

Р.Л. Агабекян, Г.Л. Баяндурян

Учебное  
пособие



Институциональная  
экономика:  
бизнес и занятость

магистр





Допущено Учебно-методическим объединением  
по образованию в области национальной экономики  
и экономики труда в качестве учебного пособия  
для студентов, обучающихся в магистратуре  
по направлению «Экономика»

**Р. В. Агабекян  
Г. Л. Баяндурян**



# Институциональная экономика: бизнес и занятость

Учебное пособие



Москва  
**магистр**  
2008

330.1(07)

УДК 330.837(100)(07)

ББК 65.010.11я7

A23

Рецензенты:

д-р экон. наук, проф. кафедры экономики и финансов КубГТУ

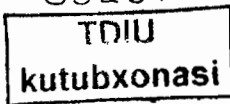
*А. А. Полиди;*

д-р экон. наук, проф. кафедры экономики ИМСИТ

*Е. Д. Кухлев*

✓

832947



ОНТИ

**Агабекян Р. Л., Баяндурян Г. Л.**

A23

Институциональная экономика: бизнес и занятость : учеб. пособие. — М. : Магистр, 2008. — 462 с.

ISBN 978-5-9776-0046-0 (в пер.)

Агентство СІР РГБ.

Рассмотрены актуальные институциональные и социально-экономические вопросы политики занятости в развитых и переходных экономиках, которые имеют свои специфические особенности. Показаны достижения, проблемы и противоречия как развитых социальных государств, так и России в сфере институциональных аспектов занятости.

Книга адресована широкому кругу читателей и, в первую очередь, преподавателям, магистрам, аспирантам, работникам органов службы занятости, предпринимателям, руководителям предприятий, фирм, учреждений.

УДК 330.837(100)(07)

ББК 65.010.11я7

В оформлении переплета использован фрагмент картины  
К. Малевича

ISBN 978-5-9776-0046-0

© Агабекян Р. Л., Баяндурян Г. Л., 2008

© Издательство «Магистр», 2008

# Оглавление

Введение . . . . .	7
ГЛАВА	
<b>1</b>	
<b>Рынок труда в концептуальных представлениях российских авторов</b>	9
1.1. Понятие и сущность рынка труда и занятости . . . . .	9
1.2. Емкость совокупного рынка труда и его элементы . . . . .	22
1.3. Российский опыт измерения параметров рынка труда . . . . .	28
ГЛАВА	
<b>2</b>	
<b>Переходные модели занятости и особенности их реализации</b>	39
2.1. Модели занятости на рынках рабочей силы с ограниченными ресурсами и ограниченным спросом . . . . .	39
2.2. Основные тенденции трансформации рынков труда с ограниченными ресурсами . . . . .	50
2.3. Гипотеза трансформационного цикла и занятость . . . . .	61
ГЛАВА	
<b>3</b>	
<b>Политика занятости в социальных государствах: достижения, проблемы, противоречия эволюции</b>	72
3.1. Основные механизмы и практика реализации политики занятости . . . . .	72
3.2. Экономический базис социальной политики занятости: основные этапы и проблемы ее оптимизации в развитых странах . . . . .	95
3.3. Проблемы реализации экономической политики в рамках социальных государств . . . . .	134
ГЛАВА	
<b>4</b>	
<b>Сетевая специфика организации занятости в развитых странах</b>	144
4.1. Сетевые структуры интеграции бизнеса и занятости в развитых экономиках . . . . .	144
4.2. Особенности и противоречия экономической организации бизнеса и занятости в условиях сетевых форм сотрудничества . . . . .	167

## Оглавление

4.3. Природа и функции форм сетевой локальности и их место в структуре экономических отношений . . . . .	179
4.4. Социальное доверие как фактор институциональной эффективности экономических форм организации занятости . . . . .	188
4.5. Уровни коммунально-сетевой близости и степень их «проникновения» в структуру рыночных и фирменных форм экономической организации . . . . .	201
4.6. Интерпретация форм социального доверия на основе сравнительных сопоставлений индекса коррупции и политической свободы граждан в разных странах . . . . .	213

## ГЛАВА

### 5

<b>Институциональные проблемы занятости . . . . .</b>	<b>228</b>
5.1. Институциональная организация рынков труда и теории дискриминации рабочей силы . . . . .	228
5.2. Модели «гибкости и сегментации» рынков труда в рамках транзакционного анализа . . . . .	237
5.3. Неформальная занятость и методы ее интерпретации . . . . .	254
5.4. Институциональные проблемы занятости в российской экономике . . . . .	265
5.5. Структура «поиска» рабочих мест в российской переходной экономике . . . . .	297
5.6. Феномен неформальной занятости в России . . . . .	314

## ГЛАВА

### 6

<b>Институциональные проблемы реструктуризации занятости в российской переходной экономике . . . . .</b>	<b>343</b>
6.1. Основные тенденции функционирования институциональной базы экономики в условиях трансформационного подъема . . . . .	343
6.2. Проблемы и противоречия формирования транзакционного сектора экономики . . . . .	364
6.3. Рынок административных ресурсов и его особенности . . . . .	383
6.4. Корпоративно-клановая модель российской акционерной собственности и занятость . . . . .	402
6.5. Российская экономика физических лиц и основные тенденции реструктуризации занятости на микроуровне . . . . .	440
Список литературы . . . . .	458

## Введение

Формирование рациональной структуры занятости — важнейшая составная часть процесса восстановления и дальнейшего подъема российской экономики. Эффективная и социально обоснованная занятость может быть достигнута лишь вследствие совокупных рыночных преобразований и прогрессивных изменений ее структурных, технико-технологических и институциональных характеристик. Эти изменения должны стимулироваться рыночными отношениями и целенаправленными мерами экономической и социальной политики на всех уровнях.

В настоящее время характеристики занятости в большей мере свидетельствуют о сохранении неудовлетворительной ситуации с использованием трудовых ресурсов, основные механизмы воспроизводства которых позволяют говорить о наличии транзитных институциональных механизмов их включения в систему рыночной экономики. Действующие механизмы и институты еще далеки от параметров той институциональной среды, сложившейся в процессе эволюционных изменений в развитых рыночных экономиках.

Естественно, что и в нашей стране проблемы эффективной занятости населения решаются не одновременно и автоматически. Предстоит относительно длительный этап, основное содержание которого — фундаментальные институциональные изменения, обеспечивающие переход российской экономики от восстановления к новому качественному состоянию — долгосрочному росту.

Имеется в виду постепенная реструктуризация той институциональной среды, которая спонтанно сложилась на первом этапе трансформационного цикла и стала объективным тормозом экономического развития. Она существенно отличается от старой, патерналистски ориентированной, социалистической формы организации народного хозяйства, но не соответствует критериям функционирования развитых рыночных экономик, в рамках которых достигнуто равновесие (партнерство) между основными агентами рынка — наемными работниками и работодателями, — обеспечиваемое институтами гражданского общества.



Речь идет о формировании и достижении необратимых и устойчивых институциональных изменений, обеспечивающих долгосрочный экономический рост. В том числе о преобразованиях, связанных с повышением гарантий частной собственности, сокращением коррупции, реформой трудовых отношений, пенсионной системы, становлением новой судебной системы, и самое главное — со взвешенной промышленной политикой<sup>1</sup>.

Очевидно, что эти предпосылки устойчивого экономического развития не дают мгновенной отдачи, а лишь закладывают основы для возникновения и стабилизации такого качественного состояния российской экономики, которое базируется не столько на инструментах государственного принуждения, сколько на частных стимулах и инициативе.

Названные проблемы и являются объектом анализа в предлагаемом учебном пособии.

В соответствии с реализацией положений Болонской декларации в системе высшего профессионального образования Российской Федерации и переходом на двухуровневое высшее профессиональное образование (бакалавр и магистр) становится актуальной проблема учебно-методического обеспечения магистерских программ по направлению «Экономика».

Поскольку для обучающихся в магистратуре отечественных учебников по экономике, экономической социологии, особенно применительно к современному этапу рыночной экономики, недостаточно, предлагаемое издание восполняет имеющийся пробел. Оно построена на критическом анализе традиционных подходов, изложении положительного отечественного и зарубежного опыта решения научных и практических проблем рыночной экономики.

Таким образом, предлагаемое читателю учебное пособие предназначено для тех, кто готовит себя к научной и преподавательской деятельности в области экономики труда, экономической теории, экономической социологии, для студентов, желающих углубить свои знания, а также для широкого круга практиков — работников федеральной службы занятости, предпринимателей, руководителей предприятий, фирм, учреждений.

---

<sup>1</sup> См.: *Гайдар Е.* Восстановительный рост и некоторые особенности современной экономической ситуации в России // *Вопросы экономики.* 2003. № 5. С. 13—15.

# 1

## Рынок труда в концептуальных представлениях российских авторов

1.1. Понятие и сущность рынка труда и занятости / 1.2. Емкость совокупного рынка труда и его элементы / 1.3. Российский опыт измерения параметров рынка труда

### 1.1. Понятие и сущность рынка труда и занятости

Процесс перехода от административно-плановой к рыночной экономике обострил многие социальные проблемы в российском обществе, выявив старые противоречия и породив новые. Формирующийся российский рынок труда сегодня становится ареной проявления этих противоречий и столкновения интересов различных социальных, профессиональных и возрастных групп населения. Состояние современного российского общества обуславливает важность регулирования рынка труда как одного из главных элементов экономической системы, а следовательно, и определения понятия «рынок труда».

В современных отечественных исследованиях доминируют две трактовки рынка труда — в узком и широком смысле. Согласно одной точке зрения<sup>1</sup> рынок труда — это система стоимостного обмена рабочей силой между работниками и работодателями. В результате чего при достижении соглашения о найме собственник профессиональных способностей покидает сферу обращения (обмена) и перемещается в сферу производства. На основе этого делается вывод о том, что процесс купли-продажи рабочей силы (рынок труда) заканчивается моментом найма, после чего работник перестает быть субъектом рыночных отношений в собственном смысле этого слова. По мнению А. Котляра, тезис о «непрерывном» характере отношений купли-продажи, который лежит в основе расширительной

<sup>1</sup> См.: Котляр А. О понятии рынка труда // Вопросы экономики. 1998. № 1. С. 33—36.

трактовки рынка труда, не выдерживает критики, прежде всего с юридической точки зрения.

Если бы отношения купли-продажи продолжались непрерывно вплоть до увольнения, было бы невозможно зафиксировать дату заключения трудового контракта, что обязательно для любого документа и без чего нельзя исчислить трудовой стаж.

Акт заключения трудового договора является свидетельством того, что стороны пришли к согласию по всем основным условиям найма (контракта), чтобы, завершив отношения купли-продажи, покинуть рынок и переместиться в сферу труда.

Если бы отношения купли-продажи на рынке труда продолжались бесконечно, стороны были бы вправе прервать их в любой момент, объявив куплю-продажу рабочей силы не состоявшейся. На самом деле права и обязанности по заключенному трудовому договору действуют в течение всего срока контракта и защищены особым порядком расторжения трудового договора.

Формально эти аргументы вполне обоснованны, так как предпринимается попытка четко разделить рыночное «пространство» найма и *труд*, как процесс соединения рабочей силы и рабочего места. На основе этого делается следующий вывод. Рынок труда «состоит» из тех, кто, будучи незанятым, ищет рабочее место; тех, кто хоть и имеет занятие, но неудовлетворен работой и подыскивает другое или дополнительное рабочее место; и занятых, но рискующих потерять рабочее место. Если с первой категорией еще более или менее ясно, то вторая и третья вызывают серьезные возражения.

Сам факт неудовлетворенности работой еще не указывает на то, что можно найти лучшее рабочее место. Значит, работник занят, т.е. не находится на рынке труда, но одновременно осуществляет в активной или пассивной форме поиск на рынке труда, следовательно, его нельзя отнести к занятому, по определению.

Те, кто занят на рабочем месте, но рискует его потерять, должен минимизировать риск, осуществляя поиск резервного рабочего места на рынке труда. Риск потерять рабочее место может быть очень мал или очень велик. Однако из этого не вытекает, что существует такая категория наемных работников, которая вообще находится вне зоны риска. А поскольку все занятые работники в той или иной степени рискуют потерять рабочее место, то они, по определению, находятся на рынке труда.

Следовательно, все способные работать по найму, как занятые так и незанятые, имеют прямое или косвенное отношение к рынку труда.

Занятые работники, которые не желают менять место работы, но повысить свой доход, осуществляют поиск рабочих мест второй занятости, которые могут быть постоянными и временными, эпизодическими, разовыми. Существуют внеконтрактные формы найма, услуги, которые оплачиваются дополнительно. Весьма обширен рынок транзакционных услуг, не всегда требующий официальной системы найма. Она может осуществляться на конфиденциальной основе, в которую могут быть включены, в том числе, и наемные работники<sup>1</sup>. Можно привести примеры, когда наемные работники одновременно участвуют в различных формах предпринимательства, выступая в качестве работодателей, т.е. «соприкасаются» с рынком труда в совершенно другом качестве.

Рассмотрим аргументацию цитируемого автора против расширительной трактовки рынка рабочей силы.

1. Заключение трудового контракта доказывает факт «выхода» продавца рабочей силы из рынка труда и включение его непосредственно в производственную деятельность. То есть возникает некое новое качество, которое институционально фиксирует нахождение работника в определенной «точке» производственного процесса и (законодательно и согласно трудовому соглашению) предписывает ему выполнять обязательства найма по отношению к работодателю. Кроме того, время протекания контракта указывает на такой важный показатель, как стаж работы, без которого нельзя исчислить набор соответствующих льгот и компенсаций.

В этой аргументации неявно заключены элементы жесткой системы централизованного найма, которые «ослабляются» в секторе рынка труда и «усиливаются» в секторе производства. Кроме того, здесь наблюдается явная «асимметрия» отношений работник — работодатель в сторону работодателя, который устанавливает основные правила поведения продавца рабочей силы после заключения контракта.

2. Акт заключения контракта является подтверждением того, что работник завершил отношения купли-продажи и, покинув рынок, переместился в сферу труда. Контракт сам по себе не является

<sup>1</sup> См.: *Капелюшников Р.* Экономическая теория прав собственности. М., 1990. С. 33—36.

абсолютным основанием прекращения ведения переговоров с другими работодателями, а также для заключения иных параллельных (формальных и неформальных) договоров найма. Кроме того, между работником и работодателем, заключившими контракт, существуют отношения «рыночной коррекции», в соответствии с которыми и тот и другой, ориентируясь на конъюнктуру рынка труда, могут пересматривать при необходимости условия контракта. Таким образом, нанятый работник, также как работодатель, отслеживает изменения цен и условий на рынках рабочей силы, учитывая эти изменения (прямо или косвенно) в процессе выполнения контракта. Из этого можно заключить, что жесткая дихотомия между рынком и сферой труда может быть более четко очерчена лишь в централизованной системе найма, реализуемой в директивной экономике. Экстраполировать данные принципы организации найма, где, по существу, функционирует лишь один работодатель — государство и его чиновники, не совсем корректно.

3. Отношения найма, фиксируемые в трудовом контракте, неэластичны, как во времени, так и в пространстве, кроме того, они не могут быть прерваны в любой момент. Это обосновывается тем, что существуют определенные обязательства, действующие в течение срока трудового контракта, и тем, что они защищены особым порядком расторжения договоров. Данный факт не отрицается, однако он не является сильным аргументом в пользу жесткой дихотомии рынка и сферы труда. Большинство трудовых контрактов не ущемляют свободу сторон, его можно прервать при необходимости. Те же санкции, которые возможны с обеих сторон, при условии нарушения обязательств, установленных контрактом и законодательством, не могут ущемлять право выбора нового рабочего места работником и право согласия работодателя на это увольнение. Однако условия найма всегда диктовала нанимающая сторона, которая устанавливала формы и правила трудового поведения и ограничивала альтернативы работников в соответствии с идеологическими принципами функционирования централизованной системы занятости. Ограничена была и трудовая мобильность работников, целесообразность потоков которой определялась интересами государства, отраслей и организаций. Самое существенное право, которого были лишены работники государственных организаций — это возможность не работать, если для этого были необходимые условия.

Таким образом, свобода профессионального выбора в условиях развитого рынка труда является фундаментальным элементом мобильности рабочей силы и обеспечивает ей равновесные альтернативы занятости, которые уменьшают, а в ряде случаев ликвидируют ее зависимость от работодателей. Причем, когда мы говорим о свободе выбора на развитых рынках труда, мы имеем в виду не абсолютную свободу, а лишь увеличение степеней свободы выбора. Число последних возрастает постепенно, в процессе социально-экономической эволюции и не уничтожает полностью различные виды формальной и неформальной дискриминации.

4. Расширительная трактовка рынка труда критикуется и по другому основанию: включению в его структуру рабочих мест. С этими соображениями можно согласиться, но далеко не полностью.

Во-первых, рабочее место является объектом торга на рынке труда и косвенно цена рабочей силы привязывается к предельной производительности на конкретном рабочем месте, которая трансформируется в конечном счете через рыночные механизмы и в цену товара, и в цену рабочей силы. Если даже допустить, что материально рабочее место не обращается на рынке труда, то его ценовые (экономические) характеристики являются предметом спроса-предложения. Таким образом, технологические характеристики рабочего места остаются за пределами рынка, но их стоимостный «результат» выходит за пределы предприятия и присутствует как на рынке товаров (в качестве их цены), так и на рынке труда (в качестве цены рабочей силы).

Во-вторых, если мы рассматриваем рынок труда как отношение обмена работников и работодателей, то в это отношение входят по крайней мере три компонента: субъекты, объекты и предмет обмена. Первый компонент — самый очевидный элемент этого отношения — субъекты купли-продажи, работник и работодатель.

Второй компонент — объект обмена, или отношения купли-продажи между продавцом и покупателем рабочей силы. Что покупает работодатель? Компетентность работника, т.е. фактор производства, который обеспечивает требуемый уровень производительности труда на рабочем месте при минимальных (оптимальных) затратах по его «содержанию». Что покупает работник? Тот доход (зарботную плату), который он сможет иметь, получив доступ к конкретному рабочему месту. Отсюда можно заключить, что рабочее место в этом смысле является элементом рынка труда как объект купли-продажи рабочей силы.

Третий компонент — предмет купли-продажи рабочей силы — это та выгода, которую получают работник и работодатель, вступив в отношения обмена. Она определяется в процессе торга сторон с учетом конъюнктуры на рынке труда и количества претендентов на данное рабочее место. И для работника, и для работодателя выгода при заключении контракта «делится» на две части: до заключения контракта и после. Таким образом, существует два «содержания» контракта — номинальное и реальное. В первом случае речь идет о потенциальных обязательствах сторон, которые они берут на себя, исчислив на основании имеющейся у них информации возможную выгоду при реализации контракта. Во втором случае — о реальной выгоде, которую они получают или лишаются, в процессе реализации контракта. В идеале при формальном равенстве экономического выбора обеих сторон баланс интересов работника и работодателя может быть равновесным и неравновесным. То есть могут быть ситуации неэквивалентного обмена как на стороне нанимаемого, так и нанимателя, что предполагает потенциальную возможность изменения условий контракта с той или с другой стороны. Следовательно, и в процессе производства возникают случаи дополнительного торга между работником и работодателем, что является доказательством «присутствия» рыночных отношений «внутри» предприятия и трудового процесса.

5. По версии А. Котляра, рабочее место не обращается на рынке труда, поскольку оно находится в сфере производства. Это вроде бы так, если считать, например, что рабочее место является материально-технологической (первичной) ячейкой разделения труда. Но сама категория «рабочее место» достаточно сложное явление, и его полностью нельзя свести к однозначному определению, даже в чисто функционально-технологическом смысле. Существует множество рабочих мест, которые по формам организации непосредственно связаны с квалификацией рабочей силы и без нее существовать не могут. Конкретный пример этого — специфические и интерспецифические профессиональные ресурсы в теории неoinституционалистов<sup>1</sup>.

Таким образом, чем выше квалификация работников, тем больше работодатели зависят от них и наоборот. Если «взвешивать» формально *компетенцию* работника и то рабочее место, в

<sup>1</sup> См.: Уильямсон О. Экономические институты капитализма. М., 1996. С. 405—409.

рамках которого она реализуется, то можно предположить, что специализированные человеческие ресурсы имеют приоритет по отношению к конкретному (технологическому) рабочему месту, а мастерство работника не может односторонне зависеть от технологических требований. Следовательно, есть такие рабочие места, которые могут быть «запущены» в технологический «оборот» только при наличии и сохранении в рамках отношений найма специфических трудовых активов, кардинально влияющих на эффективность реализации целевой функции фирмы (предприятия) в целом.

Рассмотрим для примера труд менеджера, который является наемным работником, а не хозяином предприятия. В этом случае аргументы относительно дихотомии рынка труда и рабочих мест, которые приводит А. Котляр, нельзя назвать корректными. Если даже согласиться с его тезисом о том, что рынок рабочих мест существует, а его субъектами выступают лишь собственники средств производства (рабочих мест) и оборот рабочих мест осуществляется только между ними<sup>1</sup>, то возникает следующее противоречие. Менеджер по поручению хозяина управляет предприятием, способствуя максимизации прибыли, т.е. он, будучи наемным работником, участвует в обороте рабочих мест, что по определению А. Котляра невозможно.

Можно привести другой пример, когда наемный работник является собственником своего рабочего места или его части, которые он предоставляет хозяину предприятия (работодателю) вместе со своей компетенцией. Здесь уместны следующие варианты:

- квалифицированный ремесленный труд, когда наемный работник, как правило, обладает собственным инструментом;
- надомный труд, когда наемный работник является собственником средств производства, но использует институциональные условия найма, которыми располагает хозяин предприятия;
- собственник средств производства (например, транспортных средств), который использует институциональную форму найма с целью легализации своей профессиональной деятельности;
- индивидуальный производитель информационного продукта, который является собственником вычислительных средств и поставляет свою продукцию работодателю по электронной сети;
- наемный работник высококвалифицированного умственного труда, являющийся собственником своего интеллектуального про-

<sup>1</sup> См.: Котляр А. Указ. соч. С. 36—38.



дукта и имеющий возможность самостоятельно предлагать его на рынке;

- наемный работник, одновременно являющийся акционером предприятия, и т.д.

Критика расширительной трактовки рынка труда продолжается при рассмотрении функций тех носителей рабочей силы, которые являются собственниками рабочих мест. К ним А. Котляр относит работодателей, самозанятых работников, членов кооперативов и иных коллективных собственников. Считается, что в этих случаях для соединения факторов производства купля-продажа не нужна. Такое соединение происходит непосредственно в процессе распределения рабочей силы, минуя рынок труда. Рассматривая эти аргументы, следует отметить следующее. Первая категория носителей рабочей силы, которые одновременно относятся к собственникам рабочих мест, т.е. работодатели, по версии А. Котляра, не являются субъектами рынка труда. Они осуществляют соединение факторов производства непосредственно в процессе распределения рабочей силы, минуя рынок труда.

Это утверждение верно в одном случае, если рассматривать процесс организации труда внутри предприятия, и проблематично в другом. Необходимо учесть, что работодатели являются главными субъектами рынка труда, находясь на стороне спроса рабочей силы и, соответственно, процесса ее купли-продажи. Причем довольно часто они выступают не только в качестве покупателей, что вполне очевидно и не подвергается сомнению, но и продавцов. В данном случае мы не имеем в виду нецивилизованные формы торговли рабочей силой, что, к сожалению, встречается в реальной жизни, но многочисленные случаи контрактного обмена работниками между различными работодателями, естественно, с согласия самих работников (например, в сферах профессионального спорта и субподрядных и арендных отношений). Последнее явление довольно часто встречается на практике, когда арендованное оборудование «комплектуется» рабочей силой организации-арендодателя. В этом случае работники при определенных условиях временно переходят на «баланс» и в оперативное подчинение менеджерам организации, которая является арендатором.

Вторая категория носителей рабочей силы и одновременно собственников рабочих мест — самозанятые работники. А. Котляр утверждает, что они также не являются субъектами рынка труда. И с этим положением нельзя полностью согласиться, так как само-

## 1.1. Понятие и сущность рынка труда и занятости

занятый работник в одном лице совмещает две функции — работодателя и работника. Кроме того, он находится в отношении конкуренции и на рынке товаров и услуг, которые он производит, и на рынке труда. В последнем случае речь идет о том, что он конкурирует с другими претендентами на рабочие места, которые выполняют функцию наемных работников, «самоорганизуя» свою рабочую силу самостоятельно. Если предположить, что имеются рабочие места родственной специализации в определенном секторе общественного производства, то они являются предметом спроса со стороны многих претендентов, которые могут конкурировать друг с другом не только в пассивной форме как наемные работники. Вполне возможны варианты, когда аналогичное рабочее место, если для этого имеются технологические и организационные условия, создается работником самостоятельно как альтернатива традиционного найма.

Таким образом, на рынок труда могут «выходить» работники одной и той же специализации и квалификации, которые предпочитают различные системы найма и занятости. Предположим, что в конкретном секторе рынка труда осуществляют поиск рабочих мест определенное количество претендентов. Вполне вероятно, что сам процесс поиска и предварительных приговоров может занять некоторое время, и нам пока неизвестно, какие формы найма выберут работники. Часть из них может ориентироваться на традиционные формы найма, часть — на самозанятость и т.п. До того как все они выберут определенную форму занятости и нам об этом не станет известно, их, безусловно, необходимо относить к субъектам рынка труда. Поскольку происходит процесс поиска, мы не можем утверждать обратное.

Когда альтернативы выбора реализованы и работники заняли рабочие места: или в организации конкретного работодателя, или в рамках системы самозанятости, — можно предполагать, что последняя категория осталась «ближе» к рынку труда, чем первая. Это объясняется следующими обстоятельствами: во-первых, работники, являющиеся собственниками своего рабочего места, находятся «ближе» к стихии рынка, поэтому риск потерять рабочее место у них больше. Во-вторых, их возможности конкурировать на рынке товаров и услуг гораздо меньше. В-третьих, персональные издержки по организации своего труда превышают издержки наемных работников. В-четвертых, уровень дохода этой категории занятых немалого превышает заработную плату тех, кто использует рабочее

место работодателя. Таким образом, категория «занятых на собственном рабочем месте» находится в ситуации повышенного риска, альтернативой уменьшения которого при определенных условиях является традиционная система занятости. Если затраты самоорганизации начинают превышать выгоды, то в этом случае для данной категории наиболее вероятными и целесообразными становятся альтернативы наемного труда.

Третья категория носителей рабочей силы, являющихся собственниками рабочих мест, — члены кооперативов и иные коллективные собственники. Совсем неубедительно звучит аргумент о том, что члены кооператива не являются субъектами рынка труда, поскольку они — собственники рабочих мест. До того как тот или иной носитель рабочей силы имеет конкретное рабочее место, пока осуществляет его поиск, «перебирая» имеющиеся альтернативы занятости, он, без сомнения, является субъектом рынка труда. Даже будучи членом кооператива и акционерного общества, конкретный работник полностью не освобождается от статуса наемного работника. Зачастую лишь изменяется институциональная форма его включения в конкретную производственную организацию, но его функция как собственника активов предприятия неясна, весьма иллюзорна и относительна. Кооперативы и коллективные собственники (АО) могут осуществлять набор наемных работников, которые не всегда являются долевыми собственниками активов, а выполняют лишь конкретные трудовые функции.

Трактовка рынка труда в «узком смысле» не только отражает концептуальные проблемы, которые характеризуют дискуссионность научного поиска в данной области, но и демонстрирует наличие различных точек зрения. Это само по себе — позитивный факт. Данная трактовка обусловлена, на наш взгляд, тем обстоятельством, что она положена в основу деятельности специалистов-практиков, которые не могут опираться на расширительную трактовку рынка труда, так как они не получают полной информации о его составляющих. Таким образом, фактор неопределенности «поведения» рынка труда сужается за счет выведения «за скобки» тех компонентов рынка, о которых по различным причинам нет достоверной информации. Это и есть второй аспект трактовки рынка труда в «узком смысле».

Причем имеется в виду, что работники службы занятости рассматривают и получают информацию о спросе на рабочую силу, определяемом числом вакансий (раздельно по новым рабочим мес-

там и на замену выбывшим по причине текучести кадров, а также по причинам, предусмотренным законом). Данная информация поступает от предприятий и организаций, имеющих свою собственную статистику оборота кадров. Эту информацию нельзя назвать полностью достоверной, так как она, во-первых, поступает нерегулярно. Во-вторых, искажается, поскольку имеет место тенденция сокрытия реального объема занятости со стороны и предприятий, и работников. Так, например, по оценкам Госналогслужбы России, без официальной регистрации в России было занято в 1997 г. около 20 млн человек<sup>1</sup>. И хотя здесь речь идет о вторичной (дополнительной) форме приработка, тем не менее она, сложнейшим образом пересекаясь с официальными и регистрируемыми формами найма, дает представление о полифункциональных процессах на рынке труда, одни из которых регистрируются официальной статистикой, а другие — нет. Собирая и систематизируя информацию о рынке труда в «узком смысле», Федеральная служба по труду и занятости ввела даже термин «регулируемый рынок труда», под которым аналитики этой службы понимают движение вакансий и безработных, регистрируемых органами службы занятости. Тем самым эта часть рынка произвольно вырывается из общего контекста социально-экономических отношений в сфере труда. Следовательно, сужение определения рынка труда подгоняется под возможности тех служб, которые обладают объективно весьма ограниченными финансовыми и методическими ресурсами «измерения» параметров рынка рабочей силы, особенно в сфере вторичной занятости.

Аналогичную трактовку рынка труда разделяют и некоторые другие авторы, которые солидаризируются с мнением А. Котляра и авторами известного учебника Р. Эренберга и Р. Смита<sup>2</sup>. Например, Ф. Прокопов, проводя аналогию рынка рабочей силы и рынка товаров, выводит монофункциональную модель купли-продажи рабочей силы, основанную на жесткой дихотомии рынка и сферы труда, которую отстаивал А. Котляр. Рынок труда, утверждает Ф. Прокопов, можно представить по аналогии с другими рынками, например товарным. Не все имеющиеся в наличии товары пред-

<sup>1</sup> См.: *Остапчук А., Красников Е.* Мы живем лучше, чем считается, но хуже, чем хотим // *Московские новости.* 1997. № 50.

<sup>2</sup> См.: *Эренберг Р., Смит Р.* Современная экономика труда. Теория и государственная политика. М., 1996. С. 32.

ставлены на товарном рынке. Часть из них произведена, но еще не выставлена на торги, другая уже находится в потреблении. Эти товары, естественно, не присутствуют на товарных биржах и не являются «участниками» товарного рынка<sup>1</sup>.

Рабочая сила или, точнее, компетенция работника, которая предлагается на рынке труда, не может быть сравнима с простым товаром. Она обладает рядом уникальных свойств, которые определяют ее многофункциональное отношение в процессе спроса и предложения на рынке. Конкретный человек может одновременно реализовать несколько экономических ролей на рынке труда:

- работать по найму у нескольких работодателей;
- работать по найму и одновременно искать другое рабочее место, ведя переговоры с несколькими работодателями;
- работать по найму и одновременно быть собственником своего рабочего места и выступать в качестве работодателя и т.п.

Теория рынка как такового, в том числе рынка труда, в западной экономической традиции не обладает универсальным и непротиворечивым теоретическим статусом. В этом можно убедиться, ознакомившись со статьей Р. Сведберга, в которой он дает аналитический обзор современных экономических и социологических концепций рынка как социально-экономического института и дискуссий, ведущихся по этому поводу представителями различных научных направлений<sup>2</sup>.

Анализируя и подвергая критике аргументацию сторонников определения рынка труда в «узком» смысле и разделяя концепцию отечественных авторов, которые дают определению рынка труда расширительное толкование, необходимо базироваться на следующих исходных положениях.

1. Концептуальное определение рынка — это научная проблема, которая решалась и будет решаться в процессе перманентных научных дискуссий, в рамках различных теоретических парадигм и научных традиций различными группами специалистов, имеющих в своем распоряжении различный опыт рыночного поведения в странах, находящихся на разных этапах своего развития.

<sup>1</sup> См.: Проконов Ф. Т. Безработица и эффективность государственной политики на рынке труда в переходной экономике России. М., 1999. С. 24.

<sup>2</sup> См.: Swedberg R. Markets as Social Structures // The Handbook of Economic Sociology. Princeton, 1994. P. 255—282.

2. Все концептуальные схемы и определения рынка труда, в том числе в отечественной экономической науке, не «вмещают» в себя всего многообразия рыночных отношений в этой сфере. Во-первых, потому, что научный аппарат экономической науки, в том числе неоклассического направления, весьма ограничен. Во-вторых, не существует универсальных методов измерения массовых стохастических рыночных процессов, в том числе количественных, которые позволяют дать исчерпывающее представление о «поведении» рынка. Многие выдающиеся западные экономисты неслучайно выступают против «насилия» макро- и микроэкономических моделей, которыми пытаются подменить реальные экономические процессы, в том числе в рамках рынка труда. Общеизвестна по этому поводу позиция двух выдающихся представителей неоавстрийской школы Ф. Мизеса и Ф. Хайека<sup>1</sup>. Не менее серьезной критике была подвергнута современная западная экономическая теория со стороны ряда крупных специалистов, таких как В. Леонтьев, В. Баумоль, Ф. Хан, М. Фридмен и др. Высказанные замечания можно резюмировать следующим образом. Использование математического аппарата зашло слишком далеко, тогда как другие методы исследования практически игнорируются (В. Баумоль). На реально важные вопросы нельзя дать ответы с помощью постулирования аксиом и выведения теорем (Ф. Хан). Количественные методы неадекватны тем реальным экономическим проблемам, которые пытаются решить (В. Леонтьев)<sup>2</sup>.

3. Целесообразно ориентироваться на те концептуальные схемы рынка труда отечественных авторов, которые, во-первых, отражают основные его функциональные характеристики. Во-вторых, не являются жестким ограничительным барьером для тех его параметров, которые не фиксируются статистикой, официально не регистрируются, но в то же время выступают объектом изучения, в том числе в рамках категориального аппарата других наук (например, социологии).

---

<sup>1</sup> См.: Хайек Ф. Пагубная самонадеянность. М., 1992. С. 165—176.

<sup>2</sup> См.: Backhouse R. Economists and Economy. The evolution of economic ideas. USA-G.B., 1993. P. 11—13.

## 1.2. Емкость совокупного рынка труда и его элементы

«Оптимальное» определение рынка труда в отечественной литературе связано с категориями совокупного спроса и совокупного предложения, которые, с одной стороны, охватывают всю наемную рабочую силу из числа экономически активного населения, а с другой — фиксируют общую потребность экономики в рабочей силе. Эти составляющие в своем единстве определяют емкость совокупного рынка труда, или рынка труда в широком смысле.

Можно не соглашаться с отдельными элементами классификации и структуризации рынка труда, которые приводят авторы расширительной трактовки. Однако они дают определенный простор для аналитической работы по его изучению, особенно тех процессов, которые являются теоретической и эмпирической проблемой для экономической науки и практики. Таким образом, так называемая расширительная трактовка является полем плодотворных научных дискуссий, позволяющим выявить многие компоненты рынка труда, которые в своей качественной целостности еще скрыты от «глаз» научного наблюдателя. Особенно это касается неформального сектора занятости и тех спонтанных процессов, в том числе позитивных, которые формируются стихийно, за пределами механизмов государственного регулирования и контроля, и в которые включено множество экономических агентов, одновременно «входящих» в формальный сектор занятости.

Рассмотрим, например, структуру «текущего рынка труда», который, по мнению некоторых авторов, состоит из двух частей, различающихся по способу и формам аккумуляции резервов рабочей силы, характеру влияния на производство, занятость и поведение занятых<sup>1</sup>. Выделяются «открытый» и «скрытый» рынки труда. К «открытому» относится все экономически активное население, фактически ищущее работу и нуждающееся в профориентации, подготовке и переподготовке, а также вакантные рабочие и ученические места во всех секторах экономики.

С этой концептуальной схемой можно согласиться лишь отчасти. В нее не включен тот элемент текущего рынка труда, который находится на стороне спроса. Ранее авторами дается весьма абстрактное определение совокупного спроса как синонима общей потребности в рабочей силе. В соответствии с этим спрос на

<sup>1</sup> См.: Семенов А. Структура рынка труда // Экономика труда и социально-трудовые отношения / под ред. Г. Меликьяна, Р. Колосовой. М., 1996. С. 126—129.

рабочую силу на текущем рынке выражается потребностью в работниках для заполнения вакансий на условиях основной деятельности, совместительства и выполнения разовых работ. В данном определении не фиксируется внимание на тех категориях экономических субъектов, которые являются активными агентами рынка труда, т.е. на покупателях рабочей силы (работодателях), и обращается внимание на пассивные факторы спроса на рынке труда, к которым относятся вакантные рабочие места. Естественно, потребность в рабочей силе объективируется в структуре рабочих мест, но она не определяет в условиях рыночной экономики механизмы соединения рабочей силы с процессом труда. Спрос на рабочую силу есть производное действий ее продавцов и покупателей, как основных субъектов рынка труда, принимающих решения о заключении контракта в процессе торга о конкретных условиях занятости. Кроме того, решения работодателей о найме рабочей силы определяются не столько наличием вакантных рабочих мест, сколько балансом величин предельного продукта труда и заработной платы нанятых работников, в зависимости от чего принимаются конкретные решения о найме или сокращении работников.

Следующее замечание, которое можно сформулировать для уточнения компонентов «открытого» рынка труда — это критерии его деления на официальную и неофициальную части. Официальная часть открытого рынка труда включает в себя, по версии авторов, следующие компоненты: свободную рабочую силу и вакансии, зарегистрированные в учреждениях службы занятости. Неофициальная часть открытого рынка труда включает часть рабочей силы и вакансий, которые не охвачены услугами органов трудоустройства и где потребность в трудоустройстве удовлетворяется на основе непосредственных контактов между работодателями и лицами, ищущими работу. В целом с этим определением можно согласиться, так как речь идет об определенном количестве экономически активного населения, сведения о котором находятся в базах данных службы занятости. Но, очевидно, что здесь не учитываются данные, которые находятся в распоряжении коммерческих организаций, предоставляющих аналогичные услуги, а также у самих работодателей и работников.

Весьма противоречиво определение так называемого скрытого рынка труда (лица, формально занятые в народном хозяйстве, но которые в связи с сокращением объемов производства или измене-



нием его структуры без ущерба могли быть высвобождены). Очевидно, что к этой категории можно относить не только работников, охваченных «скрытой безработицей», сведения о которой фиксируются и не фиксируются официальной статистикой, но и тех, кто охвачен различными формами неофициальной занятости и самозанятости в тех или иных секторах производства.

Существуют разные оценки масштабов скрытой занятости. В прессе и научных публикациях разброс масштабов нерегистрируемой экономики и занятости варьирует от 29 до 60%. Это объясняется двумя основными факторами. Первый фактор — конфиденциальность данного явления, что связано, прежде всего, с нежеланием части населения по весьма понятным причинам институционализировать и легализировать вторичные формы занятости. Второй фактор — несовершенство инструментария официальной статистики, которая не может объективно оценивать вторичную занятость по причине исключительной мобильности данного явления и нежелания информантов делиться сведениями об объективном положении вещей. Можно согласиться с утверждением, что российская статистика занятости «теряет» миллионы людей, которые исчезают из совокупности официально работающих, но не встают на учет на биржах труда.

Формы неофициальной скрытой занятости можно дифференцировать в зависимости от тех секторов неформальной экономики, в рамках которых они концентрируются. Приведем классификацию неформальной экономики по степени легальности<sup>1</sup>:

- легальная неофициальная экономика — экономическая деятельность, не нарушающая ни действующих законодательных норм, ни прав других хозяйствующих агентов, которая при этом не фиксируется в отчетности и контрактах (белые рынки);
- внеправовая экономика — экономическая деятельность, с одной стороны, нарушающая права других хозяйственных агентов, а с другой — не регламентированная действующим законодательством и находящаяся во внеправовых зонах (розовые рынки);
- полуправовая экономика — экономическая деятельность, в целом соответствующая законодательству, но периодически выходящая за его пределы (серые рынки);

<sup>1</sup> См.: Радаев В. Неформальная экономика и внеконтрактные отношения в российском бизнесе // Неформальная экономика. Россия и мир. М., 1999. С. 38.

- нелегальная экономика — экономическая деятельность, запрещенная законом и систематически нарушающая закон (черные рынки).

Таким образом, в структуре этих экономик существуют и функционируют специфические рынки рабочей силы, которые выполняют деструктивную функцию и ограничиваются государством. Тем не менее определенная часть этих рынков связана с формирующимся и «скрывающимся» от контроля государства мелким и мельчайшим частным предпринимательством, которое создает рабочие места и занятость, не регистрируемую официальной статистикой. «Полутеневой» бизнес и сопровождающие его неофициальные формы занятости составляют значительную долю в совокупном и текущем рынках труда. По некоторым данным, в дополнительную занятость в середине 1990-х гг. было включено как минимум 10—15 млн человек, или 15—20% занятого населения, а фактически разными видами вторичного труда охвачено до 30%. Естественно, что эти данные вызывают многочисленные возражения. Тем не менее они дают определенное представление о масштабах неофициальной занятости и ее многочисленных, подчас «невидимых» официальной статистикой формах.

Используя классификацию неформальной экономики, разработанную В. Радаевым, можно предложить параллельную классификацию видов неформальной (скрытой) занятости, которая интегрируется в различных секторах экономики, «скрытых» от официальной регистрации и контроля.

1. Различные формы «скрытой занятости» на государственных предприятиях и организациях, которые не регистрируются органами официальной статистики.

2. Формы дополнительной занятости, возникающие на регистрируемых рабочих местах по инициативе или самих работников, или администрации, но не отраженные в официальной статистике легально действующих предприятий и организаций.

3. Вторичные формы найма на легально действующих предприятиях, но не отраженные в официальной статистике и контрактах по инициативе администрации и работников.

4. Вторичные формы найма, которые связаны с предоставлением услуг физическим лицам без регистрации и контрактации найма.

5. Эксплоярные формы занятости и самозанятости, основанные на внутрисемейном найме и не связанные с рыночным обменом.

ном произведенных благ и услуг (занятость в рамках семейной экономики).

6. Эксплоярные формы занятости и самозанятости, основанные на внутрисемейном найме и связанные с рыночным обменом произведенных благ и услуг.

7. Эксплоярные формы занятости и самозанятости, основанные на внутрисемейном найме, но с привлечением дополнительной рабочей силы.

8. Мельчайшие и мелкие формы коммерции и посредничества, не зарегистрированные государством, но являющиеся дополнительным или основным источником дохода физических лиц.

9. Различные формы транзакционных услуг, предоставляемые физическими лицами, не связанные с их основной трудовой деятельностью, но выступающие средством получения постоянного или временного дохода.

10. Различные виды транзакционных услуг, предоставляемые физическими лицами и опосредованно или непосредственно связанные с основной трудовой деятельностью.

11. Рентоориентированные формы скрытой занятости, связанные с использованием служебного положения работников, занимающих должности, которые позволяют контролировать (прямо или косвенно) доступ к материальным, финансовым, информационным или иным активам, являющимся предметом интереса различных экономически активных групп населения.

12. Формы легальной (регистрируемой) самозанятости и найма, являющиеся формальным прикрытием различных видов полULEГальной и нелегальной деятельности.

13. Неформальная занятость, связанная с деятельностью предприятий и организаций, которые не регистрируются и не лицензируются государством.

14. Нерегистрируемые формы найма и трудоустройства граждан других государств, нарушающих визовый и паспортный контроль.

Очевидно, что можно еще более расширить данную классификацию и привести ряд секторов скрытого рынка рабочей силы, которые не могут учитываться официальной статистикой. Но дело не в этом. Либерализация экономики способствовала разрушению централизованных механизмов распределения рабочей силы и создала условия для спонтанной самоорганизации различных секторов рынков труда, в том числе в секторах нелегальной и

полулегальной экономики. Эти процессы, с одной стороны, носят деструктивный характер, поскольку «оттягивают» ресурсы в те сектора «отрицательной» экономики, которые, в конечном счете, минимизируют процесс накопления общественного богатства. С другой стороны, они уменьшают затраты государства, связанные с организацией процессов занятости населения, и увеличивают альтернативность выбора для многих работников, претендующих на рабочие места. Позитивность процессов спонтанной самоорганизации в сфере неофициальной занятости заключается в следующем.

- Объективно возросло поле альтернатив, связанных с поиском рабочих мест. Причем в большей степени речь идет не о пассивном поиске, а о процессах самозанятости, когда сами претенденты создают или делают попытки создать для себя рабочие места.

- Приобретаются и расширяются навыки рыночного поведения, связанного с поиском и, главное, с созданием реальных альтернатив занятости.

- Постепенно исчезают стереотипы трудоцентристской системы занятости, увеличивается степень экономической свободы и одновременно возрастает ответственность и компетентность тех, кто хочет самостоятельно обеспечить себя рабочим местом.

- Устанавливается равновесие в отношении двух основных субъектов рынка труда — между продавцом и покупателем рабочей силы. Речь идет пока не о рыночном равновесии. В условиях переходной экономики России доминирует неравновесный рынок труда, который балансирует на стороне спроса, и эта ситуация будет носить долгосрочный характер. Мы имеем в виду «институциональное» равновесие, когда продавец и покупатель рабочей силы формально равны в процессе торга, т.е. могут вести на равных переговоры, связанные с куплей-продажей рабочей силы.

- Возрастают прецеденты экономической независимости работников от работодателей и, прежде всего, государства, на что указывают многочисленные факты неформальной (первичной и вторичной) занятости.

- Возникают такие сектора рынка труда и занятости, которые практически не контролируются и не могут контролироваться государственными структурами.

Все это свидетельствует о том, что происходит реструктуризация системы занятости командно-административного типа, а государственные структуры постепенно «перемещаются» в область посредничества, контроля, регламентации и защиты прав и свобод легально действующих субъектов рынка, в том числе рынка рабочей силы. Процессы реструктуризации традиционного рынка труда и появления секторов неформальной экономики и занятости способствуют адаптации экономически активного населения к меняющимся условиям жизнедеятельности. Это касается не только повышения и поддержания достигнутого ранее уровня жизни, но и изменений в системе отношений собственности и т.д. Кроме того, вторичная и неформальная занятость — важный элемент профессиональной мобильности и в этом качестве — весомый фактор трансформации социально-экономической структуры российского общества.

Таким образом, дискуссия об определении рынка труда в «широком» и «узком» смысле, которая ведется среди отечественных авторов в последнее десятилетие, имеет не только теоретическое, но и методическое значение, поскольку затрагивает принципиальные вопросы, связанные с процессом фиксации всех секторов рынка рабочей силы — и тех, которые можно регистрировать, используя возможности официальной статистики, и тех, информация о которых может быть получена косвенным образом с помощью специальных методов социологического наблюдения и опроса.

### 1.3. Российский опыт измерения параметров рынка труда

Трактовка занятости и безработицы, которая предлагается специалистами МОТ, не обладает универсальным значением. Прежде всего потому, что классификация занятости и безработицы, а также разработанные на ее основе методические процедуры сбора информации не обеспечивают фиксацию всех случаев занятости и безработицы.

Данную классификацию можно рассматривать в двух аспектах — методическом и теоретическом. В первом случае к ней нет замечаний, так как на ее основе фиксируется громадный эмпирический материал по многим странам, что предполагает весьма ограниченный и стандартный набор запрашиваемых данных. Во втором случае

### 1.3. Российский опыт измерения параметров рынка труда

Т а б л и ц а 1.1. **Классификация занятого и безработного населения по методологии МОТ**

Экономически активное население (часть населения, обеспечивающая предложение рабочей силы для производства товаров и услуг)		Экономически неактивное население (население, которое не входит в состав рабочей силы)
Занятые, в том числе: выполняют работу по найму за вознаграждение на условиях полного и неполного рабочего времени; временно отсутствуют на работе (болезнь, отпуск, специальный график, обучение, забастовки и другие причины); самостоятельно обеспечивают себя работой	Безработные, в том числе: не имеют работу, доходное занятие; занимаются поиском работы (обращались в службу занятости, использовали объявления, обращались к работодателю и т.п.); готовы приступить к работе	учащиеся и студенты, посещающие дневные учебные заведения; лица, получающие пенсии по старости, на льготных условиях, по инвалидности; лица, занятые ведением домашнего хозяйства, уходом за детьми; отчаявшиеся найти работу и прекратившие ее поиск; другие лица, у которых нет необходимости работать

Источники: *Сабирьянова К.* Микроэкономический анализ динамических изменений на российском рынке труда // Вопросы экономики. 1998. № 1. С. 43.

она вызывает определенные возражения, особенно при использовании ее в ходе изучения переходных рынков рабочей силы. Вызывает возражение достаточно жесткая дихотомия разделения населения на экономически активное и неактивное. В реальности эти границы существенно размыты. Особенно, когда речь идет о категории учащихся и студентов, посещающих дневные учебные занятия, и категории лиц, получающих пенсии по старости. Значительная часть лиц, принадлежащих к этим категориям, включена в различные сектора вторичной занятости, во всяком случае, в условиях России. Кроме того, дифференциация безработных, представленная выше, формально может быть принята, однако при выборочных обследованиях не фиксируются лица, которые, будучи официальными безработными, фактически относятся к неофициально занятым. В-третьих, к занятым могут относиться лица, которые являются таковыми лишь формально, т.е. учитываются статистикой кадровых служб, но фактически являются безработными.

Если гипотетически предположить, что собирается информация обо всех случаях занятости и безработицы (за конкретный временной период), то, в связи с чрезвычайной динамичностью и мобильностью процессов «входа и выхода» рабочей силы из рынков труда и динамики рабочих мест (особенно в частном бизнесе), невозможно полностью отслеживать потоки движения трудовых ресурсов. Это связано с тем, что потоки «входа» и «выхода» с рынка труда представляют собой систему различных стохастических процессов движения рабочей силы, часть из которых весьма условно можно отнести, например, к безработным. Как показывают полученные по рынкам труда США данные, значительная доля тех, кто потерял работу, находится во временном увольнении и в конечном счете возвращается к своему прежнему работодателю, причем после относительно короткого периода незанятости<sup>1</sup>.

Таким образом, динамичная компонента рынков труда, состоящая из нескольких, отличающихся друг от друга потоков, размывает границы «входа и выхода» текущего рынка труда и границы безработицы. Это затрудняет и искажает получение достоверной информации о состоянии потоков рабочей силы на рынке. Особенно эти границы «размыты» среди наиболее экономически активного населения, которое весьма динамично реагирует на конъюнктуру спроса-предложения.

Отечественные специалисты проявляют повышенное внимание к анализу динамических и структурных характеристик отечественного рынка труда, которые, естественно, дополняют и расширяют данные и аналитический материал, получаемый официальной статистикой. В этой связи можно выделить ряд специалистов, которые в своих работах продуктивно исследуют эту проблему, используя различные методы анализа и теоретические подходы: Е. Балацкий, С. Аукуционек и Р. Капелюшников, Ф. Прокопов, В. Гимпельсон, К. Сабирьянова и др. Рассмотрим теоретические предпосылки и аналитические процедуры, лежащие в основе некоторых исследований.

Одна из важнейших задач — выявление тех концептуальных ориентиров, которые служат базой теоретического и эмпирического анализа российской экономики. Существует точка зрения (с которой можно согласиться), что изучение специфических особенностей развития экономики России требует специальных методов анализа, которые не могут основываться на неоклассике (или тео-

<sup>1</sup> См.: *Эренберг Дж., Смит Р.* Указ. соч. С. 621.

рии равновесия). Это объясняется тем фактом, что данная теория не приложима к экономике России не только потому, что она рассматривает моментальные состояния, абстрагируясь от их изменений в реальном времени, но и потому, что исходит из уже утвердившихся рыночных отношений. Она не приспособлена для изучения меняющихся рамочных условий, тем более — для сравнительного анализа систем и системных изменений. Эти теории пригодны (и должны использоваться) как инструмент анализа взаимодействия отдельных элементов рыночной модели, но не могут ни выработать саму эту модель, ни объяснить ее становление.

Отечественные специалисты находятся в процессе поиска тех критериев и процедур анализа, которые позволяют более реалистично трактовать процессы трансформационного кризиса в рамках переходной экономики России как на макро-, так и на микроэкономическом уровне. Тем более, что переходный российский рынок труда не укладывается в рамки неоклассических представлений, которые доминируют в западных экономических концепциях.

Одним из доказательств этого является макроэкономическое исследование «аномальных режимов» функционирования отечественного рынка труда, которое провел Е. Балацкий<sup>1</sup>. Гибкость рынка труда он понимает как способность к структурной адаптации, т.е. возможность преодолевать объемный (соотношение между спросом и предложением) и финансово-стоимостный (соотношение между равновесной и фактической оплатой труда) дисбаланс. Таким образом, степень гибкости рынка рабочей силы определяется его способностью корректировать эти объемные показатели в ответ на изменения финансово-стоимостного характера и формально выражается в следующей формуле:

$$DS = (W_e / W_f)^\sigma, \quad (1)$$

где  $D$  — спрос на рабочую силу;  $S$  — предложение рабочей силы;  $W_e$  — равновесная средняя заработная плата;  $W_f$  — фактическая средняя заработная плата;  $\sigma$  — коэффициент эластичности.

Эта схема, по мнению автора, является продуктивной как с теоретической, так и с расчетной точек зрения, поэтому она выбрана в качестве исходной методологии оценки рыночных эффектов.

<sup>1</sup> См.: Балацкий Е. Гибкость рынка труда: опыт микроэкономической оценки // МЭ и МО. 1998. № 2. С. 80—90.



Учитывая, что  $D = S - U$ , где  $U$  — численность безработных, а также вводя показатель относительного уровня безработицы  $\omega = U / S$ , уравнение (1) можно преобразовать:

$$\omega = 1 - (W_e / W_f)^\sigma. \quad (2)$$

Автор утверждает, что все переменные в уравнении (2), за исключением  $\sigma$ , подлежат непосредственной количественной оценке, что позволяет проводить расчет степени гибкости рынка труда по формуле

$$\sigma = \frac{\ln(1 - \omega)}{\ln(W_e / W_f)}. \quad (3)$$

Таким образом, соотношение (3) является основным для поставленных автором целей и служит не только в качестве расчетной формулы, но и в качестве самого определения гибкости рынка рабочей силы. Используя предельно упрощенную схему расчетов по формуле (3), автор получил ряд промежуточных данных за период 1992—1995 гг., которые дают представление о том, что российский рынок труда существенно отличается по своим макроэкономическим параметрам от «классических» западных рынков<sup>1</sup>. Это касается как соотношения величин предельной производительности труда и фактической заработной платы, так и величины показателя гибкости рынка труда (табл. 1.2).

Таблица 1.2. **Расчетные показатели функционирования российского рынка труда**

Год	Уровень занятости, %	Отношение «предельная производительность труда — заработная плата»	Показатель степени гибкости рынка труда
1992	95,3	26,6	-0,015
1993	94,7	19,2	-0,018
1994	92,6	14,8	-0,029
1995	91,3	10,0	-0,040

1. На протяжении всех четырех лет предельная производительность труда была выше фактической заработной платы.

<sup>1</sup> См.: Балацкий Е. Указ. соч. С. 88—89.

2. Степень рассогласования между величинами предельной производительности труда и фактической заработной платы в течение 1992—1995 гг. была очень велика. Данный факт комментируется следующим образом: зафиксированный стоимостный баланс на рынке труда во многом вызван «теневым» эффектом, так как официальная заработная плата перестала играть роль основного источника доходов.

Не менее интересные выводы делаются относительно показателей «гибкости» российского рынка труда. Макроэкономическая оценка его функциональных характеристик позволяет сделать следующие выводы: превышение предельной производительности труда над фактической заработной платой при колоссальном спаде производства и неадекватной этому спаду величине безработицы указывает на чрезвычайно медленную его реакцию на возникающие стоимостные диспропорции; показатели эластичности рынка труда постоянно уходили от единичной отметки, которая характеризует «идеальное» состояние рынка. По существу, российский рынок труда «сопротивлялся» действию механизма спроса-предложения, демонстрируя отрицательную реакцию на коррекцию объемных показателей в ответ на изменения финансово-стоимостного характера. При всей предположительности этих расчетов (а также при отсутствии расчетных данных по неформальному сектору, где эластичность рынка труда более приближается к равновесному идеалу), следует отметить позитивность этих данных, которые подтверждаются другими исследованиями.

«Аномальные» параметры российского рынка труда, полученные на макроэкономическом уровне, дополняются поиском их причин и следствий на уровне изучения межфирменных потоков рабочей силы<sup>1</sup>. Это позволяет, используя имеющиеся рыночные критерии оценки динамики рынка труда, определять конфигурации и формы переходного рынка и выделять его качественные особенности и отличия от так называемых классических развитых рынков западного образца. Структура развитого рынка труда, отраженная в современной экономической теории, а также применяемые критерии измерения ее параметров — лишь некоторый промежуточный период в познании этого сложнейшего феномена, реаль-

<sup>1</sup> Эмпирическую базу данных исследований составляют регулярные опросы в рамках проекта «Российский экономический барометр» (РЭБ, руководитель проекта — С. Аукуционек).

ные характеристики которого весьма далеки от того, что думают о нем западные теоретики, особенно неоклассического толка.

В этой связи отечественные исследования, использующие западные методики измерения, получая так называемые аномальные параметры рынка труда в условиях переходного периода, должны исходить не из количественных критериев оценки, а из качественных, поскольку «аномальные реакции» в большей степени детерминируются как институциональной формой переходных рынков, так и дисфункциональными параметрами переходной экономики. И это обстоятельство особенно типично в начальной стадии процесса трансформации. Естественно, что институциональные параметры рынка весьма трудно поддаются измерению и конкретизации. На это указывает факт развития институциональных концепций рыночной экономики на Западе, представители которой, как правило, не используют инструменты количественного анализа, ограничиваясь вербальными моделями.

Тем не менее исследования, проводимые в нашей стране по программе «РЭМ» или «РМЭЗ», хотя и «игнорируют» институциональные параметры российского переходного рынка труда, выявляют ряд устойчивых тенденций его «поведения», которые можно при необходимости объяснять институциональными факторами. Кроме того, подобного рода исследования весьма серьезно дополняют данные официальной статистики, а также позволяют проводить межстрановые сопоставления.

Методика «РЭБ» позволяет получить весьма широкий объем информации и оперировать большим объемом данных, в зависимости от задач, которые ставит исследователь. Потоки рабочей силы на межфирменных рынках труда сопоставляются с движением рабочих мест. Причем данные об этих «потоках» сопоставимы и синхронны как на уровне предприятий, так и во временных интервалах, что позволяет измерять эти процессы в рамках единого массива информации. Получаемые данные позволяют анализировать циклическую природу потоков рабочей силы, учитывая сезонность и другие системообразующие факторы, влияющие на характер устойчивых и неустойчивых процессов динамики рабочей силы. Информация в рамках данной исследовательской программы позволяет структурировать потоки рабочей силы на рынке труда, учитывая масштабы, структуру и механизмы движения рабочих мест. Методика позволяет кроме того выявлять циклическую структуру колебаний межфирменных потоков рабочей силы и рабочих мест и

### 1.3. Российский опыт измерения параметров рынка труда

делать предварительные предположения об устойчивых и неустойчивых факторах их динамики; исследования «РЭБ» позволяют проводить межстрановые сравнения, выявлять типичные (схожие) тенденции формирования рынка труда в странах, находящихся в аналогичных условиях. Информация, которой располагает исследовательский коллектив, позволяет строить теоретические гипотезы о «конфигурациях» и качественных особенностях российского рынка труда. Объективная информация исследований сопоставляется с ожиданиями экспертов относительно предполагаемых параметров межфирменного рынка труда в будущем. Полученные данные в целом сопоставимы с официальной статистикой, что указывает на их репрезентативность (табл. 1.3).

Таблица 1.3. **Официальные показатели движения рабочей силы и рабочих мест ГКС и оценки РЭБ, % к среднегодовой численности занятых**

Год	Данные ГКС ( $h$ )	Данные ГКС ( $s$ )	Данные ГКС ( $h-s$ )	Данные РЭБ ( $h$ )	Данные РЭБ ( $s$ )	Данные РЭБ ( $h-s$ )
1993	20,1	28,8	-8,7	16,5	24,4	-7,9
1994	18,2	32,0	-13,8	16,2	31,7	-15,5
1995	21,1	28,4	-7,3	18,7	27,1	-8,4
1996	16,9	27,0	-10,1	17,0	25,4	-8,4
1997, I—II кв.	8,6	12,5	-3,9	7,3	11,8	-4,5

Примечание: официальные данные — по средним и крупным предприятиям промышленности,  $h$  — коэффициент найма,  $s$  — коэффициент выбытия рабочей силы,  $(h - s)$  — темп чистого изменения занятости.

Источники: Капелюшников Р. Движение рабочей силы и рабочих мест в российской промышленности // МЭ и МО. 1998. № 2. С. 106.

Несомненно, можно согласиться с положением о том, что для понимания факторов, определяющих уровень безработицы, необходимо анализировать потоки людей на «входе» и «выходе» рынка труда, а также те факторы, которые определяют их интенсивность и длительность<sup>1</sup>. Наиболее известная методика и техника измерения вероятностной оценки «потоков» на рынке труда, которая апробирована на Западе, представлена в работе Дж. Эренберга и

<sup>1</sup> См.: Капелюшников Р. Указ. соч. С. 619—623.

Р. Смита «Современная экономика труда». Она дает возможность получить сведения о вероятностных потоках входа и выхода из рынков труда и «измерить» уровень безработицы, который представляет собой некоторую функцию от вероятностей перехода населения из одного альтернативного состояния в другое (занятости, безработицы и экономической неактивности). Эта методика была апробирована в рамках Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения (РМЭЗ), который был проведен в 1992—1996 гг.<sup>1</sup>

Выделяются следующие исходные параметры:  $E$  — занятое население;  $U$  — безработные;  $N$  — экономически неактивное население. Между этими относительно стационарными состояниями, в пределах которых концентрируется население, возникают следующие потоки, которые оцениваются определенной величиной вероятности. Величина  $P$  определяется как доля лиц, перешедших из  $i$ -го состояния в  $j$ -е за период времени  $\{t, t + 1\}$ , в общей численности населения, находящегося в момент времени  $t$  в исходном состоянии  $i$ . Таким образом, выделяются следующие потоки между выделенными «стационарными» состояниями:

$P_{ue}$  — доля безработных, которая становится занятыми;

$P_{eu}$  — доля занятых, которая становится безработными;

$P_{nu}$  — доля лиц, вышедших из состояния экономической неактивности и ставших безработными;

$P_{un}$  — доля безработных, которые переходят в состояние экономической неактивности;

$P_{ne}$  — доля лиц, находившихся в состоянии экономической неактивности и нашедших работу;

$P_{en}$  — доля занятых, которые переходят в состояние экономической неактивности.

На основании этого строится следующая функция:

$U = F \{P_{en}(+), P_{ne}(-), P_{un}(-), P_{nu}(+), P_{eu}(+), P_{ue}(-)\}$ , которая конструируется исходя из предположения, что если рынки труда находятся в состоянии равновесия, т.е. потоки входа и выхода из безработицы равны, то уровень безработицы  $U$  для определенной группы населения определяется балансом различных потоков внутри данного рынка труда.

<sup>1</sup> См.: Сваффорд М., Косолапов М., Козырева П. Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения (РМЭЗ): измерение благосостояния россиян в 90-е годы // Мир России. 1999. № 3. С. 153—172.

Таким образом, в этих условиях внутри равновесной системы каждая категория будет иметь свой уровень безработицы и свои специфические параметры ее масштаба (удельного веса безработных), а также периода протекания. Естественно, что это предположение встречает определенные возражения, так как в действительности (а получаемые данные предполагают изучение реальных потоков на реальном рынке труда) равновесные рынки существуют только в идеале. Однако, поскольку получаемый объем статистической информации представляет собой относительно замкнутый континуум, то каждая изучаемая группа будет иметь свои вероятностные характеристики потоков «входа» и «выхода» из рынка труда. Это может определить соотношение пропорций величин вероятности в различных группах и служить статистико-вероятностной базой сравнения интенсивности потоков по каждой изучаемой категории.

Исследования динамических характеристик российского рынка труда, проводимые по программам «РЭМ» и «РМЭЗ», были дополнены изучением «потоков» рабочей силы, отраженных в официальной статистике ГКС и ФСЗ<sup>1</sup>. Исходя из целей и задач исследования их автор акцентировал внимание на динамике изменений среди той категории экономически активного населения, которая находится в состоянии безработицы. Основой его теоретических положений и методических расчетов являлись следующие предположения.

Существует стационарная модель объема безработицы, приток и отток из которой остается неизменным. Тогда уровень безработицы можно представить в следующем виде:

$$\frac{U}{N} = \frac{I}{N} / \frac{U}{I},$$

где  $U$  — безработные;  $N$  — активное население;  $I$  — приток в безработные;  $I / N$  — коэффициент входа в безработицу, ( $K_i$ );  $U / I$  — средняя продолжительность безработицы ( $K_o$ ).

В модели со стационарным состоянием складывается следующее соотношение между численностью безработных, переменными потоками и длительностью безработицы:  $U = I \cdot D$ , где  $I = 0$ , т.е. приток равен оттоку;  $D$  — средняя продолжительность отсутствия работы. Поскольку в стационарной модели вход равен выходу, сред-

<sup>1</sup> См.: Прокопов Ф. Указ. соч.

ную продолжительность безработицы можно представить как величину, обратную коэффициенту выхода. Отсюда:  $U/N = K_i / K_o$ . В результате мы имеем целую серию показателей: уровень безработицы ( $U/N$ ); коэффициент входа ( $I/N$ ); коэффициент выхода ( $I/(U/N)$ ); продолжительность ( $U/I$ ). Эти показатели позволили автору данных исследований, используя материалы официальной статистики, оценить, во-первых, интенсивность потоков безработицы, во-вторых, их продолжительность, в-третьих, соотнести влияние интенсивности потоков на их длительность и, наоборот, в-четвертых, построить типологию региональных российских рынков труда в зависимости от интенсивности потоков и продолжительности безработицы.

Эти исследования демонстрируют широкий спектр научных программ, которые корреспондируются с данными официальной статистики; существенно их дополняют, раскрывая особенности российского рынка труда, «ускользающие» от официальной статистики; используют мировой опыт изучения рыночных отношений в сфере занятости.

# 2

## Переходные модели занятости и особенности их реализации

2.1. Модели занятости на рынках рабочей силы с ограниченными ресурсами и ограниченным спросом / 2.2. Основные тенденции трансформации рынков труда с ограниченными ресурсами / 2.3. Гипотеза трансформационного цикла и занятость

### 2.1. Модели занятости на рынках рабочей силы с ограниченными ресурсами и с ограниченным спросом

Особый интерес в рамках обозначенной проблемы представляют модели занятости Я. Корнаи.

