит в совокупности мероприятий, направленных на сглаживание негативных последствий безработицы. Это выплата пособий по безработице, материальная помощь, обеспечение рабочими местами. Активная политика – это правовые, организационные и экономические меры по снижению уровня безработицы, такие как создание новых рабочих мест, повышение уровня занятости.

Труд каждого товаропроизводителя является одновременно и частным и общественным, или служебным, ведь закон устанавливает одни условия, правила, нормы отношения занятости, ответственность, обязательства и перемещение трудовых ресурсов.

Ранее было отмечено, что раздаток является базовым механизмом регулирования в отношениях занятости, основанных на служебном труде. Рассмотрим еще один основной институциональный аспект занятости – это экономическая организация. Занятость, основанная на частном труде, представляет собой обособленный труд, где цели и задачи каждого участника индивидуальны в получении выгоды. Основной целью любой организации является получение прибыли и обеспечение стабильной финансовой устойчивости [7, с. 57]. Прибыль и стабильная финансовая устойчивость организации является важнейшей экономической категорией и основной целью. Производство продукции или услуг, которые удовлетворяют платежеспособным потребностям, приемлемая цена, выдерживание определенного уровня издержек, постоянное развитие, внедрение передовых технологий способствуют достижению данной цели.

Интерес работника выражается в достижении результатов получения стабильного дохода, карьерного и личностного роста. Такие отношения занятости являются партнерскими, они заключаются в совместной деятельности подчиненных и руководителей, основаны на выполнении определенных обязанностей, самостоятельности работника в их выполнении, конкурентоспособности взаимных предложений, невмешательстве руководства в дела и жизнь работника [8, с. 129].

Из этого следует, что на первом месте в отношениях занятости, основанных на частном труде, находится реализация собственных целей, конкуренция – есть механизм развития, а экономический индивидуализм является базовым аспектом в таких отношениях. Конкуренция за цен-

ных и продуктивных работников между нанимателями побуждает их повышать не только вознаграждение за труд, но и эффективность использования их труда (карьера, социальный пакет, безопасность труда и т.д.). Конкуренция между работниками побуждает их повышать свою конкурентоспособность, что объясняет их стремление улучшить уровень и качество жизни.

В советское время для пространства структуры трудовых отношений, основанных на служебном труде, основными параметрами были нормативный коллективизм и патернализм, одномерная и гарантированная занятость [8, с. 104]. При рассмотрении занятости, которая основана на служебном труде, патернализм представляет собой систему отношений власти и граждан. Эти отношения характеризуются взаимной выгодностью для обеих сторон, личными взаимоотношениями, когда государство, которое должно решать все проблемы, в обмен на заданный характер трудового поведения, исполнения его указаний обеспечивает работника определенным набором важных для жизни услуг и благ.

Зависимость работника-«патерналиста» от государства является основным аспектом патерналистических отношений, и эта зависимость представляет интерес для работника, поскольку он либо освобождает себя от необходимости принятия важных решений, либо перекладывает их на государство. В результате государство несет ответственность за определение и реализацию жизненной политики. В советской системе хозяйствования законопослушность работника по отношению к предприятию (государству) давала возможность работнику получать удовлетворение своих ограниченных потребностей для жизнеобеспечения в обмен на трудовую деятельность [8, с. 108]. В условиях занятости, основополагающим элементом которой является служебный труд, механизмом развития является энтузиазм.

Еще одним важным фактором в отношениях занятости населения является распределение материальных благ. Поиск эффективной системы мотивации занятости, основанной на частном труде, натолкнул на новую систему оплаты труда, предложенную учеными филиала института экономики Уральского отделения РАН г. Челябинска – рыночные основы стимулирования труда – «РОСТ». В системе «РОСТ» фонд заработной платы формируется по результатам деятельности и ставится в прямую зависимость от основных экономических показателей производства и реализации то-

варов и услуг за месяц. Эту связь в системе «РОСТ» осуществляет норматив (коэффициент) «зарплатоемкости». В условиях рыночной системы оценки и оплаты труда процесс распределения фонда оплаты труда между работниками предприятия осуществляется с применением коэффициента эффективности труда (КЭТ), учитывающего квалификацию работника и значимость профессии, ранг занимаемой должности и вклад каждого работника индивидуально в итоговую деятельность трудового коллектива. Система «РОСТ» есть система управления трудом по целям и результатам [9]. И поэтому она наиболее объективно способна дать оценку рабочей силы, что является одним из ценных моментов отношений занятости.

К форме отношений занятости, основанных на служебном труде, в России применяют единую тарифную сетку (ЕТС), составленную в виде таблицы. Элементами этой таблицы являются разряды оплаты труда (всего их восемнадцать). Руководитель предприятия в соответствии с видом выполняемых работ обязан учитывать сложность и значимость работы, квалификацию сотрудника, сложность работы. По результатам определяется тарифная ставка плюс надбавки (за стаж, звание, профессиональный класс риска и т.п.), премии, компенсации. Принцип работы такой системы – раздаток, при этом цена рабочей силы существенно отличается от ее стоимости, причем в меньшую сторону.

Институты собственности определяют формы организации. Российской экономике свойственна дуальность, основными составляющими которой в формировании особенностей отношений занятости являются «институт рынка» и «институт раздатка». Система распределения материальных благ, не дающая ожидаемого результата, лишенная формализма, социальное расслоение вместе с ограниченными инвестициями в развитие человеческих возможностей – все это является сдерживающими факторами при переходе отечественной экономики на высокотехнологичный путь развития [10, с. 116]. В раздаточной системе процесс развития частной модели трудовых отношений создает благоприятные условия для аккумуляции человеческих ресурсов, как одного из важных факторов в формировании постиндустриальной экономики.

Список литературы

1. Бессонова О.Э. Траектория и современный вектор развития цивилизационной матрицы России // Мир России. Социология. Этнология. – 2008. – № 2. – С. 108–139.

2. Кирдина С.Г. Институциональные матрицы и развитие России. Введение в X-Y-теорию: учеб. пособие / С.Г. Кирдина. – СПб.: Нестор-История, 2014. – 468 с.
3. Панях Э.Л. Формальные правила и неформальные институты их применения в российской экономической практике // Экономическая социология. – 2001. – № 3. – С. 155–161.
4. Сторчева М. Новая модель человека для экономической науки / М. Сторчева // Вопросы экономики. – 2011. – № 4. – С. 78–98.
5. Савинцева С.А., Шайхутдинов А.Т. Социально-экономические последствия неформальной занятости населения // Успехи современного естествознания. – 2012. – № 4. – С. 86–87.
6. Заяц О.В. Занятость населения и ее регулирование. – Владивосток: Издательство Дальневосточного университета, 2003. – 153 с.
7. Соيفер В.Г. Занятость рабочих мест: некоторые актуальные проблемы / В.Г. Соифер // Законодательство и экономика. – 2011. – № 10. – С. 55–62.
8. Трансформация экономических институтов в постсоветской России (микроэкономический анализ). – М.: Московский общественный научный фонд; Издательский центр научных и учебных программ, 1999. – 193 с.
9. Носыров А. «РОСТ повышает эффективность труда // Служба Кадров-2003, № 2. Пензенский деловой портал. URL: <http://www.penza-job.ru/view/41.html> (дата обращения: 03.09.2017).
10. Рывкина А.Н., Гущина Е.Г. Международная трудовая миграция как фактор влияния на функционирование рынка квалифицированного труда в условиях глобализации / А.Н. Рывкина, Е.Г. Гущина // Известия ВолгГТУ. – 2012. – № 13. – С. 113–119.