Рассматривая два классических случая занятости, первый — на рынке рабочей силы с ограниченным спросом и второй — на рынке рабочей силы с ограниченными ресурсами, Я. Корнаи дает иллюстрацию особенностей этих рынков и их принципиальных отличий друг от друга<sup>1</sup>. Это касается многих параметров данных рынков: институциональных, поведенческих, функциональных, структурных и т.д.

Проведенный Я. Корнаи анализ позволяет понять их качественное отличие, объяснить институциональное «пространство», в рамках которого они реализуются, и что самое важное — определить тенденции и структурные особенности трансформации одной модели в другую.

Это дает возможность достаточно простыми средствами прояснить параметры третьей (переходной) модели или точнее — параметры двух переходных моделей. Первая модель — трансформация рынка с ограниченным спросом рабочей силы в рынок рабочей силы с ограниченными ресурсами. Вторая модель — трансформация рынка рабочей силы с ограниченными ресурсами в рынок рабочей силы с ограниченным спросом.

<sup>1</sup> См.: Корнаи Я. Дефицит. М., 1990. С. 255—289.



Нас в большей степени интересует вторая модель, которая специально не анализируется Я. Корнаи, поскольку он не ставил такой задачи в рамках работы<sup>1</sup>. Эту модель мы специально выделяем и рассматриваем, так как она иллюстрирует основные тенденции и структурные особенности, характерные для переходного периода российской экономики. Разумеется, мы имеем дело с явными упрощениями, которые не отражают реальной социальной и институциональной специфики становления рынка труда в условиях России и других стран.

Однако модели Я. Корнаи позволяют выявить некоторые общие тенденции и типичные особенности трансформации рынка рабочей силы с ограниченными ресурсами в рынок рабочей силы с ограниченным спросом. Предварительно рассмотрим два «чистых» случая рынков рабочей силы: рынок с ограниченным спросом и рынок с ограниченными ресурсами. При этом мы будем использовать символику и обозначения, которые применяет Я. Корнаи, объясняя основные параметры (показатели) «поведения» этих рынков.

1.  $L(t)$  — трудоспособное население, все те, кто по возрасту и состоянию здоровья способны работать на предприятиях и в учреждениях в данный момент времени  $t$ .

2.  $\tilde{L}(t)$  — временное значение тренда  $t$  для категории  $L$ .

3.  $S(t)$  — предложение рабочей силы, та группа населения, которая готова работать на условиях постоянной занятости.

4.  $N(t)$  — занятое население, та его часть, которая постоянно выполняет работу на предприятиях и в учреждениях за заработную плату.

5.  $V(t)$  — не занятое на предприятиях и в учреждениях население.

$$V(t) = S(t) - N(t).$$

6.  $H(t)$  — традиционно занятое по найму население, образ жизни которого связан с рынком труда.

7.  $\tilde{H}(t)$  — временное значение тренда  $t$  для категории  $H$ .

8.  $J(t)$  — не привыкшая к занятости по найму, но готовая работать часть населения.

$$J(t) = S(t) - H(t).$$

---

<sup>1</sup> Модель трансформационного спада Я. Корнаи разработал позднее, используя идеи, развитые в книге «Дефицит». См.: Корнаи Я. Трансформационный спад // Вопросы экономики. 1994. № 3. С. 4—16.

С помощью приведенной классификации Я. Корнаи выводит два важных показателя. Первый  $h^*$  — нормальный уровень участия:

$$h^*(t) = \tilde{H}(t) / \tilde{L}(t)$$

— это доля (удельный вес) привыкшего к занятости по найму населения по отношению ко всему трудоспособному населению.

Второй показатель  $n$  — это уровень занятости в обычном смысле. Дополняющая его величина — уровень безработицы  $m$ . Они исчисляются следующим образом:

$$\begin{aligned} n(t) &= N(t) / S(t), \\ m(t) &= 1 - n(t) = U(t) / S(t). \end{aligned}$$

Используя эти показатели, Я. Корнаи отмечает следующее: в противоположность показателю  $h^*(t)$ , который характеризует фактическое состояние длительного процесса, показатели  $n$  и  $m$  отражают состояние на данный момент в краткосрочном движении рынка рабочей силы.

Из определений следует, что показатель  $h^*$  (нормальный уровень участия) не должен совпадать с уровнем занятости  $n(t)$ . Первый показатель является социологической категорией (процент трудоспособного населения, традиционно занятого по найму), последний — категория рынка рабочей силы (какой процент рабочей силы может быть трудоустроен).

### *1 случай — рынок рабочей силы с ограниченными ресурсами*

В рамках своей дефицитной концепции централизованной экономики Я. Корнаи выделил базовые особенности рынка рабочей силы этого типа (рис. 2.1).

Главным критерием «чистого» рынка с ограниченными ресурсами является то, что нормальный уровень занятости высок и достигает границы терпения ( $h^* - \tilde{h}$ ). То есть предприятия и учреждения полностью поглотили потенциальные резервы рабочей силы « $\theta$ ». Нормальный уровень занятости устойчиво и на длительный период характеризует ситуацию, т.е. является главной тенденцией, вокруг которой могут происходить кратковременные колебания.

Безработица в условиях ресурсоограниченного рынка не может упасть ниже уровня трения « $W^*$ », но не может и существенно пре-

## 2. Переходные модели занятости и особенности их реализации

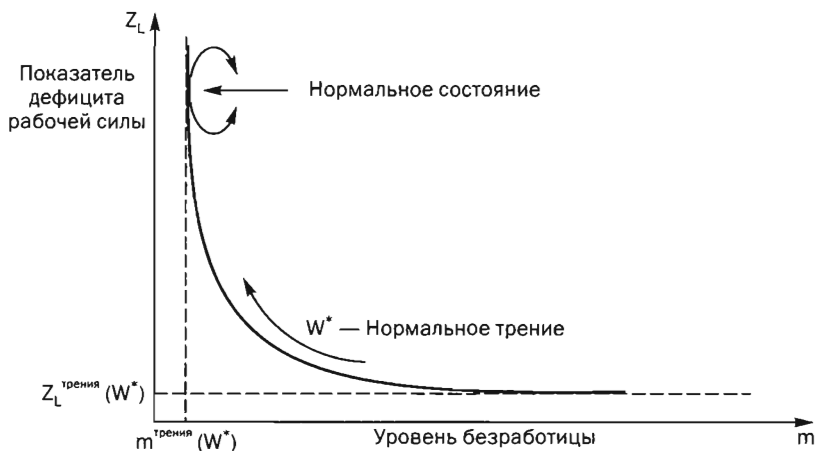


Рис. 2.1. Нормальное состояние ресурсоограниченного рынка рабочей силы

$(h^* - \bar{h})$  — граница терпения, т.е. нормальный уровень занятости достиг(ает) верхнего (max) предела.  $W^*$  — незанятость рабочих мест, уровень «терпения», т.е. показатель поиска рабочего места, фрикционной безработицы за время  $t$ , в течение которого сохраняется вынужденная безработица.  $Z_L$  — процент незанятых рабочих мест.

высить его. В то же время хроническая безработица, которая характерна для «чистого» рынка с ограниченным спросом, полностью исчезает.

Отличительный признак «чистого» рынка рабочей силы с ограниченными ресурсами состоит в том, что традиционно занятые по найму не испытывают конкуренции со стороны безработных, так как явление безработицы в традиционном рыночном смысле отсутствует.

Важнейшим ресурсным ограничением этого рынка является дефицит рабочей силы, который, по Я. Корнаи, носит системный характер и отражает специфику поведения всех элементов директивной экономики, в том числе рабочей силы. Он характеризуется следующими особенностями:

- отражает факт хронического несоответствия предложения рабочей силы спросу;

- имеет кумулятивный характер, т.е. несет в себе накапливающее воздействие на другие сферы производства;

- процесс распределения рабочей силы при интенсивном ее дефиците порождает естественную асимметрию спроса-предложения в сторону продавца. Это, в свою очередь, сказывается отрица-

тельно на действиях покупателя трудовых ресурсов (предприятий и организаций).

Общая ситуация занятости на рынке с ограниченными ресурсами определяется именно дефицитом рабочей силы. Последний воздействует на всю структуру ее распределения, диктуя направленность воздействия долгосрочных причинно-следственных связей. Эта особенность рынка с ограниченными ресурсами способствует устойчивым тенденциям распределения занятых и на субмикроруровне. Речь идет о феномене так называемой внутривозводской безработицы. Она является производным фактором дефицита и определяется необходимостью предприятий (покупателей рабочей силы) обеспечивать себе внутренний резерв рабочей силы. Чем чаще проявляется ее дефицит и чем он интенсивнее, тем больше будет внутренний дефицит рабочей силы, следовательно, внутривозводская безработица. Таким образом, ограниченное предложение рабочей силы порождает процессы ее скрытого резервирования на микроуровне, что способствует следующим явлениям хронического и долгосрочного характера:

а) вынужденный резерв рабочей силы непропорционально покрывает внутривозводские потребности производства, создавая по ряду причин простой и многочисленные факты внутривозводской безработицы;

б) хронический дефицит рабочей силы объективно способствует ослаблению производственной дисциплины, так как асимметрия рынка в пользу продавцов рабочей силы создает известные преимущества их по отношению к ее покупателям (т.е. предприятиям). Эта ситуация усложняется в связи с возрастанием дефицита — работники становятся своеобразными монополистами своих услуг по отношению к работодателям. Трудности и потери, вызванные дефицитом рабочей силы, несут на себе не только отдельные предприятия, но и все общество в целом. Вынужденное приспособление оказывает воздействие как на руководителя, так и на рабочих, которые несут потери, выражающиеся, например, в несправедливом распределении доходов и т.п.;

в) дефицит, порождающий хроническую тенденцию резервирования рабочей силы на уровне предприятия, в долгосрочной перспективе увеличивает дефицит трудовых ресурсов в масштабах всего общества. Возникает замкнутый круг, поскольку растущая интенсивность дефицита в свою очередь усиливает тенденцию резервирования рабочей силы.

## II случай — рынок рабочей силы с ограниченным спросом

Рынок рабочей силы с ограниченным спросом обладает рядом свойств, прямо противоположных рынку рабочей силы с ограниченными ресурсами. Это предполагает совершенно иные систему занятости и модели поведения покупателей и продавцов рабочей силы. Предварительно следует отметить, что базовые тенденции того и другого рынков определяются тем институциональным устройством общества, которое детерминирует и обуславливает их (рынков) функциональные свойства.

Я. Корнаи, используя ситуацию «спрос-предложение» и демонстрируя различную «полярность» асимметрии между продавцами и покупателями рабочей силы, старается дать наиболее наглядную иллюстрацию основных статистических тенденций. Он абстрагируется от институциональных и культурных соображений. Кроме того, им дается «облегченный вариант» рынка рабочей силы с ограниченным спросом (чистый случай докейнсианского капитализма, где отсутствует искусственное внешнее расширение совокупного спроса) (рис. 2.2).

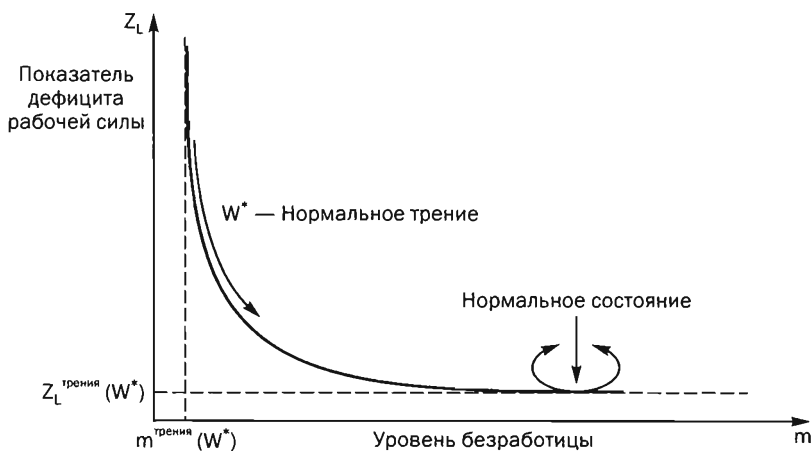


Рис. 2.2. Нормальное состояние спросоограниченного рынка рабочей силы

В отличие от рынка с ограниченными ресурсами, рынок рабочей силы с ограниченным спросом обладает следующими характерными особенностями.

На этом рынке существует значительная доля потенциального резерва рабочей силы, что превращает этот рынок в «рынок покупателя». Недостаточный спрос ставит занятых и не занятых по найму в жесткую зависимость от работодателей. Данная ситуация объясняется объективной зависимостью работников от «перекоса» в системе «спроса-предложения» и давления потенциальной безработицы. Во-первых, потому что альтернативы выбора рабочих мест ограничены. Во-вторых, занятость для большинства претендентов на рабочие места является основным источником их существования. Эти и другие факторы постоянно держат занятых в состоянии страха и неуверенности, так как они не могут быть застрахованы от безработицы в краткосрочном и отдаленном будущем.

Данные обстоятельства и объясняют, почему на рынке рабочей силы с ограниченным спросом существует асимметричное состояние и почему он (рынок) является «рынком покупателя».

На рынке рабочей силы с ограниченным спросом имеет место так называемая хроническая безработица. Она объясняется тем, что одновременно существуют как частичный дефицит рабочей силы, так и частичная безработица. Они не синхронны и не могут друг друга «погасить» в связи с фактами «трения» на рынке труда. Речь идет о встречных действиях и мотивациях работников и работодателей, которые не совпадают друг с другом, а также о факторах, затрудняющих и лимитирующих оптимальные схемы занятости как для продавцов, так и для покупателей рабочей силы.

Хроническая (фрикционная) безработица объясняется при всех прочих благоприятных условиях временем, в течение которого работники будут осуществлять поиск рабочих мест с устраивающими их параметрами. Элементы «трения» (транзакционных издержек) объясняются также временем, связанным с переговорами по трудоустройству в целях оптимизации условий труда и ставок заработной платы и т.п. Это лишь одна сторона мотиваций, действий и факторов, характерная для продавцов рабочей силы. Не меньше проблем у ее покупателей (работодателей), которые не всегда и не обязательно автоматически заключают контракт о найме с работниками, даже если он обладает необходимой и нужной компетенцией. Тем не менее в долгосрочной перспективе работодатели обладают большим количеством преимуществ по сравнению с работниками, что и проявляется в факте асимметрии спроса-предложения в сторону покупателя рабочей силы.

## 2. Переходные модели занятости и особенности их реализации

Анализируя эти ситуации, Я. Корнаи утверждает следующее. Хотя взаимодействие спроса и предложения взаимообусловлено, все же причинно-следственные связи в этой стохастической системе имеют вполне определенную главную направленность, что демонстрируется следующим образом:

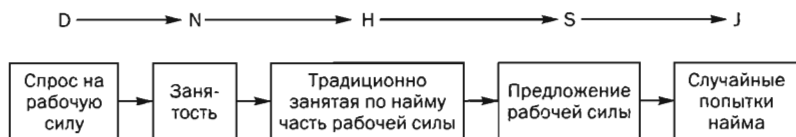


Схема характеризует долгосрочную адаптацию предложения рабочей силы к спросу. Адаптация определяется тем, что на рынке исходным является именно спрос.

В то же время на рынке рабочей силы с ограниченными ресурсами характер асимметрии, как было показано выше, меняется в сторону продавца рабочей силы. Это объясняется тем, что в данных условиях меняется и начинает доминировать иная направленность воздействия долгосрочных причинно-следственных связей.



Эти две системы детерминации указывают на различные «институциональные конструкции» рынков рабочей силы, которые мы анализируем. Данный факт определяет основную направленность тех стохастических тенденций, которые характеризуют их функциональные параметры. В одном случае они определяются действием рыночных (либеральных) институтов распределения рабочей силы. В другом — действием патерналистских механизмов, которые формируются внутри директивной экономики. Я. Корнаи не останавливается специально на анализе этих институтов, хотя и неявно указывает основные тенденции статистики массового поведения рабочей силы, рассматривая факторы детерминации внутри этих систем и направленность причинно-следственных связей. По последним можно косвенно судить о тех институциональных конструкциях, которые лежат в основе структуры и динамики распределительных процессов в сфере занятости.

Охарактеризовав особенности двух типов рынков рабочей силы, обратим внимание на процессы трансформации одного рынка в другой, прежде всего — на специфику реструктуризации рынка рабочей силы с ограниченными ресурсами в рынок рабочей силы с ограниченным спросом. В своей монографии Я. Корнаи подробно анализирует ситуацию трансформации капиталистического рынка в социалистический рынок рабочей силы, рассматривая процессы постепенного поглощения резерва рабочей силы в условиях лага времени и раскрывая этапы и особенности трансформации. Однако он совершенно не уделяет внимания обратному процессу, который является объектом нашего внимания.

Опираясь на концепцию Я. Корнаи, рассмотрим вначале процессы и структуру трансформации рынка с ограниченным спросом в рынок с ограниченными ресурсами.

Процесс «поглощения» рабочей силы в рамках ресурсоограниченной экономики разделяется на несколько условных временных интервалов:  $[t_0, t_1, t_2, \dots, t_n]$ . Этот процесс рассматривается в схематичной и абстрактной — почти «стилизованной» — форме.

Выделяются три временных этапа. Время до  $t_0$  — период функционирования рынка с ограниченным спросом. Я. Корнаи отмечает, что «классический» случай этого типа рынка, который является неким идеальным образцом, соответствует этапу развития экономики большинства капиталистических стран в период между двумя мировыми войнами. На этих рынках рабочей силы нет сильного вмешательства кейнсианского типа, а влияние профсоюзов ограничено. В период  $[t_0, t_1]$  происходит массовое поглощение резерва рабочей силы. Следующий период  $[t_1, t_2]$  связан с образованием рынка рабочей силы с ограниченными ресурсами, который достигает своего «апогея» в точке  $t_2$ .

Рассматривая данную схему трансформации, Я. Корнаи, пользуясь упрощенной абстрактной и почти иллюстративной формой, пытается дать характеристику основных факторов, которые детерминируют этот процесс, а также особенности «изменения» менталитета субъектов экономического поведения, которые в нем участвуют.

За время  $[t_0, t_1]$  происходит кардинальное изменение параметров системы занятости, функционирующей до периода  $[t_1, t_2]$ , и изменяется основная направленность действия долгосрочных причинно-следственных связей. Основной фактор этих изменений — изменение институционального устройства общества и «запуск»



механизмов дефицитной экономики. Последние изменяют структуру рынка рабочей силы, превращая его из спросоограниченного в ресурсоограниченный. Главная тенденция трансформации рынка рабочей силы после точки  $t_0$ , по Я. Корнаи, — внутреннее стремление предприятий и организаций к расширению, и развитие в связи с этим неутолимого «инвестиционного голода».

Точка  $t_1$  на графике (рис. 2.3) представляет особый интерес. Это гипотетический временной пункт, в котором, по мнению Я. Корнаи, система как бы «переворачивается», т.е. перевес одного явления (избытка рабочей силы) сменяется перевесом другого (дефицита рабочей силы) — происходит качественное изменение рынка рабочей силы (до точки  $t_0$ ).

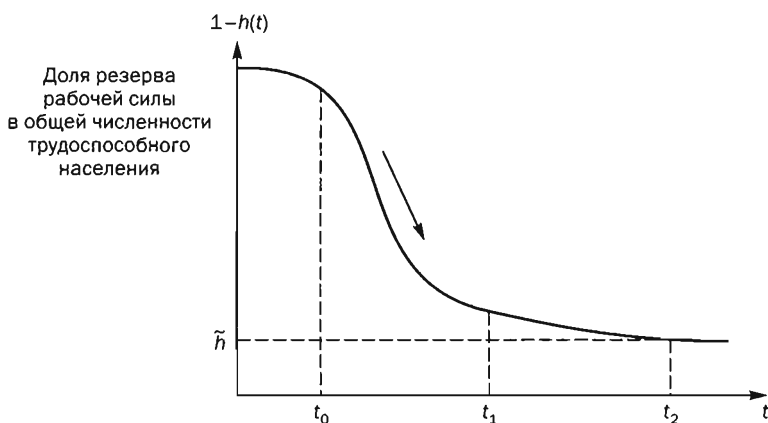


Рис. 2.3. Процесс поглощения резерва рабочей силы

В соответствии с этим изменяются нормы общественных отношений, приоритеты, механизмы обратной связи, менталитет и экономические стереотипы субъектов рынка, продавцов и покупателей рабочей силы. Словом, начиная с момента  $t_1$ , рабочая сила становится одним из верхних ограничителей всей хозяйственной системы.

Процесс, происходящий в период  $[t_0, t_1]$ , нельзя описать однозначно. В различных ситуациях, социокультурных условиях интенсивность его протекания и качество структуризации различны. Важную роль играет в этой связи экономическая политика правительства, которая кардинально влияет на то, как и каким образом осуществляется этот процесс, сколько он длится, какими постоянными и вре-

менными явлениями сопровождается, какие жертвы несет население в переходный период и т.п. Наиболее обобщенные особенности этого процесса, по Я. Корнаи, заключаются в следующем.

1. Доля накопления. Она играет решающее значение с точки зрения продолжительности периода  $[t_0, t_1]$ . Чем выше доля накопления, тем быстрее идет поглощение избыточного резерва рабочей силы и наоборот. В конечном счете, даже при умеренных темпах роста безработица будет преодолена.

2. Структура капиталовложений. Независимо от объемов и пропорций капиталовложений процесс поглощения резерва рабочей силы достигает предела (насыщения), который превращается в один из главных ограничителей экономической системы.

3. Отраслевая структура экономического роста (структура производства). Длительность периода  $[t_0, t_1]$  зависит также от приоритетов развития в различных отраслях экономики. Однако независимо от этого она достигает конечного состояния, для которого характерен рынок рабочей силы с ограниченными ресурсами. Причем не имеет значения, будет ли сделан упор на развитии тяжелой промышленности или сельского хозяйства. Дефицит рабочей силы будет все больше усиливаться и в ситуации, когда начнут отставать в развитии инфраструктура и услуги. Таким образом, основная тенденция этого процесса в период  $[t_0, t_1]$  — приспособление к спросу на рабочую силу, на который, в свою очередь, влияют доминирующие тенденции в распределении и динамике капиталовложений.

4. Выбор технологии (структура затрат). Здесь процесс формирования рынка с ограниченным спросом определяется динамикой двух противоположных тенденций. Первая тенденция — внедрение фондоемких технологий, замещающих трудоемкие. Вторая тенденция — прямо противоположная, так как в связи с ограничением инвестиций и избытком в период  $[t_0, t_1]$  рабочей силы вопрос решается в пользу трудоемких технологий. Эти две тенденции в период  $[t_0, t_1]$  проявляются в разной степени. Вторая тенденция доминирует до тех пор, пока имеется резерв рабочей силы. Как только дефицит занятых достигает предела, начинает доминировать первая тенденция. Таким образом, завершается экстенсивный период роста занятости, и дефицит рабочей силы становится ведущим фактором, обуславливающим объективный переход к интенсивному периоду. Эта тенденция начинает доминировать уже в периоде  $[t_1, t_2]$  и еще в большей степени — в период после момента  $t_2$ .

## 2. Переходные модели занятости и особенности их реализации

На интенсивном этапе все более «ощущается» дефицит рабочей силы, причины которого объясняются:

- плохой организацией труда и низкой дисциплиной;
- незаинтересованностью предприятий в экономии живого труда, отсутствием эффективных стимулов роста его производительности;

- тем, что применяемые технологические решения не обеспечивают в необходимой степени высвобождение рабочей силы за счет применения более производительного оборудования.

Однако ни эти, ни другие причины не объясняют хроническое воспроизводство дефицита рабочей силы. Дефицит ресурсов в структуре централизованной экономики не может быть устранен путем увеличения предложения, пока внутренние закономерности функционирования экономики делают спрос практически неутолим, неудовлетворяемым.

### 2.2. Основные тенденции трансформации рынков труда с ограниченными ресурсами

Концептуальный подход Я. Корнаи позволяет представить иллюстрацию трансформации не только рынка с ограниченным спросом в рынок с ограниченными ресурсами, но и наоборот.

Анализируя процессы трансформации, Я. Корнаи не случайно использует «классический» случай рынка с ограниченным спросом. Этот тип рынка можно обнаружить в тот исторический период, когда капиталистическая форма хозяйства не достигла соответствующей степени развития в современном понимании. Ситуация напоминает ту капиталистическую экономику, в которой на протяжении десятилетий темпы роста довольно низкие, нет сильного государственного вмешательства кейнсианского типа, а влияние профсоюзов ограничено.

Здесь логика рассуждений автора очевидна. Он изучает конкретную ситуацию переходного периода, исходя, прежде всего, из опыта Венгрии и других стран Восточной Европы в 40—70-х гг. Имеется в виду опыт трансформации капиталистической экономики в социалистическую, которая достигает определенного апогея своего развития.

Нас же интересует иная ситуация — «инверсия» социалистической системы хозяйства в капиталистическую. В связи с этим весьма важными являются вопросы: какой тип капиталистического

рынка рабочей силы мы должны иметь в виду и какую фазу его развития? Далее, могут ли завоевания социализма остаться без изменений при кардинальной трансформации всей системы? Могут ли сохраниться гарантии занятости, достигнутый уровень жизни населения в новых условиях, когда отсутствуют мощные амортизационные механизмы, в том числе — социальной защиты и страхования? Ведь последние в современной западной рыночной экономике обеспечены всей мощью накопленного за длительный период и оптимально распределяемого капитала, а также соответствующим институциональным устройством общества.

Рынок — не панацея от всех бед. В цивилизованных условиях в процессе эволюции был сформирован социально-экономический механизм взаимодействия институтов рыночного порядка и институтов государственного регулирования, который амортизирует эффекты market failures, в том числе и на рынке рабочей силы, причем роль госрегулирования все время усиливается, о чем говорят следующие данные (табл. 2.1).

Таблица 2.1. Текущие расходы некоторых развитых капиталистических государств и России в 1990—1997 гг., % ВВП

Страна	1990 г.	1991 г.	1992 г.	1993 г.	1994 г.	1995 г.	1996 г.	1997 г.
Россия	23,6	24,9	29,4	32,0	36,0	34,5	34,5	29,3
США	35,0	36,4	36,6	38,3	39,4	40,6	41,9	42,2
Германия	42,4	43,8	44,3	45,5	46,6	47,7	48,8	49,1
Франция	42,6	43,6	45,1	47,0	48,5	50,1	51,8	52,1
Англия	41,2	45,1	47,7	48,2	50,7	53,4	56,3	56,5
Италия	48,4	49,3	51,5	52,6	54,1	55,6	57,2	57,4
Канада	44,9	48,4	49,3	46,7	47,3	47,9	48,6	49,0
Австрия	44,6	45,6	46,4	48,4	49,7	51,1	52,5	53,0
Греция	36,3	34,9	34,5	35,8	36,2	36,6	37,0	37,2
Дания	56,7	59,2	58,7	60,8	62,2	63,7	65,2	65,3
Норвегия	51,8	52,8	53,0	53,5	54,0	54,5	55,4	55,5
Швеция	58,5	60,1	64,1	67,3	68,6	70,0	71,5	72,0

Источник: Мировая экономика: тенденции 90-х годов. 1999. С. 301—302.

Если страны с централизованной экономикой, достигнув определенного уровня развития, сменили свою ориентацию и встали на путь рыночных трансформаций, то (повторим) возникает вопрос, какая система рыночного хозяйства более соответствует их возможностям и социально-экономическим особенностям? Это в том числе касается рынка рабочей силы и системы занятости, которую он обеспечивает.

Так называемый чистый рынок рабочей силы с ограниченным спросом, описанный Я. Корнаи, более всего соответствует ближайшей фазе развития переходных экономик, точнее, тому конечному пункту «инверсионного скачка», который они завершают.

В последнем случае имеется в виду следующее. Это своеобразное «возвращение назад», но в новом качестве, когда накоплен определенный социальный потенциал, который может быть использован как катализатор и адаптер рыночного развития. Поэтому современные рынки западного типа, являясь своеобразным эталоном, не могут служить конкретной «планово-директивной» моделью в краткосрочном и даже долгосрочном периоде. Тем более что пока нельзя ответить однозначно на вопрос о том, создан ли в странах переходного периода рынок хотя бы в «сыром» виде или сформированы только его предпосылки. Некоторые авторы, с которыми можно согласиться, считают, что, например, в России уже действуют рыночные механизмы. Однако при чрезвычайной отдаленности от фридменовско-хайековского идеала они еще грубы и не облачены в должной мере в необходимую правовую форму. Рыночные же субъекты, в том числе занятые, действуют подчас по «законам» прошлой системы, не изжит патернализм, а бюджетные ограничения недостаточно жесткие<sup>1</sup>.

Почему модель Корнаи рынка с ограниченным спросом рабочей силы является предпочтительной?

а) Современные модели развитого рынка рабочей силы западного типа есть результат длительной эволюции, которого государства, создающие «новые» рынки, не могут достичь в краткосрочном периоде, поскольку не имеют для этого необходимых временных, материальных, финансовых и институциональных ресурсов.

б) Рынок рабочей силы с ограниченным спросом, рассмотренный Я. Корнаи, является наиболее вероятной реальной моде-

<sup>1</sup> См.: Радаев В. В. Содержание и проблемы становления теории переходной экономики // Опыт переходных экономик и экономическая теория. М., 1999. С. 24.

лю «новых» систем занятости, которая отвечает возможностям переходных обществ. «Внутри» данного рынка не действует в должной мере система амортизаторов, смягчающих процессы, связанные с «провалами» рынка, а роль государства и профсоюзов ограничена. На этом рынке всегда большой потенциальный резерв рабочей силы, а исходным фактором служит именно спрос, который и определяет лимиты занятости. Имеют место относительная жесткость предложения рабочей силы, неэластичный характер заработной платы и, соответственно, устойчивая количественная адаптация предложения к спросу.

Перед нами некий образец «новых» рынков рабочей силы, которые формируются в переходных экономиках. Разумеется, речь идет об общей аналогии, некоторых схожих тенденциях. Они определяются различными факторами, движущими силами, но, тем не менее, сравнение этих тенденций позволяет выявить ряд важных закономерностей становления переходных рынков рабочей силы и, соответственно, направления их научного анализа. В обоснование высказанных теоретических предпочтений можно привести следующие аргументы.

*Первое*, что необходимо подчеркнуть — неразвитость и в том, и в другом случаях институциональных и амортизационных механизмов государственного регулирования взаимоотношений работников и работодателей. Максимизационный эгоизм последних, не уравновешенный системой нормативных и экономических ограничителей, серьезно ущемляет интересы собственников рабочей силы.

*Второе*. Имеет место в большей или меньшей степени асимметрия спроса и предложения рабочей силы, которая в переходных экономиках проявляется в наиболее масштабных и деструктивных формах.

*Третье*. Ограниченный спрос на рабочую силу, определяя лимиты занятости, порождает феномен жесткой социальной зависимости работников от работодателей, который объясняется относительной безальтернативностью экономического выбора. В переходных условиях он дополняется эффектом монополии, что особенно типично для советской экономики, внутри которой существует множество локальных монополистических рынков труда.

*Четвертое*. Внутри конкретных фирм и предприятий имеет место асимметрия экономических интересов работников и рабо-

тодателей (хозяев). Последняя является своеобразной проекцией неравенства отношений продавцов и покупателей рабочей силы на рынке. В классических экономиках капиталистического типа эта асимметрия проявляется в объективной статистике большей вероятности нарушения контракта со стороны хозяина, нежели работника. В социалистических экономиках и экономике советского типа вообще отсутствует контрактная система найма, или она носит формальный характер. Государство и его агенты устанавливают условия продажи трудовых услуг и найма без участия работников. В переходных экономиках эти стереотипы найма остаются. Кроме того, они дополняются «максимизационным эгоизмом» работодателей (директората или частных хозяев), который не лимитируется разрушенными механизмами государственного регулирования.

*Пятое.* И в том, и в другом случаях наблюдается большой объем потенциальной рабочей силы (прежде всего безработицы), который «давит» на социально-экономическую систему, создавая массу проблем политического, социального и психологического характера. Последние оказывают обратное деструктивное воздействие на функционирование экономики.

*Шестое.* Невозможность решения указанных выше проблем в краткосрочном и среднесрочном периодах в связи с отсутствием соответствующих ресурсов и развитых институциональных механизмов амортизации издержек рынка «сбрасывает» их на ту часть населения, единственным источником существования которой является наемный труд. В этих условиях складывается ситуация занятости по «остаточному принципу», которая выводит значительную часть этой категории на «пороговые» уровни существования и благосостояния. В конечном счете издержки падают на плечи тех, кто попал в эти тупиковые ситуации и «структурные ловушки».

*Седьмое.* Производственно-технологическая база занятости и структура рабочих мест индустриально-аграрного типа старых (классических, по Я. Корнаи) и «новых» переходных рынков имеют много общего. Она достаточно консервативна.

Ориентируясь на гипотетические периоды  $[t_0, t_1, t_2, \dots, t_n]$ , можно, используя концептуальную схему Я. Корнаи, рассмотреть основные особенности трансформации рынка с ограниченными ресурсами в рынок рабочей силы с ограниченным спросом и кар-

динального изменения системы занятости командно-административного типа (рис. 2.4).

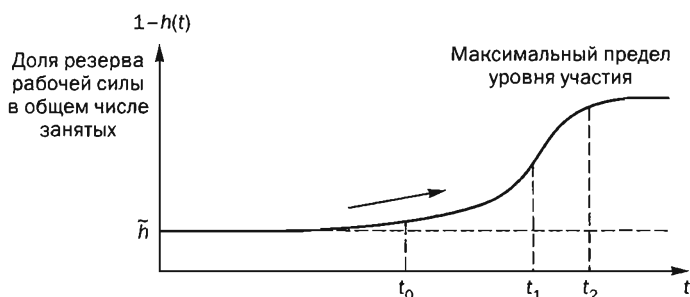


Рис. 2.4. Процесс высвобождения резерва рабочей силы в условиях трансформации ресурсоограниченного рынка труда в спросоограниченный рынок

I этап (период до времени  $t_0$ ). На этом этапе накапливаются факторы и условия, определяющие системный кризис. Они сначала явно и неявно подготавливают процесс трансформации, а потом обеспечивают его «запуск».

II этап (период  $t_0 - t_1$ ). На этом этапе реализуется «запуск» процесса трансформации, происходит массовое высвобождение, накопление и увеличение доли резерва рабочей силы.

В самом начале данный процесс носит характер неуправляемого взрыва, который лишь через довольно длительный промежуток времени начинает структурироваться и входить в «нормальное состояние». Спонтанность этого процесса настолько сложна и противоречива, что он, особенно в начальной фазе, является «загадкой» для тех практиков, кто сознательно способствовал или, наоборот, сопротивлялся его появлению. Это в равной степени касается и многих теоретиков: адептов либерализма, осторожных сторонников градуализма, противников рыночных реформ и конкретных технологий их проведения, приверженцев «третьих» или «особых» путей развития.

Рассмотрим некоторые особенности переходной системы занятости на этапе  $[t_0 - t_1]$ .

Пользуясь концептуальной схемой Я. Корнаи, дадим идеальную модель трансформации ресурсоограниченного рынка, т.е. постараемся «вернуть» его в «первоначальное состояние».

- Главная характеристика рынка с ограниченным спросом — наличие потенциального резерва рабочей силы, в состав которого,



по Я. Корнаи, включаются следующие категории трудоспособного населения: самостоятельные производители из числа мелких и средних крестьянских хозяйств; слой мелких ремесленников; торговцы с членами их семей; трудоспособные лица, живущие за счет прибыли, процентов, ренты, продажи своего имущества и других операций; часть трудоспособного населения, оказывающая индивидуальные услуги разного рода; лица так называемых свободных профессий; безработные.

Это та значительная часть трудоспособного населения, которая в свое время была поглощена общественным сектором и «растворилась» (за редким исключением) в общей массе наемных работников.

Очевидно, что в процессе трансформации ресурсоограниченного рынка эта категория должна объективно появиться и занять свое самостоятельное место в структуре потенциального резерва рабочей силы. Разумеется, необходимо уточнить понятие «потенциальный резерв рабочей силы».

Я. Корнаи использует его для того, чтобы подчеркнуть особенности трансформации рыночной экономики в командно-административную. В нашем случае речь будет идти о совершенно иной категории, которая составляет основное ядро экономически активного населения и является катализатором экономического развития. Разумеется, некоторые из этой категории могут изменять свой статус, переходя в разряд занятых по найму, но это уже частные статистические тенденции.

Таким образом, эта группа (не важно, какой деятельностью занимаются ее представители) составляет совершенно иной сегмент занятости, основанный на частном бизнесе и предпринимательстве.

Последняя категория, входящая в потенциальный резерв рабочей силы — безработные. Я. Корнаи разделяет их на несколько самостоятельных групп. Эту дифференциацию можно уточнить, пользуясь классификацией видов безработицы, принятой в современном экономическом анализе<sup>1</sup>. Но существо вопроса не в этом. Главное, что возникает новая для социалистической экономики социальная категория — безработные, которая должна быть официально признана и занять свое место в переходной системе занятости.

---

<sup>1</sup> См.: Введение в рыночную экономику / под ред. А. Лившица, И. Никулиной. М., 1994. С. 311—316.

- Следующая структурная особенность трансформационных процессов, если базироваться на параметрах спросоограниченного рынка — это асимметрия покупателей и продавцов рабочей силы (в сторону работодателей). Она многими специалистами признается и эмпирически подтверждается. Например, тем, что не существует абсолютно полной занятости. Безработица в различных ее функциональных и дисфункциональных формах постоянно присутствует на всех рынках труда.

Естественно, что переходные формы рынка рабочей силы и сопутствующие им формы занятости должны соответствовать этому параметру. Если процесс долгосрочной адаптации предложения спросу является характерной чертой спросоограниченного рынка, то в еще большей степени он свойствен переходным системам занятости. Это объясняется тем, что асимметрия в сторону покупателя рабочей силы по многим причинам может достигать и достигает очень большого значения. Только в долгосрочной перспективе при стабилизации ситуации на рынке и при наличии экономического роста может начаться действие компенсационных и амортизационных механизмов, сглаживающих это фундаментальное противоречие.

- Поскольку в спросоограниченной системе исходным фактором детерминации является спрос, то важнейшим ее звеном становятся те компоненты, которые данный спрос обеспечивают. Отталкиваясь и дополняя концептуальную схему Я. Корнаи и абстрагируясь от конъюнктурных ситуаций, а также конкретно-исторических обстоятельств, выделим те субъекты процесса трансформации, которые выполняют функцию «активизации спроса». Это государство и все те, кто обеспечивает себя и других рабочими местами (т.е. активные агенты экономического процесса — бизнесмены и предприниматели). Если с последней категорией все относительно ясно, то первая требует необходимых уточнений. Государство в нашей интерпретации — это весьма многочисленная группа людей, объединенная в учреждения и организации, выполняющие многочисленные функции, связанные с регуляцией социально-экономической жизни общества. Это чиновники и служащие различного ранга, статуса и специализации, в обязанности которых входит реализация институциональных интересов того общества, которое их нанимает. Очевидно, что в условиях переходного периода, нестабильности, снижения уровня жизни, ослабления контроля, а также кардинальной смены ценностей и со-

циальных ориентиров, эта группа становится основным носителем оппортунистического поведения. Речь в данном случае идет о диспропорции и рассогласовании их личных и институциональных (общественных) интересов, что порождает массу проблем и дисфункций в действии механизмов регуляции переходного общества.

- Самая многочисленная социальная группа, которая «достаётся в наследство» переходному обществу и занимает центральное место в нашем анализе — традиционно занятое по найму. Это та часть населения, которая в течение длительного времени работала на предприятиях в системе ресурсоограниченной экономики и устойчиво ориентирована на гарантированные формы занятости. Данная группа плохо адаптируется к кардинальным изменениям в системе распределения рабочей силы в переходной экономике, что объясняется следующими обстоятельствами:

- невозможностью приспособиться к резкому изменению знака асимметрии спроса-предложения на переходном рынке рабочей силы в краткосрочном, среднесрочном и даже долгосрочном периодах;

- отсутствием временных ресурсов на адаптацию;

- консерватизмом профессиональных привычек и стереотипов.

- Распад командных механизмов распределения и регуляции рабочей силы в период  $[t_0, t_1]$ , несмотря на возникшие элементы новой институциональной базы (весьма хрупкой и постоянно запаздывающей), порождает две основные стохастические тенденции. Одна из них связана с поиском и созданием новых форм занятости, а другая, более мощная — с сохранением старых. Основная направленность этих и других тенденций, несмотря на естественное изменение отраслевого баланса занятости (в связи со спадом), определяется сложившейся за длительный период функциональной и технологической структурой производства. Последняя является самым консервативным элементом занятости ресурсоограниченной экономики и модифицируется очень медленно, даже при условии качественных институциональных изменений. Об этом можно судить по динамике и структуре занятости населения России за период 1992—1999 гг. (табл. 2.2).

Таблица 2.2. Динамика занятости по отраслям экономики за период 1992—1999 гг.

Отрасль	1992 г.	1999 г.	Изменения в 1999 г. к 1992 г., %
Всего занято в экономике	100	100	-11,3
В том числе:			
Промышленность	29,6	22,4	-33,0
Сельское хозяйство и лесное хозяйство	14,3	13,7	-15,4
Строительство	11,0	8,5	-35,6
Транспорт и связь	7,8	7,9	-12,7
Торговля, общественное питание, снабжение	7,9	14,6	+64,1
ЖКХ, непроизводственная сфера	4,1	5,3	+12,5
Здравоохранение	5,9	7,0	+6,4
Образование, культура, искусство	10,4	11,1	-6,7
Наука и научное обслуживание	3,2	1,9	-47,6
Финансы, кредит, страхование	0,7	1,2	+50,6
Органы управления	1,9	4,5	+109,8

Источник: Российский статистический ежегодник. М., 2000. С. 112.

Не интерпретируя специально приведенные выше данные, можно наглядно подтвердить предположения о сохранении производственно-технологической и отраслевой структуры занятости. В то же время в ней намечаются некоторые новые тенденции, которые объясняются, во-первых, спадом производства, во-вторых, очевидной реструктуризацией и ростом некоторых отраслей, прежде всего торговли, услуг и финансово-кредитной сферы. Последнее обстоятельство вполне логично, так как в условиях становления рынка возрастает роль распределительных и денежно-кредитных механизмов, связанных с более интенсивным оборотом капитала и развитием финансово-инвестиционных механизмов.

Следует подчеркнуть еще одну важную тенденцию переходного периода в структуре общественного производства. Она выражается в «расщеплении» работников на две относительно самостоятельные группы. Одна из них — занятые на государственных предприятиях, другая — на частных и смешанной формы собственности. Очевидно,

## 2. Переходные модели занятости и особенности их реализации

что статус и поведение работников этих двух категорий существенно различаются. Это касается гарантий занятости, которые им обеспечивают, и форм, методов найма и закрепления за рабочими местами. Естественно, что условия занятости на государственных предприятиях по традиции более «мягкие», чем на частных (табл. 2.3).

Таблица 2.3. Динамика численности занятого населения по формам собственности за 1992—1999 гг., % к итогу

Показатель	1992 г.	1993 г.	1994 г.	1995 г.	1996 г.	1997 г.	1998 г.	1999 г.
Всего занято в экономике, в том числе по формам собственности	100	100	100	100	100	100	100	100
Государственная, муниципальная	68,9	53,0	44,7	42,1	42,0	40,1	38,1	38,2
Частная собственность	19,5	28,1	33,0	34,4	35,6	39,9	43,2	44,3
Собственность общественных организаций	0,8	0,9	0,7	0,7	0,6	0,6	0,7	0,8
Смешанная без иностранного участия	10,5	17,6	21,1	22,2	21,0	18,3	16,4	14,9
Смешанная с иностранным участием	0,3	0,4	0,5	0,6	0,8	1,1	1,6	1,8

Источник: Российский статистический ежегодник. М., 2000. С. 112.

Процесс высвобождения резерва рабочей силы в форме безработицы в реальных условиях переходного периода России весьма интенсивен. Однако об ее количественных и структурных особенностях нельзя говорить однозначно. По этому поводу существуют различные точки зрения, которые отражают несовершенство отечественной статистики на данный период<sup>1</sup>. Тем не менее можно

<sup>1</sup> См.: *Соболева И., Четвернина Т.* Масштабы безработицы в России и способы ее измерения // Вопросы экономики. 1999. № 1. С. 107; *Московская А., Московская В.* Качественные и количественные сдвиги в сфере занятости // Вопросы экономики. 1999. № 1. С. 119.

### 2.3. Гипотеза трансформационного цикла и занятость

вполне определенно оценивать тенденции динамики безработицы как важнейшего компонента резерва рабочей силы на российском переходном рынке (рис. 2.5).

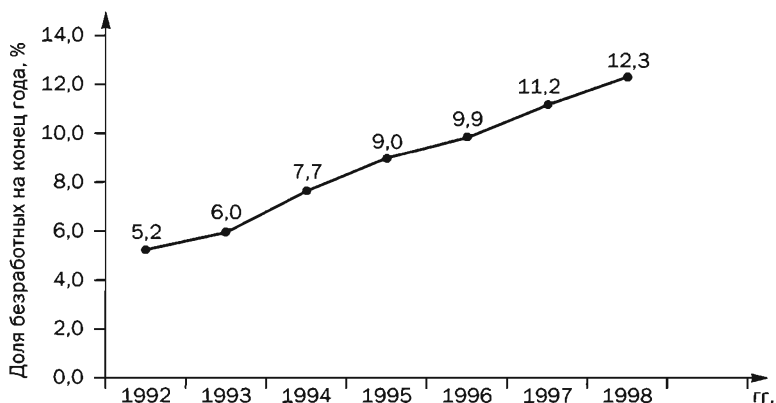


Рис. 2.5. Динамика безработицы в России

Источник: Российский статистический ежегодник. М., 2000. С. 106.

Как было отмечено, трудоспособное население в условиях переходной экономики устойчиво распределяется по различным ярусам занятости, которые имеют традиционную и нетрадиционную формы. В последнем случае речь идет о тех секторах «притяжения» рабочей силы, которым ранее не было аналога. Эти сектора весьма дифференцированы, а зачастую скрыты от официальной статистики.

Кратко обозначив наметившиеся тенденции становления рынка рабочей силы с ограниченным спросом в России, можно отметить, что они существенным образом отличаются от закономерностей поведения «классических рынков». В заключение отметим, что отсчет времени в нашем гипотетическом масштабе  $\{t_0 - t_2\}$  можно начинать с 1992 г. с начала процесса «либерализации» в нашей стране.

### 2.3. Гипотеза трансформационного цикла и занятость

Процессы реструктуризации занятости в переходный период, если абстрагироваться от специфических условий конкретных стран, проходят несколько этапов. Эти этапы имеют свою качественную специфику и, по мнению ряда авторов, наблюдаются в большинст-

ве восточноевропейских стран, вступивших на путь рыночных преобразований. Следует отметить, что характеристика и конкретные особенности этих этапов находятся в поле зрения прежде всего тех экономистов, которые учитывают качественное своеобразие централизованных экономик. Они исходят из реальных, подтверждаемых практикой предположений, о том, что «транзитные» экономики и процессы, происходящие «внутри» них, радикально отличаются от поведения развитых рыночных экономик, находящихся на разных фазах своего циклического развития. Идеология этого подхода, а также его концептуальная схема, разработанные Я. Корнаи, были плодотворно использованы некоторыми отечественными учеными-экономистами<sup>1</sup>.

Преодоление экономического спада в условиях развитой рыночной экономики и трансформационный «скачок» из командной экономики в рыночную отличаются, прежде всего, по качественным параметрам. В соответствии с этим неоклассические, монетаристские и неолиберальные «рецепты» преодоления структурного кризиса в переходных экономиках весьма упрощают ситуацию, упуская целый ряд факторов, тормозящих и деформирующих процессы либерализации переходных экономических систем. Весьма проблематично, что максимально быстрый демонтаж структур командно-административной экономики при жестком регулировании совокупного спроса методами монетарной и фискальной политики обеспечат оптимальную траекторию движения к рынку, несмотря на запаздывание с созданием адекватного институционального механизма.

В рамках рассматриваемой проблематики наиболее продуктивны не споры о порядке приоритетов проводимых реформ и их издержках. Важнее обратить внимание на те концептуальные схемы, которые, опираясь на реальный опыт формирования рыночных отношений в «транзитных» экономиках, могут систематизировать и объяснить основные тенденции, характерные для различных фаз переходного периода. Тем более, что экономические реформы проходят во многих странах, и при всей уникальности происходящих там процессов можно выделить некоторые основные закономерности, которые позволят более корректно определить специ-

<sup>1</sup> См.: *Некипелов А.* Очерки по экономике посткоммунизма. М., 1996. С. 169—201; *Чеканский А.* Микроэкономический механизм трансформационного цикла. М., 1998. С. 232.

фические параметры функционирования системы занятости переходного типа.

Весьма продуктивна гипотеза микроэкономического механизма трансформационного цикла А. Чеканского. Она позволяет объяснить процессы реструктуризации занятости в условиях трансформации. Рассматриваемый тип цикла в широком смысле автор разделяет на две части. В первом случае речь идет о реформационном цикле, который в строгом смысле не является экономическим циклом, а представляет собой процесс постепенного развития элементов рыночных отношений в рамках командной экономики. Во втором случае — имеется в виду собственно экономический трансформационный цикл, который, в свою очередь, подразделяется на фазы трансформационного спада и трансформационного подъема. А. Чеканский подчеркивает существенное отличие трансформационного цикла от экономических циклов развитых капиталистических стран. Эти циклы характеризуются периодической повторяемостью, где завершение спада предполагает фазу подъема и т.д. В свою очередь трансформационный цикл по своей природе является однократным, а его завершение знаменует собой переход к принципиально иному типу циклической динамики.

Важный аспект исследования А. Чеканского — изучение нового типа циклического механизма, связанного с изменением мотивации и целевых функций предприятий, находящихся на этапе перехода к рыночным отношениям. Это главная особенность трансформационного цикла по сравнению с циклическими колебаниями развитых рыночных экономик. Автор гипотезы сформулировал и критерии окончания трансформационного цикла, после которого начинается собственно рыночный этап развития реформируемых экономик.

Завершение трансформационного цикла происходит тогда, когда уровень производительности труда на стадии подъема начинает превышать максимальную производительность труда, достигнутую в условиях командной экономики. Этот макроэкономический критерий завершения трансформационного цикла дополняется микроэкономическим, который «оценивает» завершение трансформационного цикла на уровне предприятий в том случае когда они стабильно переходят от ресурсных ограничений к спросовым. Делается предположение, что завершение трансформационного цикла по микро- и макрокритериям происходит не одновременно. Однако эти критерии позволяют определить, во всяком случае, в первом приближении, функциональную зависимость количест-



венных показателей экономического развития от качественных особенностей поведения предприятий, кардинально изменивших приоритеты и целевую функцию.

Основные особенности трансформационного спада в сфере занятости объясняются деструктивными процессами, которые вызваны резким спадом общественного производства, связанного с либерализацией цен и разрушением централизованных механизмов управления экономикой, а также неадекватной реакцией предприятий на действия зарождающихся рыночных механизмов спроса-предложения. Последнее явление, которое связано с длительными и болезненными адаптационными процессами приспособления предприятий к так называемым спросовым ограничениям, сопровождается сокращением производства и занятости в открытых и скрытых формах.

Особенности спада в сфере занятости в российской экономике характеризуются специфическими условиями, в которых на первой фазе преобразований находились отечественные предприятия. Процесс высвобождения рабочей силы при одновременном сокращении производства сдерживался мягкой кредитно-денежной политикой и бюджетной политикой государства, а также сохранением патерналистских методов управления со стороны директората. Это позволило, с одной стороны, частично амортизировать шоковые последствия интенсивного спада, но с другой — продлить период приспособления к рыночным условиям хозяйствования.

Последний аспект в условиях отечественной экономики как раз и объясняет длительность трансформационного спада, преодолению которого могли бы способствовать: качественная реструктуризация старой институциональной структуры как на уровне предприятий, так и всей экономической системы; массовое появление хозяйственных субъектов, адекватно реагирующих на сигналы рынка; активная и ответственная финансовая и денежно-кредитная политика государства, позитивно влияющая на поведение рыночных агентов и гарантирующая стабильные правила игры.

Оценка результатов, «достигнутых» в процессе реализации трансформационного спада и перехода на этап трансформационного подъема, достаточно сложна и противоречива. Существует несколько точек зрения по этому вопросу. Одна точка зрения<sup>1</sup>, назо-

---

<sup>1</sup> См.: Чеканский А. Микроэкономический механизм трансформационного цикла. М., 1998. С. 7—25.

вем ее «объективно-сравнительной», исходит из предположения о наличии общих закономерностей для всех стран, осуществляющих переход от командной экономики к рыночной.

На основании сравнения динамики реального ВВП стран Восточной Европы, Балтии и СНГ делается следующий вывод. Хотя для многих постсоциалистических стран характерны отрицательные темпы экономического роста, исторический опыт позволяет предположить, что трансформационный спад не будет продолжаться бесконечно долго. Рано или поздно страны, формирующие рыночную экономику, должны вступить в фазу экономического подъема, как это произошло в Польше, Венгрии, Чехии, Словакии, Эстонии и ряде других государств. Этот подъем является результатом становления экономики рыночного типа и, следовательно, также обусловлен процессом трансформации командной системы.

Некоторые авторы даже считают, что среди множества прогнозов дальнейшего развития стран с переходной экономикой практически отсутствуют те, в которых предсказывается продолжение спада производства<sup>1</sup>. Естественно, что, согласно этим предположениям, в странах, которые перешли к этапу трансформационного подъема, сформировались институты рыночной регуляции рабочей силы и интеграции занятости на уровне предприятий. На основании этих критериев гипотетически возможно уточнить ту временную фазу трансформационного цикла, на которой находится российская экономика (табл. 2.4).

Таблица 2.4. **Макроэкономические параметры стран Восточной Европы, входящих или находящихся в фазе трансформационного подъема**

Страна	Показатель	1990— 1992 гг.	1993 г.	1994 г.	1995 г.	1996 г.	1997 г.
Болгария	ВВП, млрд долл.	38	35	35	36	32	30
	ВВП на душу населения, тыс. долл.	4,30	4,00	4,05	4,30	4,40	3,65

<sup>1</sup> См.: Колодко Г. Глобализация и сближение уровней экономического развития: от спада к росту в странах с переходной экономикой // Вопросы экономики. 2000. № 10. С. 12.

## 2. Переходные модели занятости и особенности их реализации

Продолжение табл. 2.4

Страна	Показатель	1990— 1992 гг.	1993 г.	1994 г.	1995 г.	1996 г.	1997 г.
	Годовая динамика занятости, %	-8,1	-1,6	0,6	1,3	-0,1	н/д
	Доля безработных на конец года, %	15,2	16,4	12,8	11,1	12,5	н/д
Венгрия	ВВП, млрд долл.	62	61	63	64	65	68
	ВВП на душу населения, тыс. долл.	6,00	5,90	6,10	6,25	6,50	6,65
	Годовая динамика занятости, %	-9,3	-5,9	-2,1	-0,8	-0,3	н/д
	Доля безработных на конец года, %	12,7	12,1	10,9	10,6	10,5	10,4
Польша	ВВП, млрд долл.	180	179	189	200	210	225
	ВВП на душу населения, тыс. долл.	4,70	4,65	4,90	5,20	5,45	5,75
	Годовая динамика занятости, %	-5,1	-3,7	-1,6	0,9	1,2	1,4
	Доля безработных на конец года, %	13,6	16,4	16,0	14,9	13,6	10,5
Словакия	ВВП, млрд долл.	32	31	32	35	37	39
	ВВП на душу населения, тыс. долл.	6,00	5,85	6,00	6,60	7,00	7,50
	Годовая динамика занятости, %	0,3	-0,1	-1,8	2,2	0,8	-0,3
	Доля безработных на конец года, %	10,4	14,4	14,8	13,1	12,8	13,0

Страна	Показатель	1990— 1992 гг.	1993 г.	1994 г.	1995 г.	1996 г.	1997 г.
Словения	ВВП, млрд долл.	19	18	19	20	21	22
	ВВП на душу населения, тыс. долл.	9,50	9,00	9,50	10,00	10,50	11,00
	Годовая динамика занятости, %	-4,1	-1,8	-0,4	0,5	н/д	н/д
	Доля безработных на конец года, %	13,4	15,4	14,2	14,5	14,4	14,0
Хорватия	ВВП, млрд долл.	19	18	19	20	21	22
	ВВП на душу населения, тыс. долл.	3,95	3,75	3,95	4,15	4,35	4,60
	Годовая динамика занятости, %	2,6	-2,3	-0,7	-1,4	0,9	-2,6
	Доля безработных на конец года, %	15,5	14,6	14,8	15,1	15,9	17,0
Чехия	ВВП, млрд долл.	88	87	89	93	97	98
	ВВП на душу населения, тыс. долл.	8,55	8,45	8,65	9,00	9,90	9,50
	Годовая динамика занятости, %	-2,6	-1,6	0,8	2,6	0,6	-1,1
	Доля безработных на конец года, %	2,6	3,5	3,2	2,9	3,5	5,2

Примечание: данные по ВВП и ВВП на душу населения приведены по: Мировая экономика: тенденции 90-х годов. М., 1999. С. 271, 279. Данные по параметрам занятости и безработицы — по: Богомолов О. Реформы в зеркале международных сравнений. М., 1998, приложения 3, 4, 6, 7, 9, 10.

Большинство из названных стран находятся, как показывает анализ, в фазе трансформационного подъема, т.е. развиваются уже

на рыночной основе, а некоторые из них (например, Польша) вышли из трансформационного цикла, поскольку превысили максимальный уровень ВВП, достигнутый при социализме.

При сравнении основных макроэкономических показателей России и стран ЦВЕ за указанный период определенная часть отечественных экономистов (например, академик О. Богомолов) предполагали, что трансформационный кризис не преодолен и не следует ожидать скорого экономического подъема<sup>1</sup>. Экономический подъем в России не прогнозировался также экспертами МВФ.

Наметившийся в 1999—2000 гг. некоторый экономический рост позволил строить более оптимистичные прогнозы относительно перспектив отечественной экономики. В результате анализа воспроизводственных процессов в российской экономике за этот период специалисты ИНП (Институт народно-хозяйственного прогнозирования) РАН прогнозировали начало экономического подъема<sup>2</sup>. Определяющим условием для экономического роста, с их точки зрения, является ослабление ресурсных ограничений в развитии отечественной экономики и запуск простаивающих мощностей (натурального капитала) в промышленности. Внешними факторами, которые благоприятствуют этому процессу, являются, во-первых, девальвация рубля, приведшая к относительному росту спроса на отечественную продукцию и к импортозамещению. Во-вторых, рост цен на основные виды сырья, темпы которого ниже потребительских цен. В-третьих, усиление экономической и регулятивной роли государства во всех сферах экономической жизни. Таким образом, главным компонентом экономического роста может стать реанимация простаивающих отраслей, в частности машиностроения и легкой промышленности. В социальном аспекте загрузка простаивающих мощностей означает увеличение занятости и смягчение социальной напряженности.

Феномен экономического подъема, связанный с «оживлением без новых рабочих мест», характеризует, по мнению некоторых экономистов, уникальную ситуацию, с которой столкнется российская экономика. Рассмотрим четыре сценария вероятной дина-

<sup>1</sup> См.: *Богомолов О.* Указ. соч. С. 41.

<sup>2</sup> См.: *Львов Д.* Развитие экономики в России и задачи экономической науки. М., 1999. С. 52—55.

### 2.3. Гипотеза трансформационного цикла и занятость

мики российской экономики и занятости, которые рассчитал Ф. Прокопов, исходит из предположения о том, что оживление начнется в 1998 г. Срок выхода на гипотетические целевые ориентиры был им определен в последующие семь лет<sup>1</sup>.

Если исходить из предположения, что экономический рост в России — факт неизбежный, то вполне закономерен длительный период «нулевого роста». Он объясняется многими факторами, но главный из них — это масштабы экономики России, которые не сопоставимы с масштабами экономик стран ЦВЕ и СНГ.

Таким образом, если ориентироваться только на временные масштабы трансформационного цикла, то Россия находится в начале трансформационного подъема, который условно можно датировать началом — серединой 1999 г. О темпах и структуре промышленного роста по отраслям экономики за этот период можно судить по официальным данным Госкомстата России (табл. 2.5, 2.6).

Таблица 2.5. **Индексы основных показателей экономики Российской Федерации в 1992—2000 гг., % к предыдущему году**

Динамика	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
ВВП	-14,5	-8,7	-12,7	-4,1	-3,4	0,9	-4,9	3,2	7,7
Промышленного производства	-18	-14	-21	-3	-4	2	-5	8,1	8,9
Среднегодовой численности занятых	-2,4	-1,7	-3,3	-3,0	-0,7	-2,0	-1,5	0,6	1,0
Уровня безработицы	5,2	5,9	8,1	9,5	9,7	11,8	13,3	12,9	10,1
Инвестиций	60	88	76	90	82	95	88	105	117

Источники: Российский статистический ежегодник. М., 2000. С. 16, 106; Социально-экономическое положение России в 2000 г. М., 2000. С. 7—8, 218—219.

<sup>1</sup> См.: Прокопов Ф. Безработица и эффективность государственной политики на рынке труда в переходной экономике России. М., 1999. С. 42.

## 2. Переходные модели занятости и особенности их реализации

Т а б л и ц а 2.6. **Индексы производства по некоторым отраслям экономики**

Отрасль	1999 г. к 1998 г., %	2000 г. к 1999 г., %
Промышленность	108,1	108,9
Электроэнергетика	100,2	101,8
Топливная	102,4	105,0
Черная металлургия	114,4	115,6
Цветная	109,0	111,3
Химическая и нефтехимическая	121,0	114,3
Машиностроение	114,0	115,5
Лесная, деревообрабатывающая и целлюлозно-бумажная	117,0	109,5
Промстройматериалов	108,0	107,6
Легкая	120,0	122,0
Пищевая	108,0	107,1
Сельское хозяйство	104,1	105,0
Строительство	104,3	93,6

И с т о ч н и к: Российский статистических ежегодник. М., 2000. С. 7—8, 218—219.

Можно констатировать, что в целом российская экономика находилась на конечной стадии трансформационного спада и начальной фазе трансформационного роста. Об этом свидетельствует длительный период стагнации (1995—1998 гг.), предшествовавший началу относительного роста в 1999 г. Факторами, которые способствовали росту промышленного производства во всех основных отраслях экономики, по мнению специалистов Центра экономической конъюнктуры при Правительстве РФ, являлись<sup>1</sup>:

— активизация экспорта продукции ряда отраслей в физическом измерении (химической, нефтехимической, лесной, деревообрабатывающей и целлюлозно-бумажной промышленности, черной и цветной металлургии) вследствие улучшения с начала текущего года внешнеэкономической конъюнктуры;

<sup>1</sup> См.: Прокопов Ф. Указ. соч. С. 25.

### 2.3. Гипотеза трансформационного цикла и занятость

- дальнейшее развитие процессов импортозамещения в обрабатывающих отраслях в результате девальвации рубля;
- рост производства промежуточного продукта из-за увеличения спроса со стороны промышленных предприятий на продукцию производственно-технического назначения;
- принятие протекционистских мер, ограничивающих импорт конкурирующих товаров;
- увеличение государственного заказа (в отраслях ВПК, железнодорожном, тракторном и сельскохозяйственном машиностроении);
- легализация «теневого сектора» (в первую очередь на предприятиях спиртовой и ликероводочной промышленности).

Долгосрочная оценка позитивной динамики роста российской экономики на основании этих данных проблематична, тем не менее факты подъема экономики имеют место во всех важнейших отраслях промышленности и могут служить основанием нашего предположения. Если говорить об интенсивности реально наблюдаемой динамики экономического роста, то он особенно ярко выражен в следующих отраслях: легкой промышленности, химической и нефтехимической промышленности, черной металлургии, лесной, деревообрабатывающей и целлюлозно-бумажной промышленности (табл. 2.6). Однако эти элементы промышленного роста не могут вселять особого оптимизма, поскольку промышленность в целом и отдельные ее отрасли далеки от того уровня, который был достигнут в 1990 г. Отсюда можно сделать вывод, что этап трансформационного подъема весьма далек до своего завершения.

Для начала этапа трансформационного подъема характерно и специфическое состояние сформировавшейся за последние 10 лет переходной системы занятости.



# 3

## Политика занятости в социальных государствах: достижения, проблемы, противоречия эволюции

3.1. Основные механизмы и практика реализации политики занятости / 3.2. Экономический базис социальной политики занятости: основные этапы и проблемы ее оптимизации в развитых странах / 3.3. Проблемы реализации экономической политики в рамках социальных государств

### 3.1. Основные механизмы и практика реализации политики занятости

Функцию сохранения социального равновесия между наемным трудом и капиталом на рынке, постоянно нарушаемого конъюнктурными факторами, выполняет социальное государство, которое в развитых и богатых экономиках перераспределяет ресурсы и доходы таким образом, чтобы амортизировать конфликты сторон и восстановить необходимые «пропорции» общественного согласия между ними.

*Практика государственного регулирования* и защиты занятости — не *автоматическое следствие* действия рыночной экономики, а результат *длительной эволюции* общественных систем, обеспечивших в рамках демократического гражданского порядка, во-первых, социализацию рыночных отношений, во-вторых, равновесие экономических интересов основных субъектов социально-трудовых отношений — наемных работников и работодателей.

Наиболее развит данный институциональный порядок в США, Англии, Германии, Австрии, Швеции, Дании, Финляндии, Японии и др., внутри которых был достигнут социальный паритет экономических интересов представителей наемного труда и капитала.

Историческая практика показала, что доминирование либеральных принципов в системе рыночного порядка без действия социальных амортизаторов гражданского общества способствует сохранению социальной дискриминации между различными категориями рыночных агентов. В структуре этих порядков, которые

развиваются спонтанно, всегда имеют место неравновесные состояния и ситуации, которые не соответствуют принципам гражданской и социальной справедливости<sup>1</sup>. Отсюда следует вывод, что сам по себе (автономно) рыночный порядок может принимать такие социально-экономические формы, в структуре которых стихийно возникают неравновесные состояния, дискриминирующие одних агентов обменных отношений по отношению к другим.

На этом положении, в частности, акцентировал внимание В. Ойкен. Он подверг критике либеральную политику *Laissez-faire*, которая базировалась на иллюзии, что в процессе ее проведения повсеместно возникнет конкуренция, в рамках последней рабочая сила и товарные потоки рационально распределятся между предприятиями и домашними хозяйствами, а потребности будут оптимально удовлетворены<sup>2</sup>. Однако реальная практика функционирования рынков показала, что экономическая политика *Laissez-faire*, основанная на принципах экономической свободы, способствует возникновению разнообразных монополий, экономическая власть которых в конечном счете подвергает дискриминации всех прочих агентов рынка.

По В. Ойкену, не существует универсальной рыночной системы, но реализуются самые разнообразные формы рынка и денежные системы. В зависимости от этого координация экономических агентов будет осуществляться по-разному. Автоматический механизм цен зависит от рыночных форм, в которых он функционирует. Всегда имеет место тенденция к образованию монополий и олигополий на всех рынках (и товаров, и рабочей силы). Эта тенденция универсальна и существует повсеместно и во все времена, продавцы и покупатели постоянно пытаются, где только возможно, избежать конкуренции и захватывать монопольные позиции.

То есть экономический порядок, основанный на ярко выраженной рыночной системе и неограниченном стремлении к получению прибыли, способствует возникновению социального климата, при котором теряются такие ценности, как взаимовыручка, способность прийти на помощь, понимание другого, чувство сопричастности и социальное мышление, обеспечение достойных условий труда и др.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> См.: Ламперт Х. Социальная рыночная экономика. М., 1994. С. 72.

<sup>2</sup> См.: Ойкен В. Основные принципы экономической политики. М., 1995. С. 84.

<sup>3</sup> См.: Ламперт Х. Указ. соч. С. 36—37.

В противоположность этому в рамках социальной экономики либеральные свободы и система частных и иерархических интересов и функций, сопутствующих чисто рыночным формам социальной организации, дополняются системой правовых и демократических процедур, с помощью которых «амортизируются» основные противоречия, объективно возникающие между основными субъектами социально-трудовых отношений. Таким образом, правовые и демократические процедуры гражданского общества позволяют минимизировать классические перекосы и противоречия экономических отношений, которые возникают в рамках односторонне-либеральных форм социальной организации рыночного типа.

Считается, что в условиях социально сбалансированной политики рынок как социально-экономический институт требует таких методов воздействия, которые не нарушают конституционной функции рыночных механизмов, но в то же время регулируют и корректируют экономическую систему, внося в нее структурные изменения в тех случаях, когда налицо недостатки системы. Все это соотносится, по мнению известного апологета социально-рыночной экономики А. Мюллера-Армарка, с тем, что мы понимаем под соединением рынка и плана, когда рыночным механизмам принадлежит ведущая роль, а факторам планирования и управления — регулирующая<sup>1</sup>.

По мнению О. Ионовой, главным завоеванием современных развитых рыночных экономик является не только то, что они достигли в процессе социальной эволюции высокого уровня благосостояния, социальной защиты своих граждан и высокой степени их экономической свободы, что само по себе весьма важно. Главное то, что сформирован правовой и институциональный механизм согласования их интересов. Этот механизм является *социально-правовой основой сохранения стабильности и устойчивости* современного социально-ориентированного рыночного общества и реализует следующие важнейшие социальные функции<sup>2</sup>.

- Обеспечивает сохранение целостности и относительной устойчивости социально-экономических систем на различных уровнях, в том числе это относится к предприятиям и фирмам.

<sup>1</sup> См.: Рих А. Хозяйственная этика. М., 1996. С. 569.

<sup>2</sup> См.: Ионова О. Б. Социальное партнерство (опыт социологического анализа). М., 2004. С. 198—199.

- Объективно предоставляет возможность сохранения паритета социально-экономических интересов всех основных социальных групп, являющихся агентами рынка труда, на основе механизмов партнерского права.

- Легализует эти противоречия, которые проявляются не в форме социальных антагонизмов, разрушающих общество, а преимущественно в форме социальных дискуссий и правовых процедур контрактно-демократического типа. Эти процедуры основаны не только на признании и защите персональных интересов субъектов рыночных отношений, но прежде всего на легитимных и легальных формах их согласования в рамках правового консенсуса.

- Создает широкое конституционное «поле» институализации большинства социально-экономических конфликтов между наемными работниками и работодателями и «разряжает» эти конфликты путем использования многообразных арбитражных процедур достижения социального согласия. Эти арбитражные процедуры выступают в качестве правовых амортизаторов большинства социальных конфликтов, возникающих на разных уровнях социальной системы, в том числе внутри частных фирм и предприятий.

Таким образом, сам факт гражданского согласования интересов является для конфликтующих сторон рыночных отношений конечной инстанцией, в рамках которой эти конфликты институализируются, не выходя за пределы предоставляемых обществом правовых механизмов достижения консенсуса между ними. Естественно, конкретный факт достижения гражданского согласия является лишь некоторым временным компромиссом, с которым согласны обе стороны в данный момент времени, но который может перманентно пересматриваться, если для этого созревают соответствующие условия и если нарушается достигнутый ранее предел «общественного терпения» и, добавим, гражданского согласия.

Это положение, а также и те параметры социально-ориентированного рыночного государства, которые обеспечивают равновесие интересов и предпочтений основных субъектов рыночной экономики — наемных работников и работодателей, нельзя рассматривать абстрактно. Сама возможность создания таких институциональных условий, в рамках которых эта цель становится реальностью, — следствие длительной социальной эволюции разных стран, которые, в свою очередь, демонстрируют уникальные примеры социально-ориентированного рыночного хозяйства, отра-

### 3. Политика занятости в государствах: достижения, проблемы, противоречия эволюции

жающие их социально-экономическое, национальное и культурное своеобразие.

В этом контексте интересно исследование В. Милецкого, который на основе индикаторов каталога скандинавского рабочего движения разработал классификацию развитых стран, дифференцированных на три базовых типа: *либеральное социальное государство*, *консервативное социальное государство*, *социал-демократическое социальное государство* (табл. 3.1).

Таблица 3.1. **Индикаторы и классификация социальных государств по В. Милецкому**

Индикатор	Тип государства		
	Либеральное <sup>1</sup>	Консервативное <sup>2</sup>	Социал-демократическое <sup>3</sup>
1. Масштабы защиты населения от стихийных рыночных сил и низкого уровня доходов	Слабые	Средние	Сильные
2. Масштабность социальных прав и социальной поддержки наиболее уязвимых и бедных социальных групп населения	Действует социальная поддержка	Действует социальное право	Действует социальное право
3. Удельный вес частных (негосударственных) ассигнований (расходов), направленных на страхование, пенсионное обеспечение, медицинскую страховку и другие социальные нужды и соотношение этой доли с официальными выплатами из бюджета	Высокий	Средний	Низкий
4. Масштабы индивидуального и коллективного финансирования социальных программ и нужд, включая индивидуальные и коллективные вклады людей в социальном государстве	Средние	Большие	Средние
5. Масштабы, в которых система социального обеспечения дифференцирована и организована по различным профессиональным группам социального риска, включая социальные риски, связанные с безработицей, старостью, болезнями и др.	Нет	Да	Нет

Индикатор	Тип государства		
	Либеральное <sup>1</sup>	Консервативное <sup>2</sup>	Социал-демократическое <sup>3</sup>
6. Емкость фондов перераспределения социальной политики, складывающихся из налоговых поступлений и доходов в фонды социального страхования от предпринимателей и предприятий	Умеренная	Умеренная	Большая
7. Масштабы гарантий и обеспечения полной занятости населения	Нет	Только в стадии процветания	Большие

Источник: Милецкий В. П. Социальное государство: эволюция теории и практики (политико-социологический анализ); Дисс. ... докт. полит. наук. СПб., 1998. Цит. по: Калашников С. Функциональная теория социального государства. М., 2002. С. 89—91.

Примечание: классификация государств согласно представленным выше критериям и индикаторам.

<sup>1</sup> Либеральные социальные государства: Австралия, Великобритания, Канада, США, Япония, Швейцария.

<sup>2</sup> Консервативные социальные государства: Австрия, Бельгия, Германия, Ирландия, Италия, Нидерланды, Финляндия, Франция.

<sup>3</sup> Социал-демократические социальные государства: Дания, Норвегия, Швеция.

Классификация В. Милецкого позволяет дать в сжатом, концентрированном виде интерпретацию тех методов и механизмов социальной поддержки и защиты, которые реализуются в рамках стран, где функционируют различные формы развитого социального государства.

### **Основные принципы и направления политики занятости в либеральных социальных государствах (на примере США)**

В либеральных социальных государствах доминируют принцип рыночной конкуренции и либеральная идея индивидуальной свободы и частной выгоды. То есть, по мнению Т. Парсонса, который дал классический анализ современного гражданского американского общества, в либеральных государствах доминируют ценности «достижительного» комплекса. Эти ценности в наибольшей степени

становятся реальными в условиях рыночного порядка, который, являясь институциональным контекстом человеческой свободы, способствует расширению альтернатив для индивидуальной, частной инициативы каждого члена общества.

Рынок довел дифференциацию социальной структуры до такого предела, когда в более значительной степени, чем когда-либо прежде, оказались возможными широкий выбор способов действия, оценка индивидуальных успехов и в каком-то смысле пропорциональное их вознаграждение. Эта возможность и представляется наиболее значимой в той связке, которая образовалась из протестантской этики индивидуального достижения и ее воплощения в рыночной деятельности<sup>1</sup>.

По мнению Т. Парсонса, такие институты рыночного порядка, как институты собственности, контрактных отношений, денег и др., расширяя возможности социального сообщества, стандартизируя и унифицируя социальные взаимодействия внутри него, *корректируются* институтами гражданского общества. Последнее институализирует равенство возможностей отдельных граждан с той целью, чтобы ни один из них не был лишен по аскриптивным признакам (раса, социальная принадлежность, религия, национальность и т.п.) свободного доступа к деятельности (прием на работу) или к условиям, которые обеспечивают возможность эффективной деятельности (бизнес)<sup>2</sup>.

То есть имеется в виду, что каждый человек, во-первых, обладает правами по крайней мере на минимально достойные условия жизни, во-вторых, обеспечивается равными социальными шансами. Однако его успехи и достижения, его уровень благосостояния, а также его время занятости и незанятости в сфере экономики в контексте общих требований либерального социального государства зависят от его личной, персональной инициативы.

Политика занятости, реализуемая либеральным социальным государством, отражает эти требования, которые и экстраполируются на систему социально-трудовых отношений между наемными работниками и работодателями, в том числе в рамках фирм и предприятий. Это наглядно проявляется в значении первого, третьего и седьмого индикаторов в классификации В. Милецкого.

---

<sup>1</sup> См.: Парсонс Т. Система современных обществ. М., 1997. С. 96—97.

<sup>2</sup> См.: Там же. С. 160.

*Первый индикатор.* Масштабы защиты населения от стихийных рыночных сил и низкого уровня доходов в рамках либеральных социальных государств и, соответственно, внутри частных фирм и предприятий, весьма незначительны. Они определяются прежде всего уровнем их рыночной эффективности и прибыльности. Это предполагает доминирование активных моделей рыночного поведения как со стороны работодателей, так и со стороны наемных работников. В первом случае речь идет о постоянном поиске новых методов адаптации хозяев и менеджеров фирм к колебаниям рыночной конъюнктуры и выживания в условиях конкуренции и рыночной неопределенности. Во втором случае речь идет об активном поиске со стороны наемных работников наиболее оптимальных условий занятости на рынке труда или об их участии в стратегии выживания предприятия, на котором они заняты.

*Третий индикатор.* В либеральных социальных государствах удельный вес частных (негосударственных) ассигнований (расходов), направленных на страхование, пенсионное обеспечение, медицинскую страховку и другие социальные нужды населения, и соотношение этой доли с официальными выплатами из бюджета достигают очень высокого значения. Но при этом имеется в виду то, что финансируют эти расходы все категории экономически активного населения из своих доходов. То есть речь идет в значительной степени об их персональной социальной ответственности за страхование своих рисков, которые они минимизируют не за счет дотаций государства, а из своих собственных доходов, и чем они больше, тем больше отчисления в различные фонды социального страхования.

Система индивидуального социального страхования дополняется фондами перераспределения, которые складываются из налоговых поступлений и доходов в фонды социального страхования от предпринимателей и предприятий (см. шестой индикатор) и носят, по мнению В. Милецкого, весьма умеренный характер. Существование этих двух систем социального страхования указывает на обоюдную зависимость наемных работников и работодателей (предпринимателей). И те, и другие в рамках рыночной экономики должны нести пропорциональные риски и издержки по реализации «либеральных принципов социальной защиты», которые декларируются и реализуются либеральным социальным государством.



*Седьмой индикатор* параметров либерального социального государства указывает на то, что там, где доминируют принципы рыночной экономики, не могут быть обеспечены необходимые масштабы и гарантии полной занятости населения. Фактически седьмой индикатор дублирует первый, согласно его значению, масштабы защиты населения от стихийных рыночных сил и низкого уровня доходов в рамках либеральных социальных государств и, соответственно, внутри частных фирм и предприятий весьма незначительны.

Таким образом, в их рамках превалирует стратегия, которая возлагает ответственность, связанную с преодолением рыночной неопределенности, преимущественно на собственников, менеджмент и персонал частного предприятия. При этом риск либерального социального государства минимален, а все издержки и отрицательные последствия риска, в том числе связанные с диверсификацией активов и падением занятости, ложатся на плечи отдельных фирм и предприятий, т.е. на собственников, менеджеров и, в конечном счете, на наемных работников.

Здесь речь идет о проблеме неопределенности и риска в деятельности предпринимателей и менеджеров, которая касается не только их, но и нанимаемых ими работников. Этой проблеме можно дать расширенное толкование и рассматривать ее в рамках «дилеммы предпринимателя», поскольку предпринимательская прибыль является вероятностной, не гарантированной величиной, что в той или иной степени касается наемных работников.

То есть, с одной стороны, выбор *консервативной стратегии избежания риска* в управлении предприятием может существенно понизить прибыльность предприятия и, соответственно, занятость персонала. С другой стороны — выбор *стратегии максимизации риска* также не дает гарантии получения высокого дохода и гарантированной занятости. Очевидно, что в этих случаях и наемный персонал не остается в стороне при реализации данных стратегий менеджмента, поскольку он также находится в состоянии риска и неопределенности, разделяя риск менеджмента в смысле обеспечения гарантированного и устойчивого уровня занятости. А последнее может быть достигнуто только при условии рыночной эффективности фирмы.

В настоящее время главная тенденция развития экономики в либеральных социальных государствах определяется ее дерегули-

рованием под девизом «меньше государства»<sup>1</sup>. Один из последовательных сторонников данной точки зрения М. Фридмен утверждает следующее. В свободной экономической системе существует один-единственный вид ответственности, согласно которому все имеющиеся средства должны использоваться с оптимальной эффективностью и всякая деятельность должна опираться на соображения максимально возможной прибыльности.

Основная цель правительства, придерживающегося либеральной парадигмы развития рыночного общества, — проведение осторожной, публично объявленной и твердой финансовой политики. Она является единственным средством, которое, поддерживая экономическую стабильность общества, создает благоприятную установку для таких непреходящих факторов, как предприимчивость, изобретательность, упорство, риск и бережливость, которые являются единственной пружиной экономического развития. Это самое большее, чего можно требовать от монетарной политики при современном уровне наших знаний<sup>2</sup>.

В рамках либерального монетаристского подхода Фридмена проблема оптимальной и эффективной занятости рабочей силы решается в процессе взаимодействия двух важнейших факторов, стигмулирующих экономическую жизнь общества.

*Первый фактор* — это рыночная экономическая система, в которой в рамках единой системы правил поведения реализуется экономическая свобода всех агентов предпринимательской инициативы. Пока обеспечивается свобода обмена (что является важнейшей функцией государства), главной задачей рынка является предотвращение конфликтов одного человека с другим в отношении большинства их действий. Потребитель защищен от принуждения со стороны продавца из-за присутствия других продавцов, у которых он может покупать. Продавец защищен от принуждения со стороны покупателя из-за присутствия других покупателей, которым он может продавать. Служащий защищен от принуждения со стороны предпринимателя из-за присутствия других предпринимателей, на которых он может работать, и т.д. Рынок обеспечивает этот процесс беслично, без централизованного руководства. Главное преимущество рынка состоит в том, что он является системой, в которой отдельный индивид не обязан учитывать мнение боль-

<sup>1</sup> См.: Рих А. Указ. соч. С. 562.

<sup>2</sup> См.: Фридмен М. Если бы деньги заговорили. М., 1998. С. 145.

шинства и следовать ему даже в том случае, если он окажется в меньшинстве<sup>1</sup>.

*Второй фактор* — это государство. Существование свободного рынка не устраняет потребности в существовании правительства, но оно необходимо лишь как форум для определения «правил игры» и как судья, чтобы принятые правила соблюдались. Рынок уменьшает количество вопросов, которые должны быть решены на политическом уровне, и вследствие этого минимизирует непосредственное участие правительства в игре. Последнее же концентрирует свою деятельность прежде всего в области обеспечения правопорядка, чтобы предотвратить материальное принуждение одного человека другим и способствовать развитию контрактов добровольного типа. Таким способом при помощи государства создается «питательная среда» для частной инициативы<sup>2</sup>.

Эти либеральные предпосылки, по Фридмену, и определяют возможности и пределы использования имеющихся в распоряжении государства инструментов регулирования экономической жизни. Согласно этой точке зрения, современная рыночная экономика инфляционна по своей природе, так как ей присуща общая долгосрочная тенденция роста цен. Поэтому главная задача политики государственного регулирования — ограничение инфляционных процессов, которые существенно влияют на результативность хозяйственной деятельности, уровень благосостояния населения и занятости.

Принудительное манипулирование ценовым механизмом на основании абстрактных критериев и оценок, отражающих интересы конкретных социальных групп, не только не может остановить инфляцию, но, наоборот, наносит обществу большой ущерб. Введение ценовых ориентиров со стороны государства болезненно для общества, так как оно тормозит принятие эффективных мер по сдерживанию инфляции, развивает диспропорции в производстве и распределении, поощряет ограничение личной свободы граждан, угрожает разрушить консенсус в сфере распределения доходов, который является моральной основой современного общества.

По мнению М. Фридмена, официально введенные и насильственно поддерживаемые пределы роста заработной платы и цен наносят в конечном счете огромный ущерб экономике<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> См.: *Friedman M.* Capitalism and freedom. Chicago; London, 1982. P. 23—24.

<sup>2</sup> См.: Там же. С. 15.

<sup>3</sup> См.: *Фридмен М.* Указ. соч. С. 124—125.

- Ослабляется критика политики правительства, которое единственное несет полную ответственность за возникновение инфляции, и упускается время для введения тех мероприятий, которые могут обеспечить успех.

- Увеличиваются масштабы перекосов в размещении ресурсов и распределении произведенной продукции, государственная поддержка монополистических соглашений.

- Усиливаются рецидивы тотального контроля над деятельностью бизнеса и рядовых граждан.

- Возникает серьезный конфликт индивидуальных, корпоративных и общественных интересов, что способствует нарушению их консенсуса, достигаемого в условиях рыночного порядка.

#### **Основные принципы и направления политики занятости в консервативных социальных государствах (на примере Германии)**

Основная особенность политики занятости в рамках фирм и предприятий, находящихся под юрисдикцией консервативных социальных государств, заключается, во-первых, в обеспечении равновесия рыночных и социальных методов организации занятости. Во-вторых — в доминировании партнерских форм социального взаимодействия между наемными работниками и работодателями. В-третьих — в необходимости обеспечения равновесия патерналистских мер власти с адресными программами социальной поддержки различных профессиональных и имущественных групп<sup>1</sup>.

Если оценить эти характеристики консервативного социального государства в соответствии со значением индикаторов, представленных в классификации В. Милецкого, то можно констатировать следующее.

Согласно значению первого индикатора, масштабы защиты населения от стихийных рыночных сил и низкого уровня доходов в рамках консервативного государства гораздо больше, нежели в либеральных экономиках типа американской. Консервативное социальное государство в противоположность либеральному государству, помимо обеспечения «равных шансов» всем гражданам при одновременном остаточном принципе финансирования малообес-

<sup>1</sup> См.: *Калашников С. В. Функциональная теория социального государства. М., 2002. С. 87.*

печенных, декларирует в законодательном плане такой гражданский порядок, который предполагает защиту и заботу о здоровье, человеческом достоинстве и реализацию права на раскрытие личностного потенциала всех граждан.

Этот социальный порядок, по мнению его идеологов, во-первых, должен быть таков, чтобы человек стал «средством» экономики только в той мере, в какой это оправдано *необходимостью* хозяйствования и обусловлено уровнем развития общества. Во-вторых, порядок в сфере труда и социальных отношений включает также нормирование в смысле целеустановок, вытекающих из социально-ценностных представлений общества, — например, социальное обеспечение, социальная справедливость и социальный мир<sup>1</sup>.

Обеспечиваемые в рамках социальной политики консервативного государства свобода потребления, свобода занятия промыслом, свобода производства и торговли, свобода выбора профессии и рабочего места и свобода пользования собственностью начинают модифицироваться с учетом социальных факторов. Иначе говоря, в основном законе консервативного социального государства закреплено решение в пользу экономического порядка, основывающегося прежде всего на *гражданском планировании*.

Законодательно обеспечивается соединение *гарантий* свободы на пользование индивидуальными правами *с ограничением* этих свобод в рамках компенсирующей системы, регулируемой социальным государством. Тем самым исключается как неуправляемый с социальной точки зрения рыночный порядок, базирующийся на максимизационном эгоизме индивидуальных экономических агентов, так и всякая разновидность экономики, управляемой государством, которое сдерживает и нивелирует частную инициативу и предприимчивость.

Таким образом, рыночная экономика, являясь *конститутивным* элементом социального рыночного хозяйства, — не самоцель, а средство. В сфере социальной политики она создает фундамент государственной корректировки распределения доходов, необходимых для выплаты социальных пособий, пенсий и компенсации убытков, субсидий на строительство жилья, дотаций и т.п. Именно на этой основе становится возможной высокая степень социальной защиты различных категорий населения, при этом она проявляется в разных формах, среди которых можно выделить:

<sup>1</sup> См.: Ламперт Х. Указ. соч. С. 151.

— *экономическую форму*, которая осуществляется за счет больших масштабов индивидуального и коллективного финансирования социальных программ и нужд, включая индивидуальные и коллективные вклады людей (четвертый индикатор в классификации В. Милецкого);

— *правовую форму*, которая обеспечивает масштабные формы социальных прав и социальной поддержки наиболее уязвимых и бедных социальных групп населения (второй индикатор);

— *селективную форму*, представляющую собой адресную систему социального обеспечения, которая дифференцируется по различным профессиональным группам социального риска, включая социальные риски, связанные с безработицей, старостью, болезнями и др. (пятый индикатор).

Если экстраполировать эти положения и принципы социальной политики консервативного социального государства на уровень отношений наемных работников и работодателей в рамках частных фирм и предприятий, то можно констатировать следующее.

- Свобода предпринимателя (работодателя) распоряжаться по своему усмотрению принадлежащими ему активами ограничена теми социальными обязательствами, которые предполагают защиту, а не ущемление прав личности тех, кого он нанимает на основе частных соглашений и контрактов, т.е. наемных работников.

- Право владения собственностью со стороны работодателей ограничено системой законодательных установлений, в рамках которых декларируются его обязательства по обеспечению *социальной функции собственности*. То есть работодатель ограничен в плане реализации своих прав собственности «границами их социальных функций», что обеспечивает применение этих прав в интересах *общего блага* и без нарушения прав третьих лиц.

- Значительная часть *рисков* наемных работников, связанных с рыночной неопределенностью (издержками рынка), страхуется и со стороны работодателей, и со стороны государственной системы социальной защиты. Речь идет прежде всего о том, что наемные работники, терпящие ущерб в результате неблагоприятной конъюнктуры рынка — например, спада производства и объективного падения величины заработной платы, могут требовать (как партнеры гражданских отношений) сохранения необходимого ее уровня в соответствии с тарифным договором.

- Далее, наемные работники, заключающие контракт о найме, обеспечены общественно-правовой договорной защитой *гарантированности* рабочего места, т.е. — системой правовых процедур и социальных механизмов, ограждающих работников, особенно из числа наименее защищенных слоев, от решения работодателя по социально неоправданному сокращению рабочих мест.

- Процесс найма и особенно увольнения не является частным делом работодателя. Он обязан доказать необходимость сокращения не только работнику, но и инстанциям (бирже труда, профсоюзам и т.п.), защищающим интересы последнего. Во всяком случае, вся совокупность положений о защите от увольнений ограничивает право лишь работодателя на расторжение договора, но не работополучателя. Кроме того, работник может требовать пересмотра решения работодателя о его увольнении, например, через суд, в случае, если он считает свое увольнение социально неоправданным.

Подводя итоги вышесказанному, можно заключить следующее. В рамках системы социальных гарантий, которые обеспечиваются консервативным социальным государством, наемный работник наделяется таким набором «прав сотрудничества» с работодателем, посредством которых он может защищать и оспаривать *единоличные решения* последнего как собственника производственных активов, если они являются, с его точки зрения, социально несправедливыми.

Важную роль во внутренней социальной политике отдельных фирм и предприятий играют правовые процедуры, связанные с *нормированием* производственных прав и обязанностей работодателей и наемных работников (работополучателей). Это позволяет нивелировать и ограничивать зависимость последних от работодателей и обеспечивать их защиту от произвола, обмана и предъявления к ним повышенных требований, что, в частности, отражается в законе об уставе предприятия, внутри которого вводится обязательная норма о выборе производственных советов и их функциях.

Ключевым элементом политики консервативного социального государства в области занятости является *закон о тарифном договоре* между наемными работниками и работодателями. Его суть заключается в том, что он устраняет асимметрию контрактных отношений за счет установления обязательных тарифных соглашений между ними. Закон о тарифном договоре, во-первых, обязывает две стороны трудовых отношений, т.е. профсоюзы и объединения

предпринимателей, заключать тарифные договоры между собой. Во-вторых, заключенные тарифные договоры являются обязательными для непосредственного исполнения всеми партнерами по договору.

Как утверждает Х. Ламперт, значение тарифных договоров как формы коллективного согласования условий труда между наемными работниками и работодателями состоит в следующем.

- Индивидуальные трудовые договоры могут заключаться лишь на основе заложенных в тарифных договорах минимальных норм, что устанавливается в процессе переговоров профсоюзов и ассоциаций работодателей. То есть ограничивается свобода заключения трудового договора в направлении «сверху вниз». В этом случае индивидуальный работодатель не может устанавливать уровень заработной платы ниже минимальных норм, согласованных в тарифном соглашении.

- Благодаря тарифным договорам свободная форма рынка труда замещается *организованным* рынком рабочей силы. В этих условиях форма рынка односторонней монополии или олигополии превращается в двустороннюю монополию или олигополию, что обеспечивает более благоприятные условия занятости за счет установления рыночного равновесия между спросом и предложением на рынке труда.

- На основе тарифных соглашений устраняется (оптимизируется) конкуренция на рынке труда между различными категориями наемных работников, а также усиливается роль профсоюзов в переговорном процессе между ними и работодателями.

- Тарифная автономия при всех своих недостатках и противоречиях является экономической основой демократического самоуправления, при котором достигается в процессе дискуссии и переговоров консенсус интересов между наемными работниками и работодателями.

Таким образом, механизм *тарифной автономии* в рамках такого консервативного социального государства, как Германия, является основой регуляции предпочтений наемного труда и капитала, которые они законодательно и процедурно *обязаны* устанавливать между собой в целях определения оптимального для данных условий (т.е. устраивающих и наемных работников, и работодателей) минимального предела заработной платы.

Однако этот механизм, поскольку он подвержен действию конъюнктуры рынка, не является идеальным средством как в плане



установления «справедливых» пропорций между требованиями предпринимателей и профсоюзов, так и в плане сохранения этих рамок в пределах, *ограничивающих* улучшение условий занятости с экономической точки зрения.

То есть вопрос о пределах заработной платы — «нормативная» проблема, для решения которой не существует однозначных, научно обоснованных критериев. Основной причиной этого являются противоречия между интересами, ценностными и целевыми представлениями прежде всего представителей наемного труда и работодателей, которые обладают различными взглядами на то, какая доля в производственной выработке приходится на такой фактор производства, как труд, и какая доля — на остальные факторы производства, оптимизация которых находится в компетенции работодателей.

Это способствует тому, что спонтанная борьба в рамках тарифной автономии за улучшение условий труда, по мнению Ламперта, может:

- вылиться в борьбу за господство и престиж, нанося экономике значительный урон;
- вступить в противоречие с установками, связанными с достижением стабильности уровня цен и денег;
- нанести вред политике полной занятости при условии, если достигнутый уровень заработной платы превышает уровень производительности труда наемных работников и т.п.

Тарифная автономия, реализуемая в рамках социально-экономической политики консервативного государства, с одной стороны, законодательно обеспечивает участникам социально-трудовых отношений, т.е. наемным работникам и работодателям, максимум возможностей и степеней свободы в поиске консенсуса относительно установления экономически целесообразных пределов заработной платы.

С другой стороны, поскольку тарифная автономия реализуется в условиях постоянно изменяющейся рыночной конъюнктуры, она не гарантирует того, что эти пределы будут полностью устраивать ту или иную сторону.

Отсюда следует, что сам механизм тарифной автономии является одной из форм проявления конфликта между ними, который преодолевается тремя способами:

- в процессе переговоров и мирного достижения согласия и компромисса;

- с помощью посредника, в качестве которого выступает третейский суд, решения которого являются обязательными, но не всегда устраивают одну из сторон конфликта;
- в процессе конфронтации, когда исчерпаны все возможности мирного разрешения конфликта. Причем в последнем случае имеется в виду, что в условиях Германии на социальных партнеров не возлагается ни принудительное решение конфликтов, ни обязательство заключать добровольные соглашения по вопросу их урегулирования.

Если экстраполировать эти требования на уровень фирм и предприятий, то можно констатировать следующее. Индивидуальные контрактные отношения между наемными работниками и работодателями (предпринимателями) в условиях действия тарифной автономии потеряли силу «конечной инстанции» установления соглашений между ними. То есть на рынке труда существенно изменилась ситуация контрактного обмена между этими категориями, поскольку политика тарифной автономии устранила преимущества работодателей, которые они имели на свободном рынке труда.

В результате действия социальной политики свободный рынок труда и, соответственно, стихийный механизм спроса и предложения рабочей силы нормируются государством, которое законодательно и процедурно устанавливает относительное равновесие между продавцами и покупателями рабочей силы. Оно заключается в том, что конечной инстанцией, определяющей минимальные нормы заработной платы, являются не отдельные работники и работодатели, а их представители — *профсоюзы и объединения работодателей*, которые и несут ответственность за урегулирование условий труда при посредничестве государства и его специальных органов.

Механизм тарифных соглашений, или тарифная автономия, которая в значительном числе случаев позволяет устанавливать равновесие экономических и социальных интересов между наемными работниками и работодателями, в том числе в рамках отдельных фирм, предприятий, не является *идеальным средством достижения общественного согласия*.

Дело в том, что сам механизм и процесс тарифного регулирования, декларируемые и защищаемые социальным государством, находятся в «свободном плавании» и подвержены воздействию различных факторов динамики экономической конъюнктуры. В ее рамках постоянно изменяются предпочтения наемных работников

и работодателей, адаптирующихся к ее колебаниям. В этой связи возможности установления тарифных соглашений между трудом и капиталом постоянно изменяются. Вероятность их заключения увеличивается в условиях экономического роста и уменьшается в условиях стагнации или экономических кризисов и спадов.

На конъюнктуру внутреннего рынка, в том числе рынка труда и занятости, влияют факторы внешнеэкономической деятельности, для устранения отрицательных последствий которых не хватает возможностей и ресурсов конкретного социального государства. В этой связи *масштабы гарантий обеспечения полной занятости* в консервативных социальных государствах (в том числе связанные с заключением тарифных соглашений в большинстве отраслей экономики) возрастают в условиях благоприятной конъюнктуры и экономического роста и соответствующим образом уменьшаются в условиях экономических кризисов и спадов (*седьмой индикатор* в классификации Милецкого).

Таким образом, консервативные социальные государства в условиях рыночной экономики находятся в состоянии постоянного решения следующего противоречия. С одной стороны, они декларируют и законодательно обеспечивают реализацию социальной политики полной занятости, экономической базой которой является, в конечном счете, высокий уровень производительности труда и производство общественного продукта в большем объеме. С другой стороны, они не могут гарантировать полную занятость, поскольку безработица представляет собой не поддающийся учету риск, и не может быть «страхования» от безработицы.

Отсюда следует, что экономическое развитие обязательно и неизбежно связано с изменениями в структуре спроса, производства, издержек и занятости, поэтому никакая экономическая система в условиях постоянно изменяющейся конъюнктуры не способна полностью гарантировать создание надежных рабочих мест в смысле перспективного обеспечения определенной работой каждого способного и желающего трудиться члена общества.

Это позволяет предполагать, что ни работодатели (предприниматели), ни наемные рабочие в рамках консервативного социального государства не обладают полным «иммунитетом» и защитой от факторов неопределенности и риска рыночной среды. Вследствие этого они находятся перманентно в конфронтации друг с другом, а государство выполняет функцию амортизации конфликтов между ними. Во-первых, оно обеспечивает социальную защиту наиболее

дискриминируемых категорий занятых. Во-вторых, оно является гарантом того, что все конфликты, неизбежно возникающие между наемным трудом и капиталом, проходят (будут проходить) в цивилизованной форме переговорных процессов, взаимных уступок, арбитражных сделок, т.е. в рамках партнерского права.

#### **Основные принципы и направления политики занятости в социал-демократических социальных государствах (на примере Швеции)**

Базовым компонентом шведской модели демократической рыночной экономики является корпоративно-партнерское соглашение, заключенное между Федеральной организацией шведских профсоюзов и Союзом работодателей. В рамках этого соглашения: установлены партнерские отношения между представителями труда и капитала; со стороны профсоюзов признаны широкие распорядительные права предпринимателей в собственном деле; со стороны предпринимателей признаны права на организацию профсоюзов и их участие в тарифных соглашениях; партнеры по этому соглашению обязаны обеспечивать широкую тарифную автономию и свободу от вмешательства со стороны государства путем появления взаимной ответственности и сдержанности<sup>1</sup>.

Шведская экономическая модель может рассматриваться как один из вариантов социального рыночного хозяйства, в рамках которого, с одной стороны, отсутствует какое-либо значительное вмешательство государства в процессы функционирования частной экономики, поскольку основным источником для получения средств на покрытие постоянно растущих социальных расходов является эффективная, приносящая прибыль рыночная экономика. В этой связи в рамках фискальной политики установлены относительно умеренные налоги на прибыль предприятий с тем, чтобы обеспечить благоприятные условия для капиталовложений и получения прибыли.

С другой стороны — для шведской модели характерно более сильное, чем, например, в Германии, воздействие на процессы распределения прибавочного продукта.

Основой социально-экономической политики занятости в таком социал-демократическом социальном государстве, как Шве-

<sup>1</sup> См.: Рих А. Указ. соч. С. 575—576.

ция, являются уравнительная политика в области заработной платы и фискальная политика государства. И та и другая преследуют цель как можно более приблизиться к идеальным представлениям о социальном равенстве всех членов общества.

В первом случае речь идет о существенном сглаживании различий в размере оплаты труда между отраслями промышленности, между квалифицированными и неквалифицированными рабочими, между мужчинами и женщинами, между крупными индустриальными регионами и периферией. Политика уравнительной заработной платы основана на том, что при ее определении играет роль не такой фактор, как прибыльность предприятия и колебания спроса на рынке труда, а выравнивание шкалы заработной платы за равный труд на всех предприятиях различных отраслей. Во втором случае речь идет о действии чрезвычайно плотной прогрессивной шкалы налога на доходы граждан, прежде всего выравнивания величины доходов, получаемых через систему заработной платы.

Тем самым обеспечиваются: высокий уровень защиты населения от стихийных рыночных сил и низкого уровня доходов; поступление для этого необходимых средств за счет фондов перераспределения социальной политики, складывающихся из налоговых поступлений и доходов в фонды социального страхования от предпринимателей и предприятий.

*Социал-демократическое государство* несет основную ответственность за то, чтобы все имели шансы на получение работы и чтобы развитая система социального страхования обеспечивала всем право на финансовую компенсацию в случае болезни, при уходе за детьми, при достижении пенсионного возраста и т.д.

Однако уравнительная политика в области заработной платы при одновременном сохранении рыночных методов ведения хозяйства на частных предприятиях порождает следующие *проблемы* в рамках шведской модели экономики.

- Происходит общее увеличение стоимости рабочей силы и повышение расходов на заработную плату, что не всегда корреспондируется с уровнем производительности труда на частных предприятиях, находящихся в различных экономических условиях.

- Высокая стоимость рабочей силы, которая является следствием уравнительной политики социального государства, может минимизироваться частным бизнесом двумя путями: или за счет рационализации производства, или за счет повышения цен.

- Предприятия с низким уровнем доходов и прибыли вынуждены сворачивать свое производство. Поскольку их издержки, связанные с обязательными выплатами заработной платы, размеры которой (в соответствии с принципами уравнительной политики) должны исходить из средней нормы прибыли для всех предприятий, делают эти предприятия нерентабельными.

- С другой стороны, предприятия, доходы которых выше средней нормы прибыли, покрывают издержки уравнительной политики государства в области заработной платы и обеспечивают себе «сверхприбыль». Тем самым происходит резкая поляризация доходов предприятий и соответственно стимулируется замедление роста заработной платы, а также усиливается тенденция к концентрации капитала и монополизму тех предприятий, которые являются экономическими лидерами.

- В конечном счете уравнительная политика в области заработной платы в условиях постоянных колебаний экономической конъюнктуры способствует росту безработицы, возникновению локальных диспропорций в области оплаты труда, концентрации и монополизации экономической власти в рамках отдельных предприятий, а также инфляционному росту цен.

Последнее обстоятельство связано с тем фактом, что единая, уравнительная социальная политика в области заработной платы не может учесть превратностей экономической конъюнктуры. Эта политика «неэластична» для механизма спроса и предложения на рынке товаров и труда, что способствует постоянному воспроизводству диспропорций в распределении рабочей силы по отраслям производства, задерживает экономический рост в перспективных отраслях, сохраняя «на плаву» предприятия с относительно консервативными формами организации труда и т.п.

Эти *дилеммы* в уравнительной политике в рамках шведской модели социального государства, которая, с одной стороны, защищает интересы большинства наемных работников, с другой — не успевает реагировать на конъюнктуру рынка и не останавливает тенденции концентрации капитала, способствовали созданию такого «амортизирующего» института как фонд работников. В рамках этого фонда законодательно (с 1984 г.) декларируется коллективное участие работников в акционерном капитале и делегирование им соответствующих прав, связанных в том числе с получением дивидендов.

По мнению Р. Мейднера, одного из теоретиков шведской модели, суть концепции фонда работополучателей сводится к следующему<sup>1</sup>.

- Ежегодно часть прибыли крупных предприятий в виде акций для работников должна передаваться в фонды, находящиеся под управлением профсоюзов.
- Допускается только коллективное, а не индивидуальное владение акциями предприятий.
- Эти акции — неотчуждаемые, они являются неотъемлемым капиталом предприятия.
- Члены фондов обладают правом голоса на общих собраниях акционеров и могут посылать своих представителей в наблюдательные советы.
- С целью децентрализации власти фонды передают значительную часть своих голосов тем предприятиям, прибыль которых распределяется по фондам.

Основные цели концепции фонда работополучателей заключаются в следующем.

- Сохраняется инвестиционный потенциал всей экономики, особенно тех крупных предприятий, которые приносят наибольшую прибыль.
- Ограничивается излишний рост заработной платы работников на предприятиях, обладающих наибольшей рентабельностью по отношению к своим конкурентам.
- Работники, являющиеся членами фондов работополучателей, становятся собственниками средств производства, получая коллективное право в принятии производственных решений.
- Появляется возможность маневрировать капиталовложениями на рынке рабочей силы, перераспределяя их в пользу перспективных фирм, обладающих инновационным потенциалом развития.
- Доходы по акциям работополучателей, с одной стороны, направляются в пенсионные фонды, что равнозначно косвенному их участию в прибылях, с другой — они не распыляются и могут выступать в качестве инвестиционного потенциала экономического роста.

---

<sup>1</sup> См.: *Meidner R. Unsere Vorstellung vom Dritten Weg. Einige Bemerkungen zum gesellschaftlichen Konzept der schweidischer Arbeiterbewegung.* In: *Wirtschaft und Gesellschaft. Kritik und Alternativen, Festgabe für Ota Sik zum 60. Geburtstag.* Berlin, 1987. S. 381. Цит. по: *Рух А. Хозяйственная этика.* С. 580.

В этом контексте реально существующая шведская модель должна обеспечивать коллективное участие работников в акционерном капитале и делегирование им соответствующих прав, а также косвенное участие в получаемых дивидендах, поскольку они перечисляются в общий пенсионный фонд.

### 3.2. Экономический базис социальной политики занятости: основные этапы и проблемы ее оптимизации в развитых странах

Рассмотрев некоторые особенности социальной политики в рамках трех типов социальных государств — либерального, консервативного и социал-демократического, можно констатировать следующее. При всех различиях социальной политики в этих государствах достигнут примерно одинаковый уровень жизни их граждан. Это доказывает, что варианты и институты социальной регуляции рыночных отношений могут быть различны, но приводят к примерно равному, одинаковому результату.

На это, в частности, указывает статистика уровня социально-экономического развития этих стран в настоящее время, а также тесные экономические отношения между ними на международных рынках (табл. 3.2). Все страны, относящиеся к категории социальных государств, хотя и отличаются по типу социально-ориентированной политики, принадлежат к наиболее развитым в экономическом отношении.

Из этого следует, что достижение декларируемых целей социальных государств становится возможным только при определенных экономических и социальных условиях. Эти условия лежат не только в плоскости защиты прав и свобод большинства граждан, что обеспечивается институтами гражданского общества, но прежде всего в *эффективности* экономических систем, достигающих *высокой производительности производства и труда*, т.е., в конечном счете, при наличии *эффективного* бизнеса и *эффективной* занятости.

Во всяком случае, об этом можно судить по динамике их экономического развития в XX в. относительно других стран, что объективно представлено в сопоставимых показателях увеличения объемов ВВП, ВВП на душу населения, производительности труда, т.е. выработке ВВП на одного занятого, и т.д. (табл. 3.3).

Представленные выше данные косвенно доказывают то, что только при высоком уровне развития экономического комплекса



Таблица 3.2. **Некоторые социально-экономические показатели развитых стран, отличающихся по типу социально-ориентированной политики**

Социальные государства		ВВП, млн долл. США по данным на 2000 г.	ВВП на душу населения, долл. США по данным на 2000 г.	Экономически активное население		Безработица в среднем за 1987—2001 гг.	Количество автотранспортных средств на 1000 жителей	Ожидаемая продолжительность жизни при рождении 2000—2005 гг.		Расходы на образование, % ВВП	Основные торговые партнеры 1999 г.	
				мужчины	женщины			мужчины	женщины		% экспорта	% импорта
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Л и б е р а л ь н ы е	Австралия	403 633	21 319	72,9	55,9	7,3	633,8	76	82	5,2	Япония (16); США (8); Новая Зеландия (7)	США (20); Япония (13); Китай (6)
	Англия	1 441 786	24 323	73,4	52,6	5,9	475,8	76	81	4,7	США (14); Германия (11); Франция (9)	Германия (13); США (11); Франция (9)
	Канада	634 899	20 822	73,3	60,0	7,8	557,0	76	86	6,4	США (86); Япония (2); Англия (2)	США (67); Япония (5); Мексика (3)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Л и б е р а л ь н ы е	США	9 191 962	32 778	72,3	58,6	4,5	798,1	75	80	4,7	Кана- да (24); Мекси- ка (13); Япония (8)	Кана- да (19); Япо- ния (13); Мекси- ка (10)
	Япо- ния	4 346 919	34 276	76,1	50,9	4,4	553,6	78	85	—	США (31); Китай (6); Южная Ко- рея (5)	США (22); Китай (14); Южная Ко- рея (5)
	Швей- цария	258 358	36 031	8,2	52,0	3,2	500,2	76	82	4,9	Герма- ния (23); США (12); Фран- ция (9)	Герма- ния (31); Фран- ция (12) Ита- лия (10)
Кон- сер- ва- тив- ные	Авст- рия	208 179	25 748	68,4	44,4	3,9	583,0	75	82	5,0	Герма- ния (36); Италия (9); Швейца- рия (6)	Герма- ния (42); Италия (8); США (5)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
К о н с е р в а т и в н ы е	Бель- гия	246 411	24 277	61,1	39,8	8,1	504,2	76	82	3,0	Герма- ния (18) Фран- ция (18); Нидерлан- ды (13)	Герма- ния (18); Нидерлан- ды (17); Фран- ция (4)
	Герма- ния	2 112 062	25 749	69,1	48,0	8,8	554,4	75	81	—	Фран- ция (11); США (10); Англия (8)	Франция (10); США (8); Нидерлан- ды (8)
	Ирлан- дия	93 413	24 825	71,3	37,1	5,8	398,5	74	80	5,7	Анг- лия (22); США (15); Герма- ния (12)	Анг- лия (33); США (17); Япония (6)
	Италия	1 171 005	20 355	66,1	38,2	10,9	616,7	76	82	4,6	Герма- ния (16); Фран- ция (13); США (9)	Герма- ния (19); Фран- ция (12); Нидерлан- ды (6)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
К о н с е р в а т и в н ы е	Нидерланды	393 703	24 929	68,4	45,2	3,9	440,2	76	81	4,9	Германия (24); Бельгия (11); Франция (10)	Германия (17); США (10); Англия (9)
	Финляндия	129 665	25 112	66,2	57,0	10,5	461,9	74	82	7,0	Германия (13); Швеция (10); Англия (9)	Германия (15); Швеция (11); США (8)
	Франция	1 432 364	24 267	63,6	48,5	10,5	565,0	75	83	5,6	Германия (16); Англия (10); Испания (9)	Германия (17); Италия (10); США (9)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
С о ц и а л д е м о к р а т и ч е с к и е	Дания	174 280	32 853	73,5	61,5	5,2	415,3	74	79	7,7	Германия (19); Швеция (11); Англия (9)	Германия (21); Швеция (12); Англия (8)
	Норвегия	152 943	34 377	70,2	59,0	3,5	507,3	76	82	6,9	Англия (18); Нидерланды (11); Германия (10)	Швеция (15); Германия (13); Англия (9)
	Швеция	238 681	26 968	70,1	62,6	3,2	479,0	78	83	7,1	Германия (11); Англия (10); США (9)	Германия (18); Англия (10); Нидерланды (10)

Источники: Страны мира. 2001. Статистический справочник ООН. М., 2003.

становится возможным обеспечение необходимых *инвестиций* в ту социальную и жизненную инфраструктуру (демократические рыночные институты, институты социальной защиты, социально-распределительные механизмы и т.д.), которая характерна для развитых социальных государств. При этом следует отметить, что социальные инвестиции, как правило, не должны замещать инвестиции, которые направляются на развитие, расширение и интенсификацию общественного производства, а являются необходимым следствием эффективности последних.

Только при такой ситуации возникает симбиоз социальной политики и экономики. Следовательно, появление реальной, а не декларируемой социально-ориентированной экономики определяется в первую очередь развитием производительных сил. Она не может возникнуть в индустриально отсталой стране. Так же, как это невозможно и в отсутствие рынка как главного стимула развития производства.

Таким образом, только высокий уровень производительности труда обуславливает действие тех социальных, институциональных и политических *факторов*, которые способствуют установлению равновесия в системе социально-трудовых отношений и в конечном счете — оптимальному и социально справедливому распределению баланса экономических интересов между представителями наемного труда и работодателями.

*Первый фактор*, который уравнивает положение наемных работников и работодателей, определяется системой гражданских отношений между ними. В этом качестве эти две категории участников производства выстраивают свои взаимоотношения как равные перед законом члены гражданского общества, всякие нарушения которых они могут оспаривать как минимум двояким образом: используя или систему судебных процедур для установления справедливости, или рыночные правила прерывания контракта между ними.

*Второй фактор*, выравнивающий элементы социальной и экономической дискриминации, возникающие между двумя сторонами рынка труда, — это ассоциативная принадлежность большинства наемных работников к профсоюзам. Данный тип ассоциативной организации предполагает защиту индивидуальных и групповых интересов работников, во-первых, по отношению к работодателям, во-вторых, по отношению к государству.

*Третий фактор*, способствующий устранению наиболее несправедливых форм дискриминации на рынке труда, заложен в

Таблица 3.3. Экономическое развитие некоторых стран за 100 лет

Страна		1900 г.	1913 г.	1929 г.	1938 г.	1950 г.	1960 г.	1970 г.	1980 г.	1990 г.	2000 г.
<i>Либеральные социальные государства</i>											
Австралия	ВВП, млрд долл. США	21	34	43	51	81	116	198	275	375	500
	ВВП на душу населения, тыс. долл. США	5,5	6,9	6,7	7,4	9,9	11,6	15,2	18,7	22,1	26,0
	ВВП на одного занятого, тыс. долл. США	14,0	17,0	16,5	18,2	23,1	27,0	35,4	43,7	51,4	58,8
Англия	ВВП, млрд долл. США	260	315	350	415	455	590	770	830	1225	1480
	ВВП на душу населения, тыс. долл. США	6,8	7,4	7,7	8,7	8,8	10,7	13,5	16,2	21,1	24,9
	ВВП на одного занятого, тыс. долл. США	15,8	17,0	17,5	20,2	20,2	24,6	30,8	36,5	47,1	55,8
Канада	ВВП, млрд долл. США	34	52	98	92	140	205	350	520	680	870

Страна		1900 г.	1913 г.	1929 г.	1938 г.	1950 г.	1960 г.	1970 г.	1980 г.	1990 г.	2000 г.
	ВВП на душу населения, тыс. долл. США	6,3	6,7	9,5	8,1	9,3	11,4	16,7	21,1	23,9	28,1
	ВВП на одного занятого, тыс. долл. США	17,0	17,3	27,2	23,0	28,0	31,5	46,1	52,0	52,3	62,1
США	ВВП, млрд долл. США	475	855	1400	1315	2175	3000	4340	5790	7475	9875
	ВВП на душу населения, тыс. долл. США	6,2	8,8	11,5	10,1	14,2	17,0	21,6	25,5	30,3	35,1
	ВВП на одного занятого, тыс. долл. США	17,0	21,9	30,4	29,0	35,3	38,2	49,6	59,6	69,5	73,1
Япония	ВВП	75	102	187	257	222	484	1340	2100	3115	3350
	ВВП на душу населения, тыс. долл. США	1,7	2,0	3,0	3,6	2,7	5,2	12,9	18,0	25,2	26,4
	Выработка ВВП на одного занятого, тыс. долл. США	3,1	3,9	6,2	7,8	6,2	12,0	27,6	37,8	53,7	54,9



Страна		1900 г.	1913 г.	1929 г.	1938 г.	1950 г.	1960 г.	1970 г.	1980 г.	1990 г.	2000 г.
Швейцария	ВВП, млрд долл. США	18	24	38	40	60	95	148	165	207	220
	ВВП на душу населения	5,5	6,2	9,5	9,5	11,3	16,7	23,9	26,2	29,6	30,6
	ВВП на одного занятого, тыс. долл. США	11,3	12,6	19,0	19,0	26,1	38,0	54,8	58,9	66,8	66,7
<i>Консервативные социальные государства</i>											
Австрия	ВВП, млрд долл. США	26	30	32	31	37	67	105	153	195	222
	ВВП на душу населения, тыс. долл. США	4,3	4,4	4,7	4,6	5,4	9,6	14,2	20,1	24,4	27,8
	ВВП на одного занятого, тыс. долл. США	9,6	9,7	10,3	9,7	11,6	19,7	30,0	41,4	48,8	52,9
Бельгия	ВВП, млрд долл. США	32	36	46	50	60	94	152	187	240	272
	ВВП на душу населения, тыс. долл. США	4,8	4,7	5,8	6,0	7,1	10,8	16,5	19,1	23,8	26,7

Страна		1900 г.	1913 г.	1929 г.	1938 г.	1950 г.	1960 г.	1970 г.	1980 г.	1990 г.	2000 г.
	ВВП на одного занятого, тыс. долл. США	11,0	10,6	13,5	14,7	17,6	26,9	40,0	45,6	55,8	61,8
Германия	ВВП, млрд долл. США	315	310	380	530	430	700	1120	1455	1815	2165
	ВВП на душу населения, тыс. долл. США	4,7	5,7	6,5	8,5	6,4	9,7	14,5	18,5	23,0	26,4
	ВВП на одного занятого, тыс. долл. США	11,6	13,2	15,2	20,0	14,8	22,6	32,9	41,6	49,1	56,2
Италия	ВВП, млрд долл. США	85	130	165	190	235	435	750	1025	1265	1470
	ВВП на душу населения, тыс. долл. США	2,5	3,6	4,1	4,4	5,1	8,7	14,2	18,1	22,4	25,3
	ВВП на одного занятого, тыс. долл. США	5,7	7,9	9,7	10,6	12,7	21,8	34,1	42,7	51,6	58,8

Продолжение табл. 3.3

Страна		1900 г.	1913 г.	1929 г.	1938 г.	1950 г.	1960 г.	1970 г.	1980 г.	1990 г.	2000 г.
Нидерланды	ВВП, млрд долл. США	28	38	57	60	75	120	200	260	350	465
	ВВП на душу населения, тыс. долл. США	5,4	6,1	7,3	6,9	7,7	10,9	16,0	18,3	24,1	29,1
	ВВП на одного занятого, тыс. долл. США	14,7	15,8	19,0	18,8	20,8	28,6	40,8	46,4	55,6	64,6
Финляндия	ВВП, млрд долл. США	6	9	14	20	25	33	55	80	109	133
	ВВП на душу населения, тыс. долл. США	2,2	3,0	4,1	5,4	6,1	7,5	11,5	16,3	21,8	25,1
	ВВП на одного занятого, тыс. долл. США	5,0	6,9	9,3	11,8	12,5	15,0	23,9	33,3	45,4	53,2
Франция	ВВП, млрд долл. США	175	215	290	280	300	465	815	1055	1340	1500
	ВВП на душу населения, тыс. долл. США	4,3	5,1	6,9	6,7	7,1	10,1	16,1	19,5	23,7	25,4

Страна		1900 г.	1913 г.	1929 г.	1938 г.	1950 г.	1960 г.	1970 г.	1980 г.	1990 г.	2000 г.
	ВВП на одного занятого, тыс. долл. США	8,8	10,8	14,5	14,4	15,8	22,1	35,4	42,2	50,6	54,5
<i>Социал-демократические социальные государства</i>											
Дания	ВВП, млрд долл. США	11	17	22	26	36	49	79	100	120	159
	ВВП на душу населения, тыс. долл. США	4,2	5,7	6,3	6,8	8,4	10,4	15,8	19,6	23,1	25,1
	ВВП на одного занятого, тыс. долл. США	10,0	13,1	13,8	14,4	18,0	22,3	32,9	40,0	46,2	58,9
Норвегия	ВВП, млрд долл. США	6	9	14	18	29	42	65	72	92	138
	ВВП на душу населения, тыс. долл. США	2,7	3,8	5,0	6,0	8,3	11,4	16,7	17,6	21,4	31,4
	ВВП на одного занятого, тыс. долл. США	6,7	9,0	11,7	13,8	19,3	26,3	38,2	40,0	51,1	72,6

Продолжение табл. 3.3

Страна		1900 г.	1913 г.	1929 г.	1938 г.	1950 г.	1960 г.	1970 г.	1980 г.	1990 г.	2000 г.
Швеция	ВВП, млрд долл. США	20	27	36	45	56	79	123	143	180	225
	ВВП на душу населения, тыс. долл. США	3,8	4,8	5,9	7,1	7,8	10,3	15,0	17,2	20,5	25,3
	ВВП на одного занятого, тыс. долл. США	8,7	10,4	12,9	15,0	16,5	21,9	31,5	35,8	41,9	50,0
Весь мир	ВВП, млрд долл. США	2590	3640	4995	5625	7555	12 305	19 270	27 105	36 055	46 580
	ВВП на душу населения, тыс. долл. США	1,7	2,1	2,5	2,6	3,0	4,0	5,2	6,2	6,9	7,8
	ВВП на одного занятого, тыс. долл. США	3,9	4,7	5,7	5,9	6,9	9,3	12,1	14,4	16,8	18,7
Восточная Европа	ВВП, млрд долл. США	155	175	215	230	450	875	1250	1570	1650	1850
	ВВП на душу населения, тыс. долл. США	2,2	2,2	2,5	2,6	5,1	8,9	11,8	13,4	13,9	15,2

Страна		1900 г.	1913 г.	1929 г.	1938 г.	1950 г.	1960 г.	1970 г.	1980 г.	1990 г.	2000 г.
	ВВП на одного занятого, тыс. долл. США	5,3	5,5	6,1	6,4	12,2	20,8	27,8	31,4	30,6	33,6
Россия	ВВП, млрд долл. США	150	225	275	350	525	1100	1555	1920	2010	1000
	ВВП на душу населения, тыс. долл. США	2,2	2,5	2,9	3,4	4,7	8,9	11,7	13,8	13,4	6,9
	ВВП на одного занятого, тыс. долл. США	5,2	5,9	7,1	8,0	10,7	20,8	26,8	29,5	27,9	15,4

Источник: Мировая экономика: глобальные тенденции за 100 лет / под ред. И. С. Королева. М., 2003. С. 539—540; 503—504; 511—512; Российский статистический ежегодник—2003. С. 657.

преференциях гражданского общества, достигшего высокого уровня благосостояния своих граждан за счет прежде всего высокого уровня производительности их труда. На этой экономической основе в конституционном и законодательном порядке устанавливаются для всех членов общества социально приемлемые уровни и пороги благосостояния, которые соответствуют критериям социальной справедливости. Причем этот критерий является не абстрактным, декларативным правилом, а достаточно четким социальным стандартом, на который претендуют все члены общества и который понимается ими как *право* жить на уровне этого стандарта, а не как «благотворительность».

Таким образом, экономический базис социальных государств (в том числе либеральных, консервативных и социал-демократических), которые проводят социально ориентированную политику, заложен в преференциях гражданского общества. Но последнее достигает высокого уровня социальной защиты и благосостояния своих граждан прежде всего за счет высокого уровня производительности их труда в условиях рыночной экономики. Однако та *планка* социальной защиты, которая характерна для социально ориентированных экономик, не снимает проблемы установления баланса и *равновесия* функций представителей наемного труда и капитала, в том числе связанного с необходимыми и обязательными эффективными затратами времени этих категорий в системе рыночного обмена.

Достижение оптимального баланса социально-экономических интересов двух непосредственно зависимых друг от друга социальных групп, являющихся необходимыми агентами производственного процесса (т.е. наемных работников и работодателей), и в теории, и в практике не имеет однозначного, простого решения. По этому поводу существуют различные точки зрения.

Например, по мнению таких либеральных экономистов, как Ф. Хайек, М. Фридмен и др., не государство (путем контроля за уровнем цен, заработной платы) должно регулировать поведение предпринимателей, которые являются основными «держателями и продуцентами» рабочих мест и занятости. Сами предприниматели должны, исходя из своих предположений и своей компетенции, определять оптимум вознаграждения работников в соответствии с эффективностью и производительностью их труда.

Важным условием, которое стимулирует предпринимателей оптимизировать свою деятельность и, соответственно, занятость,

является защита со стороны государства конкурентной среды и соответствующая этому децентрализация рынка труда, что способствует возрастанию мобильности рабочей силы и росту благосостояния наемных работников.

С другой стороны, адепты и практики социально ориентированной рыночной экономики считают, что она может противостоять обеим крайностям: как *командной, централизованной экономике*, исключающей принцип свободы, так и предоставленной самой себе, нерегулируемой, не ограничивающей стремление к личной выгоде и таким образом пренебрегающей социальным принципом *рыночной экономики*.

При реализации этих принципов возникает целый ряд противоречий и потенциальных конфликтов.

Эти противоречия и конфликты базируются на невозможности установить *четкие критерии* социального равновесия между социальными обязательствами предпринимателей и правом наемных работников требовать от работодателей, во-первых, обеспечения эффективной деятельности фирмы, т.е. максимизации ее прибыли, во-вторых, обеспечения полной занятости, в-третьих — справедливого распределения доходов предприятия. Противоречия объясняются критиками государственного регулирования тем, что если экономический интерес предпринимателя начинает нивелироваться соображениями общего социального блага, который он должен «инвестировать» за собственный счет, то это происходит при минимизации эффективности своего собственного производства. В результате повышенных требований наемных работников и защищающих их интересы профсоюзов падает заинтересованность предпринимателей в оптимизации производства. При этом чем выше прибыль и рыночная эффективность фирмы, тем сильнее требования наемных работников, связанные с перераспределением результатов ее эффективности в их пользу в соответствии с принципами социальной справедливости.

«Перекосы», связанные с «социализацией» рыночной экономики, приводят к тому, что начинают ущемляться экономические интересы предпринимателей (работодателей), которые под давлением требований социально ориентированной экономической политики государства вынуждены сокращать свои усилия по расширению или открытию новых предприятий.

Очевидно, что политика «гуманизации» рынка и производственных отношений в условиях развитых рыночных отношений



имеет свои социально-экономические пределы, которые предполагают решение весьма сложной проблемы установления равновесия интересов этих двух категорий. В противном случае, если доминируют экономические приоритеты работодателей, то социальной дискриминации подвергаются наемные работники. Наоборот, в условиях доминирования приоритетов наемных работников социальной и экономической дискриминации подвергаются уже работодатели.

В конечном счете, в одном случае, если первую тенденцию довести до крайности, начинают превалировать ценности централизованной экономики, в рамках которой возникают неэффективные механизмы директивного управления, в результате чего падает активность частного предпринимательского сектора, эффективность экономической системы в целом и, соответственно, уровень благосостояния и занятости. Если будет доминировать вторая тенденция, возникнут известные рецидивы максимизационного эгоизма предпринимателей, способствующие уменьшению социальной защиты потребителей и наемных работников.

Принципы функционирования социально ориентированной экономики, основанные на синтезе гарантированной правовым государством экономической свободы с идеалами социального государства, связанными с социальной защищенностью и социальной справедливостью, реализуются в противоречивом историческом контексте. Речь идет о том, что воплощение в жизнь основного принципа «социального рыночного хозяйства» — сочетание *целей, свободы и справедливости*, есть не одномоментный акт, а длительная социально-экономическая эволюция.

Это, в частности, и нашло свое отражение в определенных этапах становления социального государства в развитых странах, экономику которых можно считать с теми или иными модификациями социально ориентированной.

Показателем этого является сама эволюция социального государства, которое перманентно находилось в состоянии постоянного изменения приоритетов социальной политики, — от превалирования патерналистских институтов социальной защиты представителей наемного труда до усиления либеральных, рыночных институтов, связанных с защитой частной инициативы предпринимателей и повышением ответственности и степени риска наемных работников.

Приведем в качестве доказательства данного положения периодизацию развития социального государства и его социальных функций, разработанную С. Калашниковым (табл. 3.4)<sup>1</sup>.

Таблица 3.4. **Этапы развития социального государства с конца 40-х гг. XX в. по настоящее время**

Доминирующий тип социального государства и гипотетические сроки его функционирования	Основные функции, проблемы и противоречия социальной политики в области занятости
Государство социальных услуг (с конца 40-х гг. по 60-е гг. XX в.)	<p>Активная социальная политика, связанная с обеспечением и защитой занятости на основе:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• повышения ответственности государства за равные социальные возможности всех социальных групп, включенных в процесс общественного производства, в том числе наемных работников и работодателей;</li> <li>• компенсации и страхования рисков рыночной неопределенности;</li> <li>• участия наемных работников в управлении производством и ограничения со стороны государства максимизационного эгоизма хозяев предприятий</li> </ul>
Государство всеобщего благоденствия (с конца 50-х гг. до середины 80-х гг. XX в.)	<p>Резкое повышение уровня жизни свидетельствует о том, что в развитых странах в 50—60-е гг. социальное государство по сравнению с предшествующими периодами взяло на себя задачи по обеспечению высокого уровня жизни всех членов общества за счет усиления таких функций, как государственное регулирование и необходимое пополнение из бюджета страховых фондов, оказание социальной помощи при страховых случаях, защита от нестраховых рисков, тотальное перераспределение доходов, стимулирование социальной ориентации экономики.</p> <p>Главная особенность этой политики в области занятости:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• создание системы социального страхования, обеспечившей максимальную социализацию традиционных рисков, в том числе главного — риска потери доходов — прежде всего, со стороны наемных работников;</li> <li>• усиление налоговой и социальной нагрузки на предпринимателей и бизнес в целом</li> </ul>

<sup>1</sup> См.: Калашников С. В. Указ. соч. С. 69—96. (Мы не рассматриваем первый и второй этапы развития социального государства, представленные в периодизации С. Калашникова.)

Доминирующий тип социального государства и гипотетические сроки его функционирования	Основные функции, проблемы и противоречия социальной политики в области занятости
Кризис государства всеобщего благоденствия (с начала 80-х до середины 90-х гг. XX в.)	<p>Основной причиной кризиса государства всеобщего благоденствия явилось несоответствие завышенных ожиданий населения и ограниченных возможностей экономики.</p> <p>Это объясняется повсеместным превышением расходов на социальное страхование населения над доходами. Показателем этого явилось постоянное повышение доли налогов и страховых взносов в ВВП. За период с 1975 по 1985 г. эта доля повысилась с 35 до 45%</p>
	<p>В результате увеличения «патерналистской» нагрузки на экономику понизилась ее эффективность, что, в свою очередь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• потребовало снижения бремени обязательных выплат взносов и налогов и частичного снижения социальных программ и пособий;</li> <li>• создало диспропорцию между теми, кто имеет право на социальное обеспечение, и численностью плательщиков социальных взносов;</li> <li>• способствовало возникновению противоречий между растущими социальными отчислениями и нагрузкой на бизнес;</li> <li>• способствовало возникновению асимметрии и диспропорции между завышенными притязаниями людей и возможностями</li> </ul>
Переход к созданию либерального социального государства (с середины 90-х гг. XX в. по настоящее время)	<p>Минимизация патерналистской роли социального государства за счет:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• устранения иждивенческих настроений со стороны значительного числа занятых и большего включения их в систему социальной ответственности, связанной с повышением эффективности общественного производства, что и является основой их благосостояния;</li> <li>• постепенного отказа от тотального перераспределения доходов между бизнесом и наемным трудом через систему обязательного социального страхования;</li> <li>• формирования социальной политики, направленной на снятие антагонизма между социальными целями государства и требованиями рынка;</li> <li>• признание социальной ответственности двух сторон, обеспечивающих эффективность рыночной экономики</li> </ul>

Доминирующий тип социального государства и гипотетические сроки его функционирования	Основные функции, проблемы и противоречия социальной политики в области занятости
	Это касается как бизнеса, являющегося двигателем ее развития, так и наемного труда, разделяющего с последним риски и ответственность за эффективность производства

Как видно из приведенной таблицы, приоритеты политики в плане социальной защиты занятости наемного труда постоянно изменяются, расширяя его возможности с точки зрения как ограничения требований работодателей, так и уменьшения рабочего времени и риска, что покрывается из общественных фондов, фондов социального страхования и других источников.

По мнению С. Калашникова, изменение баланса экономических и социальных факторов общественного развития в пользу социальных детерминант, приобретение ими роли основного импульса экономического развития имеет двойственную природу. С одной стороны, это следствие эволюции социального государства, а с другой — результат научно-технического прогресса. Взаимобусловленность этих процессов наиболее ярко выражена в особенностях социального рыночного хозяйства, раскрывающего свой потенциал в условиях технически развитого постиндустриального общества. На этом этапе происходит исторически беспрецедентное сближение экономической эффективности рыночного хозяйства и социальной *эффективности социального государства*<sup>1</sup>.

«Обязывая» рынок быть социально ориентированным, социальное государство преодолевает стремление единичных субъектов к получению частной сиюминутной выгоды в ущерб своему стратегическому развитию и обеспечивает консолидацию всей экономики для достижения общественного блага, в рамках которого *приобретения отдельно взятых производителей превалируют над потерями*. Достижение общественного блага в рамках социальной экономики и социального государства не должно все же противоречить частной мотивации предпринимателей, ориентирующихся на получение прибыли.

<sup>1</sup> См.: Калашников С. Указ. соч. С. 138—141.

То есть функция социальной защиты людей, исключенных из производственного процесса, социальные услуги внепроизводственного характера, социальные компенсации, риски природных катастроф и многое другое остаются за социальным государством. Однако нет оснований говорить о полной независимости этих функций от экономики. Их реализация как одна из форм распределения общественного продукта напрямую зависит от производства этого продукта и через фискальную систему связана с эффективностью экономики.

Таким образом, важным критерием дееспособности экономических систем, которые могут обеспечить функции социального государства, является их экономическая эффективность, базирующаяся, как отмечает С. Калашников, на внедрении достижений научно-технического прогресса и т.п. То есть появление социально ориентированной экономики определено в первую очередь развитием производительных сил. Она не может возникнуть в индустриально отсталых странах.

В этом аспекте весьма показательным *сопоставление* периодизаций стадий технологической революции, которые проходят наиболее развитые страны мира, с периодизацией этапов развития социальных государств, которые формируются в этих странах (рис. 3.1).

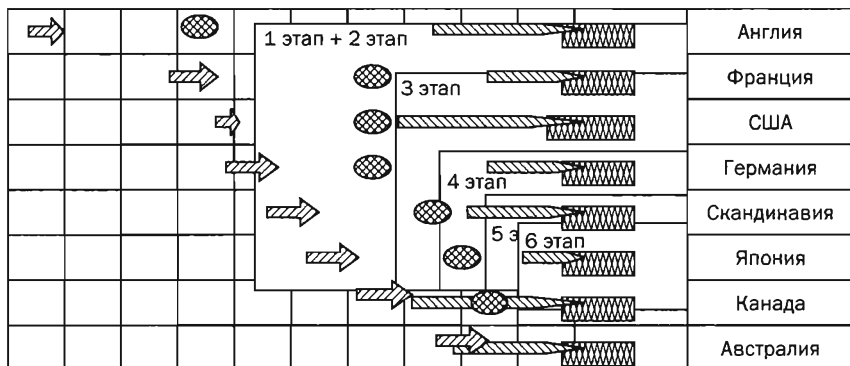
Предложенную выше схему синхронизации стадий промышленного развития и стадий развития социальных государств в некоторых наиболее развитых странах можно дополнить временным сопоставлением динамики основных экономических показателей развитых стран мира и этапами развития социального государства (табл. 3.5).

Прежде всего обратим внимание на нижнюю часть таблицы. В ней представлена динамика этих показателей по развивающимся странам, странам Восточной Европы и России. На основании приведенных данных можно предположить, что их государственное устройство существенно отстает с точки зрения степени развитости социальных функций от социальных государств ведущих стран мира.

Величина ВВП на душу населения, по мнению ряда исследователей, указывает на реальное воплощение декларируемых гражданским обществом демократических свобод и, следовательно, степень социальных гарантий их гражданам. Это следует из предположения, что экономика, которая характеризуется устойчивы-

### 3.2. Экономический базис социальной политики занятости

1780 г. 1800 г. 1820 г. 1840 г. 1860 г. 1880 г. 1900 г. 1920 г. 1940 г. 1960 г.  
1980 г. 2000 г.



- промышленный переворот
- «стадия зрелости» (вторая промышленная и электротехническая революция)
- массовое производство
- информационная стадия

- 1-й этап развития социального государства — «первичное»;
- 2-й этап — правовое социальное государство;
- 3-й этап — государство социальных услуг;
- 4-й этап — государство всеобщего благоденствия;
- 5-й этап — кризис государства всеобщего благоденствия;
- 6-й этап — либеральное социальное государство.

Рис. 3.1. Сравнительное сопоставление периодизаций стадий промышленного развития и стадий развития социальных государств в некоторых наиболее развитых странах мира

ми темпами роста, высоким уровнем производительности труда и благосостояния граждан, прямо и косвенно указывает, во-первых, на степень развитости институтов, обеспечивающих демократические права и свободы граждан, и, во-вторых — на высокий уровень их социальной защищенности.

Такой вывод делается на том основании, что в «бедном» обществе, где низкий уровень производительности труда и имеет место резкая поляризация между бедными и богатыми слоями, установление длительного консенсуса между ними маловероятно. Поэтому процедуры политической демократии и элементы социального государства, как бы они ни были формально декларированы, не могут в условиях резкой имущественной поляризации и бедности

Таблица 3.5. Основные показатели развития стран мира  
за последние 100 лет и временные этапы становления социального государства

Страна	Год									
	1900 г.	1913 г.	1929 г.	1938 г.	1950 г.	1960 г.	1970 г.	1980 г.	1990 г.	2000 г.
<i>Развитые страны мира</i>										
ВВП, млрд долл. США	1560	2300	3300	3570	4585	6865	11 175	15 155	19 860	24 500
ВВП на душу населения, тыс. долл. США	4,4	5,5	7,0	7,1	8,2	10,9	16,1	20,0	24,8	28,7
ВВП на одного занятого, тыс. долл. США	10,3	12,6	16,5	17,2	19,1	25,0	36,5	45,2	55,6	61,3
<i>Развивающиеся страны</i>										
ВВП, млрд долл. США	670	835	1105	1340	1680	2785	4305	7205	11 220	18 480
ВВП на душу населения, тыс. долл. США	0,7	0,8	0,9	0,9	1,0	1,3	1,6	2,2	2,8	3,9
ВВП на одного занятого, тыс. долл. США	1,6	1,7	2,0	2,2	2,3	3,0	4,3	5,2	7,0	9,7
<i>Страны Восточной Европы</i>										
ВВП, млрд долл. США	155	175	215	230	450	875	1250	1570	1650	1850
ВВП на душу населения, тыс. долл. США	2,2	2,2	2,5	2,6	5,1	8,9	11,8	13,4	13,9	15,2
ВВП на одного занятого, тыс. долл. США	5,3	5,5	6,1	6,4	12,2	20,8	27,8	31,4	30,6	33,6

<i>Россия</i>										
ВВП, млрд долл. США	150	225	275	350	525	1100	1555	1920	2010	1000
ВВП на душу населения, тыс. долл. США	2,2	2,5	2,9	3,4	4,7	8,9	11,7	13,8	13,4	6,9
ВВП на одного занятого, тыс. долл. США	5,2	5,9	7,1	8,0	10,7	20,8	26,8	29,5	27,9	15,4

Источники: Мировая экономика: глобальные тенденции за 100 лет / под ред. И. С. Королева. М., 2003. С. 511—512; 539—540.



обеспечить длительную стабильность и относительную бесконфликтность общества, что характерно для развитых социальных государств.

Очевидно, что данный тезис нельзя абсолютизировать. По мнению ряда специалистов, он требует своего эмпирического обоснования, так как не всегда подтверждается практикой<sup>1</sup>. Тем не менее тенденции положительной корреляции между ростом уровня жизни отдельных стран (на что указывает такой показатель, как ВВП на душу населения), уровнем политической демократии и развитостью социальных функций государства являлись предметом ряда исследований. Их авторы исходили, очевидно, из следующих предпосылок.

Институты гражданского общества и развитые функции социального государства являются результатом необходимых общественных инвестиций (издержек). Они, в свою очередь, могут быть аккумулированы и использованы обществом только на определенном этапе его экономического развития. В связи с этим были предприняты попытки построения модели взаимосвязи между уровнем экономического развития и уровнем политической демократии, которая является базовой основой социального государства. Например, американский социолог С. Липсет полагает, что если уровень среднегодового совокупного общественного продукта на душу населения находится в пределах 1500—3500 долл., то возможно снижение уровня демократии и автоматический рост авторитарных тенденций. Следовательно, имеется прямая зависимость между уровнем демократии и уровнем жизни<sup>2</sup>.

Близкую гипотезу высказал известный американский политолог Р. Инглехарт, суть которой состоит в следующем: в стабильной демократии отражено взаимодействие экономических, политических и культурных факторов. Хотя экономическое развитие не приводит автоматически к демократии, все же оно связано с такими социокультурными переменами, при которых вероятность демократии усиливается<sup>3</sup>.

Естественно, что уровень и развитость демократических институтов не могут прямо коррелироваться с повышением или по-

<sup>1</sup> См.: Смелзер Н. Социология. М., 1994. С. 541.

<sup>2</sup> См.: Липсет С. и др. Сравнительный анализ социальных условий, необходимых для становления демократии // Международный журнал социальных наук. 1993. № 3. С. 5—34.

<sup>3</sup> См.: Inglehart R. The Renaissance of Political Culture // American Political Science Review. 1988. Vol. 82. № 4. P. 1220.

нижением уровня жизни в тех или иных странах. Однако в длительном периоде времени эта зависимость является объективным фактом и указывает на общую тенденцию эволюции социальных государств, которые возникают и расширяют свои социальные функции в соответствии с возможностями и этапами развития их экономик. Например, наглядно видно по статистике развивающихся государств, государств Восточной Европы и России (табл. 3.5), что институты социального государства внутри них находятся по отношению к развитым странам на более низкой стадии своей эволюции.

### **Сопоставление динамики (показателей) экономического развития и фаз развития социального государства в развитых странах**

При всей условности представленных выше сопоставлений можно констатировать следующее. Определенной фазе функционирования социального государства соответствуют определенная стадия технологического развития общества, определенный уровень эффективности общественного производства, производительности труда и т.п., что и отражается в значениях таких показателей, как объем ВВП, ВВП на душу населения и выработка ВВП на одного занятого.

Например, *первичное социальное государство*, которое, по версии С. Калашникова, соотносится с *первым* (социалистическим) и *вторым* (правовым) этапами развития социального государства, возникает и эволюционирует с 70-х гг. XIX в. до 30-х гг. XX в. Производственно-технологической предпосылкой появления и развития *первичной стадии социального государства* является стадия «зрелости» промышленного производства. Она достигается на этапе второй промышленной и электротехнической революции. Очевидно, что это первая форма социального государства, в котором, с одной стороны, как утверждает Калашников, наличие правовых основ, социального бюджета и специализированных социальных структур порождает специфические функции, не свойственные иным государствам. С другой стороны, создаются реальные предпосылки их финансирования прежде всего в связи с повышением уровня эффективности экономики и производительности труда, которые существенно возрастают по сравнению с более ранними этапами экономического развития данных стран.

Можно предположить, что этот этап развития социального государства в своей зрелой форме предполагает достижение такого уровня экономического развития, который становится реальностью в рамках следующего временного этапа: с 1900 г. по конец 1940 г. За этот период ВВП на душу населения и выработка ВВП на одного занятого в ведущих государствах мира достигают величин 7,1 и 17,2 тыс. долл. США соответственно (табл. 3.5).

Новый (*третий*) этап социального государства — *государство социальных услуг*, которое возникает и функционирует с конца 40-х по 60-е гг. XX в. Для него характерна активная социальная политика, выражающаяся в появлении таких социальных функций, как предоставление социальных услуг и обеспечение занятости. Суть активной социальной политики государства социальных услуг заключается в том, что индивидуальные социальные потребности в социальной защите становятся непосредственной заботой не только отдельных граждан, но и государства, которое берет на себя функции их (потребностей) удовлетворения в условиях неопределенности рыночной конъюнктуры. То есть государство формирует институты и осуществляет затраты, связанные с минимизацией отрицательных последствий экономических спадов.

Этот этап становится реальностью при достижении следующих показателей экономического развития: ВВП на душу населения — от 8,2 тыс. долл. в конце 40-х до 10,9 тыс. долл. США в 60-х гг. XX в. и выработке ВВП на одного занятого от 19,1 тыс. долл. до 25,0 тыс. долл. США соответственно.

Следующий (*четвертый*) этап развития социального государства — *государство всеобщего благоденствия* (с конца 50-х гг. до середины 80-х гг. XX в.). Этот этап социального развития государства характеризуется следующими особенностями. Оно берет на себя ответственность за уровень благосостояния всех граждан путем достижения равенства в высоком уровне жизни большинства граждан. Это обеспечивается за счет появления у него новых социальных функций. В их числе можно назвать: государственное регулирование и необходимое пополнение из бюджета страховых фондов, оказание социальной помощи при страховых случаях, защита от нестраховых рисков, тотальное перераспределение доходов, стимулирование социальной ориентации экономики<sup>1</sup>. Очевидно, что инвестиционная составляющая этих новых социаль-

<sup>1</sup> См.: Калашников С. Указ. соч. С. 95—96.

ных функций возмещается за счет еще более высокого, чем ранее, уровня производительности труда и эффективности рыночной экономики.

Последнее обстоятельство подтверждается следующими фактами. За период с конца 50-х до середины 80-х гг. XX в. совокупный уровень экономического развития в развитых странах мира вырос по показателю ВВП на душу населения с 10,9 тыс. долл. в конце 50-х гг. до 20,0 тыс. долл. США в середине 80-х гг. XX в. Показатель производительности труда (ВВП на одного занятого) за этот же период увеличился с 25,0 до 45,2 тыс. долл. США.

*Пятый* этап развития социального государства (с начала 80-х по середину 90-х гг. XX в.), по мнению Калашникова, интегрирует в себе все накопившиеся противоречия предыдущих этапов. Главное из них — *противоречие между высоким уровнем жизни, социального благосостояния* граждан, занятых в сфере наемного труда, и их *завышенными притязаниями* по поводу сохранения и повышения этих социальных стандартов в будущем. Дело в том, что каждый этап эволюции развитых западных обществ характеризуется *определенным уровнем* развития производительных сил и производительности труда, благодаря которому обеспечиваются соответствующие этому уровню:

- масштабы социально-распределительной политики, которые базируются на весьма конкретных возможностях экономик перераспределять свои ресурсы в сферу социальной политики и социальной защиты;
- определенные пределы и возможности бизнеса соглашаться на требования, связанные с обеспечением экономически целесообразного минимального уровня заработной платы для наемных работников;
- отчисления всех граждан в фонды социального страхования, доходы которых в конечном счете зависят от эффективности и прибыльности тех предприятий, на которых они заняты, и т.д.

В таком контексте в развитых социальных государствах, достигших высокого уровня жизни своих граждан, с середины 90-х гг. XX в. наметилась тенденция к минимизации патерналистских механизмов социальной защиты и социальной поддержки, экономическое обеспечение которых начало сдерживать экономический рост и стало обременительно для рыночной экономики.

### 3. Политика занятости в государствах: достижения, проблемы, противоречия эволюции

На эту тенденцию косвенно указывают данные среднегодовых темпов прироста ВВП в 1951—2000 гг. в развитых странах (табл. 3.6).

Таблица 3.6. Среднегодовые темпы прироста ВВП, %

Страны	1951— 1960 гг.	1961— 1970 гг.	1971— 1980 гг.	1981— 1990 гг.	1991— 2000 гг.
Развитые страны	4,1	5,0	3,1	2,7	2,2
Западная Европа	4,5	4,9	2,7	2,4	1,9
<i>Либеральные социальные государства</i>					
Швейцария	4,7	4,5	1,1	2,3	0,6
Япония	8,1	10,7	4,6	4,0	0,7
Англия	2,6	2,7	1,9	2,8	1,9
Канада	3,9	5,5	4,0	2,7	2,5
США	3,3	3,8	2,9	2,6	2,8
Австралия	3,7	5,5	3,3	3,2	2,9
<i>Консервативные социальные государства</i>					
Австрия	6,1	4,6	3,8	2,5	1,3
Бельгия	4,6	4,9	2,1	2,5	1,3
Италия	6,4	5,6	3,2	2,1	1,5
Германия	5,0	4,8	2,7	2,2	1,8
Франция	4,5	5,8	2,6	2,4	1,8
Финляндия	2,8	5,2	3,8	3,1	2,0
Нидерланды	4,8	5,2	2,7	3,0	2,9
<i>Социал-демократические социальные государства</i>					
Швеция	3,5	4,5	1,5	2,3	2,3
Дания	3,1	4,9	2,4	1,8	2,8
Норвегия	3,8	4,5	1,0	2,5	4,2

Источник: Мировая экономика: глобальные тенденции за 100 лет / под ред. И. С. Королева. М., 2003. С. 507.

Представленные выше данные свидетельствуют о том, что среднегодовые темпы прироста ВВП в развитых странах с начала

70-х гг. XX в. имеют тенденцию к понижению. Особенно это касается таких стран, как Австрия, Бельгия, Германия, Япония, Швейцария и др.

Очевидно, что сохранение эффективности институтов социально ориентированной политики в данных государствах, в том числе в области занятости (достигнутое за счет высоких темпов прироста на более ранних этапах), потребовало переориентации приоритетов социально-экономической политики. Главным из них, по мнению некоторых авторов, является увеличение роли социального государства как механизма снятия противоречий между законами рынка и социальными целями.

Эта социально-экономическая задача связана с новым (*шестым*) этапом в развитии социального государства, которое вступило с середины 90-х гг. в новую фазу — фазу становления *либерального* социального государства. Главная цель этого этапа — *минимизация* патерналистской функции государства, но не за счет сворачивания построенных ранее систем социальных гарантий, социального обеспечения, социальной защиты граждан и т.п., а за счет проведения такой социальной политики, которая позволяет обеспечить сохранение данных социальных благ путем более активного участия всех граждан (относящихся к категории и работодателей, и наемных работников) в системе общественного производства. То есть имеется в виду тот факт, что данной тенденции развития социальной рыночной экономики должна быть адекватна и социальная ответственность наемных работников, которые, с одной стороны, обеспечиваются высоким уровнем социальной защиты, с другой — они должны также нести ответственность за поддержание высокого уровня эффективности экономики, что в конечном счете отражается на качестве их уровня жизни и социальной защищенности.

Последнее положение, касающееся лимита патерналистских функций социального государства, можно дополнить аргументами, которые выдвигали еще в середине 70-х гг. XX в. его неоконсервативные критики<sup>1</sup>. Сегодня эти аргументы обрели новую актуальность.

*Первый аргумент* касался констатации неэффективности и повышенных притязаний адептов кейнсианской экономической доктрины и отрицательных последствий государственного стимулирования факторов экономического роста и занятости в середине 70-х гг. XX в.

<sup>1</sup> См.: Коэн Дж., Арато Э. Гражданское общество и политическая теория. М., 2003. С. 32–36.

Известно, что этот период характеризовался высоким уровнем инфляции, безработицы и низкими темпами роста.

*Второй аргумент* в рамках неоконсервативной критики был направлен против общих принципов политики государства всеобщего благосостояния, которое лишает стимулов к работе, стимулов к инвестициям и является серьезной угрозой для жизнеспособности среднего класса. Этот аргумент дополнялся рядом утверждений.

- *Первое утверждение* сводится к минимизации стимулов к инвестициям. Предполагается, что регулирующее и фискальное давление на *капитал* со стороны государства, а также непомерные требования профсоюзов по повышению заработной платы заставляют его снижать инвестиции на внутренних рынках.

- *Второе утверждение* связано с утратой стимулов к работе и относится к наемным работникам. Они в условиях большой социальной защищенности и наличия гарантий на случай безработицы уклоняются от «нежелательных» работ и стараются избегать «нормального» давления со стороны рынка. В этой ситуации рынок труда имеет тенденцию к численному сокращению по мере того, как целые категории рабочего класса оказываются получателями пособий, а трудовая этика приходит в упадок.

- *Третье утверждение* касается, во-первых, положения так называемого среднего класса, который оказывается в тисках высокого уровня налогообложения и инфляции. Во-вторых — появления «нового среднего класса» — чиновников государственной службы и бюрократов, которые заинтересованы в воспроизводстве и численном росте получателей пособий, от наличия которых зависит их профессиональная занятость.

*Третий аргумент* был направлен не только против политики собственно государства всеобщего благосостояния, но и касался противоречий и антиномичности политических стратегий социальных государств в условиях рыночной экономики. Эта антиномичность проявляется прежде всего в следующем.

- Стратегии, направленные на стимулирование спроса, подрывают свободу развития бизнеса и инвестиций в реальный сектор.

- Стратегии, обеспечивающие экономическую защищенность рабочих, пагубно влияют на их желание работать.

- Политика сглаживания нежелательных эффектов рыночного механизма порождает проблемы, связанные с возрастанием дорогого и непроизводительного государственного сектора.

- Те механизмы, которые были задействованы в целях минимизации эгоизма предпринимателей (работодателей) и обеспечения большего равенства возможностей, способствуют появлению новых конфликтов, нарушающих права и свободы бизнеса.

- Ущемление основного права либеральных рыночных систем, частной собственности, приводит к подрыву как свободы предпринимательства, так и инициативности трудящихся.

- Социальная защита и социальное обеспечение в конечном счете не приносят большей справедливости или равенства возможностей, а подрывают предпосылки и того, и другого.

- Система государственного регулирования и социальной поддержки, связанная с перераспределением общественных благ, порождает у граждан усиливающиеся ожидания и растущие требования к необратимому и гарантированному сохранению (росту) благосостояния.

Все вышесказанное способствует постоянному воспроизводству и возникновению кардинального противоречия: для того чтобы в ответ на растущие требования увеличивать свои практические возможности, государству приходится ограничивать свободы, те виды политического участия и те права, которые принято ассоциировать с идеей государства всеобщего благосостояния. И прежде всего права и свободы тех слоев общества, которые ответственны за расширение производства и занятости, т.е. бизнеса.

Последствия этих дискуссий о роли социальных государств, в частности, в регулировании политики занятости, получили отражение в общей переориентации приоритетов развития макроэкономических параметров и механизмов политики поддержания высокого уровня занятости в условиях экономического роста 90-х гг. XX в. Данная тенденция была зафиксирована в опубликованном в 1997 г. отчете Мирового банка о роли государства в меняющемся мире. Авторы доклада видят государство не как непосредственного агента, обеспечивающего экономический рост, а в качестве гаранта *основ законности, стабильности политической и макроэкономической обстановки, социального обеспечения, образования и защиты окружающей среды*<sup>1</sup>.

Большое внимание в этом смысле уделяется институциональным преобразованиям в экономике, среди которых особое место занимают не только мероприятия по снятию ограничений с мелко-

<sup>1</sup> См.: Мировая экономика: тенденции 90-х годов. М., 1999. С. 11—12.



го и среднего бизнеса, но и мероприятия, связанные с проведением активной политики на рынках труда.

Эта политика, несмотря на существенные различия, основана на том, что в условиях экономического роста во многих европейских странах наблюдается прямая зависимость между щедростью системы страхования и уровнем безработицы. Например, в странах ОЭСР величина пособия и другие субсидии безработным обеспечивают весьма высокую норму возмещения, в среднем до половины средней заработной платы. Хотя исторически сложившиеся системы социального страхования в разных странах демонстрируют большую вариацию нормы замещения — от 16% в США до 81% в Дании.

Складывающаяся ситуация способствует тому, что отдельные категории наемных работников, «эксплуатируя» достигнутый в рамках социальных государств уровень социального страхования и социальной защиты, ограничивают свои усилия, направленные на поиск новых рабочих мест и увеличение уровня доходов. Данная тенденция усложняется и за счет миграции тех представителей наемного труда, которые активно перемещаются в развитые страны. Для них даже минимальный уровень заработной платы, получаемой на непрестижных рабочих местах, обеспечивает более высокий жизненный стандарт, чем тот, который они имели в тех регионах, откуда эмигрировали.

Если рассмотреть ретроспективу изменения политики занятости с начала 20-х гг. XX в. по настоящее время, то можно выделить несколько этапов ее реализации, которые в определенной степени соответствуют фазам развития социальных государств, о которых мы говорили ранее.

*Первый этап* (с 20-х до конца 70-х гг. XX в.) характеризовался активным участием государства в сфере трудовых отношений. Это проявлялось в усилении посреднических функций государственного регулирования рынка труда, что позволило:

- на основе трудового законодательства, судебной системы и арбитража достаточно жестко регламентировать права и обязанности работодателей и работников в сфере найма и увольнения;
- существенным образом влиять на распределение доходов и сглаживать трудовые конфликты между ними;
- закрепить коллективную договорно-правовую форму организации рынка труда в форме трудовых соглашений, в рамках которых главным контрагентом на переговорах с работодателями являлись профсоюзы.

Эти направления социальной политики в области занятости объективно отражали усиление государственно-монополистических тенденций концентрации промышленного производства и соответствовали уровню развития его организации в данный период (массовое, конвейерное производство). Таким образом, политика занятости, базирующаяся на стимулировании совокупного спроса как средства решения проблемы безработицы, а также жесткая регламентация деятельности всех участников рынка со стороны государства, способствовали, в конечном счете, повышению производительности труда. Это, в свою очередь, способствовало усилению социальной защищенности работников, смягчению остроты социальных конфликтов между ними и работодателями в связи со стабильным ростом доходов и повышением их платежеспособности.

*Второй этап* (70—80-е гг. XX в.) государственной политики в области занятости характеризовался усилением либеральных тенденций на рынке труда и в целом во всей системе социально-трудовых отношений. Этому способствовали *противоречия*, накопившиеся на первом этапе и явившиеся отражением столкновения двух форм организации труда:

- «фордизма», привязывающего наемных работников к рабочим местам и требующего высокого уровня концентрации и власти;
- «гибких» форм диверсификации капитала и рынка труда, которым должен соответствовать новый тип работника, адаптивный к постоянным изменениям экономической и технологической конъюнктуры.

В частности, *одна из форм этих противоречий* проявлялась в росте так называемых неформальных рынков капитала и труда в развитых странах Америки и Западной Европы, где этот феномен являлся не столько средством выживания маргинальных социальных групп, сколько важным ресурсом структурной перестройки мировой экономики в целом. Б. Робертсом выделяются несколько причин, которые способствовали развитию неформальных экономик именно на этапе интегральной промышленной перестройки в развитых странах<sup>1</sup>;

- постепенная глобализация национальных рынков, освобождающихся от протекционистской защиты государств и «врастающих» в мировую экономику;

<sup>1</sup> См.: Робертс Б. Неформальная экономика и семейные стратегии // Неформальная экономика. Россия и мир. М., 1999. С. 314—315.

- развитие новых технологий, особенно информационных, которые способствуют децентрализации экономической деятельности;
- реструктуризация организационных структур фирм, переходящих от традиционной вертикальной интеграции к более «гибким» горизонтальным связям с субподрядными организациями и надомничеством;
- дерегуляция традиционных «фордистских» систем занятости и постепенный отказ государства от политики экономической и социальной поддержки работников на рынке труда;
- тенденция к либерализации рынков труда и возрастанию *фискального интереса государства к повышению экономической свободы и автономной мобильности рабочей силы.*

*Вторая форма противоречий* проявилась в функционировании механизма заработной платы. При жесткой политике профсоюзов по отношению к работодателям, поддерживаемой государством, существенно снизилась роль ее стимулирующей функции. Отмечается, что в 70-е гг. заметно сократился разрыв в заработной плате работников различной квалификации, что мы, в частности, отмечали ранее на примере шведской экономики. Этому непосредственно способствовала жесткая политика профсоюзов. В результате, во-первых, были утрачены стимулы к высококачественному труду. Во-вторых, ослабла роль заработной платы как инструмента горизонтального и вертикального перелива рабочей силы, объективно вызываемого колебаниями экономической конъюнктуры. В-третьих, была утрачена связь рыночного механизма заработной платы с экономическим циклом (точнее, с системой экономических циклов).

Последнее обстоятельство способствовало тому, что спрос и предложение на рабочую силу в период подъемов и спадов экономической конъюнктуры и соответствующие этим колебаниям ценовые характеристики труда (заработная плата) амортизировались под давлением профсоюзов и тарифных ограничений государства. Это, в свою очередь, оказывало давление на бизнес, который в период снижения экономической конъюнктуры нес дополнительные издержки по содержанию занятых в ущерб прибыльности и экономической эффективности своих предприятий, ограничивая возможности по накоплению ресурсов для последующего наращивания капитала. Кроме того, общенациональные системы индексации заработной платы, которые стали важным фактором социаль-

ной защищенности наемных работников, способствовали усилению инфляции.

*Третья форма противоречий* была связана с мощным давлением профсоюзов, которые через тарифные соглашения и политические механизмы обеспечили себе монопольное положение на рынке труда, что, естественно, ущемляло интересы работодателей и непосредственно сказывалось на понижении эффективности общественного производства. Эти противоречия, носившие общий характер для всех стран с социальной экономикой, существенно конкретизировались в рамках отдельных развитых стран.

В целях преодоления этих и других противоречий, а также в связи с необходимостью коррекции экономической политики социальных государств в соответствии с постоянно меняющейся динамикой мировой конъюнктуры, в 1980-е гг. были внесены существенные коррективы в политику занятости.

Главным инструментом государственной политики на рынке труда становится усиление его гибкости. Оно основано: на индивидуализации и диверсификации трудовых отношений между наемными работниками и работодателями, что предполагает уменьшение роли государства и профсоюзов; на повышении роли рынка как регулирующего механизма, определяющего оптимальные колебания цены рабочей силы в зависимости от спроса и предложения; на расширении различных нетрадиционных форм занятости, что способствовало увеличению альтернатив, связанных с удовлетворением общественных потребностей в различных формах, режимах и условиях труда.

В конечном счете политика либеральной реструктуризации рынка труда способствовала изменению действия механизма оплаты труда. Этот механизм стал зависеть не от установления ставок заработной платы преимущественно в рамках коллективных соглашений между работниками и работодателями (как это было в 60—70-х гг.), а от финансового положения конкретных компаний. То есть произошло «восстановление» рыночного механизма формирования заработной платы, что привело к дифференциации вознаграждения различных категорий работников, а также к изменению конкретных форм оплаты их труда. Последнее проявилось в тенденции снижения доли постоянной (тарифной) части за счет увеличения ее «плавающего» компонента, размер которого зависел от результатов конкретного работника и фирмы в целом.

Главный итог политики либерализации рынка труда и занятости на этом этапе заключался в постепенной трансформации той системы социально-трудовых отношений, которая сложилась в предыдущий период. Это выразилось в постепенном отказе профсоюзов от жесткой конфронтации с менеджментом, и главное, в согласовании позиций и той, и другой стороны относительно повышения эффективности производства, что является естественной, а не дотационной основой повышения уровня заработной платы. То есть профсоюзам пришлось смириться со значительным расширением прав работодателей в вопросах найма и увольнения работников, которые были закреплены в законодательстве многих западноевропейских стран.

На *третьем этапе* (с 90-х гг. XX в. по настоящее время) внесены новые коррективы в государственную политику на рынке рабочей силы и в области занятости. Главной особенностью этой политики стала тенденция к снижению удельного веса «пассивных (дотационных) программ» поддержания занятости на рынке труда, что привело к снижению непосредственных расходов государства в этом секторе (эти расходы в 1999 г. по отношению к 1990 г. сократились в 17 странах ОЭСР из 23). В этом контексте основное внимание было уделено мерам по активизации деятельности государственных служб занятости, а также усилий самих работников, связанных с поиском рабочих мест. При этом существенно усилилась роль страховых методов в диверсификации и дифференциации доступа различных категорий наемных работников к источникам получения пособий. Это позволило увеличить селективность использования страхового принципа — в частности, ограничить получение пособий лицам с минимальным стажем работы, а также тем категориям граждан, которые по различным причинам проявляют пассивность в своем трудоустройстве и игнорируют контакты со службой занятости.

В рамках этой политики возросла государственная поддержка новых форм занятости, связанных, во-первых, с работой по срочным трудовым контрактам, во-вторых — по контрактам временного найма, в-третьих — с работой по сокращенному графику. Таким образом, в 90-х гг. «вклад» частичной занятости в различных ее формах в развитых странах составил 50—52% всего ее прироста. Для таких стран, как США, Великобритания, Греция и Испания, этот прирост составил 20—35%, а для Австралии, Японии, Герма-

нии и Ирландии 70—80% всего прироста занятости пришлось на работников с неполным рабочим днем<sup>1</sup>.

В целом тенденция либерализации политики занятости, которая наблюдается на современном этапе в развитых странах, ориентируется на проведение активной политики рынка труда, которая предполагает:

- ужесточение условий, связанных с получением пособий;
- возрастание *параметров «гибкости»* рынка труда, связанных не только с повышением эффективности государственных и частных систем трудоустройства, но и с *активизацией усилий самих безработных по поиску рабочих мест*;
- с одной стороны, увеличение мобильности рабочей силы и либерализацию процесса поиска работы, с другой — ужесточение контроля над необоснованными отказами от рабочего места. Последние меры особенно типичны для тех европейских стран, где доля безработных, получающих пособия, достигает 100% (Дания, Финляндия).

Таким образом, с середины 90-х гг. XX в. наметилась, особенно в развитых странах, явная тенденция к формированию социальных государств, которые базируются в своей социальной политике на примате *либерально-социальной парадигмы* обеспечения занятости. В рамках последней предпочтение отдается прежде всего минимизации *патерналистской* функции социального государства за счет:

- устранения иждивенческих настроений со стороны значительного числа занятых и большего их включения в систему социальной ответственности, связанной с повышением эффективности общественного производства, что и является основой их благосостояния;
- отказа от *тотального* перераспределения доходов между бизнесом и наемным трудом через систему обязательного социального страхования;
- формирования социальной политики, направленной на снятие антагонизма между социальными целями государства и требованиями рынка;
- признания социальной ответственности двух сторон, обеспечивающих эффективность рыночной экономики, — бизнеса, который

<sup>1</sup> См.: Мировая экономика: глобальные тенденции за 100 лет / под ред. И. С. Королева. М., 2003. С. 142.

### 3. Политика занятости в государствах: достижения, проблемы, противоречия эволюции

является двигателем ее развития, и наемного труда, разделяющего с бизнесом риски и ответственность за эффективность производства.

#### 3.3. Проблемы реализации экономической политики в рамках социальных государств

Известно, что одна из фундаментальных проблем современного западного общества — бюрократизация демократических институтов общественной самоорганизации и государственного управления на различных уровнях. По мнению известного немецкого социолога Ю. Хабермаса, в организации современного общества всеобщего благосостояния начинают доминировать две тенденции. С одной стороны — государство и власть все более вмешиваются в экономическую жизнь и частную жизнь граждан, т.е. происходит «огосударствление общества». С другой стороны, одновременно идет развитие и в противоположном направлении — «обобществление государства», при котором такие объединения, как организации людей по интересам, отраслевые союзы и политические партии, которые раньше в основном выражали частные интересы, приобретают в государстве все более важные функции. Столь характерное для раннего буржуазного общества деление на «государство» и «гражданское общество», при котором «буржуазная общественность» являлась посреднической инстанцией между ними, в значительной степени теряет свое значение<sup>1</sup>.

С точки зрения Ю. Хабермаса, в современном западном гражданском обществе возникают новые типы конфликтов, которые приходят на смену традиционным социальным конфликтам XIX — середины XX в. Одновременно с «институализацией» классовых конфликтов в управляемых централизованным образом переговорах о заработной плате современное государство благосостояния выстраивает систему защиты безработных и других обделенных слоев. Это приводит все большее число людей к положению *клиентов* государства. В то же время политические конфликты стали в основном вопросом администраторов и специалистов.

Точку зрения Ю. Хабермаса о наличии противоречий между *системным миром* (рыночным порядком и властью) и *жизненным миром* конкретных людей (рядовых граждан) в структуре современного за-

<sup>1</sup> См.: Монсон П. Ю. Хабермас и современность // Современная западная социология: теории, традиции, перспективы. М.; СПб., 1992. С. 315—316.

падного общества можно, в частности, подтвердить концепциями, моделирующими поведение так называемых политических рынков<sup>1</sup>.

Предметом научного анализа этих концепций являются: процедуры демократического выбора граждан; роль «групп давления» (экономических и политических элит), которые оказывают влияние на их решения; поведение субъектов, принимающих политические решения.

В этом контексте, опираясь на общие макроэкономические соображения о пределах влияния государства на рыночную экономику, ряд экономистов уделяют особое внимание изучению причин непоследовательности экономической политики правительств, которые, неоправданно вмешиваясь в экономическую жизнь общества, вносят целый ряд дисфункций в поведение экономических систем<sup>2</sup>. Это, в частности, обусловлено тем, что декларируемые и законодательно установленные принципы социально ориентированной политики занятости социальных государств находятся в определенном противоречии с поведением определенных элитарных групп, реально участвующих в процессе принятия и реализации политических и экономических решений, обеспечивающих практическое воплощение в жизнь этих принципов.

Это обстоятельство указывает на существование внутри социальных государств *проблемы двойных стандартов*, связанных с реализацией различных направлений социальной политики. Речь идет о том, что определенная часть представителей (чиновников) центральных и региональных властей социальных государств может при определенных условиях *перераспределять в свою пользу функции и средства, связанные с реализацией обязательств социальных государств по отношению к рядовым гражданам*. Речь идет о различных фактах *коррупции*, о которых так мало говорят идеологи социально ориентированных экономик, акцентирующих внимание преимущественно на их позитивных сторонах и достижениях.

Весьма показательны в этом смысле данные доклада, представленного 16 января 2004 г. независимой исследовательской организацией США «Национальный пресс-клуб»<sup>3</sup> (табл. 3.7).

<sup>1</sup> См.: Афонцев С. А. Методологические основы современного экономико-политического анализа // Истоки. Вып. 3. 1998. С. 72—122.

<sup>2</sup> См.: Nordhans W. The Political Business Cycle // Review of Economic Studies. 1975. № 126. P. 169—190.

<sup>3</sup> См.: Crime. VL. RU. Все о преступности. Сайт Владивостокского центра исследования организованной преступности. Коррупция в США. Доклад независимой исследовательской организации США «Национальный пресс-клуб» от 16 января 2004 г.



### 3. Политика занятости в государствах: достижения, проблемы, противоречия эволюции

Таблица 3.7. Число осужденных за коррупцию и индекс коррупции в различных штатах США

Штат	Осуждены за коррупцию (1993—2002 гг.)	Население штата в 2002 г.	Индекс коррупции (количество осужденных на 100 тыс. населения)	Индекс BGA Max (+) Min (-)
Округ Колумбия	453	571 822	79,33	—
Миссисипи	215	2 871 782	7,48	18
Северная Дакота	45	634 220	7,09	12
Луизиана	316	4 482 646	7,05	5
Аляска	39	643 786	6,06	28
Иллинойс	663	12 600 620	5,26	10
Монтана	45	909 453	4,95	6
Южная Дакота	37	761 063	4,86	1
Кентукки	188	4 092 891	4,59	48
Флорида	767	16 713 149	4,58	33
Огайо	521	11 421 267	4,56	37
Нью-Йорк	874	19 157 532	4,56	22
Гавайи	53	1 244 898	4,26	47
Делавер	32	807 385	3,96	13
Пенсильвания	467	12 335 091	3,78	11
Алабама	165	4 486 508	3,67	4
Нью-Джерси	307	8 590 300	3,57	39
Айдахо	45	1 341 131	3,35	9
Миссури	187	5 672 579	3,29	16
Теннесси	188	5 797 289	3,24	7
Род Айленд	33	1 069 725	3,08	49
Виржиния	209	7 293 542	2,86	23
Оклахома	98	3 493 714	2,80	26

Штат	Осуждены за коррупцию (1993—2002 гг.)	Население штата в 2002 г.	Индекс коррупции (количество осужденных на 100 тыс. населения)	Индекс BGA Max (+) Min (-)
Южная Каролина	113	4 107 183	2,75	44
Джорджия	236	8 560 310	2,75	25
Калифорния			2,69	46
Массачусетс	172	6 427 801	2,67	36
Вайоминг	13	498 703	2,61	14
Западная Виржиния	44	1 801 873	2,44	43
Техас	527	21 779 893	2,41	42
Мейн	31	1 294 464	2,39	27
Коннектикут	75	3 460 503	2,16	38
Канзас	51	2 715 884	1,87	30
Мичиган	181	10 050 446	1,80	19
Индиана	111	6 159 068	1,80	17
Вермонт	11	616 592	1,78	2
Мэриленд	86	5 458 137	1,57	41
Северная Каролина	126	8 320 146	1,51	29
Нью-Мехико	28	1 855 059	1,50	3
Вашингтон	91	6 068 996	1,49	40
Висконсин	80	5 441 196	1,47	50
Арканзас	36	35 116 033	1,32	20
Аризона	67	5 456 453	1,22	31
Миннесота	56	5 019 720	1,11	34
Юта	24	2 316 259	1,03	24
Колорадо	44	4 506 542	0,97	35
Айова	28	2 936 760	0,95	8
Невада	41	2 173 491	0,86	21

Штат	Осуждены за коррупцию (1993—2002 гг.)	Население штата в 2002 г.	Индекс коррупции (количество осужденных на 100 тыс. населения)	Индекс BGA Max (+) Min (-)
Нью-Хемпшир	11	1 275 056	0,86	15
Орегон	21	3 521 515	0,59	32
Небраска	9	1 729 180	0,52	45

Примечание: Индекс BGA — результат всестороннего анализа законов, которые играют непосредственную роль в гарантии чистоты и борьбы правительства США с коррупцией. Он рассчитан на основе анализа применяемых в разных штатах США законов о свободе информации, защите свидетелей и информаторов, финансовых законов, законов, касающихся подарков, поездок, гонораров, конфликтов интересов. Наибольшая величина этого индекса указывает на благоприятную ситуацию с применением внутренних законов штатов, направленных на борьбу с коррупцией, — Max (+). И наоборот, чем меньше величина индекса Min (-), тем слабее строгость их применения в борьбе с коррупцией.

Приведенные данные можно интерпретировать следующим образом.

Во-первых, в информации Департамента юстиции США Конгрессу представлены коррупционные факты, расследование по которым завершено, и предъявлены обвинения. Если исходить из предположения, что коррупционные преступления относятся к категории самых труднораскрываемых и, с точки зрения ряда экспертов, большинство из них остаются не расследованными (раскрываемость подобного рода преступлений составляет 5—10%), то можно сделать вывод о ее действительных масштабах.

Во-вторых, по критериям интенсивности борьбы с коррупцией, которые отражают объективную статистику осужденных, нельзя судить о ее действительных масштабах. Прежде всего потому, что частота фактов осуждения может указывать на степень раскрываемости данных преступлений в разных штатах, что является положительным фактором.

Таким образом, меньшее количество осужденных за коррупцию может свидетельствовать лишь о сокрытии данных фактов со стороны правоохранительных органов (или об их недостаточной работе), а не о действительных масштабах коррупции. В частности, на это указывают статистика осужденных и индекс коррупции в округе Колумбия, который является местом нахождения правительства

США. Трудно судить о той ситуации, которая сложилась в рамках этого округа. Очевидно, что масштабы коррупции объективно объясняются центральным местом округа Колумбия США, где сконцентрировано множество интересов. Это предполагает возрастание интенсивности борьбы с различными проявлениями коррупции на данном уровне и, естественно, большую раскрываемость коррупционных преступлений со стороны чиновников.

В-третьих, строгость федеральных и региональных законов не является фактором, который минимизирует случаи коррупции в разных штатах. На это, в частности, указывает малая корреляция между индексом коррупции и индексом ВГА среди ряда конкретных регионов. То есть количество и строгость законов по борьбе с коррупцией не всегда и необязательно способствуют тенденции к минимизации фактов коррупционных преступлений.

В-четвертых, представленная статистика фактов коррупции в различных штатах США не дифференцирована по видам нарушений и по сферам ее проявления, тем не менее ее региональный диапазон и масштабы позволяют предположить, что она касается всех сторон жизни американской экономики — в частности, тесной связи бизнеса с различными уровнями администрации штатов. Лишь незначительные обнародованные факты подобного рода, приведенные в докладе Национального пресс-клуба, указывают косвенно на многочисленные случаи «теневого лоббирования» представителей бизнеса.

Это, в свою очередь, свидетельствует о рентоориентированном поведении чиновников, занимающих различные посты во властных структурах штатов США. Отсюда можно сделать вывод о том, что институциональная среда (декларируемые законы и методы их применения) США не ограничивает «пересечения» частных интересов отдельных представителей бизнеса и чиновничества. Это, естественно, существенно деформирует те функции и цели социального государства, которые им декларируются.

Сам факт коррупции, каким бы образом и в какой бы области он ни проявлялся, указывает на серьезную опасность, которая скрывается за бюрократизацией государственного регулирования. Это касается, в частности, того обстоятельства, что социально ориентированные государства, помимо того, что они тем или иным образом инвестируют социальные программы, должны содержать большой аппарат для реализации своих социальных функций.

Последняя ситуация предполагает рост числа чиновников, осуществляющих эти функции на разных уровнях. Отсюда, неизбежно возрастает уровень коррупции, которая в той или иной степени свойственна всем социальным государствам. И если масштабы коррупции в развитых странах гораздо меньше, ее существование, особенно в скрытой форме, является главной опасностью интервенционистской политики государственного регулирования, даже если она является и декларируется как социально ориентированная.

### **Бюрократизация и диверсификация социальных функций профсоюзов**

Не менее сложные проблемы связаны с деятельностью профсоюзов. В частности, они проявляются в тенденции «диверсификации» их интересов по отношению к тем, кого они представляют, т.е. наемных работников. Покажем это на примере Швеции, в рамках которой был законодательно установлен статус фондов работников. Внедрив в практику этот институт, шведское социальное государство столкнулось с новой дилеммой своего развития и функционирования. Эта дилемма заключается в том, что профсоюзы, которые осуществляют патронаж над фондами работников, начинают выступать в *двух* ролях, цели и функции которых прямо противоположны.

Выступая в своей *традиционной* роли, они обязаны защищать интересы наемных работников от максимизационного эгоизма хозяев и менеджмента предприятий. С другой стороны, являясь распорядителями фондов работников, профсоюзы находятся на стороне предпринимателей, что предполагает с их стороны ограничение завышенных требований наемных работников относительно уровня их заработной платы и занятости.

*В первом случае*, если традиционная функция будет доминировать, решение сиюминутных интересов наемных работников будет находиться в противоречии с оптимизацией производственной функции предприятий, на которых они заняты. То есть требования, связанные с «оптимизацией» занятости, будут находиться в противоречии с требованиями по «оптимизации» рыночной эффективности предприятия.

*Во втором случае*, если в деятельности профсоюзов будет доминировать вторая функция, связанная с заботой об оптимизации прибыли (поскольку, контролируя фонд работников, они

получают доступ к контролю над частью активов предприятий), то не исключено, что профсоюзы будут действовать в ущерб интересам конкретных категорий наемных работников.

Но самое главное, что и первый, и второй случаи, о которых мы упомянули выше, не устраняют тенденции к централизации экономической жизни шведского общества. Кроме того, когда мы говорим о деятельности профсоюзов, контролирующих фонды работодателей, упускаем из виду следующий факт. Диверсификация функций профсоюзов происходит и потому, что в их рамках действует относительно автономный бюрократический аппарат, который может преследовать свои частные интересы, противоположные и целям оптимизации интересов наемных работников, и целям адаптации работодателей к условиям рыночной экономики, т.е. поиску «золотой середины» между интересами тех и других.

Данная тенденция в деятельности бюрократического аппарата проявляется в концентрации власти и перераспределении распорядительных и властных функций между *собственниками, менеджментом предприятий и профсоюзными функционерами*, которые контролируют часть их активов. Это приводит к усложнению процесса оптимального управления частными фирмами и предприятиями, прежде всего в силу возникновения *нескольких центров* управленческой активности. В этой связи размываются полномочия собственников и менеджмента, уменьшается степень их ответственности, что в ряде случаев может привести к *конфликту интересов* между теми группами, которые контролируют активы предприятий (с одной стороны, представителями бизнеса, а с другой — профсоюзами, контролирующими фонды работодателей). В результате падает уровень оперативности принятия решений, что в конечном счете отрицательно сказывается на эффективности предприятий. При этом могут возникнуть два варианта конфликта интересов и борьбы за активы.

*Первый вариант предполагает со стороны профсоюзных функционеров борьбу за активы предприятий, но под предлогом защиты интересов наемного персонала.*

То есть в явной форме профсоюзные функционеры акцентируют внимание на интересах наемного персонала, а в неявной форме используют эту легальную возможность для перераспределения активов предприятий и поддержки тех групп влияния и власти внутри них, с которыми они скрыто сотрудничают. Иными словами, происходит латентное сращение профсоюзной элиты с различными

категориями элиты экономической, т.е. с бизнесом, в ущерб интересам наемных работников.

*Второй вариант предполагает со стороны профсоюзных функционеров борьбу за активы предприятий, но уже под предлогом защиты интересов работодателей.*

При этом обосновывается тезис о необходимости повышения рыночной эффективности фирм и предприятий, что в конечном счете в более отдаленной перспективе является эффективным и для наемного персонала. Но и в этом случае не исключается, что данный тезис камуфлирует скрытый интерес профсоюзных чиновников, преследующих прямо противоположные цели.

В этом контексте можно выделить следующие возможные варианты оппортунистического поведения профсоюзных чиновников, которые, с одной стороны, осуществляют патронаж над фондом работодателей, с другой — должны реализовать функции по защите интересов наемных работников.

- Скрытое лоббирование интересов тех бизнес-групп, которые заинтересованы в перераспределении фондов работодателей в свою пользу.

- Лоббирование интересов только определенных групп наемных работников, которые получают преимущества, во-первых, по отношению к другим категориям занятых, во-вторых — к своим работодателям.

- Региональное лоббирование, связанное с перераспределением и реструктуризацией инвестиций из одних экономических районов в другие.

- Меж- и внутриотраслевое лоббирование, связанное с перераспределением инвестиций из фондов работодателей в пользу одних секторов экономики в ущерб другим и т.п.

Очевидно, что в этом случае подрывается и затрудняется возможность нахождения «золотой середины» между задачами, связанными с оптимальным распределением и эффективным использованием трудовых ресурсов, и задачами, связанными с обеспечением рентабельности и рыночной эффективности частных фирм и предприятий.

Таким образом, в лице профсоюзных бюрократов между наемными работниками и работодателями «вклинивается» категория рыночных и социальных посредников, которые при определенных условиях могут манипулировать интересами и тех, и других, преследуя свою собственную экономическую выгоду. То есть в рамках

профсоюзов, призванных защищать интересы наемного труда, формируется относительно автономный центр экономической активности, который стремится максимизировать свои персональные интересы, осуществляя скрытый торг и продавая свои услуги по лоббированию интересов то одной, то другой стороны.

В зависимости от социально-экономической, политической конъюнктуры частные интересы профсоюзной номенклатуры могут ориентировать их деятельность в нескольких направлениях, прямо противоположных тем социальным функциям, которые они декларируют.

- *В первом случае* эти интересы могут быть синхронны тенденции сверхконцентрации капитала, поскольку данная категория контролирует через фонды работодателей активы предприятий.

- *Во втором случае* индивидуальные интересы профсоюзных чиновников-бюрократов могут быть направлены в сторону усиления централизованных методов управления экономикой, что вполне возможно при условии, что тенденция к концентрации капитала будет совмещена, вопреки правилам рыночной экономики, с абсолютизацией социальных интересов наемных работников.

- *В третьем случае* интересы профсоюзных чиновников-бюрократов становятся относительно самостоятельным фактором конъюнктурной игры, которая принимает различные экономические, политические и социальные формы. В ее рамках происходит скрытое лоббирование интересов различных социальных групп со стороны тех или иных представителей чиновничье-бюрократического аппарата профсоюзов. Последние становятся *частными агентами «особого влияния»*, для которых декларируемые и конституционные цели профсоюзного движения при определенных условиях отходят на дальний план и становятся «институциональным прикрытием» для реализации частных, персональных интересов.

Нам представляется, что это самая большая проблема, характерная для всех социальных экономик и социальных государств, которые для реализации политики социальной защиты занятых должны содержать большой бюрократический аппарат, и это касается не только органов власти, но и органов профсоюзного движения. В этой связи возрастает опасность *отрыва* частных, персональных интересов профсоюзных чиновников от предписанных им моделей поведения, которые они обязаны реализовать по отношению к тем, чьи интересы они представляют.



# 4

## Сетевая специфика организации занятости в развитых странах

4.1. Сетевые структуры интеграции бизнеса и занятости в развитых экономиках / 4.2. Особенности и противоречия экономической организации бизнеса и занятости в условиях сетевых форм сотрудничества / 4.3. Природа и функции форм сетевой локальности и их место в структуре экономических отношений / 4.4. Социальное доверие как фактор институциональной эффективности экономических форм организации занятости / 4.5. Уровни коммунально-сетевой близости и степень их «проникновения» в структуру рыночных и фирменных форм экономической организации / 4.6. Интерпретация форм социального доверия на основе сравнительных сопоставлений индекса коррупции и политической свободы граждан в разных странах

### 4.1. Сетевые структуры интеграции бизнеса и занятости в развитых экономиках

Известно, что так называемые *сетевые* структуры организации бизнеса и занятости представляют собой разнообразные виды социальных коалиций, возникающих на разных уровнях экономической организации. Они не имеют четко фиксированной организационно-управленческой формы и функционируют не только на основе контрактов, но и на базе более широких «доверительных» социальных отношений. Выделяются различные формы «квазиинтеграции» рыночных агентов, устойчивость которых определяется факторами межличностного доверия, неформальных долгосрочных экономических интересов, кровнородственных, клановых, этнических связей и т.п.<sup>1</sup>

Данные виды экономических коалиций коммунально- сетевого типа имеют место как внутри фирм, так и за их пределами. Так, например, выделяются различные формы внутриорганизационного и межорганизационного сотрудничества, в основе которых лежит

<sup>1</sup> См.: *Granovetter M. Economic Action and Social Structure: The problem of Embeddedness // American Journal of Sociology. 1995. V. 91. P. 496—497; Granovetter M. Business Groups / The Handbook of Economic Sociology. N.Y., 1994. P. 461—466.*

феномен доверия их членов. При этом данный феномен, называемый «неконтрактным элементом контракта», порождает множество вопросов, возникающих внутри социальных наук<sup>1</sup>.

По мнению ряда авторов, сетевой подход, постепенно раскрывающая латентные структуры, которые скрываются внутри «классических» рыночных, фирменных и межфирменных форм экономической организации, носит пока еще эзотерический характер. Методологическая изоционность сетевых концепций постоянно превосходит содержательность их результатов, особенно в том случае, когда надо определить экономическую эффективность тех сетевых структур, которые ими изучаются.

Тем не менее *доверие и другие формы социального капитала* вызывают все больший интерес к тому, что называется моральными ресурсами, которые действуют принципиально иначе, нежели физический капитал. То есть ресурс доверия обладает тенденцией кумулятивного расширения: по мере своего использования этот ресурс, скорее, увеличивается, чем уменьшается.

Данные аргументы подкрепляются реальными фактами внутрифирменного и межорганизационного сотрудничества (партнерства), которые имеют место на различных уровнях в рамках развитых экономик. При этом отмечается, что не все формы основанного на доверии сотрудничества действуют одинаково. Источники «хорошей репутации» существенно различаются в зависимости от типов сотрудничества. В соответствии с этим выделяется четыре типа сотрудничества, основанного на сетевых отношениях (табл. 4.1).

Таблица 4.1. Типы сотрудничества, основанного на сетевых отношениях

Уровень сотрудничества	Примеры организаций	Основные методы сотрудничества	Основные формы доверия
1. Региональный	Индустриальные районы с широкой диверсификацией производства и гибкими формами его организации	Гибкая специализация	Местоположение, родство, реципрокность
2. Научно-исследовательский	Сотрудничество в области научных исследований	Инновационное обучение и передача опыта	Единое научное и технологическое сообщество

<sup>1</sup> См.: Пауэлл У., Смит-Дор Л. Сети и хозяйственная жизнь // Западная экономическая социология: Хрестоматия современной классики. М., 2004. С. 255.

Уровень сотрудничества	Примеры организаций	Основные методы сотрудничества	Основные формы доверия
3. Бизнес-группы	Японские кейретцу, корейские чеболи	«Благожелательная власть»	Общая идентичность бизнес-групп
4. Стратегические альянсы, совместное производство	Совместные предприятия, субконтрактные отношения	Идентичность, изменяющаяся в ходе повторяющегося взаимодействия	Просчитанная общая взаимозависимость

Самое существенное, что необходимо отметить в функционировании этих форм социального сотрудничества, заключается в следующем. Они, по мнению ряда аналитиков, при определенных условиях могут быть органически встроены в систему рыночного порядка и являются его «продолжением», а не действуют против него. То есть сетевые множества подобного рода с высоким уровнем социального доверия своих членов по отношению друг к другу демонстрируют, с одной стороны, особый тип эффективной социальной и экономической интеграции. С другой стороны — они являются особой формой *«гибридных соглашений»*, которые развиваются в контексте повторяющихся транзакций, часто между ограниченным числом участников, использующих либо автоматически продлеваемые краткосрочные контракты, либо долгосрочные контракты, предусматривающие механизмы согласования.

Причем *«гибридный тип»* экономической организации характеризуется, помимо прочего, независимостью и юридической автономностью ее членов, которые, во-первых, принимают решения самостоятельно. Во-вторых, получают выгоду от совместной кооперации с помощью «слабых» организационных форм, таких как взаимное доверие, основанное на повторяющихся сделках и личной репутации. Рассмотрим более подробно особенности сетевых форм экономической организации и тех систем интеграции бизнеса и занятости, которые возникают внутри них.

### Основные особенности занятости в рамках «сетей, привязанных к месту» (networks of place)<sup>1</sup>

*Первый пример регионального сотрудничества, основанного на сетевых отношениях: «третья» Италия.*

Данные типы сотрудничества, основанного на сетевых отношениях, функционируют в рамках новых индустриальных районов, демонстрирующих новые формы гибкого производства. Это особый тип горизонтальной (пространственной) интеграции, в рамках которой существует целая сеть специализированных мелких фирм, связанных между собой многочисленными соглашениями о сотрудничестве и субконтрактными отношениями, что позволяет им, сохраняя автономию и независимость, «усиливать» друг друга в выпуске «взаимно дополняемой» продукции. Речь идет о том, что непосредственно с рынком связана только определенная часть фирм, которые выпускают готовую продукцию, концентрируя и кооперируя изделия своих субподрядчиков.

Деловые практики управления горизонтальной интеграцией множества кооперирующихся фирм основаны на возобновляющихся контрактах, которые «укоренены» в локальных социальных отношениях и скреплены родством, религией и политикой, способствующей развитию *реципрокности*. В рамках подобных форм экономической децентрализации доминируют обширные родственные связи, которые порождают хозяйственные отношения, основанные на кооперации и применении семейного труда. Они же облегчают поиск новых работников, который ведется через семейные и дружеские связи<sup>2</sup>. Данные сетевые социальные «множества», интегрирующиеся в рамках индустриальных районов, порождают соответствующую им систему «вспомогательных» институтов. К ним можно отнести профессиональные колледжи, небольшие банки, готовые субсидировать малый бизнес, а также специальные ассоциации предпринимателей, защищающих их интересы.

Подобного рода структуры, привязанные к месту локализации (дистрикты), демонстрируют высокую эффективность и гибкость производственного процесса, «распределенного» среди многих формально независимых, но связанных ввиду территориальной близости неформальными связями фирм. Эта сеть фирм локализи-

<sup>1</sup> См.: Пауэлл У., Смит-Дор Л. Указ. соч. С. 256—263.

<sup>2</sup> Reciprocity — взаимность. Форма социальных отношений, основанная на родстве, этничности и других видах «локальных» связей.

руется в определенных рыночных нишах, в рамках которых подобная форма экономической и социальной интеграции наиболее целесообразна и конкурентоспособна. То есть в секторах, связанных с производством диверсифицированной продукции — модной одежды, обуви, аксессуаров, приборостроения. Успех *локальных* дистриктов в наиболее динамичных развивающихся сегментах *мирового* рынка позволяет некоторым авторам говорить о «гибком конкурентном дистрикте», подчеркивая локальный характер ресурсов на входе и глобальный — на выходе.

Региональный рынок труда, который удовлетворяет потребности в рабочей силе «*сетей, привязанных к месту*», характеризуется следующими особенностями. Это узко специализированные региональные рынки, которые связаны через систему территориальной близости и семейных связей с мелким производством (малыми фирмами). Большинство из них, в свою очередь, находится в тесной кооперации (как субподрядчики) со своими заказчиками — фирмами, выходящими непосредственно на внешний рынок.

Система найма в этих условиях тесно связана с территориально-поселенческой и семейно-родственной структурой того региона, где находятся эти малые предприятия. То есть сам найм осуществляется на основе кланово-патерналистских механизмов рекрутирования персонала. Это объясняется тем фактом, что большинство и представителей бизнеса, и наемных работников являются членами территориальных общин и находятся в отношениях тесной личной, соседской, клановой, родственной и дружеской зависимости.

В определенном смысле подобные системы найма внутри «*сетей, привязанных к месту*» (*networks of place*) похожи на локальные рынки, которые формируют так называемые фрагментарные этнические сообщества, возникающие в местах проживания иммигрантов в западных странах<sup>1</sup>. Однако это сходство относительно, так

<sup>1</sup> Для локальных сообществ этнического типа характерны следующие особенности. Во-первых, независимо от параметров их этнической культуры они стремятся к относительной автономии, «дополняя» западные стандарты формального найма и экономического обмена неформальными сетями кровнородственных и этнических связей. Во-вторых, любой центр экономической (предпринимательской) активности с их стороны пользуется прежде всего услугами наемных работников, близких работодателю по признакам этничности или родства. В-третьих, фирменная организация в экономических анклавах этого типа основана на механизмах кланового патернализма и контроля над деятельностью занятых работников. В-четвертых, инфраструктура их рыночного обмена и система партнерских и клиентских обязательств, опять же, опираются на родство и этничность.

как между теми и другими имеются существенные, даже кардинальные различия.

Фрагментарные сообщества, возникающие в местах проживания иммигрантов в западных странах, выступают в качестве закрытых анклавов рыночного поведения. Это обусловлено тем фактом, что они используют механизмы «локальной консолидации» своих членов с целью защиты своей идентичности от дискриминирующих факторов западной культуры, к которым они не смогли адаптироваться. Интеграция фрагментарных сообществ внутри западных стран и образование на этой основе локальных рынков занятости — ответная реакция на действие «враждебной» социальной и экономической среды.

В то же время формы локализации, возникающие внутри *дистриктов*, т.е. «сетей, привязанных к месту» (*networks of place*), прямо противоположны прежде всего по формам адаптации к «внешнему окружению». Тот пример сетевого содружества («третья» Италия), который мы рассмотрели, во-первых, характерен для высокоразвитых индустриальных районов северной и центральной Италии, которая входит в десятку самых экономически развитых и богатых стран мира. Во-вторых, формы сетевого содружества, возникшие в этих регионах, демонстрируют конкретные примеры интеграции современных технологий, новых форм организации труда и коммуналного содружества, которые органично дополняют, а не противоречат друг другу.

Локально-поселенческие рынки труда, «привязанные» к *дистриктам*, являются органической составляющей социально-экономической кооперации множества мелких предприятий, находящихся внутри них, а также той инфраструктуры, которая их обслуживает. В конечном счете речь идет о том, что эти локальные формы рынка, «привязанные к месту» (*networks of place*), являются не средством «выживания» его членов во «враждебном окружении», как в случае функционирования так называемых фрагментарных сообществ, а поддерживаются на всех уровнях, в том числе законодательном, политическом и т.д.

*Второй пример регионального сотрудничества, основанного на сетевых отношениях (интеграция и организация занятости в высокотехнологичных отраслях в Силиконовой долине)*<sup>1</sup>.

Если быть более точными, то здесь один региональный тип сотрудничества, который демонстрирует высокий уровень *доверия* своих членов, тесно пересекается с другим, относящимся к научно-

исследовательскому типу. То есть пространственная интеграция отдельных производителей, которая рассматривалась нами ранее на примере индустриальных сетей «третьей» Италии, должна быть дополнена другими формами интеграции. Последние наблюдаются в тесно связанных научных сообществах, которые не обязательно локализируются в одном географическом районе. В случае с Силиконовой долиной произошло, на наш взгляд, удачное объединение того и другого типов сотрудничества.

Представляется, что высокий уровень социального доверия и социального сотрудничества, который, несмотря на конкуренцию, наблюдается в научных сообществах, — главная причина появления такого уникального «локального» анклава, как Силиконовая долина. По мнению некоторых авторов, именно ощущение общей принадлежности к технологическому, интеллектуальному или научному сообществу служит средством, скрепляющим кооперацию данного типа. Это членство в научных или промышленных ассоциациях имеет продолжительный характер и выходит за пределы чисто коммерческих соглашений. Оно позволяет участникам отслеживать поведение и репутацию других индивидов, а совместное проведение научно-исследовательских работ позволяет человеку, занимающему определенное место в технологическом сообществе, сформировать и свою репутацию в бизнесе.

При всей сложности и малой изученности «сетевых множеств», возникающих на пересечении науки и производства, их основу составляет *инновационная среда*. Она не может быть частным достоянием конкурирующих фирм, а «находится в распоряжении» членов научного и технологического сообщества, которые, с одной стороны, являются членами отдельных фирм, конкурирующих между собой, с другой — включены, часто неформально, в научные и технологические сообщества и связи, где происходит свободный обмен информацией. В результате возникает гибкий симбиоз межфирменных и внутрифирменных методов сотрудничества, которые играют часто решающую роль для использования нового знания, разрабатываемого за пределами фирмы.

---

<sup>1</sup> Второй тип регионального сотрудничества, основанного на сетевых отношениях, наблюдаемый в Силиконовой долине США, мы объединили с типами сетевого партнерства в области научно-исследовательских работ, поскольку базой социальной солидарности внутри них является не столько территориально-географическая близость, сколько принадлежность членов этих сетевых форм социального партнерства к тем или иным научно-технологическим сообществам, школам.

Однако исследователи данных практик социальной интеграции (научно-технического сотрудничества), анализируя ее формы, оставляют на периферии своего внимания тот тип социального сотрудничества, который возникает внутри них. Считается, что динамика подобного сотрудничества эндогенна высокотехнологичным областям, где интеллектуальные достижения открывают новые возможности, которые, в свою очередь, требуют инновационных форм сотрудничества. Это своеобразный процесс кумулятивного накопления знаний, который, с одной стороны, является результатом перманентного научного поиска, происходящего в рамках академической и прикладной науки, с другой — свойствен высокотехнологичным секторам экономики.

Феномен *доверия*, который интегрирует и делает возможным симбиоз тесного сотрудничества бизнеса и науки, базируется на принципиально ином способе социальной локализации, отличном от традиционных ее форм, которые имеют место, например, в рамках *дистриктов*. Здесь действуют иные принципы и формы социального сотрудничества (партнерства), которые связаны с функционированием социальных порядков, конституирующихся в сфере творческой деятельности.

Одним из типичных примеров функционирования «творческих социальных порядков» являются так называемые элитарные профессиональные культуры. Они относятся к особой области профессиональной активности, которая может проявляться в различных сферах деятельности. Представители элитарных культур и субкультур демонстрируют *высший* уровень профессионального мастерства, достигнутый на данном этапе развития общества. В рамках элитарных культур представлены самые разные области. Это могут быть научные, инженерные, технологические и другие профессиональные школы в самых различных сферах. В состав элитарной культуры могут входить мощные социальные популяции, которые имеют институциональную форму организации (наука), а также неформальные творческие союзы, состоящие из нескольких лиц (например, научная или технологическая школа).

В конечном счете основное качество социальных коммуникаций «высокого доверия», которые существуют в научных и технологических сообществах, ориентировано на продвижение инновационных решений и технологий, а не на преданность отдельной фирме. Этот общий тезис, отличающий поведение человека внутри фирмы, и человека, занимающегося наукой, констатирует различ-



ный «этнос» их поведения, который отличается способами кооперации и способами достижения конечных результатов. Таким образом, ориентация на максимизацию прибыли в рамках фирмы и на достижение высоких научных и технологических результатов в рамках научных институтов и творческих содружеств — не одно и то же.

Это естественное разделение функций между фундаментальной наукой и экономикой, направленной на достижение предельных результатов частной выгоды, преодолевается, как показывает практика, в таких случаях, когда сети совместной научной работы становятся основой для последующего образования формальных совместных предприятий и всевозможных неформальных сетей сотрудничества.

В этой связи необходимо повторить, что система *социальной близости*, возникающая внутри различных творческих союзов и научных школ, становится при определенных условиях стимулом образования особых профессиональных союзов в рамках различных бизнес-структур. Последние, с одной стороны, постоянно конкурируют друг с другом, так как обслуживают и борются за влияние на определенных секторах рынка. С другой стороны — находятся в состоянии взаимообмена информацией, так как представители научного персонала этих структур жестко не привязаны к конфиденциальным обязательствам своих фирм. Они одновременно являются членами широко диверсифицированного научного и технологического сообщества, в том числе университетов, научных центров и неформальных научных ассоциаций, внутри которых более мобильно происходит процесс продуцирования инновационной информации.

И самое существенное, что система социальной близости и высокого социального доверия, которая имеет место в научных и технологических школах, не исчезает в случае ухода конкретного специалиста в бизнес, а является важным условием его успешности и конкурентоспособности. В результате этого возникают гибкие, постоянно адаптирующиеся к конъюнктуре рынка формы экономической и социальной интеграции (венчурные фирмы), которые используют возможности фирменной организации труда. В силу эластичных и тесных внешних связей своих членов в рамках научных и технологических сообществ они постоянно реформируются, отвечая на кумулятивный процесс перманентного развития научных и технологических знаний.

Локальные формы творческих содружеств, которые возникают внутри научных и технологических сообществ, обладают существенными преимуществами в гибкости, устойчивости, коммуникабельности и толерантности их членов по отношению друг к другу. Основой их интеграции является интеллектуальный процесс постоянного воспроизводства научных и технологических знаний. Специализация и диверсификация фирм, где происходит перманентное внедрение интеллектуальных достижений в высокотехнологичное производство, базируется как на конкуренции этих фирм друг с другом, так и на различных формах научного, творческого содружества их членов, которое осуществляется за их пределами.

Очевидно, что структура рынка труда, который обеспечивает эту форму экономической интеграции, при внешней схожести механизмов рекрутирования рабочей силы базируется на иных основаниях. Если первая форма сетевой интеграции (пример «третьей» Италии) обеспечивается возможностями локально-поселенческого найма, основанного на доминировании семейно-клановых критериев и приоритетов кадрового отбора, то вторая система сетевой интеграции (пример Силиконовой долины в США) представляет собой двухуровневую систему найма и сотрудничества персонала.

На *первом уровне* работают традиционные механизмы найма, связанные с действием рыночных механизмов спроса-предложения. Это относится к работникам, которые обеспечивают, но непосредственно не участвуют в процессе высокотехнологичных разработок.

На *втором уровне* механизмы найма и рекрутирования персонала лишь частично корректируются конъюнктурой рынка труда высококвалифицированной рабочей силы. Основой найма здесь выступает персонал, который может обеспечить долгосрочные и постоянно изменяющиеся приоритеты, с одной стороны связанные с процессами научного поиска, с другой — с внедрением результатов научно-технического прогресса.

По этой причине если локально фирмы, занятые в этом секторе и являющиеся автономными производителями, чтобы обеспечить прибыльность, находятся в состоянии постоянной конкуренции друг с другом, то как продуценты, разрабатывающие и внедряющие инновации, они объективно должны находиться в состоянии сотрудничества. Это объясняется тем обстоятельством, что они, «автономизируясь» на рынке высокотехнологичных товаров и услуг, непосредственно связаны с исследовательскими ассоциациями и

университетами. Последние поставляют им новые идеи и технологические решения, высококвалифицированную рабочую силу, которая в наибольшей степени готова к их внедрению в непосредственное производство.

Но это лишь одна сторона проблемы кадрового найма, которая связана с перманентным обновлением идей и кадрового состава фирм, концентрирующихся в высокотехнологических отраслях. Другая сторона касается тех форм специфического сетевого сотрудничества, которые имеют место между действующим персоналом конкурирующих фирм. Основой их консолидации является принадлежность к различным научным, технологическим школам, представители которых, во-первых, могут быть «рассеяны» и распределены по различным фирмам. Во-вторых, они нуждаются объективно в обмене информацией, поэтому перманентно связаны друг с другом вне рамок фирм, где они заняты в настоящее время. В-третьих, могут объединять и консолидировать интересы друг друга, участвуя в разнообразных совместных проектах.

Таким образом, «внешнее» научное поле совместного сотрудничества, в рамках которого консолидируются (формально и неформально) представители отдельных частных наукоемких фирм, является основой их высокой мобильности. Это относится как к наемным работникам, так и к предпринимателям и менеджерам, которые, в большинстве своем принадлежат к научному сообществу (творческой элите), потенциально обладают большими возможностями и притязаниями на повышение своего экономического и профессионального статуса.

Последнее обстоятельство и объясняет те гибкие формы внутрифирменной организации труда и занятости, которые имеют место в так называемом венчурном бизнесе, в рамках которого реализуются следующие принципы интеграции персонала.

- *Принцип профессионального суверенитета личности.* Он определяет формальное положение человека в организации этого вида, которое обусловлено прежде всего его компетентностью.

- *Принцип конкуренции.* В соответствии с этим принципом любой член организации имеет право на отстаивание своей профессиональной позиции и критики иных точек зрения в рамках свободного обмена мнениями и открытой дискуссии.

- *Принцип безусловного приоритета компетентности над статусом.* Компетентность члена организации является базовым фактором ее социальной стратификации.

- *Принцип подчинения низших компетентных инстанций высшим.* Речь идет о том, что профессионал всегда прав при условии, что его компетентность безусловно доказана реальными результатами.

- *Принцип результативности.* Оценка членов организации, их статус и власть находятся в прямой зависимости от результативности. Отсюда вытекает, что все заинтересованы в объективных методах оценки персонала, которая определяется прежде всего реально достигнутым результатом.

- *Принцип свободы профессионального риска.* Чем выше уровень компетентности, тем сложнее класс профессиональных задач. Поэтому право профессионального риска (при безусловной личной ответственности за результат) является гарантией того, что будут решаться действительно инновационные задачи, не имеющие аналога. В других случаях профессиональное поведение членов организации будет ориентировано на минимизацию риска в целях страховки от неудач и избежания соответствующих санкций.

Названные принципы раскрывают особенности тех партнерских отношений, которые объединяют людей, действующих в рамках инновационных организаций. Перед нами относительно самостоятельная область тесного социального сотрудничества ( сетевого партнерства), внутри которой доминируют прежде всего критерии компетентности, профессионального авторитета и профессионального роста, не всегда соответствующие жестко формальному способу социальной организации в рамках традиционных фирм. Именно поэтому организации подобного типа демонстрируют высокий уровень сетевого содружества их членов, базирующийся на совершенно иных принципах социальной идентичности.

Повторим, что в отличие от «дистриктов», функционирующих в «третьей» Италии, в венчурных фирмах, действующих в Силиконовой долине, доминирует иной тип «социальной солидарности», характерный для научных и технологических сообществ. Он, сохраняясь в рамках венчурных фирм, делает их очень гибкими и адаптивными, легко перестраивающимися для решения новых инновационных задач. Можно предположить, что для фирм этого типа в наименьшей степени характерны рецидивы самовоспроизводства и самосохранения, часто «отрывающиеся» от тех задач, для решения которых была предназначена их организационная структура. Их организационной гибкости способствуют следующие факторы.

#### 4. Сетевая специфика организации занятости в развитых странах

- Такие фирмы тесно связаны с университетской наукой, которая является постоянно обновляемым источником не только новых идей, поступающих на производство, но и соответствующего им кадрового состава. Работники этой категории не отягощены рутинными методами традиционной фирменной организации, наиболее восприимчивы и подготовлены к инновационным методам ведения бизнеса.

- Концентрация венчурных фирм, в том числе в рамках определенного региона, «сетей, привязанных к месту» (*networks of place*), является причиной того, что внутри этого региона формируется децентрализованная система плотных социальных сетей и открытых рынков труда, способствующих развитию предпринимательства и постоянной мобилизации ресурсов. То есть речь идет о возникновении на относительно небольшой территории особого предпринимательского и инвестиционного климата, который, если можно так выразиться, соединяет и усиливает два типа конкуренции между венчурными фирмами: конкуренции научных и технологических школ, применяющих свои разработки в производстве, и конкуренции фирм, которые их внедряют. Такая среда, с одной стороны, высокого риска, с другой — высоких возможностей, служит «местом притяжения» наиболее творческих и амбициозных индивидов, пытающихся реализовать свой шанс или в академической науке, или в бизнесе.

- Специфика этой предпринимательской среды заключается в том, что она помимо апробации и внедрения инновационных технологий является местом подготовки уникальных кадров и бизнес-сообществ, которые обладают свойством кумулятивного самовоспроизводства и расширения, так как они, конкурируя друг с другом, находятся в тесной информационной связи и профессиональном содружестве. Это и является предпосылкой постоянного возникновения внутри этих сообществ «социальных сетей» профессиональной близости и профессиональной идентичности, на основе которых перманентно возникают ячейки (фирмы), обеспечивающие внедрение инновационных технологий.

#### **Основные особенности занятости в рамках сетевого сотрудничества бизнес-групп типа кейретцу**

Наиболее показательные формы альянсов сетевого сотрудничества демонстрирует японский опыт функционирования *кейретцу* —

групп фирм в различных отраслях промышленности, которые рассматриваются их членами как единое социальное сообщество, решающее единый комплекс экономических и социальных задач, в их числе:

- сохранение широко диверсифицированного производства продуктов, поставляемых по контрактам от специализированных поставщиков, с одной стороны, сохраняющих относительную автономность, с другой стороны, зависимых от контролирующих фирм;
- воспроизводство системы взаимной зависимости крупных и мелких (аффилированных или субконтрактных) фирм и их членов. Эта зависимость заключается в том, что первые осуществляют экономическую опеку вторых за счет их инвестирования, финансовой и кадровой поддержки. Вторые же конкурируют друг с другом, постоянно борются за то, чтобы повысить качество своей работы и не утратить привлекательности для крупных компаний;
- сохранение тесной идентичности членов этого бизнес-сообщества, независимо от того, каковы их экономический и социальный статусы.

По мнению ряда авторов, крупные сети бизнес-групп типа кейретцу напоминают сложные расширенные семьи (патерналистские общины), в рамках которых в современные деловые практики организационного и производственного поведения вплетены принципы обязательности и реципрокности. Причем эти практики соединяют современные способы современной организации труда и патерналистской зависимости персонала, менеджмента и контролирующих собственников. В подобных практиках воплощаются деловые стратегии, доказавшие свою чрезвычайную продуктивность, инновационность, конкурентоспособность в области качества продукции и скорости реагирования на конъюнктуру рынка.

Большинство авторов, анализирующих преимущества сетевой организации труда в рамках японских бизнес-групп (кейретцу), акцентируют внимание на их социальной и экономической эффективности, объясняя ее объединением традиционных форм патернализма с высокой эффективностью делового поведения персонала, занятого на различных уровнях организации в рамках крупных фирм и их более мелких спутников.

Однако при этом уделяется мало внимания тому, что социальные конгломераты типа кейретцу функционируют в принципе как отдельные фирмы. Они способны оптимизировать свою деятельность в условиях рыночной неопределенности и конкуренции, по-

вышая или понижая свои издержки, в том числе по содержанию рабочей силы. То есть обладают изощренной технологией использования патерналистского механизма сетевой интеграции персонала и «гибкого регулирования» его в зависимости от спадов и подъемов экономической конъюнктуры. Можно выделить следующие аспекты функционирования этого механизма.

*Первый аспект* — «гибкое регулирование» пожизненной системой найма. Система пожизненного найма является одним из краеугольных элементов социальной организации труда в системе крупных корпораций, составляющих основу всего конгломерата в целом. Она, с одной стороны, гарантирует нанятому работнику пожизненную систему найма, вплоть до официального выхода на пенсию, с другой — привязывает его к фирме на длительный срок<sup>1</sup>. В частности, отмечается, что лицо, проработавшее в одной компании в течение пяти или 20 лет, как правило, не принимается на работу другой компанией; более того, другая компания зачастую даже не будет рассматривать его кандидатуру.

Наемный работник, получивший вакансию в крупном секторе (фирме) кейретцу, «обречен» на пожизненный найм, который ставит его в положение жесткой патерналистской и личной зависимости от менеджмента и хозяев. В этой связи обеспечение ему гарантии пожизненного найма является необходимым условием его лояльности к той системе, которая эту гарантию обеспечивает. В то же время любое желание сменить место работы автоматически лишает его этих привилегий. Тем более что существует серьезная конкуренция претендентов, которые также хотят занять рабочие места с гарантированной системой пожизненного найма.

Естественно, что в этих жестких условиях всякие притязания наемных работников на свободу выбора находятся во взаимной связи с их обязательствами по отношению к той фирме, которая их нанимает. Отсюда следует, что они обязаны, во-первых, все варианты своей инициативы и творчества соотносить с той пользой, которую они принесут фирме в настоящем или будущем. Во-вторых, быть элементом той патерналистской системы производственных отношений, которая их инициативу использует. В-третьих, демонстрировать лояльность фирме как в случае благоприятной, так и неблагоприятной конъюнктуры.

---

<sup>1</sup> См.: Оучи У. Г. Методы организации производства: японский и американский опыт. М., 1984. С. 33.

Последнее обстоятельство, в частности, проявляется в особой системе вознаграждения, которая жестко связана не только с успешностью деятельности работника, но и с успешностью деятельности фирмы в целом. По мнению У. Оучи, эта система вознаграждения вызывает у японских рабочих и служащих чувство неотъемлемой принадлежности к фирме и побуждает их поддерживать ее в силу своих возможностей.

Речь идет о том, что система пожизненного найма позволяет фирме (с согласия работников) в неблагоприятные годы выплачивать незначительные суммы в качестве вознаграждения или даже переносить их выплаты на следующий год. Таким образом фирма может сокращать фонд заработной платы примерно на 30%, никого не увольняя. Наоборот, в благоприятный с точки зрения экономической конъюнктуры год рабочие и служащие получают более крупное, нежели предполагают, вознаграждение и, как правило, большую часть его откладывают.

Данное обстоятельство указывает на исключительную изощренность пожизненной системы найма. Последняя не только связывает вознаграждение работников с успешностью и неуспешностью деятельности фирмы, где они заняты, но и побуждает их участвовать в системе аккумуляции части дохода в тех банках и страховых компаниях, которые контролируются (прямо или косвенно) их же хозяевами. В результате сбережения работников, с одной стороны, являются их личным фондом накопления, с другой — контролируются бизнесом, который их нанимает, и могут использоваться им в годы экономического подъема в качестве инвестиций. Это еще один пример жесткой зависимости агентов пожизненного найма от своих хозяев. Он демонстрирует другую сторону системы пожизненного найма, которая проявляется в *финансовой зависимости* работников от своих хозяев, косвенно контролирующих их семейный бюджет.

*Второй аспект* системы сетевой зависимости в рамках социально-экономических корпораций типа кейретцу характеризуется использованием резервного фонда временных работников, которые не относятся к категории постоянно занятых, а нанимаются эпизодически, как правило, на рабочие места, не требующие высокой квалификации. Особенность этого вида занятости заключается в том, что она является своеобразным резервом, который гибко используется (увеличивается или уменьшается) в зависимости от спадов или подъемов экономической конъюнктуры.



Помимо этого специфика японского опыта социальной интеграции на данном уровне состоит в том, что большинство временных работников — женщины. В этой связи занятость обеспечивается им в соответствии с фазами их репродуктивного возраста и материнства. То есть, во-первых, женщины используются на временных работах до фазы репродуктивного возраста. Во-вторых, они могут эпизодически наниматься на работу в период воспитания детей и далее — по гибкому графику, который соответствует их возможностям, связанным с выполнением семейных и домашних функций.

Кроме того, можно предположить, что занятость женщин определяется не только образом их жизни, но и тем, в какой степени родства они находятся по отношению к мужскому персоналу фирм. Таким образом, эта система временного найма выполняет две важные патерналистские функции. С одной стороны, она служит своеобразным «буфером», резервом для сохранения стабильной занятости мужчин, что обеспечивает им возможность высокопроизводительно трудиться в течение наиболее продуктивного периода их жизни. С другой стороны — эта система при определенных условиях может служить поддержкой семей своих сотрудников, обеспечивая при необходимости их членов дополнительным заработком, т.е. она может выполнять функции своеобразного механизма профессиональной ориентации и социализации их детей.

*Третий аспект* системы сетевой зависимости в рамках социально-экономических корпораций типа кейретцу касается функционирования дочерних фирм (сателлитов), которые в системе кейретцу занимают место «младших партнеров». Между ними и «родительскими» фирмами существует асимметрия, которая заключается в том, что первые зависят от вторых как с точки зрения распоряжения инвестиционными ресурсами, так и с точки зрения инициирования производства. И хотя в настоящее время отношения «родительских» фирм с субподрядчиками стали более гармоничными, а система зависимости — более гибкой, чем в 50-х и 60-х гг., принцип иерархической зависимости остается прежним. Это объясняется следующими обстоятельствами.

Первое. Несмотря на то что степень свободы и экономического маневра у дочерних фирм увеличилась прежде всего в связи с повышением качества и сложности выпускаемой ими продукции, власть внутри конгломератов кейретцу по-прежнему остается скрепленной иерархическим финансовым контролем.

Второе. Акционерная собственность кейретцу, в силу перекрестного владения акциями, не фигурирует на открытых рынках, что позволяет крупным компаниям ориентироваться на длительную перспективу, которая открывает возможность долгосрочного инвестирования их спутников.

В этой связи остаются в силе наблюдения У. Оучи относительно степени социальной и экономической зависимости мелких фирм-субподрядчиков от «родительских» компаний. Эта зависимость заключается в том, что последние контролируют рынок сбыта своих спутников и объем их инвестиций. Кроме того, в мелких фирмах отсутствует система пожизненного найма работников, поэтому для них увеличивается риск стать безработным и одновременно ограничиваются альтернативы служебного роста. Таким образом, фирмы-спутники служат своеобразным резервом сохранения занятости для тех категорий работников, которые приняты в крупные фирмы на условиях пожизненного найма. В этой связи «родительскими» фирмами достигаются две взаимосвязанные цели: с одной стороны, вакансии в мелких фирмах (особенно высокого ранга) заполняются преимущественно под давлением контролирующих фирм, которые тем самым гарантируют занятость своему персоналу. С другой стороны — возникает система дополнительного контроля над лояльностью менеджмента и персонала дочерних предприятий.

*Четвертый аспект* системы сетевой зависимости в рамках социально-экономических корпораций типа кейретцу касается форм рекрутирования персонала. Речь идет о том, что стратификация (ранг) фирм, нанимающих своих работников, в определенной степени соответствует стратификации (рангу) тех учебных заведений, которые осуществляют подготовку их работников. В особой степени это относится к найму высококвалифицированного персонала. Прием на работу для этой категории работников находится в прямой зависимости от престижности того или иного высшего учебного заведения (университета), которое они оканчивают.

Связи крупных фирм (банков, корпораций) с соответствующими их рангу учебными заведениями настолько тесны, что уже сам факт поступления в престижный университет, как правило, гарантирует молодому человеку работу в одной из крупных фирм или правительственных организаций. Фактически каждая крупная фирма имеет квоту на прием выпускников престижного универси-

тета, и студенты по его окончании оказываются уже соответствующим образом подобранными частными нанимателями.

Эти «верхние этажи» профессиональной подготовки корреспондируют с жесткой «селекцией» учащихся и их родителей, которые конкурируют друг с другом при поступлении в престижные учебные заведения первой ступени (начальные, неполные и полные средние школы), открывающие путь для сдачи конкурсных экзаменов в престижные вузы. Иными словами, уже на раннем этапе общеобразовательной подготовки начинается конкурентная борьба между семьями за престижные и дорогостоящие формы образования для своих детей. Эта борьба носит жесткий характер, поскольку от хорошего образования ребенка в раннем возрасте зависят поступление в университет, выбор места работы и жизнь в пенсионный период. В конечном счете эта система может завершить объяснение такого высокого уровня *лояльности и личной зависимости* персонала по отношению к своим нанимателям, которые наблюдаются в рамках японских фирм.

Очевидно, что высокая экономическая эффективность японских кейретцу, связывающая своих членов длительной социальной зависимостью, по сути своей — «модернизированная форма» феодальных отношений и религиозных традиций. Последние и определяют характер отношений японского менеджмента и наемных работников, которые в условиях развитого рынка, с одной стороны, используют преимущества традиционной системы патрон-клиентских отношений между теми, кто *контролирует* сети, и теми, кого *патронируют*.

С другой стороны, данная система, во-первых, дискриминирует те категории, которые не включены в эти сети. Во-вторых — она обеспечивает внутри крупных фирм «многоступенчатую» гарантию занятости своим членам. Эти гарантии, например, гораздо более значительны для «белых воротничков», чем для «синих», для молодых работников — чем для пожилых, для работников крупных фирм — чем для работников малых фирм, для мужчин — чем для женщин. В-третьих, в условиях экономического спада риски перераспределяются внутри сетевых множеств асимметрично — наибольшие издержки падают на плечи рядового персонала.

Сама история функционирования кейретцу указывает на то, что причины их наибольшей эффективности объясняются не только феноменом коммунальной близости их членов, но и тем фактом, что их наивысшая продуктивность приходилась на время эко-

номического роста, а также тем, что они являлись монополистами на своих товарных рынках. Таким образом, патерналистские формы сетевого содружества в рамках крупных фирм, входящих в сетевые содружества типа кейретцу, гарантируя пожизненную занятость своим членам, не исключают действие отрицательных экстерналий по отношению к другим категориям работников, которые осуществляют поиск рабочего места на «открытых» рынках труда. Тем более что большинство малых фирм, часть из которых связана тесными обязательствами с крупными фирмами Японии, не могут обеспечивать пожизненную систему найма (в ее рамки, по некоторым данным, включено лишь 35% рабочей силы), так как это существенно сказывается на их издержках.

Мы не будем предугадывать тот путь, по которому в дальнейшем пойдет развитие сетевых структур типа японских кейретцу. Однако следует подчеркнуть, что в их строении присутствуют такие факторы, которые не могут не вызывать отрицательных реакций со стороны некоторых специалистов, особенно из других индустриально развитых стран, таких, например, как США. Высокий уровень социальной интеграции членов японских бизнес-групп, обеспечивающий решение серьезных научно-технических и экономических задач, не может отрицать того факта, что в их рамках действует асимметричная система социально-экономического обмена.

Внутри нее можно выделить две относительно самостоятельные социальные группы, которые, с одной стороны, тесно интегрированы друг с другом на базе единых корпоративных ценностей социальной близости и социального доверия. С другой стороны — эти группы обладают различными статусами социального влияния и экономической власти, несимметрично распределяя преимущества и выгоды между собой.

К *первой* категории относятся представители высшего менеджмента, хозяев корпораций, банков, а также чиновники высшего ранга, которые используют «культурную матрицу» традиционных японских форм, «привязывая» к ней отношениями сетевой зависимости *вторую* категорию, т.е. рядовой персонал.

Несмотря на то что в этой жесткой корпоративно-патерналистской системе групповой и личной зависимости имеются внутренние каналы должностной и профессиональной мобильности, основная масса занятых работников, демонстрируя высокий уровень профессионализма и одновременно лояльности к своим патронам,

является объективным средством сохранения высокого статуса элитарных слоев. То есть масса патронируемых работников (большинство), принимая правила игры «профессионального рыцарства», которые доминируют внутри японских бизнес-групп, «обречена», с одной стороны, на пожизненную занятость, которая возможна только при высоком уровне лояльности к своим патронам, с другой — на сохранение эфемерной надежды повысить свой статус, вероятность чего при сильнейшей конкуренции между претендентами крайне мала.

#### **Основные особенности сетевого сотрудничества и занятости внутри стратегических альянсов и партнерств на производстве**

Если предыдущий тип сетевого сотрудничества базируется на патерналистском способе интеграции членов бизнес-групп, что в наибольшей степени проявляется в функционировании японских кейретцу, то для западных фирм характерны иные формы сетевой интеграции их членов. Им *предшествуют* контрактные формы экономического партнерства, которые в случае успешности превращаются в системы *высокого доверия*, базирующиеся на надежной репутации экономических агентов, выполняющих свои обязательства.

Альянсы этого рода — еще одна форма кооперации, возникающая в тех случаях, когда сетевые связи образуются по расчету и сопровождаются оговоренными до деталей контрактными отношениями. Как правило, стратегические альянсы — это относительно краткосрочные контракты для решения конкретных задач. Однако когда стратегический альянс успешно завершен, последующая кооперация партнеров становится более легкой. Более того, за участниками альянсов может закрепиться репутация надежных партнеров, в связи с чем степень сотрудничества увеличивается с каждым новым соглашением между одними и теми же партнерами, а самим партнерам все легче дается обучение формам сотрудничества при помощи альянсов.

Анализируя структуру и специфику сетевых связей подобного рода, У. Пауэлл и Л. Смит-Дор<sup>1</sup> акцентируют внимание на альянсах, возникающих между фирмами, которые в процессе длительного сотрудничества переходят к формам длительного партнерства. Эти формы партнерства обладают следующими особенностями.

<sup>1</sup> См.: Пауэлл У., Смит-Дор Л. Указ. соч. С. 263—266.

- Если они приобретают форму долгосрочного сотрудничества, то существенно влияют на изменение управленческих функций фирм, придавая большее значение межорганизационной политике партнерских взаимодействий.

- Особое значение в этом контексте приобретают работники, которые находятся на «границе» организаций и непосредственно обеспечивают взаимодействие с внешними партнерами.

- Можно говорить, что в «пространстве» межорганизационного взаимодействия сотрудничающих фирм возникают особые формы партнерства, которые определяют структуру конкуренции между ними, открывая возможности для одних работников и закрывая их для других.

В последнем случае, по-видимому, имеется в виду, что партнерские сети межфирменного экономического сотрудничества, возникающие в рамках стратегических альянсов, с одной стороны, помогают фирмам обмениваться комплементарными ресурсами с целью повышения конкурентоспособности на рынке, с другой — эти сети становятся закрытыми для всех, кто не является членом этого сетевого сотрудничества.

Главным преимуществом такого рода сетевых партнерств является возникновение устойчивых социальных альянсов. Они базируются на доверительных отношениях, проверенных прошлой практикой взаимовыгодного партнерского сотрудничества. Однако эта система доверительных отношений в условиях рыночной неопределенности и постоянно изменяющейся конъюнктуры не может быть абсолютно стабильной и устойчивой по следующим причинам.

*Первое.* Партнерские отношения, основанные на имплицитных контрактах и скрепленные системой доверительных отношений, асимметричны в том случае, если в нее включены на автономных началах крупные и мелкие фирмы. Несмотря на то что сотрудничество между ними основано как на общих интересах, так и на личном доверии менеджмента, базирующемся на прошлом опыте, малая фирма в конечном счете занимает уязвимую позицию. Это объясняется следующим фактом. Стратегией крупной фирмы во многих случаях является увеличение эффективности работы, снижение издержек и повышение гибкости путем перекладывания большей части риска на плечи субконтрактников. На основании этого можно заключить, что, как и в случае партнерства в рамках

бизнес-групп типа кейретцу, наблюдается тенденция доминирования крупных фирм над их более мелкими субподрядчиками.

*Второе.* Взаимная зависимость, неформальные способы сотрудничества и найма внутри так называемых стратегических альянсов имеют свои естественные пределы, определяемые объективно тем промежутком времени, в рамках которого сотрудничество, основанное на доверии, подкрепляется взаимной выгодой сторон, оговоренной в контракте между ними. Таким образом, социальная *идентичность* фирм, находящихся в состоянии стратегического партнерства, а также повышенная степень доверия между персоналом, который непосредственно контролирует и обеспечивает эти формы партнерства, может изменяться совершенно непредсказуемым образом. На основании этого можно сделать следующий вывод. Степень социальной близости субъектов стратегических альянсов в конечном счете диктуется рыночной конъюнктурой и тем, до какой степени они смогут пролонгировать длительность и доверительность своих партнерских отношений, не повышая, а снижая издержки друг друга.

Различные формы сетевого содружества, которые мы рассмотрели, обладают одним общим свойством — они очень адаптивны к конъюнктурным факторам рыночной среды, т.е. обладают высоким уровнем сопротивляемости воздействию негативных «экзогенных факторов», в частности в условиях спада экономической активности. Одним из факторов, способствующих их высокой устойчивости, является сама сетевая структура социального содружества, которая консолидирует менеджмент и персонал в условиях возрастания риска, связанного с действием неблагоприятных обстоятельств.

И рядовые работники, занятые в организациях этого типа, и работодатели (менеджеры) в силу высокого уровня социального доверия и идентичности между ними склонны совместно нести риск, связанный с преодолением неблагоприятных факторов внешней среды, а также ориентироваться на длительную перспективу развития фирм и организаций, членами которых они являются. В особой степени это относится к фирмам, занятым в секторах венчурного бизнеса, где работают сетевые методы найма персонала, который должен обладать высоким уровнем идентичности своих интересов с лидерами организации (хозяевами и менеджментом), а не ориентироваться в своих профессиональных предпочтениях на быстро меняющуюся конъюнктуру рынка.

## **4.2. Особенности и противоречия экономической организации бизнеса и занятости в условиях сетевых форм сотрудничества**

Особенности функционирования бизнеса и занятости в условиях так называемых сетевых форм экономической интеграции, некоторые характеристики которых мы изложили выше, существенно зависят от характера и глубины доверительных отношений, которые возникают внутри этих «гибридных» форм социально-экономической координации.

Возвратимся к некоторым особенностям сетевых структур и их месту в современной организации труда. Существует мнение, что они не только отражают «традиционные контексты» социального взаимодействия персонала, которые всегда существуют в любой организации, что подтверждено многочисленными исследованиями<sup>1</sup>.

По мнению некоторых специалистов, вызовы конкуренции в мировом хозяйстве приведут к дальнейшему повышению роли сетевых форм. В XXI в. власть уже не будет опираться на способность контролировать ресурсы, награждать сторонников и наносить вред противникам. Новая конкуренция связана с вопросами доступа к информации, ресурсам и партнерам. И в этом смысле наши возможности будут зависеть от признания того, что позиция в сети решает все.

На основе этого можно сделать вывод, что сетевой метод организации предлагает и апробирует такие условия и формы найма рабочей силы, которые более отвечают тенденциям возрастания гибкости современного производства, которое постепенно освобождается от пут «излишне формализованных» методов индустриальной и бюрократической организации.

Исследования сетевых форм внутри- и межфирменного сотрудничества, которым в настоящее время уделяется значительное внимание, в определенном смысле пересекаются с проблематикой неформальных рынков труда. В этом контексте отмечается позитивная функция определенных форм неформальной занятости, которые являются результатом постепенной трансформации тра-

---

<sup>1</sup> На протяжении длительного периода исследования в области изучения практики менеджмента в разных ракурсах и в различных «измерениях» констатировали, во-первых, существование формальных и неформальных структур, действующих в рамках экономических организаций; во-вторых, взаимозависимость этих структур по отношению друг к другу; в-третьих, разнообразие конфигураций сетевых альянсов, которые постоянно возникали на различных уровнях развитых рыночных и фирменных форм организации.



#### 4. Сетевая специфика организации занятости в развитых странах

диционных промышленных систем фордистского типа и отражают возрастающую тенденцию к диверсификации и дерегуляции современной индустрии в западных странах<sup>1</sup>.

Частичный уход в неформальный сектор может оказаться эффективным способом выживания и перестройки легального бизнеса. Это обеспечивается, во-первых, за счет установления гибких сетевых связей между фирмами на различных уровнях диверсификации производства и обмена между ними, во-вторых, за счет формирования в «межфирменном пространстве» локальных рынков труда, удовлетворяющих потребности гибких сетевых структур в специализированной рабочей силе.

В западных странах наблюдается тенденция к постепенному расширению и легализации бизнеса в тех секторах рынка и занятости, к которым медленно адаптируется «традиционная» рыночная экономика. В качестве примера можно привести частичную реструктуризацию электронной и электротехнической промышленности в США в 80—90-х гг., что привело к значительному сокращению крупных предприятий и возрастанию мелких компаний, использующих неофициальные сделки по субконтрактам и различные формы неформальной занятости. Весьма интересно, что в этом секторе занятости представлены две формы неофициального надомничества. С одной стороны — деятельность программистов, получающих и передающих фирмам свою продукцию по локальным сетям, с другой — менее квалифицированная деятельность женщин-иммигранток, связанная с мелким сборочным производством электронной техники на дому.

Структура, функции и масштабы неформальной экономики существенно различаются по странам. Речь идет прежде всего о развитых странах Америки и Западной Европы, где феномен неформальной экономики является не только средством выживания маргинальных социальных групп, но и важным ресурсом структурной перестройки мировой экономики в целом. Можно назвать несколько причин, которые способствуют развитию неформальных экономик на этапе интегральной промышленной перестройки в развитых странах:

- постепенная глобализация национальных рынков, освобождающихся от протекционистской защиты государств и «врастающих» в мировую экономику;

<sup>1</sup> См.: Мингиони Э. Неформальная экономика сквозь призму западного опыта // Неформальная экономика. Россия и мир. М., 1999. С. 381—394.

- развитие новых технологий, особенно информационных, которые способствуют децентрализации экономической деятельности;
- реструктуризация организационных структур фирм, переходящих от традиционной вертикальной интеграции к более «гибким» горизонтальным связям с субподрядными организациями и надомничеством;
- дерегуляция традиционных «фордистских» систем занятости и постепенный отказ государств от политики экономической и социальной поддержки работников на рынке труда;
- тенденция к либерализации рынков труда и возрастанию фискального интереса государства к повышению экономической свободы и автономной мобильности рабочей силы.

Рассматривая соотношение формальных и неформальных отношений внутри сетевых структур, следует иметь в виду под понятием «неформальный» не нелегальные экономические связи, а в большей степени те традиционные формы локальности, которые дополняют формальные связи между экономическими партнерами (например, контракт) и являются своеобразной *социальной инфраструктурой* их экономического взаимодействия. Эта социальная инфраструктура возникает на разных уровнях рыночной и фирменной организации. Она при определенных условиях узко сегментирует «неформальные» связи экономических агентов, создавая замкнутые анклавы «локальных сетей и рынков», например, внутри так называемых фрагментарных сообществ. Здесь сети рыночного обмена, а также их инфраструктура и система партнерских и клиентских обязательств опираются на родство и этничность и являются закрытыми.

Кроме того, эта социальная инфраструктура может более «органично» адаптироваться и вписываться в рыночный порядок, гибко реагируя на изменения конъюнктуры и создавая такие симбиозы фирменного и межфирменного партнерства, которые опережают по эффективности традиционные формы экономической и рыночной организации. Очевидно, что в рамках так называемого сетевого сектора роль персональных, личностных связей, основанных на доверии экономических партнеров друг к другу, не менее значима. В этой связи социальная инфраструктура локальных связей не «отгораживается» от внешнего рынка, выполняя функции защиты его членов по отношению к дискриминирующим их факторам, а опережает его. В последнем случае бизнес, базирующийся на сетевых связях партнерского содружества, увеличивает свою устойчивость

и адаптивность в условиях постоянных изменений и конъюнктурных рыночных колебаний.

Все вышесказанное позволяет утверждать, что современная неформальная (сетевая) экономика в значительной степени является ответной реакцией на деятельность государства и способ функционирования капитала. Это в большей степени касается развивающихся и переходных экономик, но в определенной степени характерно и для развитых стран западного мира. Внутри последних неформальные сетевые внутри- и межфирменные связи становятся фактором успешной адаптации к конъюнктуре рыночных колебаний, а также методом оптимальной реструктуризации в условиях глобализации рыночного порядка и повышающейся конкуренции.

Сетевая гибкость бизнес-структур является также одним из факторов реагирования на тенденции возрастания государственного регулирования экономики. Это проявляется в увеличении числа правил и предписаний со стороны региональных и центральных структур, что приводит, по мнению А. Портеса, к «парадоксальным», но вполне логичным результатам, когда бизнес использует неформальный (в том числе, добавим, сетевой) сектор в целях оптимизации издержек и обеспечения выживаемости на рынке<sup>1</sup>.

Использование « сетевого эффекта » порождает в рамках развитых рыночных экономик как легальные (позитивные), так и нелегальные (негативные) формы экономической активности, которые, частично находясь за пределами государственного регулирования и контроля, могут ориентироваться на:

выживание конкретных бизнес-сообществ за счет создания оптимального баланса издержек: а) между диверсификацией и распределением внутри них выпускаемой продукции и б) продажей товаров и услуг на открытом рынке;

минимизацию издержек за счет использования неформального ( сетевого ) сектора занятости, который в значительной степени находится вне поля государственного регулирования;

повышение эластичности бизнеса за счет миниатюризации и перевода его части в неформальный сектор — например, в сектор надомничества или в сектор транзакционных и информационных услуг;

---

<sup>1</sup> См.: *Portes A. Informal Economy and its Paradoxes // The Handbook of Economic Sociology. N.Y.: Princeton, 1994. P. 426—453.*

минимизацию информации о тех секторах сетевой экономики, которые, с одной стороны, приносят большой экономический эффект, а с другой — официально не регистрируются, в результате чего можно существенно уменьшить платежи в бюджет и т.д.

Те исследования, которые анализируют *феномен* сетевой близости, преимущественно акцентируют внимание на его высокой эффективности, адаптивности к влиянию внешних воздействий и конкурентоспособности. Однако существуют многочисленные явления обратного порядка. Речь идет о том, что феномен «сетевой близости» способствует как *возникновению доверия* и доверительного отношения, так и *порождению ситуаций оппортунистического поведения*, мошенничества, конфликта и т.п. Таким образом, «сетевая близость» на меж- и внутрифирменном уровне, в том числе и в развитых экономиках, может рассматриваться и в *негативном*, и в *позитивном* смысле. Она может как способствовать возникновению уникальных фактов экономического и социального партнерства, обеспечивающего высокую производительность и солидарность их членов, так и демонстрировать многочисленные случаи «злоупотребления доверием».

Несмотря на то что количество публикаций по анализу социальных сетей носит лавинообразный характер и все время увеличивается, изученность этих структур социальной интеграции оставляет желать лучшего. Не помогает и новая терминология, вводимая для объяснения данного явления, не раскрывающая сущность и многокачественность сетевых процессов, о которых мы в действительности мало знаем. На это указывают многие исследования, акцентирующие внимание на негативных явлениях, возникающих внутри сетевых множеств.

- На таком феномене, как «*провалы сетей*», что указывает на опасности их «замкнутости», которые способствуют возникновению рецидивов «местечковости» и инерционности. Это в конечном счете может способствовать созданию «локальных анклавов» производства и занятости в различных отраслях, которые, получив в определенный момент времени преимущества, теряют чувство перспективы и превращаются в аутсайдеров.

- На многочисленных фактах, указывающих на негативные функции сетевой интеграции, которая может способствовать появлению социальных монополий. Последние интегрируются с целью защиты своих преимуществ, дискриминируя конкурентов.

• На антисоциальном характере некоторых систем *доверия*, которые возникают в сетевых контекстах. Доверие, порожденное личными отношениями, самим своим существованием открывает огромные возможности для мошенничества. Подобный элементарный факт социальной жизни лежит в основе злоупотребления доверием, которое порой используют для симулирования определенных, подчас длительных отношений со скрытыми намерениями. К силе и обману наиболее эффективно прибегают группы людей (причем часто связанные сетевой близостью). Структура этих групп требует определенного уровня внутреннего доверия, которое, как правило, вытекает из ранее сложившихся отношений. Сложные схемы взяток и подтасовок едва ли возможны для индивидов, действующих в одиночку.

Таким образом, «сетевые контексты» высокого доверия могут выполнять как позитивную, так и негативную функцию. А это, в свою очередь, указывает на следующие их особенности.

Внутри сетевых структур экономической интеграции, несмотря на социальную близость их членов, как показали многочисленные исследования, имеет место неравновесная система обмена. В ее рамках члены сетевых структур могут находиться в состоянии личной и групповой зависимости, при которой интересы и выгоды одних доминируют над интересами и выгодами других.

Это обстоятельство и его причины раскрываются, например, в теории социального посредничества<sup>1</sup>, рассматривающей внутреннюю структуру сетевых взаимодействий, где имеет место сложная система зависимости между теми индивидами и группами, которые контролируют «сетевое множество», и теми, которые находятся в подчиненном и зависимом положении.

Сказанное позволяет сделать вывод: согласно теории социальных сетей, важнейшим фактором социальной коммуникации и взаимодействия выступают различные по специализации и функциям *социальные посредники*. Они действуют на различных уровнях социальной системы, в том числе на экономическом, стратифика-

<sup>1</sup> Теория посредничества продуктивно развивается в социологии и институциональной теории в рамках концепции социальных сетей. Она получила применение в изучении различных компонентов современного общества. Анализ социальных сетей дифференцирован на множество направлений и специализаций. Предметом этой теории являлись многие социальные явления — начиная с изучений традиционных обществ, семьи и кончая такими социологическими исследованиями, как изучение рынков труда, коммерческого и потребительского поведения, потребительских и финансовых «общин», профессиональной карьеры, криминального поведения и т.д.

ционном, этническом, поселенческом, региональном, политическом, клановом, социально-психологическом и т.п. Социальный посредник — это лидер в системе конкретных социальных сетей, осуществляющий (формально или неформально) контроль над поведением членов «сетевого множества», используя свое положение как транслятора, ретранслятора социального капитала и накопления ресурсов социального обмена. Статус, функции и степень влияния посредников в структуре социальных сетей различны и реализуются на основе следующих принципов.

1. *Принцип максимизации власти, экономической и социальной выгоды.* Социальные посредники — это «акторы», занимающие стратегическое положение в социальных сетях. Это позволяет «эксплуатировать» зависящих от них людей ради выгодного обмена различными экономическими и социальными ценностями. Деятельность социального посредника, наделенного определенными властными полномочиями, является деятельностью, за которую уплачиваются комиссионные или любое другое вознаграждение.

2. *Принцип социальной коммуникации.* Посредник обеспечивает доступ другим членам социальных сетей к новым социальным транзакциям и тем ресурсам, с помощью которых эти транзакции можно реализовать. Однако процесс обеспечения доступа к новым ресурсам и изменения положения членов социальных сетей допускается посредником избирательно. Поскольку в сетях социального обмена действуют гласные или негласные правила компенсации услуг посредников, постольку должен происходить процесс перераспределения социального капитала в его пользу, который и обеспечивает селективный доступ претендентов к новым статусам. Это подтверждается на эмпирическом уровне многочисленными фактами монополизма «социальных брокеров», которые пытаются не допускать самостоятельных действий акторов в контролируемой этими посредниками социальной сети.

3. *Принцип социального арбитража и патронажа (социальной поддержки).* Социальные посредники, по мнению ряда авторов, выполняют ряд арбитражных и патронажных функций, во-первых, по осуществлению различных форм примирения сторон, вступающих или находящихся в состоянии конфликта. Во-вторых, по реализации различных схем социальной защиты акторов, включенных в те или иные социальные сети. Естественно, что принципы социального арбитража и социальной защиты существенно отличаются в зависимости от характера социальных сетей, доминирующих в

них ценностей социального поведения и того социального сектора, где эта сеть формируется.

4. *Принцип социального партнерства.* Социальные сети и возникающие внутри них элементы социального посредничества могут выступать в качестве эффективного механизма социального обмена, где стороны находятся в симметричных, эквивалентных отношениях, так как получают одинаковую выгоду. Неважно, какими благами обмениваются факторы социального взаимодействия — самое существенное, что они устанавливают равновесие своих социальных интересов, получая такую выгоду, «ценность» которой определяется обоюдным удовлетворением этих интересов. Не имеет значения, какой социальный статус имеют акторы социального обмена, главное, что происходит равный, с их точки зрения, социальный обмен, оценка которого определяется не одной (доминирующей) стороной, а на паритетной основе всеми сторонами социального обмена. В таком случае можно считать, что социальный обмен происходит на основе социального партнерства, где обе стороны получают равную выгоду, не доминируя друг над другом.

Изучая эффективность социальных сетей, многие авторы обращают внимание прежде всего на *позитивные* качества неформальных структур делового общения внутри них, которые делают их более гибкими и адаптивными к изменению экономической конъюнктуры. Данное обстоятельство касается и тех типов сетевой близости, которые мы анализировали выше. Однако при этом затушевывается тот факт, что тип «коммунитарного контракта», который явно или неявно заключается между членами сетевого множества, указывает на существование различных форм социальной зависимости и социальной близости между ними. Эти формы «экономического патернализма» могут быть симметричными и асимметричными, в последнем случае наблюдается дискриминация тех членов сетевых структур, которых патронируют те, кто эти структуры контролирует. В значительной степени это имеет отношение к таким формам сетевой интеграции, как японские кейретцу.

Если интерпретировать ситуацию, сложившуюся в рамках бизнес-структур в терминах *теории посредничества*, то можно констатировать следующее. Сети социального содружества, сформированные в рамках корпоративных структур типа кейретцу, нельзя отнести к равновесной системе «классического» экономического обмена между работниками и работодателями, что наблюдается на

внешнем рынке труда. Наоборот, они формируются за счет так называемых внутренних (локальных) рынков, контролируемых работодателями, и представляют собой *селективную* систему корпоративной зависимости, правила функционирования внутри которой устанавливаются элитарными группами.

Таким образом, представителей этих элитарных групп можно гипотетически отнести к особой категории посредников на внутреннем рынке труда. Они обеспечивают доступ в систему социальных сетей в соответствии с действием тех принципов, о которых мы говорили выше.

Согласно первому названному принципу посредники отдают преимущества доступа в корпоративные социальные сети лишь тем, кто явно или неявно соответствует критериям их выбора. В основе этих критериев лежат два типа обязательств-требований, предъявляемых претендентам. Они, с одной стороны, должны не только демонстрировать высокую функциональную пригодность к тем видам труда, на которые их нанимают, но и ориентироваться на внутренние, корпоративные каналы профессиональной карьеры.

С другой стороны — они должны демонстрировать безусловную *лояльность* к ценностям и интересам той корпоративной элиты, которая их включает в систему пожизненного найма. То есть жизненный (и даже семейный) цикл конкретного работника, включаемого в данную систему найма, жестко привязывается к его профессиональному циклу, который должен протекать внутри корпорации.

Отсюда следует, что субъекты, занимающие стратегически важное положение в корпоративных социальных сетях, обладают постоянно воспроизводимым экономическим и социальным преимуществом по отношению к рядовым работникам. Они имеют гораздо больше шансов на вознаграждение, что выражается не только в материальных эквивалентах, но и в целом ряде символических преимуществ в виде почета, славы и уважения.

В то же время система персональной и корпоративной зависимости, в которую попадают представители рядового персонала, носит характер «заколдованного круга», из которого невозможно выбраться. И чем дольше они заняты в этой системе, тем больше должны тем, кто их патронирует, поэтому в конечном счете посредники из числа корпоративной элиты всегда остаются в качестве пожизненных кредиторов своих должников.



Согласно второму принципу корпоративный посредник обеспечивает доступ другим членам социальных сетей к новым социальным транзакциям и тем ресурсам (информации, статусам и т.д.), с помощью которых реализуются сетевые транзакции. На этом уровне социального обмена первый принцип, на основе которого рекрутируются наемные работники в систему корпоративной сети, дополняется следующими условиями.

- Интересы корпорации и корпоративной элиты должны занимать преимущество в системе предпочтений и интересов конкретных работников.

- Поскольку в подобных сетях социального обмена действуют гласные и негласные правила компенсации услуг корпоративных посредников, отвечающих за коммуникации внутри сетевых множеств, постольку процесс доступа претендентов к новым статусам должен происходить в соответствии с сохранением преимуществ тех, кто обеспечивает процесс должностной карьеры лояльного персонала.

- В целях сохранения стабильности и прочности корпоративных систем доминирует монополизм социальных брокеров, которые пытаются не допускать самостоятельных действий субъектов в контролируемой этими посредниками социальной сети.

Согласно третьему принципу корпоративные посредники выполняют ряд арбитражных и патронатных функций, связанных с преодолением конфликтов внутри корпоративной сети, а также с реализацией различных схем социальной защиты персонала. В условиях жесткой корпоративно-клановой связи патронатно-арбитражная система типа кейретцу демонстрирует следующие специфические особенности.

В силу того, что конфликты внутри сетей носят «закрытый», конфиденциальный характер и практически не распространяются снизу вверх, их минимизация является важнейшей задачей каждого члена сетевого содружества независимо от его статуса. Так называемые объективные конфликты и противоречия, которые возникают по различным причинам и неизбежны в условиях неопределенности рынка, опять же являются предметом внимания всех членов сетевого множества независимо от их статуса.

Это объясняется тем, что главной ценностью персонала — и относящегося к категории высшего менеджмента (корпоративной элиты), и рядовых работников — является сохранение стабильности, устойчивости, конкурентоспособности и эффективности организационной иерархии. Таким образом, арбитражные функции,

реализуемые корпоративной элитой и направленные на согласование интересов всех членов организации, консолидируют весь персонал, а не разделяют его, поскольку главной задачей каждого члена сетевого содружества является поиск позитивных решений возникающих проблем, а не перекалывание их решения на плечи тех, кто несет большую ответственность, т.е. высшего менеджмента.

В свою очередь степень корпоративной солидарности, которая консолидирует сетевые множества, определяет и степень социальной защиты персонала. То есть она находится в непосредственной зависимости от профессиональной компетентности персонала и его лояльности по отношению к целям и интересам корпоративной элиты. Представители последней в свою очередь принимают конкретные решения относительно доступа персонала к «закрытым» ступеням патернализма, социальной защиты. Речь идет о том, что сам принцип «патернализма», который декларируется в сетевых иерархиях типа кейретцу, реализуется *избирательно*, в зависимости от степени «полезности» того или иного члена сетевого множества.

Согласно четвертому принципу социальные сети и возникающие внутри них «точки» социального посредничества могут выступать в качестве эффективного механизма социального обмена, где стороны находятся в симметричных, эквивалентных отношениях, так как получают одинаковую выгоду. Однако в условиях сетевой организации тип социального контракта, заключаемого между работником и работодателем, и соответствующие ему формы социального партнерства приобретают коммунитарный характер. Они демонстрируют асимметричные формы зависимости внутри сетевого множества между теми, кто контролирует ресурсы и власть (корпоративными посредниками), и между теми, кто находится у них в подчинении. Речь в данном случае идет о том, что *позитивные* качества неформальных структур делового общения внутри этих сетевых структур, проявляющиеся в их гибкости и адаптивности к изменению экономической конъюнктуры, действуют до тех пор, пока бизнес-сообщества данного типа эффективно конкурируют на внешних рынках. В случае спада экономической активности или других причин, которые понижают их производительность, вся система сетевого партнерства теряет свою эластичность и устойчивость. Причем основная часть издержек падает на тех, кто находится на его периферии, т.е. на рядовой персонал. Таким образом, патронатные функции социальной защиты, которые реализуются сетевыми системами и обеспечиваются с помощью сетевых по-

средников, теряют свою целесообразность. Это объясняется тем, что если основные преимущества сетевого содружества не обеспечивают успеха в конкурентной борьбе, то патерналистская система социальной защиты персонала становится экономически убыточной и начинает сворачивать свои функции по причине их неэффективности.

Резюмируя сказанное, можно констатировать следующее.

- В рамках современной рыночной экономики экономические агенты действуют не в обезличенном, абстрактном пространстве комплементарного обмена друг с другом, как это традиционно представлено в господствующем направлении экономической теории (Mainstream), а перманентно включены в различные конфигурации сетевой близости.

- Различные формы сетевой близости, локальности, часть из которых мы рассмотрели выше, с одной стороны, отражают определенные виды контрактации экономических агентов, которые весьма распространены в рыночной экономике, — т.е. то, что относится к отношенческим контрактам. С другой стороны — демонстрируют на разных уровнях различные варианты отношенческих контрактов, которые отличаются друг от друга по видам, типам и формам социальной близости между ними.

- Различные формы сетевой близости, возникающие в рамках рыночной экономики, соответствуют различным видам отношенческих контрактов, которые заключаются между экономическими агентами как внутри конкретных организаций, так и за их пределами. Виды отношенческих контрактов отличаются по длительности, степени эффективности, количеству участников, степени их взаимозависимости и т.п.

- Большинство отношенческих контрактов, заключаемых между экономическими агентами на различных уровнях рыночных транзакций, являются доказательством того, что современный рынок включен в различные структуры, основанные на социальной близости их участников. Точнее, социальная структура современного общества «вмонтирована» в рыночные отношения и тем или иным образом влияет на их эффективность.

- Сетевая структура современного рынка перманентно структурируется на базе самых разнообразных форм социальной локальности. К ним принадлежат, во-первых, такие традиционные виды, как семейно-родственные общины или кланы и т.п. Во-вторых, различные виды социальной идентификации, причиной которых

#### 4.3. Природа и функции форм сетевой локальности и их место в структуре экон. отношений

являются отношенческие контракты, возникающие на основе длительных форм взаимовыгодного экономического, профессионального и творческого содружества.

- Социальные сети являются как первичной причиной различных рыночных трансакций и их конфигураций в рамках фирмы и за ее пределами, так и следствием рыночных трансакций, которые порождают перманентно возникающие внутри них различные виды социальной близости.

- «Вектор действия» сетевых структур, возникающих в системе рыночного обмена, может быть направлен как против расширяющегося рыночного порядка, так и способствовать объективно его развитию, создавая новые, конкурентоспособные формы экономической организации. Например, в одном случае сетевая структура формируется в качестве некой социальной монополии, которая выполняет функцию защиты экономических преимуществ ее членов от воздействия конкурентов. В другом случае сетевая структура может демонстрировать высокий уровень экономической интеграции и социальной идентификации ее членов, совместно решающих инновационные задачи.

#### 4.3. Природа и функции форм сетевой локальности и их место в структуре экономических отношений

Исследователи, занимающиеся изучением локальных сетей, основанных на социальной близости, отмечают, что теоретическое объяснение этого феномена страдает существенной неточностью и часто порождает ошибки в трактовке его природы. Концепции, уместные для описания традиционных отношений, зачастую смешиваются с теми, которые возникли в результате исследования самых современных тенденций в западных экономиках<sup>1</sup>. В этом контексте отмечается, что поиск модели экономических отношений, основанных на *близости*, которая была бы одновременно и достаточно универсальной для международных сопоставлений, и достаточно специфичной для описания постсоветской практики, пока не увенчался успехом<sup>2</sup>.

Естественно, что поиск универсального решения этой проблемы — дело будущего. Один из путей ее решения заключается в

<sup>1</sup> См.: Олейник А. Модель сетевого капитализма // Институциональная экономика. М., 2005. С. 364.

<sup>2</sup> См.: Там же. С. 373.

принципиальной дифференциации *двух (и более) уровней* социальной организации рыночного пространства, которые взаимно обуславливают и детерминируют друг друга. Речь идет, с одной стороны, об относительно автономном существовании и взаимодействии *традиционных локальных порядков* социальной интеграции, которые выполняют свою важную социальную функцию, с другой стороны — о тех рыночных и индустриальных формах интеграции, которые формируются в системе производства благ и их экономического обмена.

Имеется в виду, что традиционные социальные порядки, являющиеся основанием возникновения различных форм социальной близости — социальных сетей, не являются чем-то исключительным или новым в современной системе экономической координации. Они, обладая «традиционной» автономией, лишь дополняют другие его формы и способы социальной координации (рыночные, индустриальные, гражданские и др.). Поэтому при анализе социальных сетей, в рамках которых конституируются различные формы *коммунальной* близости, нельзя как абсолютизировать, так и игнорировать их роль в плюралистической системе социальной координации всего общества в целом.

Современные французские социологи Л. Болтански и Л. Тевено, акцентируя внимание на этой проблеме, выделяют в качестве гипотезы несколько относительно автономных сфер современного гражданского (сложного) общества, которые, с одной стороны, регулируют отношения социальных субъектов (индивидов, групп, организаций, ассоциаций, общностей и т.п.) внутри этих сфер. С другой стороны — подчиняются регуляции «синтетических» норм, обеспечивающих достижение равновесия и компромисса между этими сферами и соответственно теми «внутренними» нормативными порядками, которые их регулируют и приводят к относительно эквивалентному состоянию.

По мнению Л. Тевено, в современном гражданском обществе действует плюрализм способов координации различных социальных порядков, в том числе гражданского, рыночного, индустриально-фирменного, коммунального и некоторых других. Этот способ координации не совпадает с границами организованных или институционально зафиксированных видов деятельности<sup>1</sup>, т.е., на-

<sup>1</sup> См.: Тевено Л. Ценности, координация и рациональность: экономика соглашений, или эпоха сближения экономических, социальных и политических наук // Институциональная экономика. М., 2005. С. 94.

пример, с фирмами и контрактами. Конкретный вид экономической деятельности, даже четко определенный, может осуществляться на основе различных форм социальной координации, которые, к тому же, разнятся в зависимости от фирмы. Проблема координации в таком плюралистическом мире заключается в соотношении различных принципов оценки или неодинаковых способностей к ней, которые имеют различные люди.

Речь идет о системе социальной эквивалентности, которая объясняется через категорию «*соглашение*» (convention). Она является фундаментальной предпосылкой объяснения форм нормативного действия и взаимодействия в условиях функционирования современных развитых обществ. На основе согласования конвенций, отражающих различные типы социальных порядков, обеспечиваются относительная целостность, динамическое равновесие и одновременно «пластичность» всей социальной системы в целом. Эта система социальных конвенций и соглашений различного рода является предпосылкой функционирования и согласования нормативных порядков, регулирующих все сферы жизнедеятельности современного гражданского общества<sup>1</sup>.

Данные соглашения (convention) являются основанием социального устройства современного общества, обеспечивая целостность и устойчивость различных социальных порядков, которые составляют его социальную основу. Например, рыночный порядок содержит два уровня, которым подчиняются социальные субъекты (акторы): с одной стороны, право действовать в соответствии со своими экономическими интересами (для достижения прибыли). С другой стороны — их подчинение определенной системе соглашений, т.е. обязанность действовать в соответствии с универсальными принципами и правилами.

Внутри индустриального порядка, который противоположен рыночному, действует другой принцип — *эффективности*, который устанавливает эквивалентность отношений между предметами и людьми в соответствии с их включением в систему индустриальных организаций. Это предполагает существование иной системы *коллективных конвенций*, структурирующих социальное пространство взаимодействия людей по способу иерархических позиций, которые они могли бы занимать в определенном порядке для того, чтобы гомогенизировать разные позиции их взаимодействия, при-

<sup>1</sup> См.: Boltanski L., Chiapello E. Le nouvel esprit du capitalisme. Paris: Gallimard, 1999.

вести их к солидарности и обеспечить стабильность рабочих мест в процессе труда.

Совсем иное содержание имеют конвенции в системе коммунальных (домашних) порядков, где наблюдается самый высокий уровень социального доверия между людьми, отношения между которыми складываются на эмоциональных, личностных контактах. Эта система социального взаимодействия — одна из важнейших ипостасей социальной жизни каждого конкретного человека, в рамках которой люди перемещаются в пространстве «доброй ауры». Ей противопоставлены другие, более абстрактные порядки (и конвенции) коллективного взаимодействия (рыночного, индустриального и гражданского типа). Они объединяют тех же людей в соответствии с действием иных социальных механизмов — например, механизмов гражданской и политической солидарности, индивидуального экономического интереса и конкуренции, или производственного (корпоративного) управления.

В этом контексте в современном гражданском обществе сосуществуют и взаимодействуют социальные порядки, отличающиеся друг от друга по формам легитимности порядков значимости внутри них. Порядки значимости, соответствующие различным формам социальной координации, находятся в критическом отношении друг к другу. Перенесение одного порядка в другой чревато несправедливостью.

Например, *несправедливыми* являются факты получения должности исполнительного директора благодаря не компетентности, а связям; признание художника не в соответствии с его талантом, а в связи с активной кампанией в СМИ; выбор политика, обусловленный большим размером его избирательного бюджета, и т.п.

В итоге получаем фундаментальную типологию разнообразных выражений несправедливости (коррупция, неадекватность (неравенство), привилегии и т.д.), проистекающей из-за подмены одной аутентичной процедуры проверки другой. Угроза заключается в том, что в этом случае возникает единственный и жесткий социальный порядок, в котором растворяются и теряют динамизм все остальные порядки, отсюда возникает систематическое накопление на одном полюсе преимуществ, а на другом — потерь.

Поэтому ни один из порядков «значимого» не может быть единственным основанием координации, когда частная оценка приобретает универсальный характер. Стремление к компромиссу, помогающему преодолеть противоречия между несколькими по-

рядками, характерно для организаций как экономических (в них присутствуют как минимум рыночный и индустриальный порядки), так и политических.

Это еще раз доказывает, что различные формы социальной близости, которые возникают в структуре социальных сетей (коммунальных порядков), могут быть социально эффективными только в том случае, если они не ущемляют, не дискриминируют, а дополняют другие социальные порядки, в том числе рыночные, фирменные и т.п.

По мнению Л. Тевено, теории, нацеленные на анализ исключительно публичной сферы, имеют тенденцию к недооценке качеств человека, обусловленных его участием в отношениях, основанных на близости. Игнорируя плюрализм форматов действия, такие подходы не могут учесть переходы от одного формата к другому, например, когда принцип верховенства закона требуется конкретизировать для частного случая, когда в политике стремятся учитывать повседневные нужды и т.п.

Речь идет о том, что индивиды в гражданском обществе не должны быть «привязаны» к определенной системе социальной близости и доверия внутри тех или иных социальных сетей. Они находятся в режиме социальной автономии, выбирая различные приоритеты и форматы своего взаимодействия, в том числе и в рамках других форматов и других способов социальной координации.

В противном случае, если социальный порядок коммунальной близости начинает доминировать, возникают многочисленные случаи социальной дискриминации, которые, с одной стороны, ограничивают членов сетевого множества в свободном выборе ими тех или иных рыночных альтернатив, противоположных критериям сетевой близости. С другой стороны — закрывают доступ в социальные сети тем, кто не соответствует этим критериям. Кроме того, доминирующие, или «замкнутые», социальные сети могут служить основой для многочисленных злоупотреблений, которые являются в том числе следствием сговора членов этих сетей, закрытых для гражданского, рыночного или административного контроля.



#### 4. Сетевая специфика организации занятости в развитых странах

Таблица 4.2. «Порядки значимого» в структуре различных социальных порядков в интерпретации Л. Тевено

Порядок значимого	Типы социальных порядков			
	Рыночный	Индустриальный	Традиционный, коммунальный	Гражданский
Способ оценки	Цена	Производительность, техническая эффективность	Уважение, репутация, близость	Коллективный, общественный интерес
Формат информации	Денежная информация	Измеряемая: серии, статистика	Устная информация показательная, подробная	Формальная, нормативная информация
Значимые объекты	Рыночные блага и услуги	Инвестиции, техника, метод	Наследие, специфические активы	Право, регулирование
Элементарные отношения	Обмен	Функциональная связь	Доверие	Гражданская солидарность
Квалификация субъекта	Заинтересованный субъект	Профессионал, эксперт	Субъект, внушающий доверие	Репрезентативный субъект
Организация времени	Настоящее, краткосрочное	Долгосрочное планирование	Привычное	Стабильное
Организация пространства	Глобальное: рынок	Картезианское пространство (технической калькуляции)	Полярное: основанное на близости	Однородное

Источник: Тевено Л. Ценности, координация и рациональность: экономика соглашений или эпоха сближения экономических, социальных и политических наук. С. 95.

Таким образом, в концепции Л. Тевено рассматривается более универсальная плюралистическая система координации людей, действующих в зависимости от ситуации в различных *форматах* социального взаимодействия. Она не редуцируется до уровня эмпирических примеров, которые являются конкретной иллюстрацией, с одной стороны, различных типов взаимодействия и координации в рамках рыночных, индустриальных, коммунитарных и

гражданских порядков; с другой — возможных «переходов» субъектов из одного порядка в другой. Концепция основывается на *принципе плюрализма* существования и координации различных социальных порядков друг с другом, а не на доминировании одного социального порядка над другими (табл. 4.2).

В этом контексте феномен *социальных сетей* и порождаемые им различные конфигурации социальной близости могут быть продуктивны только в том случае, если они находятся в социальном равновесии с другими социальными порядками и не внедряются на их «территорию». Таким образом, социальные сети как один из важных элементов современного общества должны находиться в состоянии социального баланса с другими социальными порядками. Это и должен обеспечивать соответствующий механизм координации между ними, позволяющий, во-первых, достигать компромисса, во-вторых, привлекать при необходимости социальных посредников, которые благоприятствуют переходу от одного порядка к другому. Возникает некая система критериев (правда, достаточно абстрактных), на основании которых можно оценить эффективность баланса и равновесия различных социальных порядков, являющихся необходимым условием развитого гражданского общества. На основании этой концепции можно заключить следующее.

- Рыночные и фирменные формы организации не являются «стерильными», оторванными от коммунальных форм социальной жизни общества, причем это в равной степени касается и так называемых развитых, и переходных обществ.

- Феномен сетевой близости является объективным отражением взаимодействия различных форм социальной организации (например, фирменной и коммунальной), которые не существуют в автономном режиме и не отделены жесткими барьерами друг от друга.

- В сфере экономических отношений возникают многообразные симбиозы коммунальных, рыночных и фирменных методов интеграции, которые могут порождать то, что и называется сетевыми формами социального содружества. Причем при определенных условиях они могут демонстрировать высокую экономическую эффективность, и наоборот, существенно отставать по «рентабельности» от классических рыночных и фирменных способов организации.

Для доказательства последнего положения может быть рассмотрен пример, связанный с балансом и дисбалансом сетевых социальных порядков, включенных в систему экономической интеграции<sup>1</sup>. Согласно предположению К. Менара, внутри современных западных экономик действуют три базовых способа организации — *рыночные*, *формально интегрированные* (например, фирмы) и *гибридные* (сетевые образования). Каждая из них может в зависимости от тех или иных условий демонстрировать различные уровни эффективности.

С точки зрения К. Менара, производственные издержки, связанные с покупкой на рынке, всегда предпочтительней получения ресурса или комплектующего в рамках соглашений между фирмами («гибридов») или его производства<sup>2</sup>. В этом контексте формулируются следующие три гипотезы, определяющие зависимость степени специфичности ресурсов от выбираемых форм экономической организации.

*Первая гипотеза* гласит: когда задействованные в транзакции активы низкоспецифичны, т.е. им можно легко найти замену, транзакционные издержки всегда ниже на рынке, чем в рамках «гибридных» соглашений и внутри интегрированной организации.

*Вторая гипотеза* строится на предположении, что только при определенной степени специфичности активов ( $K_1$ ) их повышение способствует формированию «гибридных» форм организации, транзакционные издержки при которых ниже, чем в условиях рынка и в организационных иерархиях.

*Третья гипотеза* утверждает, что если активы излишне специфичны ( $K > K_2$ ), то издержки рыночной (ценовой) системы и издержки контрактации с другими фирмами оказываются больше, чем внутри организационных иерархий (рис. 4.1).

Если предположить, что экономические агенты рациональны, то они будут предпочитать такие организационные решения, которые увеличивают их удовлетворение и снижают издержки. Эти агенты, по версии К. Менара, имеют тенденцию в разных ситуациях выбирать соглашения, обеспечивающие минимум издержек, т.е. располагаться на кривой, огибающей снизу три графика. Отсюда получается, что при заданной величине производственных издержек превалирует та управленческая структура, которая сводит

<sup>1</sup> См.: Менар К. Указ. соч. С. 193—206.

<sup>2</sup> См.: Там же. С. 222.

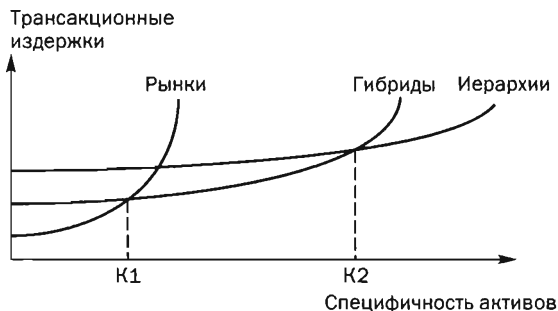


Рис. 4.1. Выбор между тремя базовыми способами организации по О. Уильямсону

транзакционные издержки к минимуму. То есть в самом общем смысле эффективна та организация транзакций, при которой их характеристики наилучшим образом увязываются с управленческой структурой.

Если допустить, что, характеризуя «гибридные» формы организации, К. Менар причисляет к ним и сетевые содружества, то из его модели вытекает следующее. Эффективность сетевых структур носит относительный, а не универсальный характер. Иначе говоря, учет динамических факторов приводит к осознанию *изменчивости* и *обратимости* способов организации<sup>1</sup>. В этом аспекте, ориентируясь только на критерий эффективности, можно вывести три следствия из его гипотезы.

- Использование сетевых «гибридов» в структуре организации может быть рентабельным, выгодным только в определенных случаях.
- Их доминирование может *дискриминировать* в конечном счете другие формы экономической организации (рыночные или фирменные), которые могут быть в иных случаях более эффективными.
- На этой основе подтверждается предположение Л. Тевено о необходимости сохранения баланса между коммунальными «гибридными», рыночными и индустриальными (фирменными) способами экономической организации, что является необходимым условием равновесного (справедливого) распределения ресурсов, шансов и выгод между их членами.

<sup>1</sup> См.: Менар К. Указ. соч. С. 224.

#### 4.4. Социальное доверие как фактор институциональной эффективности экономических форм организации занятости

В контексте рассмотрения проблемы координации социальных порядков важное место занимает *проблема доверия* между их членами<sup>1</sup>. Анализируя фактор доверия как базовый параметр институциональной среды, А. Олейник выделяет три его формы:

1. (*TH*) — *horizontal trust* — горизонтальное или межличностное доверие, под которым понимается доверие, направленное на социально близкого и, следовательно, лично знакомого партнера. Горизонтальное доверие значительно чаще встречается как в традиционных, так и в современных обществах (семье, сети и т.д.);

2. (*TV*) — *vertical trust* — институциональное или вертикальное доверие, которое возникает в отношении третьей стороны в контракте, будь то конкретный институт правосудия или государство в целом и, добавим, те арбитражные структуры, которые выполняют эти функции;

3. (*TG*) — *general trust* — обобщенное доверие, которое, в отличие от межличностного, возникает в отношении не лично знакомого партнера, а партнера вообще, каким бы социально далеким он ни оказался. Однако уровень обобщенного доверия может как зависеть от традиционных форм ценностей, так и отражать эффективность функционирования формальных институтов, гарантирующих выполнение участниками взаимодействия взятых на себя обязательств.

На основе этой достаточно простой классификации дается схематическая конструкция тех *институциональных сред*, в рамках которых возникают различные по эффективности конфигурации социально-экономических взаимодействий экономических агентов. Эти институциональные среды существенно отличаются друг от друга в зависимости от уровня развитости форм доверия и различных комбинаций между ними.

Например, автор утверждает, что ситуация наиболее оптимальна, когда высок уровень и «TG», и «TV». С другой стороны, высокий уровень «TG» при критически низком значении «TV» создает предпосылки для развития сетевого капитализма, причем на осно-

<sup>1</sup> См.: Олейник А. Конституция российского рынка // Институциональная экономика. М., 2005. С. 395—437.

ве «оптимистического согласия»<sup>1</sup>. Далее, еще один возможный случай такого соотношения «TG» и «TV» — это «антисовременный» отказ экономических субъектов от обращения к репрессивному государству. Напротив, низкий уровень «TG» при высоком «TV» свидетельствует об активной роли государства в экономических процессах: оно замещает рынок мерами административного воздействия. И наконец, критически низкое доверие «TG» и «TV» исключает любой другой вариант, кроме «пессимистического согласия». Причем даже этот вариант сетевого рынка представляется отнюдь не гарантированным, так как для его возникновения требуется как минимум высокий уровень «ТН», поскольку при его отсутствии национальный рынок сегментируется, а экономические процессы носят атомарный характер.

В чисто иллюстративных целях эта классификация *форм доверия* достаточно корректна и на ее основе можно схематически представить параметры той институциональной среды, в рамках которой действуют различные комбинации систем доверия, возникающие между агентами экономического обмена.

Однако в действительности ситуация во много раз сложнее, поскольку функционирует множество уровней и форм социального доверия, которые, с одной стороны, соответствуют разным системам и критериям социального взаимодействия в рамках разных социальных и институциональных порядков. С другой стороны — сами эти порядки не существуют в некоей «чистой» институциональной форме, а тем или иным способом «проникают» друг в друга, усложняя понимание «поведения» тех или иных институциональных структур, например, возникающих внутри рыночных или фирменных форм организации.

Исходя из этого, используя схему А. Олейника, можно показать неоднозначность и относительность применения разработанных им критериев доверия даже при оценке параметров институциональной среды развитых западных экономик. Речь идет о том, что и в рамках развитых экономик соотношение и баланс тех форм доверия, которые выделяет А. Олейник, могут изменяться по различным причинам (рис. 4.2).

<sup>1</sup> Автор данной классификации выделяет ряд степеней согласия между экономическими агентами, например, «пессимистическое согласие», когда экономические агенты не доверяют друг другу, но вступают друг с другом в сделку в надежде на определенную вероятность выигрыша. Или «оптимистическое согласие», которое достигается на основе расширенного доверия, при котором возможна интенсивная и долгосрочная кооперация между партнерами.

#### 4. Сетевая специфика организации занятости в развитых странах

		Обобщенное доверие (TG)	
		Высокий уровень доверия (+)	Низкий уровень доверия (-)
Институциональное доверие (TV)	Высокий уровень доверия (+)	TG (+); TV (+); TH (+)	TG (-); TV (+); TH (-)
	Низкий уровень доверия (-)	TG (+); TV (-); TH (+)	TG (-); TV (-); TH (-)
		Высокий уровень доверия (+)	Низкий уровень доверия (-)
Личностное доверие (TH)			

Рис. 4.2. Модифицированная схема вариантов соотношения различных форм доверия А. Олейника

При всей условности и простоте классификации степеней доверия, которая представлена выше, можно гипотетически (но, правда, достаточно абстрактно) рассмотреть те варианты экономической интеграции, которые возможны в данных четырех случаях. А также те «пропорции» социального доверия, которые возникают внутри них.

*Первый случай* {TG (+); TV (+); TH (+)} предполагает *оптимальное* (или идеальное) взаимодействие экономических агентов, которые, преследуя свои экономические и социальные цели (в рамках различных организационных форм), способны приводить к равновесию (согласию) свои действия, находящиеся в сфере различных форм социального доверия. То есть предполагается, что в данном случае они должны, во-первых, не нарушать личный интерес тех партнеров, с которыми находятся в близких отношениях. Во-вторых — действовать в соответствии с требованиями той институциональной среды и тех субъектов социальной регуляции (государства и его агентов), которые обеспечивают выполнение требований закона. В-третьих — обеспечивать эквивалентный, легальный и легитимный доступ другим гражданам к тем ресурсам и возможностям, которые ими в данный момент контролируются. В-четвертых — допускать высокий уровень горизонтального доверия (солидарности) внутри различных форм экономических организаций, который при этом не дискриминирует другие формы социального доверия.

*Второй случай*  $\{TG (-); TV (+); TH (-)\}$  характеризуется высоким уровнем институционального доверия  $TV (+)$  и низким рейтингом  $TG (-)$  и  $TH (-)$ . Это указывает на доминирование государственных механизмов в координации экономической жизни общества. В рамках этой системы интервенционистская политика правительственных структур замещает «невидимую руку» рынка административным воздействием.

Данная ситуация в развитых экономиках может наблюдаться в экстремальных периодах экономических и социальных кризисов, военных катаклизмов, когда гражданское общество консолидированно доверяет правительству и делегирует ему решение общенациональных задач по социальной стабилизации. Иной случай, при котором имеет место аналогичная пропорция форм доверия, наблюдается в условиях «догоняющего развития» (например, Россия конца XIX в.), когда методы государственного воздействия являются стимулирующим фактором общественного развития.

*Третий случай*  $\{TG (+); TV (-); TH (+)\}$  может наблюдаться, например, в периоды экономического роста (бума), т.е. когда государство «уходит в тень», минимизирует механизмы государственного регулирования и контроля и передает функции стимулирования экономики рынку и основным его агентам — предпринимателям. В этот период благоприятной конъюнктуры наблюдается максимальное увеличение объема трансакций, которые базируются на индивидуальной инициативе предпринимателей, направленной на поиск и расширение возможностей, связанных с экономической экспансией и получением максимальных прибылей.

Это приводит в условиях интенсивного экономического обмена к увеличению между активными агентами рынка числа контрактов (формальных и неформальных), в основе которых, во-первых, лежат так называемые обобщенные формы доверия  $TG (+)$ . Во-вторых — различные персональные связи, которые интенсивно используются в целях расширения экономических альтернатив.

Однако подобная система экономического бума — временное явление. Она, по мнению Дж. Кейнса, зависит, скорее, от самопроизвольного оптимизма, нежели от скрупулезных расчетов предпринимателей, основанных на моральных, гедонистических или экономических мотивах<sup>1</sup>. Феномен экономической конъюнктуры

<sup>1</sup> См.: Кейнс Д. Общая теория занятости, процента и денег. Антология экономической классики. М., 1993. С. 261—262.



(в данном случае «повышательной») связан не только с рациональными решениями, но и в не меньшей степени — с колебаниями массовой психологии агентов рынка. Экономическая мотивация может находиться под влиянием «приливов» и «отливов» оптимизма и пессимизма (эффект *animal spirits*), которые сопровождают различные фазы рыночных колебаний и влияют на методы рационального выбора экономических агентов. Очевидно, что интенсивность действия форм доверия возрастает в случае позитивной экономической конъюнктуры —  $TG (+)$  и  $TH (+)$  и, соответственно, снижается в условиях спада —  $TG (-)$  и  $TH (-)$ .

*Четвертый случай*  $\{TG (-); TV (-); TH (-)\}$  наблюдается в наиболее экстремальных ситуациях, социальной паники, в условиях резкого спада производства и экономической активности, когда и государственные, и рыночные институты находятся в состоянии дезорганизации — все выживают, как могут. В этой ситуации наблюдаются следующие явления:

— падает уровень *доверия* граждан к государственным институтам — наблюдается отрицательное значение « $TV (-)$ »;

• в связи с «сужением» рынков и падением экономической активности предпринимательского корпуса возникает вакуум внутри контрактно-транзакционного сектора, показателем чего является снижение уровня *доверия* граждан друг к другу « $TG (-)$ »;

• критически уменьшается частота контактов на персональном (межличностном) уровне, и соответственно этому уменьшается уровень межличностного доверия — « $TH (-)$ ». Сетевой сектор, с одной стороны, сужается до самых узких пределов социальной близости — интимного и эмоционально-личного круга общения. С другой стороны — становятся незначимыми или минимизируются контакты и сетевые связи, приобретенные в рамках функционального круга общения, в том числе деловые, профессиональные и т.п.

Эти четыре случая являются отражением изменения баланса (пропорций) форм социального доверия в рамках одной и той же экономической системы, которая может находиться в различных фазах экономического цикла. Разумеется, для различных типов экономик характерны собственные пропорции форм доверия, возникающие на разных уровнях их социальной и экономической организации. Это и пытается показать А. Олейник, сравнивая «уровни доверия» в переходных экономиках (например, российской) и в развитых экономиках западных стран.

Однако повторим, что и так называемые развитые экономики могут демонстрировать (в процессе смены различных фаз рыночной конъюнктуры) различные пропорции и конфигурации форм доверия внутри них. Пример тому — поведение предпринимателей, которые существенно изменяют приоритеты своих мотиваций в зависимости от фаз экономической конъюнктуры в рамках длинноволновых колебаний<sup>1</sup>.

### **Экспансионистская модель поведения предпринимателей в фазе депрессии**

В этой фазе наблюдаются следующие явления: спад производства, отсутствие роста ВВП, появление излишних мощностей, банкротства и другие последствия депрессии. Они вызывают следующие реакции предпринимательского корпуса.

Происходит массовая консолидация предпринимательского потенциала, который концентрируется в направлении поиска альтернатив, нивелирующих и амортизирующих последствия депрессии. Эти альтернативы могут быть самыми разными: от защиты капитальных и финансовых активов в условиях кризиса до поиска технологических, организационных и институциональных инноваций, способствующих максимальному снижению издержек производства. Но самое главное, что все альтернативы экспансионистского поведения базируются на позитивной экономической мотивации, связанной с максимальной творческой инициативой, риском и поиском благоприятных возможностей для выхода из кризиса и осуществления экономического роста<sup>2</sup>.

### **Оптимистическая модель поведения в фазе оживления**

Эта фаза характеризуется следующими особенностями: начинается рост ВВП, инвестиций, возникают новые сектора экономики, формируются новые рынки и т.п. Структура рынка, доминировавшая в фазе депрессии в связи с его «сжатием» и выживанием наиболее мощных предпринимательских структур, частично «очищает-

<sup>1</sup> См.: *Верховин В., Зубков В.* Экономическая социология. М., 2005. С. 420—423.

<sup>2</sup> Параметры данной макроэкономической ситуации в фазе депрессии, экстраполированные на поведенческие модели предпринимателей, базируются на концепциях Н. Кондратьева, Й. Шумпетера и их последователей, которые были сторонниками внедрения базовых инноваций в фазе депрессии.

ся» для новых фирм, предлагающих инновационные продукты, услуги и технологии. В отдельных секторах экономики, особенно лидирующих, начинается активная диффузия инноваций, получивших развитие в предыдущий период.

В этих условиях оптимистическая модель предпринимательского поведения, с одной стороны, отражает общий подъем конъюнктуры на рынках, а с другой — является стимулирующим фактором этого роста, т.е. происходит синхронизация экономического роста и оптимистических ожиданий и предпочтений активных экономических агентов, которые способствуют этому росту. Основные особенности оптимистической модели предпринимательского поведения заключаются в следующем.

Агрессивный прорыв на рынки определенной популяции предпринимателей, осуществленный на предыдущем этапе, позволяет им усиливать прессинг на старых рынках и открывать новые сектора в условиях интенсивной конкуренции. Как и на предыдущем этапе, действия предпринимателей отличаются максимальным риском и творческой инициативой. Однако в фазе оживления риск предпринимателя в большей степени направлен на достижение устойчивого статуса и закрепления собственной экономической ниши. Эта потребность особенно возрастает в фазе процветания.

#### **Стабилизационная модель поведения в фазе процветания**

Общая макроэкономическая ситуация в этой фазе длинной волны характеризуется: устойчивым ростом ВВП, возрастанием капитальных запасов и инвестиций, дальнейшим развитием конкурентных рынков с постепенно усиливающейся тенденцией к концентрации и централизации капитала. В конечном счете процесс развития успешных фирм и предприятий замедляется, предельная производительность их капитальных благ достигает своего максимума. В этой ситуации наиболее типичное поведение предпринимателей можно охарактеризовать так.

Их приоритеты, связанные с экспансией и расширением производственного потенциала, постепенно сменяются приоритетами сохранения стабильности и устойчивости достигнутого экономического статуса.

Одним из элементов такой стратегии является постепенный перенос акцентов из сферы «прямой» конкурентной борьбы в сферу мо-

нополистической конкуренции. В этом случае основными факторами сохранения стабильности являются не повышение производительности и снижение издержек, а создание институциональных и экономических барьеров, способствующих вытеснению оппонентов.

В связи с наличием общей благоприятной ситуации социально-психологические особенности стабилизационных моделей поведения характеризуются снижением уровня тревожности. Это, в свою очередь, способствует тенденции к минимизации риска и ориентации на решение достаточно стандартных, апробированных задач. Отсюда следует тенденция к постепенному снижению творческой активности предпринимателей и их рентоориентированному поведению, связанному с эксплуатацией результатов, которые были достигнуты в прошлом. В конечной стадии этой фазы начинает возникать тенденция к постепенному созданию условий к переводу производственного капитала в более надежные, ликвидные активы.

#### **Консервативно-пессимистическая модель поведения в фазе рецессии (спада)**

В этой фазе происходит снижение темпов роста ВВП, объем капитала постепенно становится избыточным, увеличиваются товарные запасы при одновременном уменьшении спроса. Падение экономической конъюнктуры отражается на сужении производства, уменьшении занятости и увеличении банкротств и слияний. Усиливаются тенденции к концентрации и монополизации капитала, начинается процесс сворачивания производства в секторах, где в наибольшей степени наблюдаются рецидивы спада. Фазе рецессии соответствуют следующие характерные черты действий предпринимателей.

Консервативно-пессимистическая составляющая предпринимательского поведения начинает сменять стабилизационную постепенно. Это объясняется инерцией в процессе смены социальных и экономических стереотипов, которые не могут эластично изменяться в соответствии с изменением экономической конъюнктуры, т.е. возникает ситуация отставания в осознании нарастающей объективной угрозы экономического спада и необходимости собственной мобилизации. В силу этого проявляются все известные реакции и соответствующие им технологии экономического поведения, ориентированные на защиту обесценивающихся капитальных активов. В условиях спада рациональная реакция предпринимателей, нередко перерастающая в панику, предполага-

#### 4. Сетевая специфика организации занятости в развитых странах

ет сокращение издержек производства, товарных запасов, занятости, избавление от кредитов и вообще усиление общей установки, связанной с бегством от реальных капитальных активов в сферу спекулятивных операций.

В табл. 4.3 гипотетически представлены уровни социального *доверия*, проявляющегося со стороны активных агентов рынка к тем субъектам взаимодействия, с которыми они первые сталкиваются в процессе решения своих повседневных экономических задач. К этим субъектам взаимодействия можно отнести лиц, входящих, во-первых, в тесный круг социального общения, во-вторых — представляющих власть (институты правосудия или государство), и в-третьих — относящихся ко всем прочим гражданам, с которыми возможно установление партнерских отношений, — например, в сфере занятости.

Таблица 4.3. **Изменение экономической активности предпринимателей в различных фазах длинной волны Н. Кондратьева и соответствующие им уровни социального доверия экономических агентов по отношению друг к другу**

Фазы длинной волны	Модели экономической активности	УРОВНИ ДОВЕРИЯ		
		Уровень TG — general trust — обобщенное доверие	Уровень TV — vertical trust — институциональное или вертикальное доверие	Уровень TH — horizontal trust — горизонтальное или межличностное доверие
Депрессия	Действуют экспансионистские модели поведения, основанные на риске и творческом поиске новых альтернатив	TG (-)	TV (-)	TH (+)
Оживление	Действуют оптимистические модели поведения, обусловленные факторами экономического роста, расширения рынка	Повышается в связи с благоприятной экономической конъюнктурой и достигает максимума	Повышается в связи с благоприятной экономической конъюнктурой и достигает максимума	Снижается на начальных этапах в связи с постепенным укреплением надежности институциональной

Фазы длинной волны	Модели экономической активности	УРОВНИ ДОВЕРИЯ		
		Уровень TG — general trust — обобщенное доверие	Уровень TV — vertical trust — институциональное или вертикальное доверие	Уровень TH — horizontal trust — горизонтальное или межличностное доверие
	и конкурентной борьбы	положительно-го значения к фазе процветания	положительно-го значения к фазе процветания	среды и повышается в процессе достижения максимума экономического роста
Процветание	Действуют стабилизационные модели поведения, ориентированные на защиту и сохранение достигнутого экономического статуса	TG (+)	TV (+)	TH (+)
Рецессия и спад	Действуют консервативные, пессимистические модели поведения, ориентированные на свертывание экономической активности и защиту активов	Снижается по мере нарастания тенденций экономического спада и достигает отрицательной величины в максимальной точке спада TG (-)	Снижается по мере нарастания тенденций экономического спада и достигает отрицательной величины в максимальной точке спада TV (-)	Снижается по мере нарастания тенденций экономического спада и достигает отрицательной величины в максимальной точке спада TH (-)

Источник: Олейник А. Конституция российского рынка. С. 407.

Очевидно, что перед нами предстает другая сторона отношений доверия, в качестве которой выступают эти категории экономических субъектов. Речь идет о развитых экономиках, в рамках которых наблюдается относительное *равновесие* между коммунальными формами социальной организации, гражданским обществом, ветвями власти и демократическими институтами (механизмами), ко-

торые его обеспечивают, а также рыночными и фирменными формами экономической организации.

Традиционные формы социального доверия, направленные на «социально близкого», т.е. «ТН», могут играть существенную, но не доминирующую роль. Их влияние ограничивается действием институтов и социальных практик, которые обеспечивают наибольшую вероятность проявления гражданского, правового формата социальных взаимодействий между всеми (большинством) членами общества.

Если интерпретировать форму социального доверия типа «TV» (вертикальное доверие) как определенный тип социально-экономического порядка, который регулирует поведение и взаимодействие большинства экономических агентов в рамках развитых экономик, то можно предположить, что его устойчивое воспроизводство обеспечивается действием институтов *информента*.

В свою очередь, если интерпретировать форму социального доверия типа «TG» (обобщенное доверие) как определенный тип социально-экономического порядка, который обеспечивает равный доступ на рынок большинству, и «своим» и «чужим», то можно предположить, что его устойчивое воспроизводство обеспечивается *действием всей системы институтов гражданского общества*. В рамках институциональной среды гражданского общества формируется, по крайней мере нормативно, равный гражданский баланс социальных отношений между всеми членами общества, независимо от того статуса, который они занимают в системе социальной стратификации. Это предполагает воспроизводство таких форм социального партнерства, которые можно назвать *функционально-гражданскими*. Они базируются на конституционно равных отношениях всех граждан друг перед другом и законом. Декларируемые и защищаемые основные права граждан являются основой *гражданского формата* их социального взаимодействия<sup>1</sup>.

Речь идет о том, что *все формы социального взаимодействия и сотрудничества, в которые вступают или могут вступить* (в том числе в рамках рыночных и фирменных форм организации) члены гражданского общества, должны конституироваться в рамках гражданского формата их социальных отношений. То есть все конституционно признанные (легальные, легитимные) социаль-

<sup>1</sup> См.: Ионова О. Б. Социальное партнерство (опыт социологического анализа). М., 2004. С. 199.

ные порядки, которые могут объединять и связывать отдельных членов гражданского общества, контролируются и регулируются гражданским порядком и той системой гражданских отношений, которые ограничивают элементы социального принуждения (дискриминации) одних членов общества по отношению к другим.

На основании этого можно заключить, что *функционально-гражданские* формы социального партнерства являются своеобразной *промежуточной* системой взаимодействия между отдельными гражданами независимо от их статуса. В ее рамках реализуются многообразные формы транзитных социальных коммуникаций, которые обеспечивают «равногражданский уровень» социального взаимодействия между ними. Речь идет о существовании широкого «нейтрального поля социальных отношений», которое находится *между* различными социальными порядками и становится предпосылкой *гражданского доверия* между членами общества, как бы далеко они ни находились по отношению друг к другу.

Это социальное поле, во-первых, является необходимым условием вхождения членов гражданского общества в систему того или иного социального порядка — например, рыночного или индустриального — при заключении соглашений (контрактов) между ними. Во-вторых, оно обеспечивает гражданское «равновесие» социальных статусов и социальных притязаний индивидов, которые значительное время находятся в системе схоластических социальных контактов в пределах различных транзитных социальных сред, *формализуя* свои отношения в терминах прежде всего *гражданской принадлежности*.

Таким образом, тот формат социального *доверия*, который А. Олейник интерпретирует как обобщенный — «ТГ», отражает «гражданский формат» отношений членов гражданского общества между собой. Причем уровень «ТГ» может как зависеть от традиционных норм и ценностей, так и отражать эффективное функционирование формальных институтов, гарантирующих выполнение участниками взаимодействий взятых на себя обязательств.

Расшифровывая последнее положение, можно отметить, что уровень социального доверия типа «ТГ» обеспечивается, с одной стороны, традиционными стереотипами социального поведения и взаимодействия, социальной привычкой действовать определенным образом. То есть в интерпретации Я. Корнаи речь идет о действии морально-ассоциативного механизма, опирающегося на че-



стность и взаимное доверие сторон контрактных отношений, что укрепляет репутацию<sup>1</sup>.

С другой стороны — действием институтов и механизмов гражданского общества, которые обеспечивают на всех его уровнях — межличностном и формальном — воспроизводство универсальной гражданской культуры социального взаимодействия. В ее рамках формируется определенный тип личности, *толерантный* к многообразию окружающего его социального мира. Это предполагает и *толерантность* различных форм рыночного, меж- и внутрифирменного взаимодействия с другими людьми.

Можно предположить, что *толерантная личность*, действующая в системе обобщенного доверия — «ТГ», проявляет себя, по мнению О. Ионовой, следующим образом:

- личность этого типа наиболее склонна к позитивному восприятию окружающего ее разнообразия;
- она может выходить за рамки той социальной ситуации, которая связывает ее с конкретной системой нормативного порядка, и переключаться на другие ценности и предпочтения;
- может идентифицировать себя с ценностями других социальных порядков или допускать их существование и сосуществование *как социально позитивный факт*;
- склонна устанавливать различные формы социального сотрудничества на основе компромисса и согласования социальных интересов и нормативных порядков тех, с кем она взаимодействует.

Разумеется, сам факт социального взаимодействия не всегда зависит от личного желания и выбора. Но даже в этом случае *толерантность* может проявляться, например, как рациональное убеждение (рациональная установка) в необходимости сохранения паритета и равновесия ценностных рассогласований при совместном решении многообразных социальных и экономических задач, которые объективно возникают между множеством людей, ориентирующихся на различные социальные ценности и предпочтения.

Следует согласиться с мнением о том, что феномен *толерантности* является не столько психологической особенностью отдельной личности, сколько важным социальным качеством гражданского общества. Этот социокультурный феномен отражает *равногражданский уровень* социальных отношений между предста-

<sup>1</sup> См.: Корнаи Я. Указ. соч. С. 8.

#### 4.5. Уровни коммунально-сетевой близости и степень их «проникновения»

вителями различных социальных порядков и не привязывает их жестко к определенным коммунитарным структурам — например, семье, этносу и другим социальным образованиям, в рамках которых существует и воспроизводится та или иная система личной зависимости. Тем не менее даже в рамках развитых рыночных, демократических обществ так называемое обобщенное социальное *доверие* «ТГ», как мы показали выше, не является стационарным элементом социального взаимодействия в рамках рыночных и фирменных порядков. Оно может проявляться в разной степени в зависимости, например, от конъюнктуры рыночных колебаний, что мы и показали выше.

В последнем случае институциональная структура гражданско-демократического общества, в рамках которой воспроизводится система *обобщенного доверия* («ТГ») граждан по отношению друг к другу, может деформироваться и замещаться другими формами социального доверия. Последние являются следствием или усиливающейся роли государства (возрастает роль «ТВ»), что проявляется в ситуациях экономического спада и нестабильности общественных систем, или следствием усиления «сетевых» отношений, основой воспроизводства которых являются коммунальные порядки социального сотрудничества, базирующиеся на различных формах межличностного, горизонтального доверия «ТН».

#### 4.5. Уровни коммунально-сетевой близости и степень их «проникновения» в структуру рыночных и фирменных форм экономической организации

Природа социальной и институциональной среды зависит от различных форм *доверия*, которые доминируют внутри них. Это можно показать, используя классификацию Л. Тевено. Представляется, что он в рамках своей концепции существенно ограничил функции доверительных отношений, которые, по его мнению, доминируют лишь в системе коммунальных (сетевых) порядков<sup>1</sup>. Можно предположить, что феномен доверия, только в разных своих формах и проявлениях, присутствует и в системе других социальных порядков, иначе координация и взаимодействие людей внутри них были бы просто невозможны.

Это объясняется тем обстоятельством, что, согласно тому же Л. Тевено, в рамках каждого социального порядка существует своя

<sup>1</sup> См.: Тевено Л. Указ. соч. С. 95.

собственная шкала оценки эквивалентности обмена между людьми, которая указывает на определенный тип соглашений (доверия) между ними. Отсюда следует, что, во-первых, в рамках каждого социального порядка действуют свои собственные критерии социального взаимодействия и социальной оценки, во-вторых, возникают специфические «центры» социального доверия, которые им соответствуют. Эти положения иллюстрируются в табл. 4.4, где дается авторская интерпретация форм социального доверия, возникающих в рамках различных социальных порядков по классификации Л. Тевено.

Как уже было отмечено, Л. Тевено в своей классификации социальных порядков отводит весьма ограниченное место аспекту доверия, считая его лишь *базовым элементарным отношением*, конституирующим так называемый коммунальный порядок. Однако с этим нельзя полностью согласиться хотя бы потому, что сам феномен доверия, безусловно, действующий в рамках так называемых коммунальных структур, существенно отличается по характеру и интенсивности в зависимости от вида и формы *социальной близости*. На это убедительно указывают объективные факты существования различных «кругов» общения и взаимодействия, характерных для каждого человека.

Для каждого социального круга существуют механизмы психологической защиты, своя этика взаимоотношений, свои социальные границы, ограничивающие проникновение «других», и т.п.

Особенности и уровни социальной близости в рамках этих социальных «кругов общения» существенно различаются. Эти различия в типе социальных коммуникаций между людьми позволяют установить границы тех социальных порядков, в которые они могут быть включены, и те необходимые формы социальных взаимодействий, которые могут быть возможны внутри них.

Выделяются следующие зоны человеческого общения по степени *социальной близости* и *социального доверия*:

- *интимный* круг общения (члены семьи и самые близкие друзья), который характеризуется эмоциональностью, высшей степенью доверительности, доходящей до полной идентификации (не более 7—10 человек);
- *эмоционально-личный* круг общения (родственники, друзья, соседи, сослуживцы) характеризуется эмоциональными контактами, взаимопомощью и бескорыстием (не более 30 человек);
- *функциональный* круг общения — зона личных, но функционально взаимозависимых контактов. Отношения здесь выстраива-

Таблица 4.4. **Формы доверия, возникающие в структуре различных социальных порядков, представленных в классификации Л. Тевено**

	Типы социальных порядков по Л. Тевено			
	Рыночный порядок	Индустриальный (фирменный) порядок	Традиционный, коммунальный порядок	Гражданский порядок
Виды и формы доверия	Рыночно-обменные формы	Функционально-производственные и организационно-управленческие формы	Межличностные формы и уровни социальной близости (семейные, родственные, соседские, этнические, территориальные, сетевые, дружеские и т.д.)	Гражданско-политические формы доверия
Исходные критерии доверия	Оптимизация выгоды с обеих сторон, эквивалентность обмена между ними	Эффективность производственно-технологического, профессионального, фирменного сотрудничества	Глубина солидарности и интеграции членов коммунальных порядков. Соответствие их традициям	Степень реализации гражданских свобод и прав граждан
Длительность отношений доверия	Определяется временем, в рамках которого сохраняется равновесие экономических интересов сторон экономического обмена	Определяется временем длительности контракта между работником и работодателем, а также теснотой профессионального партнерства между членами организации, фирмы	Определяется степенью тесноты традиционных форм солидарности между членами коммунальных (сетевых) сообществ	Определяется уровнем и реальным качеством гарантий прав и свобод граждан и дееспособностью тех институтов и механизмов, которые их обеспечивают

	Типы социальных порядков по Л. Тевено			
	Рыночный порядок	Индустриальный (фирменный) порядок	Традиционный, коммунальный порядок	Гражданский порядок
Субъекты доверия	Агенты рыночного обмена (продавцы-покупатели, работники-работодатели и т.п.)	Члены организационной иерархии: хозяева фирм, менеджеры, наемные работники	Члены различных коммунальных содружеств, объединенные различной степенью социальной близости	Все члены гражданского общества
Уровни доверия	Рыночно-обменный уровень	Организационно-управленческий, технологический и корпоративный	Семейно-родственный, этнический, клановый, дружеский, сетевой и т.п.	Уровни гражданского взаимодействия: политические, коалиционные, ассоциативные и др.
Гарантии доверия	Институционально-правовые и законодательные гарантии; контрактные обязательства сторон	Институционально-правовые и законодательные гарантии; контрактные обязательства сторон	Институционально-правовые и законодательные гарантии, обеспечивающие защиту коммунальных порядков	Институционально-правовые и законодательные гарантии, обеспечивающие защиту прав граждан
Риски доверителей и их причина	Возрастают в случае неэквивалентности обмена; оппортунизма партнеров транзакций; а также под влиянием конъюнктуры рыночных	Возрастают в связи с неэквивалентностью обмена между работниками и работодателями внутри фирмы;	Возрастают под действием двух факторов: а) в связи с действием тенденции диверсификации (распыления)	Возрастают в связи с действием следующих факторов:

	Типы социальных порядков по Л. Тевено			
	Рыночный порядок	Индустриальный (фирменный) порядок	Традиционный, коммунальный порядок	Гражданский порядок
	колебаний и факторов неопределенности рынка	функциональной и профессиональной некомпетентностью членов организации; в связи с некомпетентностью менеджмента; оппортунизмом инсайдеров, контролирующих активы фирмы; а также действием факторов, связанных с перманентной модернизацией производственных и технологических структур	традиционных сообществ под воздействием экспансии рыночного порядка; б) в связи с «обратной» экспансией коммунальных (сетевых) структур в систему рыночного и фирменного порядков	а) уменьшением дееспособности политических, правовых и государственных институтов и механизмов гражданского общества; б) экспансией государственного вмешательства в систему рыночного порядка; в) бюрократизацией системы государственного регулирования и управления; г) экспансией рыночных и организационных порядков в систему гражданского общества

ются преимущественно в форме кооперативных связей, взаимной выгоды. Человек знаком с людьми этого круга и удерживает в сознании их образ. Во взаимоотношениях чаще всего придерживается не личностно ориентированных подходов, а стереотипных норм и этикета (до 500 человек);

- круг *сопутствующего (транзитного)* общения характеризуется отсутствием личных контактов, индивидуального подхода в отношениях, строится только на основе стереотипных норм этикета (до 5000 человек). В этот круг могут войти прошлые контакты, утратившие личный и функциональный смысл;

- *символическое* общение проявляется прежде всего как идентификация с символическими ценностями, которые доминируют как элементы значимой для конкретного человека культуры (свыше 5000 человек). В рамках символического круга общения контакты между людьми, как правило, осуществляются не по принципу личностного взаимодействия, а по способу идентификации значимых ценностей. К ним можно отнести ценности: территориальной и коммуникативной близости, гражданской солидарности, национальной и этнической сопричастности, профессиональной и экономической идентификации и т.п.

Данная классификация видов человеческого общения и взаимодействия по степени социальной близости и социального доверия указывает на то, что они по-разному могут проявляться в системе партнерских отношений, которые структурируются на различных уровнях экономической организации. В этой связи можно предположить, что система партнерства, возникающая в структуре тех или иных социальных порядков современного гражданского общества, может быть реализована в различных «форматах» социальной близости и социального доверия. Отсюда следует, что институциональные структуры, которые объективно детерминируют партнерский способ взаимодействия членов гражданского общества, могут функционировать в двух режимах<sup>1</sup>.

*Первый режим* социального (партнерского) взаимодействия предполагает легальные и легитимные формы социального сотрудничества, которые базируются на абстрактных правилах и нормах. Они обеспечивают равногражданский способ реализации индивидуальных, групповых, ассоциативных и иных интересов людей, которые свободно выбирают собственные приоритеты своего участия

<sup>1</sup> См.: *Ионова О. Б.* Указ. соч. С. 255.

в тех или иных формах социального взаимодействия (рыночного, индустриального, информационно-коммуникативного или гражданского). В рамках этих режимов социального взаимодействия, как правило, отсутствуют, или не значимы нормы коммунитарной близости людей.

Эти режимы социального взаимодействия «анонимны» в том смысле, что даже непосредственный социальный контакт людей, который является первичной социальной материей их существования, прежде всего подчиняется абстрактным правилам социального сотрудничества. В их рамках осуществляются различные виды рационального обмена комплементарными ценностями различного класса и порядка (рыночными, индустриальными и т.п.).

Данные формы социального обмена и взаимодействия включают в свою структуру множество людей, преследующих свои собственные интересы, прежде всего на базе свободы личного решения и выбора. Их устойчивость и длительность определяются не персональным личностным контактом между людьми, а рациональным и легитимным способом их социального взаимодействия, в основе которого лежит, если можно так выразиться, *объем обоюдных ограничений* личных свобод и интересов.

*Второй режим* социального взаимодействия базируется на институтах и правилах, функционирующих в рамках коммунитарных структур, в том числе — семейных, родственных, дружеских, соседских, этнических и др. Они в различных комбинациях могут «пересекаться» с абстрактными порядками социального взаимодействия, увеличивая (или уменьшая) при определенных условиях интенсивность социальной близости людей.

Речь идет о том, что, например, рыночный контракт, базирующийся только на согласовании экономических интересов субъектов комплементарного обмена, может принимать более сложную и устойчивую форму, если между ними имеют место или возникают элементы коммунальной близости. И чем интенсивнее проявляются эти элементы, тем выше *степень социального доверия*.

Таким образом, с одной стороны, институциональные формы социального партнерства, которые функционируют внутри «абстрактных» социальных порядков, могут укрепляться и цементироваться за счет различных форм коммунальной близости, возникающей между людьми. В этом смысле они приобретают новое социальное качество, которое делает их более устойчивыми социальными образованиями. С другой стороны, эти формы ком-



мунальной близости могут быть причиной социальной дискриминации одних членов общества по отношению к другим.

В этой связи многочисленные явления социального партнерства, которые имеют место в системе гражданских, рыночных и индустриальных порядков и связывают огромное число людей равногражданскими отношениями, могут при определенных условиях принимать форму коммунальной близости. Эти многочисленные факты «пересечения» абстрактных и коммунальных порядков можно интерпретировать двояко — и в *положительном*, и в *отрицательном* смысле. Причем, как мы отмечали ранее, эта шкала положительных и отрицательных значений сетевых структур, которые при этом возникают, характерна как для развитых, так и для транзитивных экономик.

В *первом случае* усиливается степень социального доверия между людьми, степень их межличностной идентификации. Формальные признаки и критерии их взаимных обязательств — например, как партнеров контрактных отношений, — перерастают рационально-нормативные рамки их взаимодействия, например в рамках фирмы или простой рыночной транзакции. Это способствует установлению между ними более тесных личностных контактов, которые расширяют возможности чисто деловых взаимодействий и повышают степень их функциональной надежности.

В особой степени это проявляется, когда субъекты партнерских отношений решают инновационные задачи, что, безусловно, требует от них высокого уровня взаимопонимания и социальной координации совместных действий. Теснота *личной близости*, возникающая, например, между рыночными партнерами, партнерами в рамках индустриальных и фирменных способов кооперации и т.п., повышает эффективность их взаимодействий. Они становятся менее формализованными, более устойчивыми и надежными.

Во *втором случае* возникают прямо противоположные явления, когда системы родства, семейной и других форм *социальной близости* разрушают или делают менее эффективными те абстрактные порядки, в рамках которых обеспечивается равногражданский формат социальных действий и взаимодействий людей. В результате этого спонтанно формируются (различные по масштабу своего влияния) формы социальных монополий, которые способствуют дискриминации одних членов общества по отношению к другим. В этих ситуациях понижается интенсивность социальной мобильности и социальной конкуренции, создаются анклавные «отрицательного отсева», внутри которых производится социальный отбор

не по объективным критериям компетентности, а по критериям лояльности и социальной близости.

Различные формы коммуналной близости имеют естественные границы своего распространения. Они не могут экстраполироваться за пределы достаточно узкого сектора социальной жизни. Естественно, такие факты не являются исключением из правил, но, если прецеденты такого рода возникают, то в конечном счете отдельные «анклавы социальной близости», социальные сети различной конфигурации могут стать препятствием для нормального функционирования тех социальных порядков, внутри которых они появляются — например индустриального или рыночного.

Вернемся к классификации форм доверия, которую предложил А. Олейник. В его интерпретации «ТН» — *horizontal trust* — горизонтальное или межличностное доверие трактуется как доверие, направленное на социально близкого и, следовательно, лично знакомого партнера. Но это лишь общий случай, который можно дифференцировать по тесноте социальной близости и длительности ее проявления. Опираясь на концепцию «кругов общения», можно выделить различные формы социальной близости, которые тем или иным образом влияют на характер формы сетевых отношений, возникающих в рамках рыночных и фирменных порядков (табл. 4.5).

Таблица 4.5. **Формы социальной близости и сопутствующие им формы горизонтального доверия (ТН)**

(ТН Σ)	(ТН1)	(ТН2)	(ТН3)	(ТН4)	(ТН5)
Обобщенные формы горизонтального доверия	Интимный круг общения (члены семьи и самые близкие друзья) (не более 7–10 человек)	Эмоционально-личный круг общения (это родственники, друзья, соседи, сослуживцы) (не более 30 человек)	Функциональный круг общения. Это зона личных, но функционально взаимозависимых контактов	Круг сопутствующего (транзитного) общения характеризуется отсутствием личных контактов, индивидуального подхода в отношениях, строится только на основе стереотипных норм этикета (до 5000 человек)	Символическое общение. Оно проявляется прежде всего как идентификация с символическими ценностями, которые доминируют как элементы значимой для конкретного человека культуры (свыше 5000 человек)

В этой достаточно условной схеме можно выделить несколько подвидов сетевой близости, которые транслируются в систему рыночных и фирменных порядков, демонстрируя различные конфигурации и взаимосвязи коммунитарного и сетевого партнерства, наблюдаемые в различных секторах рыночной экономики.

Степень трансляции сетевых структур различной степени близости в систему рыночной и фирменной организации существенно отличается, порождая различные, по терминологии К. Менара, формы «гибридных» соглашений. Они отличаются друг от друга как по степени *устойчивости* сетевых форм близости, возникающих в структуре рыночных и фирменных форм организации, так и по *длительности* их существования. Последнее обстоятельство объясняется степенью их эффективности, которая, как мы отмечали ранее, может быть в различных условиях выше или ниже рыночных или фирменных методов координации.

Но это лишь один, хотя и весьма важный аспект проблемы. Существенным является то, что многообразные сетевые конфигурации, возникающие в разных сегментах рынка и на разных уровнях производственной, технологической и корпоративной кооперации между фирмами, не являются исключением из правил. Они — объективные формы связи коммунальных, рыночных и индустриально-фирменных порядков, которые характерны как для развитых, так и для переходных экономик.

Очевидно, что сетевая форма интеграции агентов рыночного поведения является иллюстрацией того факта, что современное общество не освобождается от так называемых традиционных форм его социальной организации. Оно представляет собой сложнейший симбиоз коммунальных структур высокого доверия, которые при определенных условиях цементируют разнообразные формы рыночной и фирменной организации, повышая или понижая их эффективность. В свою очередь функциональные, технологические контрактные и другие взаимодействия, характерные для рыночных и фирменных способов экономической интеграции, могут служить основанием для постоянного воспроизводства различных форм коммунальной и сетевой близости.

При всей неопределенности и аморфности того, что называют сетевым анализом, в основу его развития заложен ряд принципов, которые позволяют анализировать природу общественных взаимодействий, связей как на уровне всего общества в целом, так и отдельных его относительно самостоятельных сфер и уровней.

Одной из отличительных черт сетевой теории является то, что она рассматривает широкий круг структур — от микро- до макро-уровня. Согласно ей, в качестве субъектов могут выступать отдельные индивиды, группы, корпорации и общество в целом<sup>1</sup>. Понятие «сети обмена», по мнению Р. Эмерсона, развивает теорию, заполняющую концептуальный пробел между изолированными индивидами или диадами и более крупными группами или совокупностями индивидов (например, формальными группами или ассоциациями, организациями, землячествами, политическими партиями и т.д.)<sup>2</sup>.

Основываясь на этом положении, можно заключить, что рыночные, индустриально-фирменные и коммунальные формы социальной организации при определенных условиях могут гомогенизироваться, т.е. структурироваться в различных комбинациях, проникая тем или иным образом друг в друга. Примеров этому множество.

*Первый пример.* Сети и формы социальной близости, возникающие в рамках семейных и родственных связей, могут в различных комбинациях включаться в структуру рыночных и фирменных порядков. На это указывают многочисленные факты доминирования сетевых структур высокого уровня доверия, характерного для первого и второго кругов общения. Они транслируются в систему рыночной и фирменной организации, что характерно для функционирования и развития малого бизнеса, а также, добавим, для бизнеса в сельскохозяйственном секторе, основу которого составляют фермерские хозяйства.

*Второй пример* — прямо противоположный. Система деловых, профессиональных и творческих связей, возникающая в рамках фирменных форм организации труда, может перейти в форму сетевой близости дружеского типа. Она может выходить далеко за пределы системы фирменных и корпоративных обязанностей и обязательств, возникающих между партнерами, и транслироваться далеко за пределы формальных процедур делового общения.

Известно, что системы персональной близости коммунального типа соответственно предполагают определенную систему *личной зависимости* индивидов внутри них. Эта система зависимости может быть с положительным или отрицательным знаком. В одном

<sup>1</sup> См.: Ритцер Дж. Современные социологические теории. М., 2002. С. 343—344.

<sup>2</sup> См.: Там же. С. 355.

случае, например, предполагается зависимость в рамках диады «учитель-ученик», которая базируется на влиянии творческого авторитета профессионала на патронируемого ученика. Здесь речь идет о сетевой зависимости, связанной с трансляцией и передачей профессиональных навыков и профессионального опыта от одного поколения к другому.

В другом случае личная зависимость может носить отрицательный характер и сопровождаться неэквивалентным (несправедливым) обменом ресурсами, что наблюдается, например, в системе патрон-клиентских отношений. Этот тип сетевого сотрудничества, основанный на формах коммунальной близости, во-первых, порождает различные формы дискриминации патронируемого индивида по отношению к его патрону. Во-вторых, может служить основанием включения патронируемого индивида в систему социальной солидарности негативного типа — клики, которая интегрирует своих членов на основе взаимного доверия и готовности ради «общего дела» пренебречь моральными и правовыми нормами в отношении других граждан. Подобного рода сети социального содружества могут формироваться в различных рыночных и индустриально-фирменных структурах, превращаясь в социальные монополии, которые существенно снижают эффективность рыночных и фирменных способов координации.

Феномен социальных сетей является неотъемлемым атрибутом функционирования всех экономических систем независимо от степени их развития. Он проявляется на уровне казалось бы «безличных» рыночных контрактов различных экономических агентов и усиливается в зависимости от длительности связей между ними (например, отношенческий контракт). Таким образом, социальные сети различной «длины», различной степени близости и различной конфигурации возникают в рамках меж- и внутрифирменных форм экономической интеграции. Они в той или иной степени структурируют отношения наемных работников и работодателей, продавцов и покупателей, кредиторов и заемщиков и т.п. Социальные сети различного уровня доверия функционируют на всех уровнях организации экономических систем, в том числе проникая и влияя тем или иным образом на дееспособность институциональных и политических структур власти гражданского общества.

Нельзя однозначно объяснять эффективность или неэффективность тех или иных форм рыночной или фирменной интеграции экономических агентов наличием или отсутствием между

ними различных форм сетевой близости. По существу, разные конфигурации сетевого сотрудничества могут тем или иным образом замещать классические формы экономической интеграции и быть при определенных условиях не менее эффективными.

*Сетевые содружества*, возникающие в рамках рыночных, меж- и внутрифирменных форм экономической организации, могут быть *приравнены* к этим классическим формам. Отсюда следует, что, в зависимости от того, как члены сетевых форм экономической интеграции распределяют долгосрочные приоритеты своего поведения между различными нормативными системами (гражданской, рыночной, фирменной, коммунальной), возникают разнообразные симбиозы и конфигурации их интересов.

Эти конфигурации могут быть ориентированы в социальном пространстве и времени на различные цели и ценности. Они, с одной стороны, могут находиться в определенном равновесии и согласии друг с другом, что способствует в конечном итоге оптимальному функционированию и расширению национальных рынков в условиях контроля со стороны гражданского общества и государства за действиями различных экономических агентов и их коалиций.

С другой стороны — в условиях доминирования или отсутствия одной из нормативных систем и соответствующей ей формы социального доверия могут возникать различные виды социальных монополий, способствующие «атомизации» и излишней сегментации рынка. Это, в свою очередь, приводит к засорению рыночного и институционального пространства фирменной организации излишними сетевыми структурами, которые мешают первым динамично функционировать и развиваться.

#### **4.6. Интерпретация форм социального доверия на основе сравнительных сопоставлений индекса коррупции и политической свободы граждан в разных странах**

Соотношение форм социального доверия или доминирование одной из них как в рамках развитых рыночных демократий, так и других стран зависит от ряда факторов. Главными из них являются, в частности, стабильность экономики, характеризующаяся устойчивыми темпами экономического роста и высоким уровнем благосостояния граждан, а также уровнем развитости институтов, обеспечивающих их демократические права и свободы.

#### 4. Сетевая специфика организации занятости в развитых странах

Существующая система «измерения», оценки развитости демократических институтов, осуществляемая в рамках международных сопоставимых исследований, позволяет косвенно судить об уровнях социального доверия граждан в разных странах, соотнося эти оценки с таким объективным показателем развитости их экономик, как ВВП на душу населения.

Естественно, что уровень и развитость демократических институтов не могут прямо коррелироваться в зависимости от повышения или понижения уровня жизни в тех или иных странах. Сложность этой зависимости демонстрируют, в частности, исследования, проводимые в Мэрилендском университете США, в котором создана ежегодно обновляемая база данных о режимах и характеристиках систем власти в большинстве независимых стран мира. В табл. 4.6 приведены значения индекса «восприятия коррумпированности страны», публикуемого в обзорах Транспаренси Интернейшнл, индексы свободы Фридом Хауса и сравнительные данные реального душевого дохода по ППС в долларах США.

Таблица 4.6. Группировка стран по уровню благосостояния, индекса коррупции и политической свободы граждан и гипотетическому значению уровня «ТG», «ТV» и «ТН»

Ранг по CPI	Страна	Значение «ТG»	Значение «ТV»	Значение «ТН»	Реальный душевой доход (ППС, долл. США)	Значение индекса восприятия коррупции (CPI) (2002 г.)	Рейтинг свободы
Некоторые развитые страны Европы, Америки и других регионов							
	Финляндия	«ТG+»	«ТV+»	«ТН-»	23 096	9,7	Свободная
	Дания	«ТG+»	«ТV+»	«ТН-»	25 869	9,5	Свободная
	Новая Зеландия	«ТG+»	«ТV+»	«ТН-»	19 104	9,5	Свободная
	США	«ТG+»	«ТV+»	«ТН-»	31 872	7,7	Свободная
Страны Центральной Европы							
	Словения	«ТG+»	«ТV+»	«ТН-»	15 977	6,0	Свободная
	Венгрия	«ТG+»	«ТV+»	«ТН-»	11 430	4,9	Свободная
	Польша	«ТG+»	«ТV+»	«ТН-»	8450	4,0	Свободная

## 4.6. Интерпретация форм социального доверия

Продолжение табл. 4.6

Ранг по CPI	Страна	Значение «TG»	Значение «TV»	Значение «TH»	Реальный душевой доход (ППС, долл. США)	Значение индекса восприятия коррупции (CPI) (2002 г.)	Рейтинг свободы
	Болгария	«TG+»	«TV+»	«TH-»	5071	4,0	Свободная
	Хорватия	«TG+»	«TV+»	«TH-»	7387	3,8	Свободная
	Чехия	«TG+»	«TV+»	«TH-»	13 018	3,7	Свободная
	Словакия	«TG+»	«TV+»	«TH-»	10 591	3,7	Свободная
	Румыния	«TG-»	«TV-»	«TH+»	6041	2,6	Свободная
	Албания	«TG-»	«TV-»	«TH+»	3189	2,5	Частично свободная
Страны СНГ							
	Узбекистан	«TG-»	«TV-»	«TH+»	2251	2,9	Не свободная
	Россия	«TG-»	«TV-»	«TH+»	7743	2,7	Частично свободная
	Украина	«TG-»	«TV-»	«TH+»	3458	2,4	Частично свободная
	Грузия	«TG-»	«TV-»	«TH+»	2431	2,4	Частично свободная
	Казахстан	«TG-»	«TV-»	«TH+»	4951	2,3	Частично свободная
	Молдова	«TG-»	«TV-»	«TH+»	2037	2,1	Частично свободная
	Азербайджан	«TG-»	«TV-»	«TH+»	2850	2,0	Частично свободная
Страны Балтии							
	Эстония	«TG+»	«TV+»	«TH+»	8355	5,6	Свободная
	Литва	«TG+»	«TV+»	«TH+»	6656	4,8	Свободная
	Латвия	«TG+»	«TV+»	«TH+»	6264	3,7	Свободная
Страны Латинской Америки							
	Тринидад и Тобаго	«TG+»	«TV+»	«TH-»	8176	4,9	Частично свободная



4. Сетевая специфика организации занятости в развитых странах

Продолжение табл. 4.6

Ранг по СРІ	Страна	Значение «ТG»	Значение «TV»	Значение «ТН»	Реальный душевой доход (ППС, долл. США)	Значение индекса восприятия коррупции (СРІ) (2002 г.)	Рейтинг свободы
	Бразилия	«TG+»	«TV+»	«ТН-»	7037	4,0	Частично свободная
	Перу	«TG+»	«TV+»	«ТН-»	4622	4,0	Свободная
	Ямайка	«TG+»	«TV+»	«ТН-»	3561	4,0	Свободная
	Венесуэла	«TG-»	«TV-»	«ТН+»	5495	2,5	Частично свободная
	Гватемала	«TG-»	«TV-»	«ТН+»	3674	2,5	Частично свободная
	Никарагуа	«TG-»	«TV+»	«ТН+»	2279	2,5	Частично свободная
Страны Африки							
	Южная Африка	«TG+»	«TV+»	«ТН-»	8908	4,8	Свободная
	Тунис	«TG+»	«TV+»	«ТН-»	5957	4,8	Не свободная
	Марокко	«TG-»	«TV+»	«ТН-»	3419	3,7	Частично свободная
	Зимбабве	«TG-»	«TV-»	«ТН+»	2876	2,7	Не свободная
	Кот д'Ивуар	«TG-»	«TV-»	«ТН+»	1654	2,7	Частично свободная
	Танзания	«TG-»	«TV-»	«ТН+»	501	2,7	Частично свободная
	Замбия	«TG-»	«TV-»	«ТН+»	765	2,6	Частично свободная
	Уганда	«TG-»	«TV-»	«ТН+»	1167	2,1	Частично свободная
Страны Азиатского региона							
	Шри-Ланка	«TG+»	«TV+»	«ТН-»	3279	3,7	Частично свободная

Ранг по СРІ	Страна	Значение «TG»	Значение «TV»	Значение «ТН»	Реальный душевой доход (ППС, долл. США)	Значение индекса восприятия коррупции (СРІ) (2002 г.)	Рейтинг свободы
	Индия	«TG–»	«TV–»	«ТН+»	2248	2,7	Свободная
	Филиппины	«TG–»	«TV–»	«ТН+»	3805	2,6	Не свободная
	Пакистан	«TG–»	«TV–»	«ТН+»	1834	2,6	Не свободная
	Вьетнам	«TG–»	«TV–»	«ТН+»	1860	2,4	Частично свободная
	Бангладеш	«TG–»	«TV–»	«ТН+»	1483	1,2	Частично свободная

Примечание: Значение индекса восприятия коррупции (СРІ) для каждой страны варьируется в диапазоне от 0 (высочайший уровень коррупции) до 10 (коррупции практически нет). Оно показывает, как воспринимают степень коррупции в стране эксперты-бизнесмены, ученые внутри страны и аналитики, которые оценивают степень риска в случае капиталовложений.

Специалистами Фридом Хауса с помощью специально сконструированных индексов, варьирующих в диапазоне от 7 до 1, оценивается состояние гражданских и политических свобод в данной стране. Страны, в которых средние индексы гражданских и политических свобод лежат в диапазоне 1–2, относятся к категории «свободных», 3–5 — «частично свободных», 6–7 — «не свободных» и т.п.

Исходя из этих критериев все страны, значения индекса восприятия коррупции в которых ниже «3», если условно отнесем к категории стран, обладающих отрицательным значением «TG–», «TV–» и положительным значением «ТН+». Примем следующее допущение: чем ниже индекс восприятия коррупции, тем ниже уровень «TV» — *vertical trust* — институционального или «вертикального» доверия, которое возникает в отношении третьей стороны в контракте, и, соответственно, «TG» — *general trust* — обобщенного доверия, и, наоборот, — тем выше уровень «ТН» — *horizontal trust* — горизонтального или межличностного доверия. Таким образом,

все страны, получившие индекс восприятия коррупции выше «3», имеют положительное значение «TV+» и «TG+» и отрицательное значение «ТН—» и наоборот.

Тем не менее можно с определенной долей приближенности судить о степени и формах социального доверия, которые имеют место в разных странах, опираясь на данные, представленные ниже. Нами дополнительно введены значения уровня социального доверия, которые предположительно соответствуют определенным значениям рейтинга свободы и значению индекса восприятия коррупции.

Некоторые из приведенных выше данных, связанные с оценкой западных экспертов, весьма тенденциозны и страдают пристрастностью, предубежденностью, а зачастую несправедливым отношением к той или иной стране. Например, вызывает серьезное возражение причисление Латвии, Литвы и Эстонии к странам, достигшим высокого уровня демократических и гражданских свобод. Это связано прежде всего с дискриминацией русскоязычного населения, большинство из которого не обладает статусом граждан данных стран и находится вне рамок правового поля. Это, естественно, отражается на положении этих категорий «неграждан» в том числе в сфере занятости и бизнеса.

Тем не менее в определенном приближении данные, представленные выше, можно использовать при оценке форм и *уровня доверия* граждан этих стран по отношению друг к другу и тем официальным институтам, которые регулируют их поведение. Это является показателем дееспособности или недееспособности демократических институтов и механизмов гражданского общества.

Очевидно, что такой феномен общества, как коррупция и интенсивность ее проявления, являются косвенным показателем интенсивного действия сетевых (локальных) форм социального взаимодействия экономических агентов. Последние используют для реализации своих экономических интересов и целей коммунитарные порядки социальной коммуникации, находящиеся за пределом действия, например, официальных (формальных) институтов правопорядка, институтов защиты прав собственности и т.п.

В свою очередь коррупция является показателем отсутствия *разделения* властных структур различного уровня, регулирующих экономику, и бизнес-структур, приводящих экономику в действие. То есть чем теснее сращение бизнеса и власти, тем более закрытыми и конфиденциальными являются социальные связи между

ними, что, в свою очередь, указывает на существование латентных сетевых структур, основанных на различных механизмах социальной близости. Эти сетевые структуры максимизируют свою частную выгоду в ущерб государственным и общественным интересам. Кроме того, уровень коррупции является показателем рассогласования декларируемых и реальных правил поведения, и чем он выше, тем выше поляризация общества.

На основании вышеприведенных данных можно гипотетически сделать еще одно заключение, которое указывает на сильную корреляцию между показателями уровня жизни граждан (ВВП на душу населения) выделенных стран, уровнем восприятия коррупции и уровнем демократических свобод граждан. Естественно, что эта корреляция носит весьма сложный характер и является результатом длительной эволюции, в рамках которой достаточно неравномерно созревают условия и предпосылки становления рыночного гражданского общества.

Причем нельзя механически сравнивать страны с разным уровнем ВВП на душу населения и делать на основании этого выводы об автоматическом росте уровня демократических свобод в зависимости от роста благосостояния населения. Например, для стран типа Саудовской Аравии характерны высокий уровень ВВП на душу населения и одновременно низкий уровень реализации демократических свобод. В то же время Индия, которая находится по уровню ВВП на душу населения гораздо ниже Саудовской Аравии, демонстрирует гораздо более высокий уровень демократичности государственного устройства.

Очевидно, что данная корреляция может быть корректна в одном случае и некорректна в другом. Естественно, что экономика каждой из вышеприведенных стран существенно зависит от характера цивилизационных особенностей развития и «близости» или «отдаленности» их параметров социально-культурного развития. Группировка этих стран по признаку географической близости позволяет более корректно интерпретировать корреляцию между уровнем благосостояния граждан (уровень ВВП на душу населения) и степенью гражданских и демократических свобод.

В рамках сравнительной статистики наблюдается и такая тенденция: чем выше уровень коррупции, тем сильнее работают механизмы традиционной (коммунальной) культуры в интеграции экономических агентов внутри хозяйственных систем. То есть уровень межличностного доверия возрастает, при этом уменьшается роль

#### 4. Сетевая специфика организации занятости в развитых странах

институциональных механизмов, обеспечивающих необходимый уровень *гражданского доверия* между экономическими агентами рынка.

Нам представляется, что эта тенденция является одной из причин невысокой (на данном этапе их развития) эффективности экономик так называемых переходных стран, которые, с одной стороны, «импортируют» рыночные и демократические институты западного мира, с другой — сохраняют традиционный или используют вновь образующийся в рамках экономических отношений сетевой сектор, замещающий недееспособные, но декларируемые де-юре формальные институты гражданского общества.

При анализе отдельных группировок стран с различным уровнем ВВП на душу населения, демократической свободы и уровнем коррупции выявляются следующие тенденции (см. табл.).

#### Первая группировка

#### Страны Центральной Европы

Страна	TG	TV	TH	Реальный душевой доход (ППС, долл. США)	Значение индекса восприятия коррупции (CPI) (2002 г.)	Рейтинг свободы
Словения	«TG»	«TV+»	«TH-»	15 977	6,0	Свободная
Венгрия	«TG+»	«TV+»	«TH-»	11 430	4,9	Свободная
Польша	«TG+»	«TV+»	«TH-»	8450	4,0	Свободная
Болгария	«TG+»	«TV+»	«TH-»	5071	4,0	Свободная
Хорватия	«TG+»	«TV+»	«TH-»	7387	3,8	Свободная
Чехия	«TG+»	«TV+»	«TH-»	13 018	3,7	Свободная
Словакия	«TG+»	«TV+»	«TH-»	10 591	3,7	Свободная
Румыния	«TG-»	«TV-»	«TH+»	6041	2,6	Свободная

В группе стран, относящихся к категории центральноевропейских, особенно принятых в члены ЕЭС, усиливается действие институтов гражданского общества. Тем не менее экспертные оценки, дающие большинству из указанных стран высокий уровень де-

#### 4.6. Интерпретация форм социального доверия

мократической свободы, можно назвать весьма условными, поскольку в большинстве из них одновременно отмечается достаточно высокий уровень коррупции. Это позволяет сомневаться в корректности такой оценки, поскольку рейтинг свободы у абсолютного большинства представленных центральноевропейских стран приравнен к рейтингу свободы так называемых развитых стран. В то же время индекс коррупции у последних в среднем намного ниже. Очевидно, что высокий рейтинг демократических свобод, который никак не коррелируется с высоким индексом восприятия коррупции, является своеобразным авансом тем странам, которые в настоящее время являются членами ЕС.

#### **Вторая группировка**

#### **Страны СНГ**

Страна	TG	TV	TH	Реальный душевой доход (ППС, долл. США)	Значение индекса восприятия коррупции (CPI) (2002 г.)	Рейтинг свободы
Беларусь	«TG+»	«TV+»	«TH+»	6876	4,8	Не свободная
Узбекистан	«TG-»	«TV-»	«TH+»	2251	2,9	Не свободная
Россия	«TG-»	«TV-»	«TH+»	7743	2,7	Частично свободная
Украина	«TG-»	«TV-»	«TH+»	3458	2,4	Частично свободная
Грузия	«TG-»	«TV-»	«TH+»	2431	2,4	Частично свободная
Казахстан	«TG-»	«TV-»	«TH+»	4951	2,3	Частично свободная
Молдова	«TG-»	«TV-»	«TH+»	2037	2,1	Частично свободная
Азербайджан	«TG-»	«TV-»	«TH+»	2850	2,0	Частично свободная

Вторая группировка стран постсоветского пространства демонстрирует следующие тенденции распределения значений вы-

#### 4. Сетевая специфика организации занятости в развитых странах

деленных нами параметров. Во-первых, наблюдается определенная связь повышения уровня коррупции в зависимости от уменьшения величины ВВП на душу населения. Во-вторых, для всех представленных в данной группировке стран характерен (с точки зрения экспертов, принимавших участие в оценке ситуации) высокий уровень коррупции. Это, в свою очередь, является показателем высокого уровня неформальной экономики. Ведущую роль в ней играют не формальные институты (законы) и обеспечивающие их действие соответствующие институты и властные структуры, а так называемые локальные сетевые содружества, интегрирующие своих членов по принципу социальной близости. В-третьих, одним из регулирующих факторов, который обеспечивает дееспособность экономических систем этих стран и влияет на уменьшение уровня коррупции, является *силовая* роль государства. Данное обстоятельство в особой степени проявляется в Белоруссии, где уровень коррупции относительно других в данной группировке самый низкий.

#### Третья группировка

##### Страны Балтии

Страна	TG	TV	ТН	Реальный душевой доход (ППС, долл. США)	Значение индекса восприятия коррупции (CPI) (2002 г.)	Рейтинг свободы
Эстония	«TG+»	«TV+»	«ТН+»	8355	5,6	Свободная
Литва	«TG+»	«TV+»	«ТН+»	6656	4,8	Свободная
Латвия	«TG+»	«TV+»	«ТН+»	6264	3,7	Свободная

В последнем десятилетии балтийские страны занимают особое место в обмене человеческими и трудовыми ресурсами с Российской Федерацией. Они проводят преимущественно изоляционистскую политику по отношению к России, что отражается и на особенностях миграционных потоков между ними (табл. 4.7).

Таблица 4.7. Характеристика миграционных потоков между странами Балтии и Россией за период с 1996 по 1999 г.

Страна	(X) сальдо «прибытия-выбытия» по отношению к России	П/М в 1996 г.	П/М в 1997 г.	П/М в 1999 г.	Всего беженцев на 1 января 2000 г., человек
Литва	-3,4	14,4	15,6	7,1	2389
Латвия	-10,2	46,9	38,8	14,3	15 375
Эстония	-6,6	52,5	60,7	37,8	10 750

Примечание: М — общее число случаев выезда в Российскую Федерацию; П — число случаев вынужденной миграции.

При отрицательном сальдо миграции между Россией и странами Балтии в целом наиболее дисфункциональные процессы оттока населения наблюдаются в Латвии и Эстонии. Основная причина — дискриминационные барьеры для русскоязычного населения, экономически активная часть которого поставлена в неравные гражданские и профессиональные условия по отношению к коренному населению. В наибольшей степени это проявляется в Эстонии. Таким образом, национальные рынки труда в этих странах, во-первых, институционально не равновесны, во-вторых, делятся на два неконкурентных этнических сектора, в-третьих, находятся в состоянии «выдавливания» рабочей силы из числа русскоязычного населения.

Экспертное сообщество, которое оценивало уровень демократических свобод в странах Балтии, проигнорировало интересы и мнения той части населения, которое не относится к «титутльным» нациям. Известно, что значительное число дискриминируемых категорий являются «негражданами» этих стран, т.е. лишены элементарных гражданских прав. Это, естественно, непосредственно отражается на их положении в секторах занятости и бизнеса, внутри которых они подвергаются дискриминации.

Таким образом, в странах Балтии действуют процедуры двойного стандарта при оценке уровня гражданских свобод, что не позволяет относить эти страны к демократическим, поскольку сотни тысяч людей, прежде всего русскоязычных, проживающих на их территории, не обладают элементарными гражданскими правами и



#### 4. Сетевая специфика организации занятости в развитых странах

дискриминируются так называемым титульным этносом. В этой связи можно предположить, что в странах Балтии действует система дискриминации по этническому принципу, которая указывает на сильное действие в экономиках этих стран сетевых структур, базирующихся на национальной идентичности, которые, в свою очередь, являются препятствием для «вхождения в бизнес» для большинства русскоязычных граждан.

#### Четвертая группировка

##### Некоторые страны Латинской Америки

Страна	TG	TV	TH	Реальный душевой доход (ППС, долл. США)	Значение индекса восприятия коррупции (CPI) (2002 г.)	Рейтинг свободы
Тринидад и Тобаго	«TG+»	«TV+»	«TH-»	8176	4,9	Частично свободная
Бразилия	«TG+»	«TV+»	«TH-»	7037	4,0	Частично свободная
Перу	«TG+»	«TV+»	«TH-»	4622	4,0	Свободная
Ямайка	«TG+»	«TV+»	«TH-»	3561	4,0	Свободная
Венесуэла	«TG-»	«TV-»	«TH+»	5495	2,5	Частично свободная
Гватемала	«TG-»	«TV-»	«TH+»	3674	2,5	Частично свободная
Никарагуа	«TG-»	«TV-»	«TH+»	2279	2,5	Частично свободная

##### Некоторые страны Африки

Страна	TG	TV	TH	Реальный душевой доход (ППС, долл. США)	Значение индекса восприятия коррупции (CPI) (2002 г.)	Рейтинг свободы
Южная Африка	«TG+»	«TV+»	«TH-»	8908	4,8	Свободная
Тунис	«TG+»	«TV+»	«TH-»	5957	4,8	Не свободная

Страна	TG	TV	ТН	Реальный душевой доход (ППС, долл. США)	Значение индекса восприятия коррупции (CPI) (2002 г.)	Рейтинг свободы
Марокко	«TG+»	«TV+»	«ТН-»	3419	3,7	Частично свободная
Зимбабве	«TG-»	«TV-»	«ТН+»	2876	2,7	Не свободная
Кот-д'Ивуар	«TG-»	«TV-»	«ТН+»	1654	2,7	Частично свободная
Танзания	«TG-»	«TV-»	«ТН+»	501	2,7	Частично свободная
Замбия	«TG-»	«TV-»	«ТН+»	765	2,6	Частично свободная
Уганда	«TG-»	«TV-»	«ТН+»	1167	2,1	Частично свободная

### Некоторые страны Азиатского региона

Страна	TG	TV	ТН	Реальный душевой доход (ППС, долл. США)	Значение индекса восприятия коррупции (CPI) (2002 г.)	Рейтинг свободы
Шри-Ланка	«TG+»	«TV+»	«ТН-»	3279	3,7	Частично свободная
Индия	«TG-»	«TV-»	«ТН+»	2248	2,7	Свободная
Филиппины	«TG-»	«TV-»	«ТН+»	3805	2,6	Не свободная
Пакистан	«TG-»	«TV-»	«ТН+»	1834	2,6	Не свободная
Вьетнам	«TG-»	«TV-»	«ТН+»	1860	2,4	Частично свободная
Бангладеш	«TG-»	«TV-»	«ТН+»	1483	1,2	Частично свободная

При всем отличии данных по ряду стран Латинской Америки, Африки и Азиатского региона при их сравнительном анализе просматривается одна общая тенденция. В связи с понижением уровня ВВП на душу населения происходит увеличение значения индекса восприятия коррупции. Последнее обстоятельство указывает на тот факт, что в бедных странах этих регионов доминируют традиционные, общинно-патерналистские связи, которые в сильной степени являются связующим элементом экономических отношений как в секторе бизнеса, так и в секторах занятости. В свою очередь значение индекса восприятия коррупции указывает на то, что система демократических институтов и институтов регулирования правопорядка и экономической жизни этих обществ «размывается» сетевыми структурами традиционных социальных отношений — семейно-клановых, общинных, племенных, кастовых и т.п. В особой степени это явление наблюдается в Индии, которая, с одной стороны, считается свободной демократической страной. С другой — здесь наблюдается высокий уровень коррупции, который отражает элементы традиционной кастовой системы. Ярким примером этого является функционирование кредитных рынков, которые не обладают прозрачностью финансово-инвестиционных структур западного мира и находятся под контролем кастовых группировок и местных общин, за пределами которых нарушаются обязательства и правила честной игры. Аналогичная ситуация наблюдается в других развивающихся странах и странах с переходной экономикой.

На основании вышеизложенного можно сформулировать следующие гипотезы.

- Чем выше уровень восприятия коррупции, тем ниже уровень «TG» — *обобщенного доверия граждан* по отношению друг к другу, особенно принадлежащих к двум полярным категориям — наемным работникам и работодателям. То есть отношения гражданско-сотрудничества и партнерства между этими категориями замещаются закрытой системой патрон-клиентских отношений. В ее рамках действуют локальные рынки и формы организации труда, связывающие только узкий круг работодателей и наемных работников по принципу персональной близости и дискриминирующие претендентов, не входящих в данную систему сетевого сотрудничества.

- Чем выше уровень восприятия коррупции, тем ниже уровень «TV» — *институционального доверия граждан* к официальным ин-

#### 4.6. Интерпретация форм социального доверия

ститутам государственного регулирования и контроля над порядком. В этой ситуации степень гражданского недоверия к официальным институтам прямо пропорциональна увеличению значения индекса коррупции. Таким образом, и в первом, и во втором случаях коррупция является фактором, разрушающим официальную институциональную среду и превращающим коммуналные формы социальной близости в средство реализации оппортунистического поведения одних групп граждан по отношению к другой.

- В условиях возрастания коррупции увеличивается значение «ТН» — *межличностного доверия граждан*, но прежде всего в рамках латентных сетевых структур, которые замещают недееспособные или незрелые институты гражданского общества. Очевидно, что в этой ситуации происходит атомизация экономики, агенты которой и их коалиции интегрируют свои действия, базирясь не на формальных правилах поведения (законах), а на неформальных сетевых обязательствах, локальных системах доверия, дискриминирующих всех прочих агентов рынка.

- Структуры властей на различных уровнях организации общества, которые в нормальных, цивилизованных рыночных условиях должны быть максимально свободны и независимы от влияния интересов бизнес-сообществ, становятся проводниками интересов последних, а не интересов общества, которое делегирует им это право. В результате возникают многочисленные точки асимметрии и дискриминации в распределении ресурсов и преимуществ рыночного обмена между теми, кто контролирует сетевые системы, и теми, кто этими возможностями не обладает.

- Интересы наемного труда, защита которого также является прерогативой представителей государственной власти, становятся предметом манипулятивных процедур, связанных с «многослойностью» мотивации государственных и региональных чиновников. Речь идет о том, что, с одной стороны, они декларируют официально демагогические лозунги и положения, отражающие предписания и требования закона. С другой стороны — основой их реальной мотивации является их несоблюдение.

# 5

## Институциональные проблемы занятости

5.1. Институциональная организация рынков труда и теории дискриминации рабочей силы / 5.2. Модели «гибкости и сегментации» рынков труда в рамках транзакционного анализа / 5.3. Неформальная занятость и методы ее интерпретации / 5.4. Институциональные проблемы занятости в российской экономике / 5.5. Структура «поиска» рабочих мест в российской переходной экономике / 5.6. Феномен неформальной занятости в России

### 5.1. Институциональная организация рынков труда и теории дискриминации рабочей силы

Демонстрируя «аномальные поведенческие реакции» рыночной среды, и сторонники кейнсианской традиции, и неоклассики используют с целью доказательства своих теоретических положений «институциональные аргументы». Наиболее типичный пример этого рода можно привести при интерпретации проблемы «запаздывания». Речь идет о том, что при нарушении экономического равновесия уровень цен и заработной платы не сразу реагирует на изменение совокупного спроса.

Этот общепризнанный всеми факт специалисты, придерживающиеся различных точек зрения, пытались объяснить по-разному. Еще Кейнс интерпретировал данный феномен, основываясь на институциональных факторах. Он считал, что медленное реагирование заработной платы на изменения конъюнктуры вызвано, во-первых, действием профсоюзов, которые пытаются сохранить или увеличить уровень доходов наемных работников и, во-вторых, контрактными обязательствами между работодателями и работниками, которые также проявляют консерватизм при изменении (уменьшении) ставок заработной платы.

Существуют и другие институциональные механизмы внутри экономической системы, которые замедляют и искажают реакции рыночных агентов на ценовые сигналы, связанные с изменением

рыночной конъюнктуры. В частности, одним из примеров объяснения этого эффекта является предположение о дифференцированной структуре «внешних» и «внутренних» рынков труда, которые неэластичны по отношению друг к другу, так как отделены своеобразными институциональными барьерами. Можно привести ряд примеров, иллюстрирующих и объясняющих это явление.

Во-первых, это факты «удерживания» работников со стороны фирм в период спада экономической активности. Очевидно, что мгновенное реагирование хозяев предприятий на понижение спроса не всегда может быть целесообразным по причине изменения конъюнктуры товарного рынка, поэтому отложенный спрос на рабочую силу и издержки ее сохранения могут окупиться в будущем.

Во-вторых, большинство фирм — независимо от того, объединены их рабочие в профсоюзы или нет, — руководствуются принципом, согласно которому заработная плата не обладает мгновенной реакцией на изменения рыночной конъюнктуры. В основе этого принципа лежит стремление сохранить устойчивые отношения между фирмой и ее персоналом. Это, в свою очередь, объясняется следующими обстоятельствами.

Между руководством фирм и работниками существуют контрактные отношения, которые не позволяют мгновенно прерывать условия контракта в связи с падением спроса на продукцию предприятий. Деятельность профсоюзов по защите условий труда их членов также сдерживает максимизационный эгоизм хозяев фирм. Внутренние затраты, связанные с квалификационной подготовкой работников, не позволяют хозяевам предприятий понижать им заработную плату в связи с возможной потерей специфических трудовых ресурсов, которые могут эффективно использоваться только в рамках данного предприятия. Внутри каждого предприятия существует относительно автономная система профессионального роста, которая привязывает определенную часть работников к конкретной системе должностного продвижения. Эта же система является институциональным механизмом, с помощью которого происходит отбор, стимулирование и продвижение лучших работников. Естественно, что хозяева предприятий не могут ее игнорировать, чтобы не потерять контроль над эффективным механизмом регуляции трудового поведения занятых.

Вышеописанные ситуации, объясняющие эффект «запаздывания», дают представление о поведении «контрактного рынка» внутри конкретной фирмы. Известно, что ее институционально-

функциональная структура, с одной стороны, является достаточно жесткой, с другой — демонстрирует определенную гибкость по отношению к внешним воздействиям. Это дало возможность одному из основоположников «нового» институционализма Р. Коузу противопоставить координирующие функции рынка и фирмы, показав контрактные механизмы их взаимодействия<sup>1</sup>.

Представляет интерес устойчивость контрактной системы между предпринимателем (хозяином фирмы) и наемными работниками, которая зависит от умения первого находить гибкое равновесие между затратами внутри организации (в том числе по содержанию и оплате персонала) и за ее пределами. Это равновесие может нарушаться по различным причинам, как внешним, так и внутренним. Много в этой связи зависит от компетентности предпринимателя. С одной стороны, он стремится сохранить неизменное соотношение ставок заработной платы на различных рабочих местах, пытаясь оптимизировать мобильность персонала внутри фирмы. С другой стороны, в связи с естественным оттоком и притоком нового персонала, а также изменяющейся конъюнктурой, он сталкивается с давлением «внешних» ставок заработной платы, что побуждает постепенно изменять сложившийся уровень вознаграждения внутри организации.

Складывающаяся ситуация способствует разбалансированности «фирменного» рынка рабочей силы, т.е. дискретности системы продвижения работников по рабочим местам в соответствии с уровнем их профессиональной и квалификационной подготовки, стажем работы и т.п. В случае изменения уровня заработной платы на «внешних» рынках постепенно возникают *дисфункции* в сложившемся внутреннем обороте рабочей силы. Они не выгодны, во-первых, тем работникам, которые претендуют на повышение своего должностного статуса или ориентированы на это в будущем. Во-вторых, это не выгодно администрации предприятия, которая рассчитывает извлечь дополнительную выгоду из специфических человеческих ресурсов, накопленных за длительный промежуток времени.

Трактуемую в экономической теории проблему «запаздывания» реакций отдельных фирм и работников на изменение конъюнктуры рынка можно интерпретировать в весьма широком контексте. Это объясняется тем фактом, что существует естественное несоответствие *жизненных циклов* отдельных организаций, а также

<sup>1</sup> См.: Коуз Р. Природа фирмы // Теория фирмы. М., 1995. С. 11—32.

поколенных групп работников и «жизненного цикла» экономической системы в целом.

Например, спад экономической активности в том или ином секторе рынка может способствовать банкротству предприятия, менеджмент которого обладает уникальными технологическими возможностями по выпуску продукции с новыми потребительскими свойствами. В результате этого образуется отложенный спрос на продукцию данной фирмы, которая, в связи с отсутствием ресурсов выживания, вынуждена ликвидировать свое производство и рабочие места. Другой пример иллюстрирует «структурные ловушки», в которых могут оказаться работники различных возрастных категорий в связи с ликвидацией рабочих мест, соответствующих их специализации и квалификации. Этот пример структурной безработицы характерен тем, что резервы адаптации определенных возрастных категорий работников исчерпаны, в результате чего они не смогут приспособиться к изменению конъюнктуры рынка и должны нести соответствующие экономические и социальные издержки.

Таким образом, эффект «запаздывания», интерпретации которого уделяется большое внимание в современных макроэкономических теориях, указывает на асинхронность значительного числа социальных процессов, которые, протекая «внутри» экономической системы, развиваются согласно своей логике, часто противоречащей логике рыночного порядка.

По существу, «внутренний» рынок труда — это своеобразная экстраполяция рыночных терминов на внутриорганизационную среду предприятия, где рыночные механизмы спроса-предложения не действуют. Тем не менее, продолжая эту традицию, можно вполне определенно утверждать, что институциональная структура предприятия (фирмы) имеет свое продолжение и за его пределами. Например, те же авторы предполагают, что «внутренние» рынки создаются не только предприятиями, но и профессиональными союзами. Последние же активно противодействуют максимизационному эгоизму работодателей, оказывая на них давление, особенно в период спада экономической активности.

Пытаясь объяснить многочисленные факты дискриминации рабочей силы, П. Дерингер и М. Пиоре выделяли «первичные» и «вторичные» секторы занятости<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> См.: Doeringer P., Piore M. International Labor Markets and Manpower Analysis. Lexington, 1971. P. 12—30.



*Первичный рынок труда* и соответствующая ему система рабочих мест рекрутирует привилегированные слои работников, которые обладают преимуществом выбора рабочего места. Основная особенность первичного рынка труда и занятых на нем заключается в следующем. Во-первых, данный рынок более «институционализован», т.е. в значительной степени защищен от неблагоприятных конъюнктурных воздействий. Механизм спроса и предложения действует здесь в режиме асимметрии в сторону предложения, а заработная плата выше равновесного уровня. Во-вторых, доступ на первичные рынки труда затруднителен для аутсайдеров, поскольку каналы их профессиональной мобильности ограничены различными социальными и этническими барьерами. В-третьих, первичный рынок труда обладает высоким уровнем социальной защищенности занятых, которую обеспечивает паритет экономических интересов предпринимателей и профсоюзов.

*Вторичный рынок* — рынок «маргиналов», для которых предлагаемые рабочие места не являются стабильным средством профессиональной самореализации. Именно в этом секторе занятости реализуются, согласно концепции П. Дерингера и М. Пиоре, «идеалы» равновесного рынка труда совершенной конкуренции. Это объясняется тем фактом, что, во-первых, основная масса рабочих мест здесь однородна по квалификации. Во-вторых, имеет место большое число покупателей и продавцов рабочей силы. Если оперировать более конкретными аналогиями, то вторичный рынок труда напоминает рынок «гастарбайтеров» в ФРГ и других странах Западной Европы. Данная категория лишена привилегий коренного населения и используется, как правило, на неквалифицированных работах.

Еще одна важная особенность первичного и вторичного рынков труда — наличие жестких институциональных барьеров между ними, которые ограничивают тенденции вертикальной мобильности аутсайдеров, желающих проникнуть на первичный рынок. Коротко говоря, закрытость первичного рынка труда объясняется как функциональными, так и социальными и этническими факторами. Это, в свою очередь, указывает на то, что сегментация рыночных структур детерминируется той *системой социальной стратификации*, которая сложилась в данном обществе. Следовательно, социальная структура рабочей силы является важнейшим фактором сегментации рынка труда, к отдельным «фрагментам» которого традиционно «привязаны» определенные социальные группы. Следует

отметить, что эти жесткие функционально-институциональные структуры, распределяющие *занятых* по определенным сегментам рынка труда, являются фактором их социального воспроизводства.

Выделяют следующие причины *социальной сегментации* рынков труда: образовательные, возрастные, гендерные, этнические, профессиональные, региональные. Одни из них, например, уровень образования, следует относить к факторам, которые предполагают объективную дифференциацию работников по ступеням профессиональной компетенции и являются естественным следствием тех преимуществ, которые в процессе выбора того или иного рабочего места одни получают, а другие — нет.

Некоторые авторы считают, что возрастной фактор является причиной профессиональной дискриминации<sup>1</sup>. С этим положением полностью согласиться невозможно. Во-первых, существует достаточно жесткая корреляция роста возраста и квалификации, которая указывает на объективные тенденции изменения уровня квалификации в зависимости от временного фактора. Во-вторых, профессиональный опыт, зависящий от стажа работы, даже в случае равного квалификационного статуса, ценится выше и является естественным фактором профессиональных преимуществ. Разумеется, возрастные «корреляции» выбора рабочих мест отрицать нельзя, тем не менее, *при прочих равных условиях* существует вполне определенная статистическая тенденция, которая указывает на тесную связь между динамикой профессионального и жизненного цикла работников и процессом их распределения по рабочим местам различной квалификации.

Другие причины указывают на явные или латентные факторы профессиональной дискриминации и сегрегации, которые доминируют в тех или иных социальных системах. Таким образом, социальное неравенство, «измеряемое» различными критериями (пол, раса, этнос, происхождение и т.п.), определяет селективные механизмы распределения работников по различным зонам профессиональной специализации. Следует отметить, что в этом случае критерии компетентности часто не имеют доминирующего значения в предпочтении работодателей, а замещаются другими стандартами — лояльности, социальной принадлежности, протекционизма, корпоративной солидарности и т.п.

<sup>1</sup> См.: *Шкартан О.* Социальное воспроизводство // Социальная стратификация. М., 1996. С. 194.

В теориях рыночной дискриминации рассматриваются различные причины и механизмы, которые способствуют воспроизводству социального неравенства в распределительной системе рыночного механизма. В результате этого претенденты на рабочие места часто выбираются и оцениваются не по функциональным и квалификационным критериям соответствия, а по социальным. Эти критерии ограничивают *параметры доступа* к рабочим местам в те или иные секторы занятости одним категориям работников и расширяют возможности для других.

В экономической теории выделяется несколько моделей социальной дискриминации на рынке труда. Одна из них — модель личных предубеждений Г. Беккера<sup>1</sup>. Она дает макроэкономическую интерпретацию дискриминационного выбора работодателей, социальные стереотипы которых являются основанием их экономических решений в процессе найма рабочей силы. Из этой модели вытекают следующие выводы. Во-первых, факт *дискриминации* по этническому и демографическому признаку — типичное явление, характерное, в том числе, для большинства экономик западного типа. Во-вторых, действия работодателей, дискриминирующих определенные категории претендентов на рабочие места, основаны на предубеждениях, в которых заложены некие «критерии полезности», а не рыночной прибыли. В-третьих, эти критерии полезности являются базой калькуляции выгоды, которую предпочитают получать работодатели даже при наличии экономических издержек.

Факты дискриминации на рынке труда весьма разнообразны. Они затрагивают все аспекты поведения рыночных агентов, в том числе работодателей и работников, производителей и потребителей, покупателей и продавцов и т.п. Например, феномен «личного предубеждения» характерен не только для покупателей рабочей силы, но и для продавцов (т.е. работников). Последние строят предпочтения экономического выбора секторов занятости в зависимости от доминирующих социальных стереотипов (этнических, групповых, расовых и т.п.). Причем, здесь возникают самые разнообразные варианты дискриминационных предпочтений: во-первых, в отношении нанимателя как такового, во-вторых, в отношении кадровой политики администрации, которая не соответствует

<sup>1</sup> См.: *Becker G. The Economics of Discrimination. Chicago, 1971. Цит. по: Эренберг Р., Смит Р. Современная экономика труда. М., 1996. С. 463—469.*

представлениям определенных категорий работников, в-третьих, по поводу тех социальных групп, которые дискриминируются данным работником и т.д.

Важнейшим дискриминирующим фактором распределения рабочей силы являются «искажения в информации» в процессе принятия решений о найме. Это также имеет отношение как к работнику, так и к работодателю. Речь идет о том, что методы получения, обработки и интерпретации информации в процессе принятия решений не могут быть абсолютно надежны. В результате возможны ошибочные действия в процессе заключения контрактов о найме как со стороны покупателя, так и продавца рабочей силы.

Даже если предположить, что предпочтения работодателя базируются на объективных критериях, то получаемая им информация не может быть основанием абсолютно правильной оценки профессиональных способностей конкретного претендента на рабочее место. Эти положения и отражены в *моделях статистической дискриминации*, которые анализируют факты и факторы принятия кадровых решений на основе экстраполяции статистики групповых оценок на индивидуальные случаи<sup>1</sup>. Статистическая дискриминация отражает в неявной форме различные варианты личных и групповых предубеждений работодателей. Дело в том, что возможны случаи, когда в качественные параметры статистического анализа закладываются критерии, которые в том или ином виде фиксируют «тенденциозные» особенности поведения претендентов. Кроме того, нельзя исключать предвзятую оценку некоторых объективных данных (например, этнических, расовых, половозрастных и т.д.), которые получают в свое распоряжение работодатели.

Некоторые факты дискриминации на рынке труда пытаются объяснить с помощью моделей дискриминирующей монополии. Их особенность заключается в следующем. *Первое*, на рынках труда данного вида рабочая сила поляризована на социальные группы, которые не конкурируют между собой, в результате чего работодатели имеют преимущества в процессе кадрового выбора. *Второе*, существуют объективные различия в предложении труда, например, у мужчин и женщин. Это заставляет работодателя использо-

<sup>1</sup> См.: Cain G. The Economic Analysis of Labor Market Discrimination: a Survey // Handbook of Labor Economic / Ed. By O. Ashenfelter, R. Layard. V. 2. Amsterdam, 1986. P. 58—67.

вать в своих интересах данное обстоятельство, даже если он не обладает дискриминационными предубеждениями по отношению к представителям этих социальных групп.

Данную версию дискриминации можно дополнить моделью *профессиональной сегрегации*, которая исходит из традиционного представления о существовании «мужских» и «женских» профессий и соответствующих им рабочих мест. Макроэкономическое толкование этой модели позволяет объяснить эффект профессиональной сегрегации, не прибегая к использованию экзогенных факторов, которые являются предметом анализа социологических и других теорий. Примем следующее допущение.

а) Существует несколько секторов рынка труда, на которые одни категории занятых (мужчины) имеют полный доступ, а другие (женщины) — нет.

б) Все категории занятых представлены в равном количестве и имеют одинаковую квалификацию.

В результате того, что профессиональная мобильность мужчин более интенсивна, они займут более благоприятные зоны предложения труда. Наоборот, количество альтернатив выбора рабочих мест для женщин, в силу профессиональной сегрегации, будет ограничено. Это повлечет за собой следующие последствия: предложение женского труда превысит спрос и в связи с этим уменьшится уровень заработной платы в том секторе рынка труда, куда они имеют доступ.

Изложенные модели дискриминации объясняют феномен неравенства доступа работников к секторам занятости различными причинами. Эти экономические модели, фиксируя рассмотренные нами аномалии, способны дать лишь иллюстративно-статистические интерпретации несовершенства рынка, не объясняя действительные причины дискриминации рабочей силы. Очевидно, что социальная (профессиональная) стратификация конкретного общества и воспроизводственные механизмы, которые ее детерминируют, «загоняют» рынок труда в определенное социальное «русло», которое и определяет его институциональные и функциональные параметры.

## 5.2. Модели «гибкости и сегментации» рынков труда в рамках транзакционного анализа

Факторы «диверсификации» рынка рабочей силы весьма многообразны, что отражается на формах адаптации конкретных фирм и организаций к процессу спроса и предложения рабочей силы. Эти особенности функционирования рынка труда определяют тактику и стратегию работы с персоналом со стороны работодателей, которые получили отражение в концепциях «гибкой занятости»<sup>1</sup>. В соответствии с этой концепцией выделяются несколько видов адаптации предприятия к рынку труда в зависимости от следующих факторов: методов организации производства и уровня его технологической гибкости, уровня уникализации и индивидуализации труда, степени пространственно-временной *диверсификации* технологических процессов, культурно-образовательного уровня работников и т.д.

Речь идет о дифференцированном подходе покупателей рабочей силы на рынке труда, которые должны учитывать множество факторов, влияющих на формы закрепления персонала внутри организаций. Это связано с тем обстоятельством, что не существует унифицированных, стандартных методов оценки нанимаемых работников и соответствующих им технологий адаптации персонала к предлагаемым условиям труда. Во-первых, рабочие места, которыми располагает организация, неоднородны по специализации и квалификации. Во-вторых, каждый технологический процесс, даже в условиях массового производства, представляет собой уникальную *комбинацию* ресурсов, «освоение» которой требует дополнительных навыков.

Таким образом, функциональная программа рабочих мест является сферой «притяжения» неоднородной по качеству рабочей силы, которую можно дифференцировать по различным критериям. В соответствии с этими критериями применяются различные технологии, обеспечивающие интеграцию и закрепление нанятых работников внутри организации. Учитывая неоднородность рынка труда, изменения рыночной конъюнктуры и другие экономические и социальные факторы, работодатели используют различные механизмы адаптации к рынку рабочей силы и соответствующие им системы занятости. Выделяются три стратегии адаптации фирм

<sup>1</sup> См.: Atkinson J. Flexibility: Planning for an uncertain future, Manpower Policy and Practice. N.Y., 1985. P. 25—27.

или «гибкой занятости»: «численная», «функциональная» и «финансовая», которые определяют методы управления занятостью в зависимости от степени идентификации работников с целевой функцией фирмы. В соответствии с этим критерием работники дифференцируются на три относительно самостоятельных категории.

*К первой категории*, по концептуальной схеме Дж. Аткинсона, относится кадровое ядро организации, которое является базовым фактором, обеспечивающим основные параметры ее эффективности. Представители кадровой элиты занимают ключевые рабочие места и характеризуются устойчивой ориентацией на целевую функцию предприятия. Именно поэтому работники данной категории связаны с работодателями контрактными отношениями на длительный срок. От их деятельности в значительной степени зависит репутация и престиж фирмы, а элементы рыночной дискриминации затрагивают их в весьма малой степени. В случае изменения рыночной конъюнктуры к работникам данной категории применяются методы функциональной адаптации. То есть они, сохраняя полную занятость, способны перестраивать функциональный алгоритм своего трудового поведения, адаптируясь к конкретным изменениям рыночной среды.

*Вторая категория* работников относится к так называемому *первому периферийному слою*, которому предоставляются менее благоприятные социально-экономические условия труда. Но и здесь существует определенная дифференциация занятых, отличающихся по формам найма. Во-первых, выделяется группа постоянных работников, количество которых варьируется (уменьшается или увеличивается) в зависимости от изменения конъюнктуры рынка. Таким образом, эта категория занятых находится в производственном режиме «численной адаптации». Во-вторых, имеется группа работников, временные рамки занятости которых жестко ограничиваются определенными контрактами. В-третьих, относительно самостоятельный статус имеют работники, занятые неполное рабочее время или совместители.

*Третья категория* работников реализует различные формы временной занятости: по субконтракту, через третьи организации и т.д. Иными словами, на этом уровне концентрируются работники, для которых данная организация является лишь транзитной сферой предложения труда.

Следует выделить внутри этой категории относительно самостоятельную группу так называемых *независимых* (самозанятых) работников. Она представляет собой наиболее мобильный и автономный слой занятых, занимающих промежуточное место между предпринимательским слоем и наемными работниками. Нам представляется, что для рыночной экономики эта категория весьма значительна, так как она, во-первых, не связана долгосрочными контрактами найма, во-вторых, ориентирована на мобильный поиск временных рабочих мест и соответствующих трудовых соглашений.

Функциональным связям продавцов и покупателей рабочей силы соответствуют определенные институциональные структуры, которые «удерживают» эти отношения в относительно стационарном состоянии (во всяком случае, до тех пор, пока это устраивает и работника, и работодателя). Речь идет о контрактных отношениях, которые фиксируют обязательства и гарантии сторон относительно параметров их взаимодействия в производственном процессе. В этой связи рассмотренную нами ранее модель адаптации фирмы Дж. Аткинсона можно «расширить» в рамках транзакционного подхода. Это позволяет не только объяснить специфику поведения работников в зависимости от их места и роли в структуре «внутрифирменного» рынка, но и определить те институциональные (контрактные) механизмы, которые обуславливают степень их интеграции в рамках конкретной организации, а также степень их экономической эффективности.

О. Уильямсон<sup>1</sup> выделяет *три типа контрактов*, каждый из которых отражает функционально-нормативную специфику взаимодействий нанимателя и продавца рабочей силы. Эта система отношений вполне может объяснить отличие трудовых статусов работников в зависимости от того, к какому сектору «внутреннего» рынка они принадлежат.

*Первый тип трудового контракта* характеризуется тем, что человеческие активы, которые предлагает работник нанимателю, не являются специфичными. В результате возникают следующие отношения между работником и работодателем:

- работники полностью находятся во власти рынка, не обеспечены минимальной социальной защитой и подвержены воздействиям механизмов конъюнктурной дискриминации;

<sup>1</sup> См.: Уильямсон О. Экономические институты капитализма. М., 1996. С. 384—435.



## 5. Институциональные проблемы занятости

- ни работники, ни работодатели не заинтересованы в поддержании контрактных отношений на длительный срок;
- отношения найма легко прерываются в случае появления недовольства у любой из сторон;
- работодатель не заинтересован в любых формах профсоюзной консолидации работников данного типа;
- работники, обладающие неспециализированными (легкозаменяемыми) навыками, как правило, не интегрированы в систему внутрифирменных отношений (продвижение по службе, корпоративный патернализм и т.д.).

*Второй тип трудового контракта* (промежуточный) типичен для работников, деятельность которых в значительной степени подчинена специфическим производственным отношениям, возникающим в процессе технологической и групповой специализации внутри фирмы. При реализации контракта данного типа возникают следующие особенности трудового поведения и соответствующие им способы взаимодействия работников и работодателей:

- работники «глубже» интегрированы в структуру организации и находятся под воздействием механизмов внутрифирменного контроля;
- принимая решения о заключении контракта данного типа, продавцы рабочей силы обладают возможностью выбора между профессиональными навыками общего назначения и специализированными, которые могут быть реализованы только в рамках конкретной фирмы;
- связывая себя данным контрактом, нанимаемые подвержены риску, так как они, приобретая специализированное рабочее место, одновременно уменьшают для себя возможности выбора рабочих мест у других работодателей;
- в связи с этим обстоятельством работники данной категории будут требовать более жестких социальных гарантий занятости.

*Третий тип трудового контракта* предполагает использование специфических кадровых ресурсов, которые определяются уникальным опытом технологического и организационного характера, приобретаемым только внутри данной организации. Контракты этого рода предполагают длительное *взаимодействие* нанимаемых и нанимателей, которое характеризуется следующими особенностями:

- хозяева фирмы, как и работники, заинтересованы в поддержании длительных и непрерывных отношений найма;

- для обеспечения этих условий разрабатываются соответствующие процедурные гарантии взаимовыгодных отношений работников с работодателем;

- работникам предоставляются значительные гарантии занятости и социальная защищенность, обеспеченная клановым патернализмом, в рамках которого достигается относительное единство индивидуальных, групповых и фирменных интересов;

- работодатели и менеджеры фирмы предпочитают осуществлять дополнительные инвестиции в человеческий капитал. Это, с одной стороны, позволяет повышать степень *уникальности* и *«незамещаемости»* профессиональных способностей работников данной категории, с другой — на длительный срок связывает их (формальными и неформальными обязательствами) с перспективой той организации, в которой они заняты;

- структура контрактов подобного рода оберегает трудящихся от рисков экспроприации, защищает руководство фирмы от нежелательных увольнений работников по собственному желанию и позволяет сторонам бесконфликтно (преимущественно кооперируясь друг с другом) приспосабливаться к изменяющимся обстоятельствам.

Анализируя различные формы контрактации рабочей силы, можно сделать следующие выводы: занятость трудоспособного населения является не гомогенным образованием, а дифференцируется на множество секторов, которые отделены друг от друга институциональными барьерами различной «плотности».

Примечателен тот факт, что хозяева предприятий склонны нести издержки по социальной защищенности только тех наемных работников, которые в наибольшей степени интегрированы в структуру менеджмента фирм и не имеют «замены» на рынке труда. В свою очередь, селективная система «гибкой» занятости дискриминирует работников, которые оказываются на периферии экономических интересов работодателей. Это убедительно демонстрируют правила спецификации контрактов первого типа, которые рассмотрел О. Уильямсон.

Поведение фирм на рынке труда вполне объяснимо, так как они не обладают бесконечным набором экономических ресурсов и, по понятным причинам, ограничены в своем выборе рабочей силы функцией оптимизации производительности. Какова бы объективно ни была природа предприятия, будь оно частным или государственным и т.п., оно должно принимать в расчет цены на выходе и

входе производства и строить свои планы соответствующим образом.

Именно на этих предпосылках базируются тактика и стратегия найма и отбора персонала. Но оптимизация этих задач всегда встречается с рядом проблем, которые являются следствием наличия «поля неопределенности» кадрового выбора. *Первая* из них касается гарантий достоверности информации о работнике, который претендует на определенное рабочее место. *Вторая* — следствие несинхронности экономических интересов работников и работодателей. Таким образом, *факторы спроса* рабочей силы и *факторы предложения* не обладают «двухполюсной эластичностью» и не могут постоянно адаптироваться друг к другу с учетом оптимизации экономических интересов обеих сторон.

Если исключить исторически сложившуюся асимметрию спроса и предложения в пользу работодателей и допустить равенство экономического обмена между продавцами и покупателями рабочей силы, то и в этом случае устойчивость (эквивалентность) отношений между ними будет постоянно изменяться в результате колебаний экономической конъюнктуры на рынках товаров и рабочей силы. Очевидно, что реакция на эти изменения условий предложения и спроса рабочей силы может быть неоднозначна как со стороны ее покупателей, так и продавцов.

Один из примеров, объясняющий реакцию «запаздывания» реакции работников на изменение рыночной конъюнктуры, демонстрирует А. Алчиан<sup>1</sup>. Он рассматривает поведение собственников рабочей силы в процессе поиска приемлемых ставок заработной платы при условии неполноты информации на рынке рабочей силы и рабочих мест. С помощью своей модели он пытается продемонстрировать недостаточность и противоречивость равновесных трактовок теории занятости. В соответствии с этими предположениями была обнаружена следующая тенденция рыночного поведения работников, предшествующая заключению контрактных отношений: имеет место «реакция запаздывания» работников на изменение рыночной конъюнктуры в связи с более или менее длительным процессом поиска информации о вакантных рабочих местах. Это, в свою очередь, демонстрирует несинхронность действия механизмов спроса-предложения на рынке труда.

<sup>1</sup> См.: Alchian A. Information Costs, Pricing and Resource Unemployment // Western Economic Journal. 1969. Vol. 7. P. 109—128.

Известно, что структура *поиска информации* зависит от того «социального контекста», в котором действуют конкретные работники. Последние обладают различной степенью доступа и к рабочим местам, и к информации об их параметрах, так как они ограничены в своем выборе множеством социальных факторов, которые лимитируют альтернативы их экономического выбора. Все эти обстоятельства чрезвычайно усложняют понимание процессов поиска и выбора рабочего места на рынках труда и способствуют появлению новых подходов и концепций, расширяющих наши представления о социальных механизмах организации занятости.

Они нашли свое отражение в концепции «социальных сетей» М. Грановеттера, где процесс поиска информации о вакантных рабочих местах реализуется не через индивидуальные действия экономических агентов, а в определенном социально-институциональном контексте неформальных связей между людьми. В противоположность «теории поиска» информации, разрабатываемой в экономической теории, М. Грановеттер специально исследовал область межперсональных контактов для того, чтобы опровергнуть бытующее мнение о «неоптимальности» получения информации традиционным способом. Было эмпирически установлено, что персональные сети (контакты) являются весьма эффективным средством получения информации о возможностях найма. Часто они превосходят по качеству информации официальные источники, так как включают такую информацию, которая не может быть предметом предложения по причине ее конфиденциальности. Следует отметить, что чем выше профессиональный статус работника, тем чаще он использует сети неформальных связей, и наоборот.

В рамках экономической теории давно дискутируется вопрос о недостаточности традиционных ценовых параметров, на основании которых принимаются рациональные решения. Так, например, К. Эрроу, анализируя процессы поиска, получения и оценки достоверности информации, подверг критике теорию общего конкурентного равновесия, в которой единственным фактором, определяющим поведение индивидов, являются ценовые сигналы рынка<sup>1</sup>. Одна из причин, препятствующих равновесию на рынках товаров, услуг (и, добавим, рабочей силы) — *информационное нера-*

<sup>1</sup> См.: Эрроу К. Информация и экономическое поведение // Вопросы экономики. 1995. № 6. С. 98—107.

*венство*. Оно способствует возникновению *отношений асимметрии* между субъектами экономического обмена, в том числе между работником и работодателем.

Риск *работодателя* при найме работников заключается в неполноте информации о реальной производительности их труда. Кроме того, если потребительские свойства тех или иных товаров, которые покупаются на рынке (даже если они не соответствуют ожиданиям покупателей), объективно остаются без изменения, то *шкала компетенции работника* может быть подвержена серьезным колебаниям. Это объясняется, например, фактами «рестрикционизма» и оппортунизма после заключения трудового соглашения. В *случае работника информационное неравенство* объясняется неполнотой данных об условиях найма, предоставляемых в процессе заключения контракта с работодателем.

Словом, устойчивость контрактных отношений между работником и работодателем относительна, что потенциально или реально порождает дисфункции в отношениях экономического обмена между ними. На это и указал К. Эрроу, выделив одну из причин данного явления, а именно, феномен «информационной асимметрии». Факторы неравновесия рыночного обмена между работниками и работодателями могут менять знак своей полярности в зависимости от различных обстоятельств. Со стороны работников по отношению к работодателям они оцениваются как *эксплуатация*, а со стороны работодателей по отношению к работникам — как *рестрикционизм*, т.е. использование ресурсов и возможностей предприятия с целью максимизации своей личной выгоды.

Отношения классических агентов рыночного обмена являются традиционным предметом экономической теории<sup>1</sup>. Рассмотрим более дифференцированно категории работодателей и наемных работников. При всей очевидности различий между ними, самое существенное, что их разделяет: первые являются собственниками рабочих мест, а вторые — собственниками своих профессиональных способностей. Данная дифференциация касается большинства представителей этих групп. Однако если отбросить это большинство, то останутся не очень многочисленные группы и с той, и с другой стороны, некоторые параметры классификации которых пересекаются.

<sup>1</sup> См.: Эренберг Р., Смит Р. Современная экономика труда. Теория и государственная политика. М., 1996. С. 59.

Условно можно выделить две сферы занятости, в рамках которых концентрируются две категории — *собственники своих рабочих мест*, в том числе и тех, на которые привлекаются наемные работники и *собственники своих профессиональных способностей*. В первом случае формы, методы и условия занятости определяются конкретным лицом, которое на свой страх и риск включилось в ту или иную сферу профессионального бизнеса. Причем в данном случае не имеют значения масштабы этой экономической деятельности, главное, что занятость полностью определяется конкретным экономическим субъектом. Во втором случае имеются в виду экономические субъекты, полностью зависящие от работодателей и «снимающие в аренду» часть принадлежащих последним материальных или иных активов предприятия.

Следует отметить важнейшую характеристику, которая объединяет всех представителей первой категории и отличает их от наемных работников. Все они, в той или иной степени, непосредственно «соприкасаются» со стихией рынка, самостоятельно создавая необходимые условия для реализации своих целевых экономических задач. Масштабы экономической деятельности этих активных агентов рынка могут варьироваться в громадном диапазоне — от мельчайшего предпринимательства, ограниченного деятельностью лишь одного индивида и его семьи, — до крупного бизнеса, в сферу которого, по воле одного или нескольких человек, втянуто множество людей.

Таким образом, несмотря на весьма существенные отличия в специализации и в масштабе деятельности, у представителей рассматриваемой нами категории есть одно общее сходство. Они обеспечивают себя и других постоянной или временной занятостью, а это, в конечном счете, зависит от их ответственности и компетенции принимать и реализовывать максимизационные решения в условиях неопределенности<sup>1</sup>. Независимо от масштабов самозанятости, данная категория рыночных агентов самостоятельно осуществляет поиск оптимальных альтернатив в стохастической неопределенности будущих сочетаний спроса и предложения на рынке<sup>2</sup>. Именно поэтому они отличаются от занятых по найму и могут относиться к категории предпринимателей или, по версии

<sup>1</sup> См.: Mises L. Human Action: a Treatise on Economic. Third revised edition. Chicago, 1966. P. 290.

<sup>2</sup> См.: Ibid. P. 293.

Л. Мизеса, — *промоутеров* (promoter), которые являются двигателем экономического прогресса<sup>1</sup>.

Вышесказанное можно дополнить типологией занятых по степени экономической активности на рынке<sup>2</sup>. *Первая категория* — собственники рабочих мест — реализует активные формы предложения своих профессиональных ресурсов и характеризуется следующими особенностями. Во-первых, они, решая свои экономические задачи, «мыслят» макроэкономическими категориями. Во-вторых, изначально, независимо от масштабов своих задач, ориентированы на активные формы реализации и предложения своих профессиональных и личностных возможностей. В-третьих, они являются субъектами, принимающими решения в последней инстанции и предпочитающими свободный выбор экономических альтернатив патерналистской опеке со стороны.

*Вторая категория* — наемные работники, независимо от формы занятости, ориентированы на рабочие места, принадлежащие работодателям. В процессе поиска места работы они свободны в выборе альтернатив и ведут себя подчас весьма изощренно в условиях неопределенности и неполноты информации на рынке труда. Но это только одна сторона их экономических действий до заключения контракта с работодателем. Другая сторона предполагает, что при формальной свободе выбора работники, предлагая свои профессиональные способности, вынуждены по необходимости включаться в систему подчинения тем правилам, которые задаются работодателем.

Таким образом, на уровне фирмы отношения работника и работодателя будут определяться режимами максимизации выгоды каждого из них в определенном временном и институциональном контексте. Для наемного работника это означает, что он добровольно и на контрактной основе включился в конкретную систему подчинения (производственную иерархию), ожидая от работодателя выполнения своих обязательств; для работодателя — что нанятый им работник обеспечит на рабочем месте необходимую величину предельного продукта труда, внося свой вклад в функцию максимизации прибыли фирмы.

Отношения работника и работодателя можно рассматривать как *договорную систему*, которая объединяет их в рамках взаимных обязательств, где в идеале предусматривается паритет (или равновесие)

<sup>1</sup> См.: Mises L. Указ. соч. Р. 256.

<sup>2</sup> См.: *Верховин В. И.* Экономическая социология. М., 1998. С. 287—296.

выгод и издержек с обеих сторон. Если считать *контракт* цементирующим элементом этих отношений, то все другие аспекты, способствующие поддержанию устойчивости и стационарности обмена, можно считать факторами, которые влияют на его эффективность.

В экономической литературе выделяются пять классов издержек<sup>1</sup>: *издержки поиска информации, ведения переговоров, измерения, спецификации и защиты прав собственности и оппортунистического поведения*. Все они в той или иной степени влияют на институциональную *конфигурацию* контрактных отношений между агентами рынка, в том числе работниками и работодателями.

*Издержки поиска информации.* Любое соглашение между работником и работодателем, заключенное в той или иной форме, — результат оценки и калькуляции той информации, которую они получили до подписания контракта и использовали в процессе его заключения. Но прежде чем информацией воспользоваться, необходимо ее найти. Однако сам процесс поиска предполагает не только временные издержки, но и ряд издержек, связанных с *поиском* ее (информации) *носителей*. Необходимо иметь в виду издержки *стоимости* информации, которая является предметом спроса. Следует также учесть, что информация, которую пытаются получить на рынке, зависит от компетентности ее *запроса*. Речь идет о том, что любой информационный продукт, который пытаются приобрести на рынке, предполагает селективность его предложения в зависимости от качества запроса, так как, запрашивая информацию, мы устанавливаем определенные границы ее предложения.

Информация, которая является предметом поиска на рынке рабочей силы — неоднородное явление. Ее условно можно разделить на две относительно самостоятельные части: экономическую и неэкономическую. И для работников, и для работодателей основной объем экономической информации сводится к сведениям о ценах и ставках заработной платы в различных секторах рынка. Ценовая информация — базовый компонент принятия экономических решений. Однако в случае рынка труда возникают естественные трудности, связанные с ее получением и достоверной оценкой. Это объясняется тем, что информация является товаром, имеющим стоимость, и разные индивиды располагают различной информацией. В свою очередь, из этого обстоятельства можно сделать вы-

<sup>1</sup> См.: Капелюшников Р. И. Экономическая теория прав собственности (методология, основные понятия, круг проблем). М., 1990. С. 29—31.



вод, что существует «информационное неравенство», способствующее неэквивалентным сделкам.

Данная проблема серьезным образом влияет на качество заключения контрактов, причем это касается как работников, так и работодателей. Степень «информационного неравновесия» возрастает в пользу работодателя в случае заключения индивидуальной сделки и уменьшается при заключении коллективных договоров, когда условия контрактов защищаются со стороны профсоюзов и государства. Асимметрия информации может также изменяться в пользу работников при условии повышения их квалификации и наличии других факторов конъюнктурного характера. Тем не менее предположение об информационных преимуществах покупателей рабочей силы в процессе найма остается в силе, так как работодатели более компетентны в данном вопросе. Это касается всех видов информации, а не только экономической. Разумеется, подобную точку зрения нельзя абсолютизировать, поскольку в любом случае неопределенность при оценке ситуации найма всегда остается, особенно при оценке компетентности претендентов на вакансию.

Известно, что ценовая информация, которая является предметом поиска на рынке, самая унифицированная и «однородная». Тем не менее справедливо утверждение: «На всех рынках цены меняются более или менее часто, и, если только рынок не централизован полностью, никому не будут известны все цены, устанавливаемые в любой данный момент различными продавцами (или покупателями). Покупатель (или продавец), желающий определить наилучшую цену, должен опросить разных продавцов (или покупателей)»<sup>1</sup>. То есть процесс поиска предполагает издержки, которые определяются однородностью покупаемого или продаваемого товара (в данном случае рабочей силы), разбросом ценовой информации и другими факторами. Издержки на поиск информации уменьшаются в случае локализации сделок с целью идентификации потенциальных продавцов и покупателей<sup>2</sup>. Эту функцию в условиях рынка выполняют: биржа труда, реклама, посредничество, товарные марки (репутация, в случае определения качества рабочей силы).

<sup>1</sup> *Стиглер Дж.* Экономическая теория информации // Теория фирмы. СПб., 1995. С. 507—508.

<sup>2</sup> См.: Там же. С. 513.

*Издержки измерения* затрагивают одну из самых сложных проблем взаимодействия работников и работодателей. Речь идет об оценке компетентности работников. Считается, что фактически никакой товар, предлагаемый на продажу, не свободен от издержек по измерению его свойств. Это в наибольшей степени относится к профессиональным способностям работников. Никакой другой ресурс, обращаемый на рынке, не обладает большими свойствами «неопределенности», чем человеческий. Это связано с тем, что даже если мы имеем в виду неквалифицированный труд, функциональные параметры которого поддаются оценке, то в содержание профессиональной компетенции входят такие компоненты, которые (до заключения контракта) не всегда поддаются измерению. Например, это лояльность по отношению к хозяину предприятия, добросовестность, честность и многие другие характеристики трудового поведения. Без них даже простейшая трудовая функция не может быть реализована в рамках конкретной организации.

Таким образом, формальные критерии оценки компетентности, по которым можно судить о качестве рабочей силы, явно недостаточны, чтобы служить полной гарантией выполнения контракта со стороны работника. Следовательно, если не существует абсолютно точной оценки компетентности работника, то не существует абсолютно надежной гарантии выполнения контракта с его стороны. Данное обстоятельство объясняется не только неопределенностью процедур оценки человеческих способностей, но в не меньшей степени — противоречием экономических интересов субъектов контрактных отношений. Очевидно, что чем выше идентификация экономических интересов работодателя и работника, тем выше интеграция их отношений, и наоборот. Нам представляется, что на высшем уровне интеграции экономических интересов проблема оценки и спецификации возможностей субъектов, вступающих в обменные отношения, перестает быть актуальной.

Это можно проиллюстрировать на примере измерения потребительских благ, покупаемых на рынке. Условно все товары разделяются на две категории — опытные (*experience*) и исследуемые (*search*)<sup>1</sup>. К первой категории относятся товары, которые предполагают большие издержки при определении их качества. Ко второй — товары, не требующие издержек при определении их потребитель-

<sup>1</sup> См.: Шаститко А. Неинституциональная экономическая теория. М., 1999. С. 183.

ских свойств. Естественно, что производитель тех или иных благ, предполагающий использовать их для собственного потребления, не будет нести вообще никаких издержек, так как он обладает полной информацией об их полезных свойствах.

В случае работодателя и работника можно привести аналогичные ситуации: когда хозяин предприятия и работник совмещаются в одном лице; когда работодатель и работник являются партнерами по бизнесу; когда предприятие (фирма) представляет собой семейный бизнес; когда контракт о найме заключается между экономическими субъектами, которые имели возможность ранее проверить и установить профессиональные качества друг друга.

Данные ситуации не исключают других вариантов контрактного обмена ресурсами между работником и работодателем. В экономической теории трансакционных издержек принято выделять три фактора, которые определяют «конфигурацию» сделки: *уникальность* или *специфичность* ресурсов обмена, *степень неопределенности информации*, которой обладают субъекты обменных отношений, *частота (регулярность)* деловых контактов между ними. В зависимости от комбинации этих факторов возможны различные виды контрактов: классический, неоклассический и «отношенческий». Их можно отличать друг от друга по разным основаниям. Однако нам представляется, что универсальную классификацию контрактов этого вида разработать затруднительно, так как при определенных условиях специфика этих контрактов «размывается».

Если допустить, что любой контракт — это институциональная форма согласования экономических интересов между двумя сторонами, то можно предположить возможные изменения конъюнктурной ситуации в процессе обмена затратами и выгодами между ними. В данном случае контракт можно понимать как более или менее длительное достижение *равновесия* экономических интересов между агентами рынка. Можно допустить, что стороны обмена со временем могут пересматривать условия контракта или прерывать его, если их оценка «контрактной ситуации» не соответствует определенным критериям полезности. Таким образом, если гипотетически предположить, что субъекты обменных отношений не прерывают связь, но одновременно стремятся учитывать изменение экономической и социальной конъюнктуры, то они вынуждены находиться друг с другом в ситуации «контрактной игры». Последняя предполагает перманентный пересмотр контракта в зави-

симости от того, каким образом та или иная сторона сможет заставить одну сторону принять условия другой.

*Издержки переговоров при заключении контракта и издержки спецификации и защиты прав собственности.* Данный тип издержек принято рассматривать отдельно, так как в первом случае имеются в виду экономические действия, совершаемые до заключения контракта, а во втором случае — после. В связи с тем обстоятельством, что контракт нельзя рассматривать как одномоментный акт, совершаемый между работником и работодателем, который устанавливает институциональный порядок экономического обмена между ними, можно предположить постепенное изменение его условий.

Например, между работником и работодателем сначала возможно заключение «классического» контракта, который предполагает привлечение неквалифицированной рабочей силы на ограниченный промежуток времени. Далее, в случае повышения квалификации работника возникает ситуация, когда контракт может быть продолжен, но на другой договорной основе. В этом случае имеется в виду «неоклассический» контракт, который требует более компетентной оценки гарантий сторон, так как степень неопределенности возрастает. И, наконец, не следует исключать ситуацию, когда работник становится собственником уникального профессионального ресурса, который не может быть использован вне рамок данной организации. В последнем случае и работник, и работодатель становятся взаимозависимыми. Это предполагает установление между ними «отношенческого» (имплицитного) контрактного соглашения, которое не может регламентироваться имеющимися правовыми и арбитражными механизмами, но лишь в ходе неформальных переговоров. Не исключена ситуация, когда работник в силу тех или иных причин получает исключительное право доступа к активам предприятия и становится хозяином или партнером хозяина фирмы. В данном случае полярно изменяются спецификация и правовые условия соглашения в связи с кардинальным изменением экономического статуса работника.

Приведенные примеры дают упрощенную трактовку проблемы издержек заключения и защиты контрактных отношений, так как в реальности в процессах «заключения и защиты» участвуют миллионы человек. Это дискретное множество экономических субъектов, заключающих и прерывающих сделки по различным причинам, изменяющих свой экономический статус, постоянно меняющихся партнеров экономического обмена. Вследствие того, что не

существует абсолютно полных гарантий «прозрачности» контрактов, то и в процессе их заключения, и после возникает естественная асимметрия экономического обмена. Она предполагает наличие соответствующих процедур, которые позволяют при необходимости минимизировать факты неравновесия и несправедливости обмена. Эти процедуры могут быть применены или «внутри» контракта, или «вне» его. В первом случае мы имеем в виду изменение условий сделки по согласованию сторон, во втором — прекращение контракта и поиск нового партнера по сделке.

*Издержки оппортунистического поведения.* Оппортунизм, при всем разнообразии причин и факторов, его вызывающих, основан, прежде всего, на противоречии экономических интересов обменивающихся сторон. Отсюда можно сделать вывод, что это явление относительно, все зависит от того, какую сторону контрактных отношений мы будем иметь в виду, анализируя издержки экономического обмена между ними.

Оппортунизм как экономическое явление можно рассматривать с разных сторон. Обратим внимание на следующий аспект оппортунистического поведения, который еще не является предметом внимания неинституционалистских теорий. Речь идет о *конкуренции* экономических субъектов, вступающих в различные формы рыночного обмена.

Важным аспектом, способствующим возникновению оппортунизма, является асимметричность контракта в пользу одной стороны. Например, недостоверность условий сделки, известная одной стороне и неизвестная другой, может привести к дисфункциям в контрактных отношениях, которые возникают при их реализации. Это, естественно, способствует созданию предпосылок оппортунистического поведения, когда одна из сторон ориентируется на изменение условий контракта.

Асимметрия экономического обмена в процессе найма рабочей силы возрастает в пользу покупателя пропорционально снижению специфичности и уникальности трудовых ресурсов. То есть носители и собственники «массовых» профессиональных способностей в большей степени зависят от работодателей, поскольку на рынке труда для них существует замена, даже если имеются возможности других альтернатив по трудоустройству.

Представителям массовых профессий свойственны поведенческие реакции, которые не всегда адекватны действию механизмов спроса и предложения на рынке труда. Таким образом, «лимиты

адаптации» часто делают многих представителей данной категории невосприимчивыми к конъюнктуре «внешнего» и «внутреннего» рынка труда.

В подобной ситуации представители данной категории занятых реализуют различные тактики поведения. *Первая тактика* — пере-квалификация и переход в те сферы занятости, где наблюдается подъем экономической активности. Очевидно, что это имеет отношение к самой мобильной части данной категории, которая может без ущерба изменять род занятий.

*Вторая тактика* — вынужденное согласие с ухудшением условий занятости и пассивное выжидание в надежде на изменения к лучшему в будущем. Данную тактику «адаптации» избирают, как правило, работники, не обладающие по различным причинам возможностью скорректировать неблагоприятные условия найма на старом или на новом рабочем месте.

*Третья тактика* предполагает диверсификацию занятости. Этот тип адаптации характерен для работников, обладающих несколькими специальностями или имеющих возможность одновременно продавать свою компетентность нескольким работодателям. Речь идет о режиме «функциональной гибкости», но уже на «внешнем» рынке труда, которая позволяет многим работникам компенсировать конъюнктурное уменьшение уровня заработной платы в одном секторе рынка труда за счет дополнительных источников занятости на другом.

*Четвертая тактика* характеризует поведение «аутсайдеров», которые не могут полностью или частично адаптироваться к изменению условий занятости и становятся безработными. Последнюю категорию, если исключить случаи функциональной незанятости, можно дифференцировать следующим образом. Во-первых, это категория, полностью потерявшая трудоспособность по возрастным и другим объективным причинам. Во-вторых, лица, полностью или частично утратившие навыки рыночного поведения, связанного с поиском сферы занятости, и т.п.

*Пятая тактика* представляет собой различные формы борьбы с работодателями с целью переложить на них ответственность за падение деловой активности и дотировать понижение уровня жизни или добиться приемлемых условий занятости путем переговоров. Эти модели поведения, в свою очередь, можно разделить по разным основаниям: *степени рациональности, числу участников, радикальности требований* и т.п.

## 5. Институциональные проблемы занятости

Рассмотрим кратко первую модель, которую можно условно дифференцировать на два класса: *популистскую* и *рациональную*.

*В первом случае* мы имеем в виду тот факт, что носители «массовых» профессиональных способностей в большей степени, чем активные агенты рыночных отношений, подвержены воздействию механизмов социально-психологического «заражения»: панике, слухам, групповым и массовым психозам и экспектациям. В условиях стихийной консолидации работники, особенно оказавшиеся в экстремальной ситуации на рынке труда, как правило, не действуют рационально. Им свойственны *иррациональные формы социального поведения*: агрессия, поиск виновников, спонтанная консолидация и ориентация на *лидеров*, которые обладают реальными или мнимыми рецептами стабилизации и улучшения экономического и социального положения. Эти лидеры используют энергию толпы, канализируя ее в различных (позитивных и негативных) направлениях. *Во втором случае* имеются в виду *рациональные модели поведения*, когда работодатели и работники улаживают свои конфликты путем персональных, групповых и коллективных переговоров или используют различные формы арбитража. В цивилизованных рыночных условиях достаточно эффективно действуют соответствующие институты и механизмы, которые нивелируют неблагоприятные эффекты рыночной конъюнктуры, максимизационный эгоизм работодателей и работников. Важным фактором социального арбитража в этом случае выступают государство, профсоюзы и ассоциации бизнесменов (трипартизм), которые устанавливают и поддерживают в законодательном (договорном) порядке необходимый баланс интересов всех субъектов рынка, в том числе работников и работодателей.

### 5.3. Неформальная занятость и методы ее интерпретации

Наиболее интересная особенность рынков труда заключается в том, что многие из них не находятся в поле зрения официальной статистики и «институционального контроля» со стороны государственных структур, а существуют относительно автономно.

Одним из примеров этого является форма занятости, которая возникает в период экономического спада<sup>1</sup>. В условиях, когда экономическая система разбалансирована и разрушены рыночные ме-

<sup>1</sup> См.: *Ойкен В.* Основные принципы экономической политики. М., 1995. С. 208.

ханизмы и институты обеспечения занятости, стихийно возникают секторы эксплоярной экономики. Они архаичны по институциональной структуре и базируются на традиционных формах натурального хозяйства и обмена, позволяющих обеспечить минимальный уровень благосостояния и выживания на уровне домашних хозяйств. Средства и ресурсы для такого рода нерыночных экономик «утилизируются» из «подручных средств», имеющихся в наличии, а способы существования определяются эффективностью натуральных навыков, которыми обладают отдельные индивиды и члены их семей.

В качестве примера появления неформальной экономики можно привести «челночное движение» в условиях переходного периода в России. Разрушение централизованных институтов государственного регулирования способствует «спонтанному» возникновению рыночных структур, в основе которых лежит личный экономический интерес граждан, ориентированных на получение коммерческой прибыли. Очевидно, что эти структуры, в которые втянуто множество людей, служат, во-первых, достаточно эффективным заменителем институтов официальной торговли и, во-вторых, являются средством организации временной занятости для большого числа людей, потерявших работу на государственных предприятиях.

По мнению некоторых специалистов, изучающих эту проблему, «неформальная» экономика, несмотря на множественность определений, характеризуется следующими общими чертами:

- нацеленностью на выживание, а не на накопление капитала;
- нацеленностью на обеспечение занятости, а не максимизацию средней прибыли;
- гибкостью и множественностью способов заработать (обычно быстро меняющихся);
- трудоемкими работами на нерегулируемых рынках с высокой степенью неопределенности;
- совокупностью «незащищенного» труда в обществах, в которых постоянная работа внутри государственного сектора и рабочие места, охраняемые профсоюзами, пользуются существенными привилегиями обязывающих договоров и большим спросом;
- доступностью подобной работы и использованием в ней семейных и местных ресурсов;
- функционированием семейных единиц, в основе действия которых лежит семейный, а не наемный труд;



## 5. Институциональные проблемы занятости

- взаимной поддержкой и кредитованием, которые основаны более на доверии и родстве, нежели на формальных контрактных отношениях;
- родством, соседством, этничностью и принадлежностью к одной и той же местности;
- незарегистрированным предпринимательством;
- интегрированными легальными, нелегальными и криминальными видами деятельности бедных слоев, нацеленных на выживание;
- бытом, инкорпорирующим многие из вышеприведенных характеристик и «культурной нищеты».

Этот перечень признаков неформальной экономики (занятости) можно расширить за счет классификации Э. Мингиони<sup>1</sup>. Он считает, что в неформальную экономику входят следующие области экономической деятельности:

а) уклонение от уплаты налогов постоянными работниками (большая часть самозанятых), корпорациями, а также в рамках регулярно декларируемых трансакций;

б) деятельность и экономические трансакции, содержание которых запрещено согласно уголовному законодательству (*криминальная экономика*);

в) неоплачиваемая экономическая деятельность, направленная на увеличение благосостояния домохозяйства, а также домохозяйств друзей и родственников, осуществляемая на взаимовыгодной основе (*домашний труд и самообеспечение*);

г) профессиональная деятельность как основная, так и вторичная занятость, приносящая доходы, осуществляемая на постоянной основе вне легальных, регулируемых контрактных обязательств;

д) профессиональная деятельность, приносящая доход, но осуществляемая время от времени, на случайной основе (*случайные и периодические приработки*).

Расширив данные характеристики, можно вывести следующее определение «неформальной» экономики. *Это экономические структуры, которые являются «дополнением» формальных экономик и используют в качестве основного ресурса индивидуально-семейные, клановые, регионально-этнические и другие социальные связи в рамках (рыночных и нерыночных) стратегий выживания, обеспечения заня-*

<sup>1</sup> См.: Мингиони Э. Неформальная экономика сквозь призму западного опыта // Неформальная экономика. Россия и мир. М., 1999. С. 376.

*тости и дохода различных социальных групп.* Они могут существовать и возникать как:

- атавизм старых экономических укладов в рамках официальных рыночных и командных экономик;
- относительно самостоятельные анклавные экономической активности дискриминируемых (маргинальных) социальных групп, например, эмигрантов, выживающих в новой неблагоприятной социально-экономической ситуации;
- секторы мелкого и мельчайшего частного предпринимательства, неконтролируемого государством в условиях стационарных или переходных экономик. Причем варианты «переходности» здесь понимаются самые разные, в зависимости от фаз и этапов трансформации, которые наблюдаются в разных странах;
- относительно самостоятельные сектора самозанятости, основанные на семейных и местных ресурсах выживания, использующие натуральное хозяйство, мелкое ремесло и торговлю с целью жизнеобеспечения;
- различные формы скрытой от официального контроля вторичной занятости, характерной для многих социальных групп (и маргинальных, и элитарных);
- различные по масштабу, функциям и специализации нелегальные экономические субкультуры, занимающиеся различными видами редиистрибуции, запрещенного законом производства или промысла и т.д.

Феномен неформальной экономики независимо от формы, которую он принимает, является, прежде всего, фактором дополнительной (резервной) занятости, которую не может обеспечить по различным причинам официальная экономика.

Кроме того, неформальная экономика выступает не только в качестве дополнительного ресурса выживания определенных социальных групп, но и является полем генерации новых экономических структур, в том числе в сфере занятости, возникающих зачастую вопреки действию государства<sup>1</sup>. Это касается, прежде всего, переходных (транзитивных) экономик, которые находятся на этапе становления цивилизованных рыночных отношений.

Интересен в этом отношении опыт Перу, где внезаконная экономическая деятельность сдерживалась меркантилистскими схемами рыночного управления, для которых были характерны: авто-

<sup>1</sup> См.: Де Сото Э. Иной путь. М., 1995. С. 40—50.

ритарный подход к законотворчеству; непосредственное вмешательство государства в экономику; обструкционистское, мелочное регулирование хозяйственной деятельности и т.д. В результате возникли два сектора экономики — легальный и внезаконный, которые конкурировали между собой. Причем эта конкуренция была не в пользу легальной экономики. Структуры государственного регулирования оказались не в состоянии ни бороться с теневым бизнесом, ни ограничивать его развитие. А так называемый теневой бизнес в значительной степени аккумулировал предпринимательскую активность и сопутствующую ему дополнительную занятость населения, которую не могли обеспечить консервативные государственные организации.

Разумеется, не следует идеализировать этот пример, однако он дает возможность продемонстрировать эффективность спонтанной экономической активности множества людей, получающих доступ к тем возможностям, которыми располагает открытая рыночная экономика. Следовательно, патронаж государственных структур и связанных с ними монопольных систем концентрации экономической власти способствует при определенных условиях «теневизации бизнеса и занятости» той части населения, которая ориентируется на экономическую свободу.

Обратимся еще раз к примерам позитивной роли «теневиков» в развитии экономики Перу. Они производили на момент исследования 38,9% валового национального продукта (ВНП), обеспечивая занятостью 48% экономически активного населения, и могли, по прогнозам автора, производить к 2000 г. 61,3% ВНП.

В области *жилищного строительства* теневики создали 42,6% жилого фонда города Лимы. Им пользуются 47% населения города. Стоимость этих жилищ, построенных бесправными поселенцами, оценивалась в 8319,8 млн долл.

В области *внезаконной торговли* 91 455 уличных торговцев Лимы, которые контролируют этот сектор, могли содержать более 314 тыс. родственников и иждивенцев. Значительная часть уличных торговцев, преодолевая множество препятствий, сумели создать и приобрести 374 незарегистрированных рынка, оцениваемых в 40,9 млн долл.

В области *внезаконного транспорта* теневики сумели установить контроль над 93% городского транспортного парка и 80% посадочных мест. Де Сото утверждает и доказывает, что в данной незаконной деятельности не было антисоциального умысла, в от-

личие от наркобизнеса, воровства и т.д.; цели были вполне законными: строить дома, оказывать услуги, заниматься бизнесом.

Институциональная структура перуанского общества такова, что люди, вовлеченные в эту деятельность (как и общество в целом), живут более благополучно, когда нарушают закон, нежели когда уважают его. Незаконная деятельность процветает, когда правовые ограничения превышают некоторый социально приемлемый уровень, так что закон не признает ожиданий, выбора и надежд тех, кто не имеет доступа к нему, и при этом государство не обладает достаточной силой принуждения.

Подобная ситуация наблюдается не только в развивающихся, но и во вполне благополучных странах западного мира, например в США. Особенно это связано с деятельностью эмигрантов, которые создали мощные и гибкие анклавы неформальной экономики в различных отраслях малого и среднего бизнеса. Интенсивное развитие в 1980-х гг. в США «полиэтнических» секторов неформального бизнеса и занятости было вызвано иными экономическими причинами, нежели в Перу — повышением глобальной конкуренции на мировых рынках и потребностью сократить дорогостоящую рабочую силу. Однако наличие дешевого труда эмигрантов интенсифицировало этот процесс, что способствовало, с одной стороны, диверсификации производства в области одежды, электрической и электронной продукции, с другой — расширению секторов неформальной занятости со стороны эмигрантов.

Таким образом, удешевление и возрастание гибкости производства в период повышенной конкуренции на этих рынках пошло не по линии модернизации имеющихся производств, а за счет использования дешевых и не регулируемых государством неформальных рыночных структур, наполняемых дешевой и непритязательной рабочей силой из числа эмигрантов. Характерная особенность, которой отличались эти структуры, — их «полиэтничность». Это еще одна существенная характеристика многих секторов неформальной экономики, когда экономические ресурсы контролируются различными этническими группировками.

Неформальная экономика, несмотря на ряд негативных моментов (социальную незащищенность занятых, отсутствие гарантий найма и профессиональных интересов работников), выполняет позитивную функцию для тех категорий, которые не могут получить доступ на другие рынки труда. Она возникает спонтанно, часто более оперативно реагируя на изменения конъюнктуры рын-

ка. Она способствует возникновению и частичной легализации таких институциональных форм рынка, которые расширяют возможности официально признанного бизнеса. Она предлагает и апробирует такие условия и формы найма рабочей силы, которые более отвечают тенденциям возрастания гибкости современного производства.

Остановимся подробнее на последнем аспекте. Некоторые авторы специально констатируют тот факт, что определенные формы неформальной занятости являются результатом постепенной трансформации традиционных промышленных систем фордистского типа, что является типичной тенденцией диверсификации и дерегуляции современной индустрии в западных странах<sup>1</sup>.

Эти формы экономической активности, находящиеся за пределами государственного регулирования и контроля, могут иметь своей целью, во-первых, выживание индивидуального предпринимателя или группы предпринимателей через непосредственное распределение продукции и продажи товаров и услуг на рынке; во-вторых, минимизацию издержек за счет использования неформального сектора занятости; в-третьих, повышение эластичности бизнеса за счет его миниатюризации.

Частичный уход в неформальный сектор может являться эффективным средством выживания и перестройки легального бизнеса за счет установления гибких связей с теневым бизнесом на различных уровнях диверсификации производства, обмена и занятости. Словом, в современных западных странах наблюдается тенденция постепенного расширения и легализации теневого бизнеса в тех секторах рынка и занятости, к которым медленно адаптируется официальная экономика. Этот факт подтверждает частичная реструктуризация электронной и электротехнической промышленности в США в 1980—1990-х гг. Она привела к значительному сокращению крупных предприятий и возрастанию мелких компаний, использующих неофициальные сделки по субконтрактам и различные формы неформальной занятости. В этом секторе занятости представлены две формы неофициального надомничества — деятельность программистов, получающих и передающих фирмам свою продукцию по локальным сетям, и менее квалифицированный труд женщин-эмигранток, связанный с мелким сборочным производством электронной техники на дому.

<sup>1</sup> См.: *Мингиони Э.* Указ. соч. С. 381—394.

Неформальная экономика по структуре, функциям и масштабам существенно различается в разных странах (в данном случае речь идет о развитых странах Америки и Западной Европы, где феномен неформальной экономики является не только средством выживания маргинальных социальных групп, но и важным ресурсом структурной перестройки мировой экономики в целом). В числе основных причин, которые способствуют развитию неформальных экономик на этапе интегральной промышленной перестройки в развитых странах:

- постепенная «глобализация» национальных рынков, освобождающихся от протекционистской защиты государств и «врастающих» в мировую экономику;
- развитие новых технологий, особенно информационных, которые способствуют децентрализации экономической деятельности;
- реструктуризация организационных структур фирм, переходящих от традиционной вертикальной интеграции к более «гибким» горизонтальным связям с субподрядными организациями и надомничеством;
- дерегуляция традиционных «фордистских» систем занятости и постепенный отказ государств от политики экономической и социальной поддержки работников на рынке труда;
- тенденция к либерализации рынков труда и возрастанию фискального интереса государства к повышению экономической свободы и автономной мобильности рабочей силы.

Анализируя неформальную экономику, Б. Робертс выделяет три компонента, которые определяют ее особенности: *принципы функционирования неформального сектора; отношения неформального сектора к государству; отношения неформального сектора к рынку труда.*

*Принципы функционирования неформальной экономики.* С точки зрения Б. Робертса, они отличаются от тех, которые действуют в формальном секторе. В последнем случае взаимодействия экономических агентов строятся, как правило, на законах, которые гарантируют исполнение контракта и функционирование свободного обмена между ними. Базой же неформального сектора является фактор *доверия*, который основывается на отношениях родства, кланово-этнических и иных социальных связях, обеспечивающих гибкость и устойчивость деловых взаимодействий.

С этим можно согласиться, но с определенными оговорками, так как взаимодействия рыночных агентов в структуре формальной эко-

номики также в значительной степени определяются качеством персональных связей между ними (феномен «квазиинтеграции»)<sup>1</sup>. Представляется, что в рамках так называемого формального сектора роль персональных, личностных связей не менее значима, чем внутри неформальных экономик. Кроме того, малый и средний легальный бизнес также базируется в своей основе на семейно-клановых связях, которые способствуют укреплению его устойчивости и адаптивности в условиях постоянных изменений и конъюнктурных рыночных колебаний. Если и можно говорить об особой роли кланово-этнических связей внутри неформальной экономики, то только в том смысле, что они обеспечивают специфические формы внерыночной организации, наподобие традиционных фирм и организаций контрактного типа, а также осуществляют защитные функции «локального неофициального рынка» от внешних воздействий и государственного контроля. Именно эти факторы определяют специфические особенности функционирования неформальных рынков, внутри которых действуют аналогичные механизмы рыночного порядка, которые «закрыты» и защищены от внешних и неблагоприятных воздействий сетью кровно-родственных, этнических и других связей.

*Второй компонент неформальной экономики связан с ее отношением к государству.* Речь в данном случае идет о том, что государственное регулирование и в переходных и в развитых экономиках выполняет двоякую функцию. С одной стороны — оно определяет основополагающие правила «рыночной игры», защищая свободу всех легитимно действующих экономических агентов. С другой — в этом весьма противоречивом и сложном процессе регулирования возможны дисфункциональные элементы, когда «баланс» государственного воздействия нарушается. Все это позволяет утверждать, что современная неформальная экономика в значительной степени является ответной реакцией на деятельность государства и способ функционирования капитала. Это в большей степени касается развивающихся и переходных экономик, но в определенной степени характерно и для развитых стран западного мира.

Одной из причин появления неформальной экономики и занятости является увеличение числа правил и предписаний экономического поведения со стороны региональных и центральных госу-

<sup>1</sup> См.: Granovetter M. Economic Action and Social Structure: The Problem of Embeddedness // American Journal of Sociology. 1985. V. 91. P. 496—497.

дарственных структур. Это приводит к «парадоксальным», но вполне логичным результатам, когда бизнес использует неформальный сектор, чтобы оптимизировать издержки и обеспечить выживаемость на рынке. Разумеется, масштабы неформальной экономики существенно отличаются в разных странах. Данное обстоятельство зависит от способов и силы государственного регулирования, характера «вмешательства» государства в экономическую жизнь. Интенсивность возникновения неформальной экономики зависит от следующих факторов.

- *Степени «регулируемости»* экономической жизни общества, два крайних полюса *которой* уменьшают вероятность появления неформального сектора. В одном случае речь идет о богатых странах Северной Европы, в которых государственное регулирование носит всеобъемлющий характер и включает социальное обеспечение безработных и тех, у кого нет доходов. В другом — о минимальном государственном регулировании в большинстве развивающихся стран, где неформальный сектор минимален по причине широкой либерализации экономической жизни.

- Неформальная экономика и занятость возрастают в тех странах, которые, во-первых, перешагнули стадию минимального, но не подошли еще к стадии всеобъемлющего регулирования и, во-вторых, в странах, где режим всеобщего регулирования (централизованного типа) разрушен в связи с переходом к «дерегулированию» и «свободному» рынку.

- *Третий компонент неформальной экономики — ее роль в создании новых рабочих мест.* Здесь выделяются два относительно самостоятельных аспекта: фактор избыточности рабочей силы и фактор неравенства уровня жизни. Избыточность рабочей силы, например, в развивающихся странах делает неформальную экономику одной из важнейших стратегий выживания. С другой стороны, спрос на малоквалифицированную рабочую силу в странах Западной Европы и США способствовал большому притоку эмигрантов, которые даже при минимальном уровне заработной платы обеспечивали себе более высокий жизненный стандарт.

В этой связи функциональные характеристики монетарных форм найма предполагают наличие решающего фактора, скрепляющего взаимоотношения работников и работодателей — контрактных обязательств между ними. При всей сложности и противоречивости системы контрактных обязательств, они выступают центральным звеном интеграции организационных систем различ-



ного рода, а основой стабильности и устойчивости контрактных отношений является соответствующая система *ценностей* экономической культуры, которые служат ориентирами экономического поведения, в том числе в сфере найма. О том, как функционирует западная система найма, косвенно можно судить по структуре *ценностей* организационного поведения, действующих в американских и европейских фирмах.

На основании анализа и обобщения результатов большого числа исследований установлено, что доминанты мотиваций организационного поведения западного типа обладают следующей структурой:

- личностный детерминизм (индивидуализм) и свобода индивидуального самовыражения — член организации самостоятельно определяет свои профессиональные и жизненные перспективы;
- конкуренция между персоналом и обеспечение условий ее реализации внутри организации;
- оценка работников по функциональным критериям и реальному результату;
- четкая специализация персонала и ориентация на цели организации;
- профессиональная и должностная карьера определяется качеством достигнутого результата;
- ориентация на инновации;
- делегирование полномочий и функциональная ориентация власти.

Разумеется, названные ценности нельзя абсолютизировать, так как они характерны для субъектов свободного обмена на «внешнем» рынке труда, альтернативы которых весьма ограничены внутри конкретных фирм и организаций. Тем не менее они являются доминантой экономического выбора в системе найма рабочей силы, поскольку любой работник имеет право осуществлять свободный поиск рабочего места и менять его, ориентируясь на собственные максимизационные намерения и предпочтения. Система западного найма рабочей силы предполагает инициативу индивидуального выбора как со стороны работодателя, так и работника, и не «привязывает» конкретного человека к конкретной организации. Поэтому механизмы трудового найма, основанные на действии этнических, семейно-клановых и других социальных связей, хотя и имеют определенное значение, на что указывают многочисленные факты и факторы дискриминации рабочей силы на за-

падных рынках труда, не оказывают решающего влияния в выборе рабочего места и форм занятости.

Особенностью же организации неформальных рынков труда, в том числе в западных странах, многие специалисты считают не классический контракт, а социальные связи, которые базируются на семейно-родственных, клановых и этнических связях.

#### **5.4. Институциональные проблемы занятости в российской экономике**

Эффективная занятость персонала организаций в России тесно связана с эффективностью деятельности предприятия в целом, которая, в свою очередь, зависит от ряда внешних и внутренних факторов. К внутренним факторам можно отнести такую систему собственности на предприятии, которая интегрирует экономические интересы его субъектов вокруг реализации целевой функции, связанной с максимизацией производительности и прибыли. К внешним факторам относится та институциональная и рыночная среда, которая обеспечивает интеграцию этих интересов в соответствии с волей собственника активов предприятия и свободой принятия решений менеджера, который эту волю реализует.

В условиях рынка эта общая формула эффективности поведения предприятия (фирмы) не реализуется автоматически. В каждом конкретном случае она предполагает риск тех агентов рынка, которые используют возможности конкретного предприятия для реализации своих интересов, доверяя компетентности конкретного менеджера. Таким образом, эффективность менеджмента не гарантируется только компетентностью того, кто управляет активами предприятия, но для этого необходимы соответствующие институциональные условия.

Словом, условия функционирования предприятий в развитой рыночной экономике создают лишь комплекс благоприятных базовых факторов, способствующих эффективному менеджменту, высокой производительности и занятости персонала. Важнейший из них — стабильные отношения всех собственников ресурсов производства. Они позволяют достаточно четко регламентировать их взаимодействия (права и обязанности), чтобы при всех издержках достигать положительного эффекта или, по крайней мере, стремиться к этому, меняя свои экономические приоритеты и альтернативы. Последнее обстоятельство касается прав выбора и смены

экономического партнера, не важно, кто имеется в виду — работодатель, партнер, наемный работник или менеджер.

Это в равной мере касается и системы занятости. Здесь отношения распределения и спецификации прав собственности имеют не меньшее значение, чем реальное право рыночных субъектов (работников или работодателей) свободно продавать и покупать рабочую силу на рынке труда исходя из своих персональных экономических приоритетов и предпочтений. То же касается подчинения всех членов организации строгому регламенту технологического процесса и жестким схемам управления. Таким образом, распределение и конфигурация прав собственности внутри производственной организации определяют в конечном счете баланс и реализацию интересов тех субъектов, которых она объединяет.

Современная рыночная экономика, несмотря на свою эффективность, не добилась в этом вопросе абсолютной оптимальности, что свидетельствует о множестве проблем и противоречий, которые подтверждаются и практикой, и теорией. Механизм функционирования частной собственности, лежащей в основе рыночных отношений, порождает множество форм институциональной организации фирм и предприятий. Внутри них возникают различные комбинации прав собственности, определяющие способы реализации экономических интересов, что отражается на функциональных и экономических параметрах занятости.

В России в процессе приватизации большинство предприятий с государственно-коллективной формой собственности переживают институциональную трансформацию, «внутри» которой можно выделить два противоречивых процесса.

С одной стороны, формируется новая система организации занятости, которая базируется на рыночной регуляции рабочей силы в процессе спроса и предложения. В условиях развитых рыночных отношений одна сторона этого функционального отношения, основанного на экономическом обмене ресурсами и выгодами, находится в руках продавцов профессиональных ресурсов, другая — на стороне покупателей (работодателей). Это конституционно и институционально установленный факт социально-экономических отношений в современной рыночной экономике, который является результатом длительных эволюционных процессов.

С другой стороны, в условиях экономической трансформации российской командной экономики в рыночную «институциональное равновесие» между работником и работодателем является, ско-

рее, целью будущего развития, нежели реальным социально-экономическим фактом. Формирование развитого рынка труда и адекватной ему системы занятости является делом довольно далекой перспективы.

Возрастание степеней свободы работников в связи с разрушением централизованно-плановой системы регулирования и распределения рабочей силы носит в целом достаточно «абстрактный» характер. Это объясняется тем, что свобода выбора альтернатив занятости требует не только нормативно-юридической декларации, но и соответствующих инфраструктурных, институциональных и экономических условий, в рамках которых эта свобода может быть реализована. Кроме того, предоставление экономической свободы в выборе и поиске рабочего места предполагает развитую систему экономических, нормативных и социальных гарантий, которые могут обеспечить защиту работников от максимизационного эгоизма работодателей.

Главным звеном процесса социально-экономической трансформации российского общества является перераспределение большинства активов государственно-коллективной собственности в руки частных (индивидуальных, институциональных или ассоциированных собственников). В результате этого демонтируется социально-экономическая база воспроизводства централизованно-плановой системы управления экономикой; происходит процесс институализации частной и смешанной форм собственности в различных видах и модификациях; активы государственных предприятий, переданные в частное владение, становятся предметом приватного экономического интереса, который в перспективе должен ориентироваться на максимизацию прибыли.

Достижение второй и третьей целей приватизации не синхронно, поскольку решение проблемы институализации новых форм собственности в краткосрочном временном периоде не решает автоматически третью проблему, т.е. формирование эффективного менеджмента предприятия. Этому процессу «мешает» целый ряд факторов.

Если даже предположить, что вторая и третья задачи решаются автоматически и складывается благоприятная конъюнктура на рынке, то и тогда процессы приватизации и диверсификации активов государственных предприятий по отраслям производства должны осуществляться неравномерно. Это объясняется достигнутыми ранее рентабельностью и прибыльностью различных отрас-

лей, а также их местом не только на внутренних, но и на внешних рынках. Естественно предположить, что эта поляризация в «предпочтениях» приватизации порождает две относительно самостоятельные тенденции, которые усложняют процессы формирования эффективного собственника и эффективного менеджмента.

*Первая тенденция.* Проблема «предпочтения активов» заключается в том, что наиболее интенсивно приватизация и различные формы акционирования, в том числе с участием государства, реализуются в реально или потенциально прибыльных отраслях экономики, где естественно концентрируются наиболее компетентные и информированные менеджеры. Косвенно об этом можно судить по рейтингу 50 наиболее влиятельных предпринимателей Российской Федерации в 2000 г. (табл. 5.1). Он ярко демонстрирует *общую тенденцию интеграции собственности и менеджмента* в крупном российском бизнесе, которая в целом явилась результатом процесса приватизации по принципу выбора «прибыльных активов».

Таблица 5.1. Группировка 50 наиболее влиятельных предпринимателей

Отрасль экономики	Абсолютное число, человек	% к итогу
Всего	50	100
В том числе:		
банки, финансы, инвестиции	16	32,0
нефтегазовый бизнес	11	22,0
машиностроение	5	10,0
черная и цветная металлургия	4	8,0
информация, медиабизнес	4	8,0
другие	10	10,0

Источник: Независимая газета. 2000. 1 авг.

Особо благоприятная ситуация сложилась в финансовом бизнесе, капиталы которого в значительной степени являлись следствием незримой приватизации государственных активов, превращенных в частные путем реструктуризации и вывода их из-под контроля базового собственника — государства. Естественно, что развитие финансово-инвестиционного сектора объективно явилось необходимым следствием либерализации экономики, но, осо-

бенно на первом этапе, финансовый сектор был оторван от реального и существовал за счет «эксплуатации» государственных активов и активов населения.

Далее, реструктуризация государственных активов в частные в процессе приватизации и их последующая капитализация весьма интенсивно проходили в экспортных и «бюджетообразующих» отраслях.

*Вторая тенденция.* В условиях дезорганизации командной системы управления, разбалансированности экономических и хозяйственных связей, неразвитости рыночных отношений и других причин множество предприятий оказываются в состоянии экономического коллапса. Они объективно не имеют возможности предложить свою продукцию на рынке, так как у них нет для этого необходимых финансовых, кредитно-денежных, коммерческих и информационных ресурсов.

В свою очередь, в этой ситуации происходит поляризация интересов собственника предприятия и его менеджмента, которые не могут «существовать» в оптимальном равновесии. Только в результате достижения этого равновесия может функционировать фирма как экономический субъект, максимизирующий свою выгоду. Речь идет о механизмах перераспределения активов и прав собственности в том случае, когда внутри предприятия возникают противоречия между собственником и менеджментом, или, точнее, между *функцией контроля* над активами (собственности) и *функцией управления* этими активами.

Данное противоречие на уровне единоличного хозяина предприятия, который им владеет и управляет, возникает в случае его некомпетентности как собственника или как менеджера. Речь идет о таком экономическом субъекте, который не может обеспечить нормативно-юридическую и экономическую защиту принадлежащих ему активов.

На уровне диверсифицированного собственника (юридического лица) возникает традиционная дилемма «доверия» между хозяином (хозяевами) активов предприятия и менеджером, которому поручают управлять активами предприятия. Эта дилемма поляризуется или по линии собственности, или по линии менеджмента, или по линии занятости персонала.

В первом случае речь идет о противоречиях между собственниками предприятия, которые по разным причинам не могут договориться о схемах распределения прибыли от оборота активов предприятия. Во втором — о противоречиях между хозяевами предпри-

ятия и менеджерами, которые вступают в конфликт относительно оценки схем «оптимизации» активов предприятия и распределения вознаграждения. В третьем — о противоречиях между наемным персоналом, менеджментом и собственниками предприятия, которые не могут прийти к соглашению по поводу величины вознаграждения или других параметров условий труда.

Естественно, менеджмент предприятия, даже если он компетентно выполняет свои функции, неизбежно становится заложником этих противоречий и не может эффективно решать свои задачи. Это связано с тем фактом, что «дерегуляция» прав собственности внутри предприятия и в стабильных производственно-экономических условиях не позволяет выбирать оптимальные стратегии управления и затормаживает возможности менеджмента, особенно в случае планирования и реализации долгосрочных стратегических задач. Это необходимое условие, без которого любое предприятие, даже в самых благоприятных рыночных условиях, окажется банкротом. Конечно, без компетентности конкретных лиц, которые принимают и реализуют те или иные решения, не может быть и речи об эффективной деятельности предприятий. Однако эта компетентность может быть реализована адекватно только в определенных институциональных условиях.

Речь в данном случае идет не о внешних факторах деятельности предприятий, благоприятной конъюнктуре на рынке и т.п., а об институтах согласования экономических интересов всех агентов производственно-экономической кооперации на уровне отдельной фирмы (предприятия) — хозяев (физических и юридических) предприятия, менеджеров, которые по их поручению управляют производственным процессом, и наемных работников. Если их интересы находятся в состоянии открытого противоречия, то функция управления предприятием, ориентированная на максимизацию прибыли и предельной производительности, или невозможна, или подменяется другими целевыми задачами.

Чтобы уточнить схему рассуждения относительно ситуации, в которой оказались отечественные предприятия в начале трансформационного периода, необходимо рассмотреть некоторые идеальные модели поведения трех основных агентов производственного поведения на уровне фирмы — собственников, менеджеров и наемных работников в условиях развитых рыночных отношений<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> См.: *Верховин В.* Экономическая социология. М., 1998. С. 124—136.

Эти три категории реализуют три дискретные системы экономических интересов, которые, находясь в относительном противоречии, интегрируются в рамках конкретной фирмы на основе установления контрактов между ними.

*Первая группа моделей* характерна для субъектов, которые имеют исключительное право доступа к экономическим ресурсам, т.е. являются их хозяевами (собственниками). К ним относятся физические и юридические лица (долевые, совместные и ассоциированные собственники — партнерства, товарищества, акционерные общества и т.д.). При имеющемся разнообразии схем распределения выгоды (прибыли) от обращения экономических ресурсов, которые находятся во владении так называемых юридических лиц, основой мотивации всех субъектов собственности является (по крайней мере, в идеале) предельная максимизация выгоды, или предельно эффективное использование тех ресурсов, которые им принадлежат.

*Вторая группа моделей* описывает поведение субъектов, обладающих правом доступа и управления экономическими ресурсами по поручению их собственников — менеджеров, самостоятельно реализующих экономический интерес хозяев предприятия на основе собственной компетентности и того кредита доверия, которым они обладают. Менеджер в значительном большинстве случаев является наемным работником, которому в соответствии с идеей дискреционного управления свойственна заинтересованность в своих собственных доходах<sup>1</sup>. Но так как очевидно, что в долгосрочной перспективе, если прибыли падают ниже приемлемой нормы и их доходы оказываются под угрозой, максимизация доходов менеджеров есть то же самое, что и максимизация прибыли в случае эффективной конкуренции. Несмотря на то что довольно часто экономические интересы менеджеров и хозяев экономических ресурсов не совпадают (о чем говорят факты оппортунистического поведения), в конечном счете первые объективно обязаны стремиться к достижению как минимум средней нормы прибыли предприятия, которым они управляют.

*Третья группа моделей* характерна для экономических субъектов, имеющих доступ к экономическим ресурсам, которые не находятся в их собственности, т.е. наемных работников. Если объектив-

<sup>1</sup> См.: Махлун Ф. Теории фирмы: маргиналистские, бихевиористские и управленческие // Теория фирмы. М., 1995. С. 93.



но, независимо от желаний работников, например, в условиях рынка совершенной конкуренции, величина их вознаграждения (зарботной платы) стремится к равновесному состоянию, то в каждом индивидуальном случае работники ориентируются на конкретное значение своей функции полезности на рабочем месте исходя из своих личных предпочтений и предположений. Естественно, функция полезности конкретного работника не совпадает с функцией полезности работодателя или менеджера, которые его нанимают. Можно сказать, что экономические интересы этих экономических субъектов противоположны по знаку экономической выгоды. Они уравниваются на основе механизма спроса и предложения на рынке труда, который устанавливает «объективную» на данный момент времени величину вознаграждения и на основе заключения контракта между покупателями и продавцами рабочей силы. Разумеется, если в процессе торга они пришли к соглашению и не имеется других, более выгодных (для работника или работодателя) альтернатив найма.

Специфика, параметры, механизмы и каналы реализации экономических интересов собственников предприятий, менеджеров и наемных работников, несмотря на их видимую дискретность и противоречивость, детерминируются множеством факторов, главный из которых — система социально-экономических институтов, которые регулируют экономическую жизнь общества, приводя к «равновесию» множество противоречивых экономических интересов.

В период трансформационного спада, когда институциональная структура рыночных отношений еще не сложилась, все субъекты производственных отношений оказались в условиях нормативного вакуума. В этой связи их частные экономические интересы не были уравновешены системой рыночных социально-экономических институтов и действиями государства, которое использует эти институты в качестве эффективных инструментов регуляции экономической жизни общества.

«Институциональный вакуум», который возник в начальной фазе трансформационного цикла, является одной из важнейших особенностей и одной из причин экономического спада в переходный период. Действие этого фактора стали ощущать на себе все субъекты экономических отношений, «новые» собственники, менеджеры и наемные работники.

Известно, что переход одних институциональных структур в другие — сложный процесс, который не поддается четкой оценке.

Интерпретация этого явления в рамках однозначных критериев не всегда возможна, поскольку основой этих критериев могут быть, прежде всего, социальные и экономические интересы тех групп, которые нечто теряют или приобретают в результате переходного периода. Кроме того, сам переходный период — не однородное явление во времени, поэтому в зависимости от этапов могут меняться приоритеты, цели и критерии оценок. Далее, шкала оценок во многом зависит от успешности достижения тех или иных целей и т.д.

Таким образом, по существу, речь идет об издержках процесса трансформации, их целесообразности, величине и цене с точки зрения приоритетов и предпочтений различных социальных групп.

Можно гипотетически выделить несколько типов издержек процесса институциональной трансформации и институционального вакуума.

Принятая в российском обществе модель трансформации, ориентированная на западно-американские стандарты и навязанная «сверху», породила комплекс проблем и связанных с ними издержек. Они указывают на несоответствие достигнутых результатов тем образцам, которых пытались достичь. К этим проблемам и сопутствующим им издержкам можно отнести:

- издержки импорта формальных институтов (техническая помощь институциональных «доноров», издержки обучения, издержки лоббирования и т.д.);
- издержки подчинения формальным институтам (издержки содержания бюрократического аппарата, доступа к формальным институтам);
- издержки координации или рассогласования формальных и неформальных институтов.

По названным издержкам, особенно издержкам координации, можно оценить институциональные деформации, которые возникли в процессе трансформационного цикла в различных секторах российской переходной экономики, в том числе в сфере занятости. Рассмотрим некоторые из них в аспекте отношений «наемный работник — работодатель»:

1. Трансакционные издержки, связанные с рассогласованием формальных и неформальных правил. С одной стороны, здесь речь идет о «нестрогости» контрактных отношений между наемным работником и работодателем, которые, с одной стороны не «нормируются» государством, так как до сих пор отсутствует формально-юридическая кодификация контрактных отношений в сфере наем-

ного труда. По существу, оформление на новое рабочее место происходит по устаревшему законодательству.

С другой стороны, в связи с переходом к спросоограниченному рынку труда, сложилась асимметрия экономического обмена между продавцом и покупателем рабочей силы. В системе найма возникла весьма парадоксальная ситуация. Если в условиях ресурсных ограничений в централизованной экономике работники обладали преимуществом по отношению к работодателю (Я. Корнаи), то в условиях трансформационного спада ситуация резко изменилась. Данная ситуация создает прецеденты неоправданного преимущества работодателей. Это приводит к многочисленным фактам произвола хозяев предприятий (особенно частных) по отношению к наемным работникам, которые не защищены законодательно и не могут отстаивать свои права. Таким образом, конституционная декларация свободы найма и выбора рабочего места в условиях жестких спросовых ограничений и отсутствия контроля над работодателями способствовала тому, что наемные работники оказались в системе личной зависимости от нанимателей.

2. Издержки экспансии формальных правил. В рамках переходной системы занятости этот тип издержек обусловлен необходимостью увеличения бюрократического аппарата, а также других государственных и негосударственных структур в целях контроля над исполнением формальных процедур (правил) функционирования найма и защиты работников. Следует отметить, что популистские формы борьбы с произволом работодателей намного превышают частоту обращения наемных работников в арбитражные органы. Это доказательство того факта, что судебная система не стала основным органом разбирательства трудовых конфликтов, поскольку, как было сказано выше, отсутствует новый закон о труде, отражающий реалии рыночной системы найма.

3. Издержки «внезаконности» и уклонения от санкций. В системе найма переходного типа довольно типичны случаи, когда и работники, и работодатели придерживаются конфиденциальных (неформальных) правил контрактации. Это явление особенно типично для частного сектора, где отношения занятости приобретают такие черты, как краткосрочность, неформальность, невидимость для третьей стороны, прежде всего, государства. Столь специфические особенности отношений занятости в частном секторе складываются независимо от формально действующих регулирующих норм.

4. Издержки «внезаконности» и локализации сделок. Этот тип издержек в системе найма может интерпретироваться следующим образом. Неформальные нормы, которые лежат в основе контрактных отношений между работником и работодателем, могут выступать определенной гарантией «надежности» найма. В результате этого минимизируется риск возможных потерь от оппортунизма, но, в свою очередь, увеличиваются упущенные выгоды от найма более квалифицированного работника, который не относится к группе «предпочтения» работодателя. Найм по принципу компетенции замещается наймом по принципу лояльности.

Эта форма начинает доминировать в системе неформального найма, что приводит к негативным последствиям. Во-первых, рынок труда начинает «сужаться» за счет возникновения локально-замкнутых анклавов, в рамках которых существует дискриминация рабочей силы по принципу лояльности. Во-вторых, возникают так называемые корпоративные рынки, которые координируются не механизмом спроса-предложения, а клановыми структурами. В-третьих, «предпочтение лояльности» объективно способствует понижению эффективности производства тех фирм, которые придерживаются этого принципа, и устранению их из системы конкуренции. В-четвертых, в некоторых секторах экономики снижаются мобильность рынка рабочей силы, а также возможности, связанные с необходимостью ее перераспределения в другие секторы. В-пятых, понижаются эффективность и гибкость менеджмента данных фирм, поскольку он «защищен» от внешней и внутренней конкуренции со стороны более квалифицированного персонала.

5. Издержки «внезаконности» и подчинения неформальным институтам. Неформальные структуры, которые в ряде случаев определяют правила найма персонала в организациях, превращаются зачастую в относительно самостоятельные институты. Они лежат дополнительным бременем на балансе тех предприятий, которые используют данную систему. Прежде всего потому, что регулятивная функция этих неформальных структур требует явных или скрытых затрат и способствует «консервации» кадрового состава организации.

6. Издержки «внезаконности» и непостоянства неформальных правил способствуют ограничению реализации экономических целей в долгосрочном временном периоде и примитивизации транзакций между участниками сделки. Если экстраполировать этот тип

издержек на отношения работника и работодателя, то можно обнаружить следующие дисфункции.

Неформальные правила заключения контрактов персонифицированы. Речь идет о том, что они определяются мотивациями и предпочтениями конкретных лиц, которые заключают контракт, а не абстрактными нормами, обязательными для всех. В связи с этим обстоятельством неформальные контракты такого рода весьма не стабильны и ограничены во времени. Это, в свою очередь, не позволяет гарантировать долгосрочность неформального контракта. Отсюда: во-первых, ограничиваются рамки персональных контрактов в силу невозможности их расширения за счет включения третьих лиц; персонификация контрактов делает их закрытыми для других сетей рыночного обмена, связывая стороны внеэкономическими обязательствами; контракты подобного типа уменьшают степень экономической свободы тех субъектов, которые их заключают.

7. Издержки «внезаконности» и «аномии». Здесь речь идет о существовании противоречий между формальным и неформальным кодексом поведения, которые приводят к «конфликтам рассогласования» поведения экономических агентов. В системе найма переходного типа это является весьма типичным явлением, когда работники и работодатели действуют в рамках взаимоисключающих правил поведения. Можно выделить несколько ситуаций, которые иллюстрируют данный феномен.

*Первая ситуация.* Сговор между работником и работодателем против государства, при котором скрываются действительные условия найма с целью минимизации налогов как с той, так и с другой стороны. Как правило, данные случаи типичны в неформальном секторе рынка труда, когда не легализуются ни хозяин рабочих мест, ни наемный работник. Случаи скрытого найма, противоречащие официальному законодательству, весьма типичны и в легальных секторах предпринимательства, и даже в государственном секторе.

*Вторая ситуация.* Сговор между посредником, контролирующим вакансии, и работодателем, нуждающимся в рабочей силе. В этой ситуации фактические правила и условия найма скрываются от работника до тех пор, пока он не заключает контракт и не занимает рабочее место. Наиболее типичные случаи подобного рода встречаются на временных сезонных и выездных работах.

*Третья* ситуация. Оппортунизм работодателя по отношению к работнику, который сознательно не информируется о реальных условиях найма и о сложности работ, которые ему предстоит выполнять. Те же обязательства, которые должен выполнять работодатель по отношению к нанятому работнику, ограничиваются таким количеством дополнительных условий, которые последний просто не может реализовать.

*Четвертая* ситуация. Оппортунизм работника по отношению к работодателю, который не обладает достоверной информацией о квалификации и деловых качествах нанятого. Это типичные издержки неформальной занятости, когда в условиях массовой безработицы многие вынуждены выполнять работу, которая не соответствует их компетенции.

*Пятая* ситуация характерна для особого типа отношений занятости, когда наемным работником выступает менеджер предприятия, и описывается в экономической теории как проблема «агент-принципал». Здесь возможны разнообразные случаи оппортунизма по отношению к хозяину активов предприятия.

«Институциональный вакуум», характерный для трансформационного этапа, можно рассматривать не только на уровне трансакций отдельных субъектов экономического поведения, таких как наемный работник и работодатель. Этот анализ уместен при изучении аномалий в диверсификации прав собственности (они являются результатом перераспределения активов предприятий в результате приватизации).

На этапе переходного периода сосуществуют две институциональные системы, одна из них находится в стадии формирования, а другая — в стадии демонтажа. В этих условиях их замещают, во-первых, формальные правила поведения, которые традиционны для советского общества, во-вторых, неформальные правила поведения, которые возникают спонтанно внутри «институционального вакуума», образовавшегося в переходный период. Создается впечатление, что авторы и исполнители либеральных реформ, поставив большинство экономических субъектов перед свершившимся фактом перехода к рынку, предоставили им почти полную свободу. Это касается как процессов адаптации к изменившимся условиям, так и создания латентных институтов согласования своих интересов.

Если исключить идеологические аргументы сторонников и противников приватизации, то можно построить формально-гипо-

тетическую схему перераспределения активов государственных предприятий. В этой схеме существует следующий набор элементов: а) активы предприятий; б) субъекты, которые имеют непосредственное и первоочередное право доступа к этим активам в качестве управляющих; в) субъекты, которые имеют доступ к данным активам в качестве наемных работников.

При разрушении институциональных механизмов, которые обеспечивали функционирование этих компонентов производства в режиме государственно-коллективной собственности, возникает естественное неравновесие стартовых условий присвоения приватизируемых активов в процессе либерализации. Естественно, что многое зависит от форм приватизации, которые соответствуют сложившимся традициям хозяйствования в разных странах с переходной экономикой. Однако и в этом случае, особенно в связи с резким уменьшением контроля над деятельностью управляющих, возникли многочисленные факты дискриминации рядовых работников. Наиболее типичный из них — наличие в начале процесса приватизации стартовых экономических преимуществ у одной категории экономических субъектов (директората и чиновничества) в ущерб другой категории (наемных работников). Это способствовало массовой тенденции *несимметричного распределения активов и прав собственности*. Данное обстоятельство никем не оспаривается, но само явление различными исследователями трактуется по-разному. Рассмотрим несколько вариантов.

*Первый вариант* — номенклатурная приватизация, которая является следствием процесса самосохранения и воспроизводства узкой социальной группы — советской хозяйственно-партийной номенклатуры. В результате возник класс новых собственников, присвоивших, но не обеспечивающих эффективное использование государственных активов. Сформировавшаяся клановая форма собственности, «отодвинувшая» большинство общества от национальных богатств, сконструирована таким образом, что в нее инкорпорированы и ее интересы обслуживают не только органы государственной власти, но и вся политическая инфраструктура и т.п.<sup>1</sup>

*Второй вариант* дает менее идеологизированную оценку процесса реструктуризации активов предприятий, отмечая главную особенность его первого этапа — концентрации собственности в

<sup>1</sup> См.: Корнеев С. Ревизия итогов все же необходима // Независимая газета. 2000. 1 февр.

руках директора. Это отражено в концепциях «экономики физических лиц» и «контрреволюции управляющих»<sup>1</sup>. Авторы этих концепций считают, что директорат становится неограниченным хозяином собственности приватизируемых предприятий, сосредоточив в своих руках управление и капиталом, и производством. Контролируя не только эти две функции, но через них и значительный пакет акций, а также сохраняя влияние на персонал, имеющий немалое число акций, директорат еще больше укрепляет свое положение фактического хозяина корпорации, хотя за результаты своего руководства несет крайне ограниченную ответственность. Одновременно в данных публикациях отмечается, что формы первичного размещения акций приватизированных предприятий, способствовавшие созданию корпоративных структур, — относительно временный этап первичного закрепления прав собственности. За этим этапом неизбежно следует серия вторичных трансакций, «идеальным итогом» которых должно стать появление «эффективного собственника».

*Третий вариант.* Его авторы акцентируют внимание на «рекомбинатной» форме собственности, которая возникла в российской экономике в переходный период. Речь идет о некоем симбиозе формальных и неформальных институциональных структур, которые образуют очень запутанные и взаимно переплетающиеся отношения собственности, где трудно разграничить доли частных лиц, участвующих фирм, государственных предприятий и собственно государства. Можно сказать, что созданный в результате приватизации акционерно-корпоративный капитал является своеобразной квазиформой, за которой скрываются реальные структуры, обслуживающие интересы многих экономических агентов, не легализующих свой реальный экономический статус в силу неопределенности, повышенного риска и других причин<sup>2</sup>.

Существуют и другие объяснения институциональных «аномалий», возникших на первом этапе трансформационного цикла. Но все они не отрицают один общий факт, который имел место в процессе перераспределения активов коллективно-государственных

<sup>1</sup> См.: *Клейнер Г.* Современная экономика России как «экономика физических лиц» // Вопросы экономики. 1996. № 4. С. 81—95; *Радыгин А., Гутник В., Мальгинов Г.* Постприватизационная структура капитала и корпоративный контроль: «контрреволюция управляющих?» // Вопросы экономики. 1995. № 10. С. 47—69.

<sup>2</sup> См.: *Старк Д.* Рекомбинированная собственность и рождение восточноевропейского капитализма // Вопросы экономики. 1994. № 7. С. 45—57.



предприятий — их диверсификацию в пользу директората и чиновничества. И речь не идет о том, при каких условиях это стало возможным и кто виноват в несправедливом перераспределении активов, а о том, что этот процесс стал реальностью первого этапа институциональной либерализации. Для этого процесса, при всем разнообразии, характерны общие тенденции: реальным собственником активов предприятий стал тот, кто ранее имел преимущественное право доступа в качестве распорядителя и управляющего (директорат), а также тот, кто обеспечивал на разных уровнях этот процесс и был в нем заинтересован (чиновник). То есть в результате реализации первого этапа институциональной либерализации экономики, с одной стороны, появились номинальные и реальные хозяева активов предприятий, а с другой — номинальные владельцы коллективной собственности превратились в большинстве своем в наемных работников.

Данный этап не может быть очень длительным, однако он обозначил основные приоритеты поведения субъектов экономического поведения, оказавшихся в рамках совсем иной социально-экономической ситуации. В ситуации переходности и институционального вакуума две новые, объективно появившиеся группы экономических агентов («новые» работодатели и «новые» наемные работники) не могли действовать в полной мере, как рыночные субъекты. Во-первых, потому что они не обладали необходимой компетентностью и соответствующей экономической культурой. Во-вторых, потому что для этого не было адекватных условий как институциональных, так и макроэкономических.

В этих обстоятельствах начали доминировать следующие модели экономического поведения. Для директората — модель *максимизации экономической власти* (в ущерб реализации целевой функции предприятия) и модель *диверсификации активов предприятия* в рамках личного экономического интереса (в ущерб институциональным интересам). Для большинства «новых» наемных работников стала типичной не модель, связанная с поиском новых форм занятости, а патерналистская модель сохранения занятости в условиях спада производства. На этом же этапе возникли временные условия для идентификации интересов «новых» хозяев и «новых» наемных работников.

Старая патерналистская оболочка коллективной формы организации стала выполнять функцию «выживания» директората и рядовых работников при объективном различии их стратегических

экономических интересов. Эта «адаптивная форма» включала в себя две составляющие: интерес директората, ориентированного на институализацию и сохранение функций «нового» собственника, и интерес наемных работников, ориентированных на сохранение занятости в условиях тотального спада и резкого снижения эффективности производства. В этой ситуации директорат был заинтересован в сохранении предприятия и его ресурсов, в том числе кадровых, для реализации своих интересов, связанных с максимизацией функций экономической власти и диверсификацией активов предприятия. В свою очередь, рядовые работники в «обмен» на сохранение занятости поддерживали директорат в борьбе с «внешними» инвесторами, а также противодействовали намечавшимся тенденциям «поглощения» убыточных предприятий и банкротства.

Отмеченная выше тенденция наблюдалась не только на акционированных предприятиях, но и в государственном секторе. Например, в высшем образовании. В этой (далекой от коммерциализации и диверсификации) сфере можно проследить изменения экономического и социального статусов ректорского и преподавательского корпусов. По материалам социологического мониторинга установлены следующие особенности поведения этих двух групп, которые сформировались в условиях либерализации<sup>1</sup>.

1. Возникла серьезная поляризация экономических интересов, с одной стороны, преподавательского и ректорского корпуса, с другой — государства (в лице министерства образования) и ректорского корпуса. Эта поляризация интересов объясняется повышением степени экономической свободы ректорского корпуса, который вышел из системы жесткого планово-централизованного управления государством и получил в распоряжение ресурсы, являющиеся государственной собственностью. Фактически возникла ситуация, когда управление ресурсами государственной системы образования в результате расширения прав позволили ректорату максимально уменьшить свою зависимость от государства, но одновременно ограничить либерально-демократические свободы в самих вузах.

2. Получив после введения в 1989 г. норм выборности экономическую «автономию», ректорский корпус закрепил свое положение тем, что сформировал систему манипулятивных выборов, которая сделала

<sup>1</sup> См.: Овсянников А. Система образования в России и образование России // Мир России. 1999. № 3. С. 73—132.

ректора практически несменяемой фигурой (сменяемость ректорского корпуса за последние 10 лет — 12—16%). В результате образовалась особая корпоративная социальная общность, интересы которой редко совпадали с интересами вузовской общественности. Основой высокого социального и экономического статуса этой общности является «автономия» в процессе «эксплуатации» государственной собственности и относительная независимость от государства.

3. Преподавательский корпус в процессе реформ претерпевает следующие трансформации: он постепенно утрачивает свою просветительно-воспитательную функцию, отчетливо склоняясь к исполнению утилитарно-рыночной роли интеллектуалов; он превращается в высококвалифицированный отряд наемных работников, полностью зависимых от предпочтений вузовского руководства; вуз для преподавателя становится своеобразной интеллектуальной «крышей», которая обеспечивает высокий социальный статус, не подкрепляя его экономически. В-четвертых, многие представители преподавательского корпуса активно выходят на рынок интеллектуальных услуг, самостоятельно адаптируясь к условиям экономического кризиса.

Сравнительные данные социологических исследований относительно доли заработной платы преподавателей, получаемой в вузе, в общих доходах являются убедительной иллюстрацией последнего положения (табл. 5.2).

Таблица 5.2. Оценка преподавателями вузов доли заработной платы в общих доходах

Зарплата в вузе составляет в доходах	Доля преподавателей, %	
	1989 г.	1995 г.
Основную часть	83	51
Большую часть	16	23
Меньшую часть	1	16
Незначительную часть	—	10

Источники: Овсянников А. Система образования в России и образование в России // Мир России. 1999. № 3. С. 73—132.

Таким образом, и в такой важной сфере, как высшее образование, основная часть активов которого принадлежит государству, в

период либерализации также наблюдается неявная тенденция дифференциации работников на две относительно самостоятельных группы. Одна из них «тяготее» к автономному управлению и распоряжению государственными активами, другой все более свойственны две модели экономического поведения, характерные для наемных работников и для экономических агентов, самостоятельно выходящих на рынок интеллектуальных услуг.

Официальная статистика, которая отражает динамику приватизации и акционирования государственных предприятий в различных отраслях экономики, дает лишь количественную характеристику процесса реструктуризации собственности на этапе трансформационного цикла. Те же латентные явления, которые происходят «внутри» этих процессов, зачастую находятся вне ее внимания.

По существу, особенно в начальной фазе переходного периода, «избыточная» экономическая свобода, предоставленная субъектам экономического поведения в результате либерализации, способствовала возникновению следующей ситуации. Новая экономическая реальность «уже» не соответствовала критериям централизованной экономики, но была «еще» весьма далека от критериев экономики рыночной. Это обстоятельство стало одной из причин экономического спада, который наблюдался в начале трансформационного цикла.

Возвратимся к проблеме «эффективного собственника» и «эффективного менеджмента». Без этого нельзя анализировать проблемы «эффективной» занятости ни в условиях развитого рынка, ни в условиях переходной российской экономики. Когда речь идет об *эффективных собственниках, менеджменте и занятости*, мы имеем в виду те *институциональные предпосылки*, при которых эта эффективность возможна, или отсутствие этих предпосылок, при которых она невозможна в принципе. Речь идет не о компетентности конкретных лиц, которая обеспечивает эффективный результат, а о том, что она (компетентность) — производное этих институциональных предпосылок. Это не значит, что в условиях развитых рыночных отношений любой субъект обретает «априорно» необходимую компетентность. Главное, что он получает институциональную возможность для реализации своей компетентности.

В начальной фазе трансформационного цикла в России произошел демонтаж коллективной организации труда (занятости), который привел к появлению работодателей и наемных работни-

ков. Появившиеся собственники, получившие исключительное право доступа к производственным и другим активам, оказались не в состоянии эффективно ими управлять в связи с отсутствием внешних и внутренних институциональных условий, а также необходимой компетентности. Институциональный вакуум, в котором оказались представители «новых» собственников (а также избыток степеней свободы при одновременном отсутствии контроля над их действиями со стороны государства и рынка), способствовал появлению феномена «*диверсификации* активов» предприятий.

Это распыление ранее принадлежавшей государству собственности было вызвано объективными условиями функционирования предприятий, которыми воспользовались те, кто в соответствии со своим экономическим статусом получил преимущественное право доступа и контроля над активами. Существуют различные версии объяснения этого феномена.

Жесткость критических оценок трансформационного цикла в условиях России по мере стабилизации ситуации сменяется потребностью более объективно разобраться в аномалиях переходного периода, поскольку появляется некоторый исторический опыт и исключены рецидивы реставрации командной экономики.

Принято считать, что в результате приватизации к экономической власти на большинстве предприятий пришли «неэффективные собственники», которые не обладали компетенцией максимизации активов в условиях рынка. В результате этого предприятия стали заложниками рентоориентированного поведения директората, не желавшего расставаться с экономической властью и активами предприятий.

Рассматривая процесс отделения функции управления от собственности, некоторые авторы исходят из предположения, что «новые собственники» (частные или коллективные) способны заставить управленческий персонал следовать их интересам. Это вытекает из тезиса о том, что менеджеры предприятий с формальными правами собственности, даже реализуя свой персональный экономический интерес, объективно должны ориентироваться на максимизацию выручки.

В переходной экономике, по мнению А. Чеканского, возникают дополнительные причины, побуждающие руководство предприятий ориентироваться на максимум выручки. Это своеобразный «моральный фактор», который побуждает директорат предприятий видеть

свою главную стратегическую цель в выходе предприятий на дореформенные объемы выпуска. Кроме того, это фактор рентоориентированного поведения, когда рентные доходы напрямую связаны с объемом выручки предприятия. В последнем случае, считает А. Чеканский, с увеличением объемов продаж возрастают возможности присвоения ренты. В большинстве случаев предприятия с формальным типом собственности на переходном этапе, скорее всего, ориентированы на максимум выручки. В этой ситуации приватизация государственных предприятий не сопровождается изменением их целевой функции и в силу этого не оказывает непосредственного краткосрочного воздействия на течение трансформационного цикла и не усиливает спадообразующих тенденций.

С этими положениями нельзя согласиться, так как именно директорат в условиях «формальной собственности» реально распоряжается активами предприятия и, как правило, не «прозрачен» для тех, кто должен контролировать их деятельность. Можно, конечно, предположить, что в отдаленной перспективе большинство предприятий обретут «эффективного собственника» и «эффективный менеджмент». Но в условиях трансформационного спада для директоров, которые не способны решить эти задачи, есть определенный временной ресурс, в течение которого они смогут реализовать свой персональный экономический интерес, бесконтрольно диверсифицируя активы предприятия. В этой ситуации, как правило, не обязательно ориентироваться на максимизацию целевой функции предприятия и косвенно обеспечивать возможности для присвоения ренты. Возможны и другие «технологии» получения выгоды со стороны директората. Они связаны с реализацией «вещных прав» (имущества предприятий) в виде его сдачи, продажи или банкротства, с продажей активов предприятия «стратегическому инвестору» и т.д.

Процесс бесконтрольной диверсификации собственности предприятий, в лучшем случае объясняемый методом проб и ошибок управляющих, ориентирующихся в долгосрочной перспективе на повышение эффективности убыточного производства, начинает дополняться набирающим темпы процессом «борьбы за активы» предприятий, особенно прибыльных и бюджетообразующих.

Борьба за активы — одна из характеристик первого этапа трансформационного цикла, когда на предприятиях наблюдается спад не столько в связи с общей неблагоприятной ситуацией в экономике, но и по ряду чисто «внутренних» причин — диверсификации

активов и борьбы за их «эффективное» использование. Эти процессы непосредственно влияют на параметры занятости персонала предприятий.

Комплекс *факторов*, которые лимитируют возможности «максимизирующего» поведения фирмы, точнее, тех лиц, которые должны выполнять эту функцию, рассмотрел в своей работе Ф. Махлуп. К ним относятся:

1. Спрос предпринимателей и менеджеров на досуг является эластичным по доходу. Чем выше доход и, соответственно, усилия по его достижению, тем больше вероятность того, что его часть будет использована на организацию досуга. Речь идет о том, что время, предоставленное менеджерам на решение профессиональных задач, ограничено временем, которое используется для реализации других жизненных функций. Нельзя форсировать жизненные ресурсы, постоянно решая задачи, которые обеспечивают максимизацию интересов фирмы. Даже в случае максимальной идентификации персональных интересов менеджера и фирмы, которой он управляет, всегда существует некий порог насыщения, который определяется возможностями конкретного человека, выполняющего ту или иную функцию.

2. Возможности менеджера использовать ресурсы персонала фирмы с целью максимизации производственной функции по различным причинам ограничены. Та же ситуация наблюдается и на стороне персонала. Эти двусторонние отношения приобретают при определенных условиях такие формы, которые не способствуют достижению максимальной эффективности и прибыльности фирмы.

3. Менеджеры больше заинтересованы в удовлетворении своих персональных экономических интересов, нежели интересов собственников фирмы.

4. Предпочтение какого-то вида активов (например, ликвидности в ущерб материальным запасам и постоянным активам) может противоречить принципам максимизации прибыли.

5. Необъективное истолкование информации на разных уровнях управления может привести к систематическому искажению реальности, а в итоге доходы окажутся много ниже достижимого максимума.

6. Для сохранения контроля в руках существующей управляющей группы может оказаться необходимым пожертвовать возможностями получения большей прибыли.

7. Стремление избежать риска может быть столь велико, что будут отброшены даже относительно консервативные способы получения большей прибыли.

8. Борьба за статус, власть и престиж может вылиться в поведение, не совместимое с максимизацией прибыли.

9. Желание служить обществу, быть благодетелем или быть в ладу с собственной совестью может стать на пути мер, максимизирующих прибыль.

10. Стремление к мастерству, демонстрации профессиональных достижений, победам в инженерии может войти в конфликт с возможностью получения максимальных прибылей.

11. Компромиссы между целями менеджеров, управляющих различными функциями — производства, сбыта, финансов и т.д., — достигаются за счет цели — максимизировать прибыль.

12. На решениях менеджеров может сказываться препятствующее достижению максимума прибыли влияние со стороны рабочих организаций, поставщиков, покупателей, банкиров, правительственных органов.

Факторы, которые препятствуют максимизации производственной функции фирмы, можно условно дифференцировать следующим образом: *субъективные* (1, 5, 7); *институциональные* (2, 3, 6, 8, 12); *организационные* (11); *ситуативные* (4, 10); *морально-этические* (9).

Рассмотрим лишь институциональные факторы, препятствующие максимизации производственной функции предприятия, что позволит «формализовать» и обобщить те институциональные аномалии занятости, которые могут наблюдаться на российских предприятиях.

2 фактор. *Существуют ситуации, когда экономические интересы менеджера и наемных работников совпадают, но находятся в противоречии с интересами собственников фирмы.*

Имеется достаточное количество вариантов проявления этого фактора, которые обусловлены многими причинами и неоднозначны по конечным или промежуточным результатам. Например, между рядовыми работниками и управляющими возникают своеобразные негласные коалиции, которые позволяют им в определенных ситуациях понижать производительность при сохранении стабильного уровня вознаграждения, производственного или социального «комфорта». Эти коалиции могут возникать и в других случаях, например, в ситуациях «поглощения», реструктуризации



активов предприятия, внедрения новой технической политики, продажи предприятия и т.п.

В переходных условиях они также имеют место, но только в весьма специфических формах. Можно выделить среди них деструктивные и конструктивные формы. Если абстрагироваться от макроэкономической ситуации, которая сложилась в отраслях народного хозяйства за анализируемый период, то основным критерием их оценки является степень идентификации интересов директората (менеджмента) и наемных работников в плане сохранения активов предприятия в период спада. Речь идет о том, что в стратегическом плане — это основная задача, решение которой позволит при более благоприятных макроэкономических условиях постепенно перейти в фазу восстановления производительности на прежнем уровне и стабилизировать ситуацию занятости работников.

Косвенно о том, что улучшение макроэкономической ситуации способствует повышению *интеграции экономических интересов* директората и наемных работников, можно судить по результатам выборочных конъюнктурных обследований предприятий и организаций различных секторов экономики<sup>1</sup>. В условиях начавшегося в 1999 г. подъема представители директорского корпуса отмечали, что одновременно с ростом таких показателей, как спрос на продукцию, объемы производства, наблюдался рост занятости производственного персонала. В I квартале отмечался на 11% предприятий, во II — на 19%, в III — на 30%. Анализ причин роста численности занятых на промышленных предприятиях выявил, что в 13% случаев этот процесс обусловлен ростом уровня спроса на продукцию, в 12% — освоением новой продукции. Несмотря на то что динамика роста промышленного производства имеет пока краткосрочный характер, сам факт экономического подъема свидетельствует о повышении интеграции корпоративных интересов членов производственных организаций, а также о том, что повышение занятости является прямой функцией увеличения объемов производства.

Если рассматривать деструктивные формы корпоративно-клановых интересов рядовых работников и представителей директората, превращающихся в «новых» собственников, то можно отметить следующее. На этапе борьбы за активы предприятий и экономиче-

<sup>1</sup> См.: Россия — 1999. Экономическая конъюнктура. М., 1999. С. 204—211.

скую власть решение стратегических задач возможно при условии, если решена проблема «эффективного» собственника. В противном случае активы предприятий не могут быть запущены в производственный оборот. С другой стороны, процесс реструктуризации активов предприятия и закрепления их за номинальными и реальными собственниками автоматически не решает эту проблему. Следовательно, можно предположить, при всем возможном разнообразии — как минимум два крайних варианта ее решения. *Первый вариант*, когда «новые собственники» ориентированы на перевод приватизированного предприятия в производственный режим, связанный с максимизацией прибыли. *Второй вариант*, когда «новые собственники», по различным причинам, мыслят только категорией «диверсификации активов». В этом случае возникает временный симбиоз экономических интересов рядовых работников и управляющих, контролирующих активы предприятия. Первые заинтересованы в сохранении занятости, а вторые — в сохранении контроля над активами предприятия. Естественно, речь идет о краткосрочном периоде, так как директорат, выбравший (часто конфиденциально) определенную схему диверсификации активов предприятия, не информирует работников о своих долгосрочных планах. В рамках этого периода единство интересов работников и управляющих может объясняться их солидарным противодействием:

- «поглощению» активов предприятия со стороны «внешних инвесторов», которые, участвуя определенной долей своих акций в капитале, стремятся сместить неэффективное руководство, стоящее у власти. И чем прибыльнее потенциально активы предприятий, тем ожесточеннее борьба;

- тем группам «внешних» и «внутренних» акционеров предприятия, интересы которых противоречат интересам тех, кто в настоящее время контролирует капитал;

- той части инженерного корпуса, которая пытается решать стратегические задачи адаптации к рынку, ориентируясь на ужесточение технологических и производственных условий функционирования предприятия и сокращение занятости в условиях спада.

3 фактор. *Менеджеры больше заинтересованы в своей заработной плате, бонусах и других вознаграждениях, чем в прибылях фирмы или доходах собственников.*

Это классическая проблема отношений управляющих, собственников фирмы, а также наемных работников. Наибольшую «известность» данная проблема получила как дилемма «принципал-

агент». Речь в данном случае идет о взаимоотношениях менеджера корпорации и акционеров. В связи с информационным преимуществом менеджер может при определенных условиях преследовать собственную выгоду в ущерб своему доверителю. Это становится возможным, когда отсутствует институциональный и рыночный контроль над его действиями.

В свою очередь, проблема контроля порождает еще более сложную проблему во взаимоотношениях менеджера и его доверителя. Это дилемма «оптимальности контроля». Она «упирается» в проблему «доверия» между ними. Доверитель, которого нанимает менеджер, определяет, по согласованию с первым, конкретные рамки своей компетентности в принятии стратегических решений, а также пределы вмешательства в его действия со стороны доверителя. Самое существенное в этом моменте, что менеджеру предоставляется право самостоятельно определять и решать стратегические задачи доверителя.

Таким образом, если допустить, что исключаются моральные факторы и факторы «информационной асимметрии», то доверитель и менеджер, связавшие себя определенными обязательствами, находятся в ситуации риска. Первый рискует, доверяя компетентности менеджера, а второй рискует, решая стратегические задачи предприятия в условиях рыночной неопределенности.

Американские арбитражные органы, разбирая конфликты между менеджерами корпораций (фирм) и доверителями (индивидуальными хозяевами или акционерами), зачастую, если исключить факты явного мошенничества, не могут однозначно определить степень вины управляющих. Это связано с тем, что «издержки» компетенции менеджеров не могут быть адекватно оценены в рамках правового поля. То есть данная задача не всегда находится в компетенции судебных органов. В конечном счете оценка действий менеджеров в развитых рыночных условиях реализуется по двум направлениям. Первый путь — правовое регулирование и контроль со стороны доверителей, который, несмотря на развитую систему нормативных и юридических процедур, имеет свои естественные пределы. Второй путь — «рыночная» оценка компетенции управляющего, который должен обеспечить как минимум безубыточность предприятия.

Естественно, что наемные работники предприятия также включены в это отношение, поскольку от эффективности действий менеджера, в конечном счете, зависит их благосостояние. Разумеется,

многое зависит и от других факторов (рыночной конъюнктуры, прибыльности данной отрасли, компетенции и мотивации работников, ситуации на рынке труда, действий профсоюзов и т.п.), но нам представляется, что менеджер является «конечной» инстанцией, которая обеспечивает реализацию их экономических интересов.

Ситуация осложняется, когда рядовые работники являются владельцами части активов предприятия. В этом случае они могут в той или иной мере оказывать влияние на процессы принятия решений и распределения прибыли.

В условиях переходного периода институциональная структура российских предприятий не обеспечивает ни «внутренний», ни «внешний» контроль над действиями директората. Это *первая причина* несимметричной диверсификации активов в процессе приватизации в пользу управляющих. Ее результатами являются: нерыночный способ распределения рабочей силы, находящейся в положении жесткой социально-экономической зависимости от «масштабов» предприятия; ситуация социально-экономического патронажа директората по отношению к рядовым работникам; жесткие спросовые и дискриминационные ограничения, которые встречают работники, находящиеся в процессе поиска нового рабочего места на формирующемся рынке труда.

*Вторая причина* несимметричной диверсификации активов предприятий — либеральная политика государства в процессе приватизации. Это привело к еще большему усилению влияния тех социальных групп, которые имели естественное преимущество в плане доступа к активам государственных предприятий. Результатом этого процесса явилось *закрепление* активов предприятий в реальной или номинальной собственности директората и *оттеснение* рядовых работников от активов предприятий. Таким образом, образовавшаяся на базе государственных предприятий акционерная собственность оказалась под контролем директората, государственных и региональных структур, которые обеспечивали этот процесс.

По существу, возникшие в условиях переходного периода корпоративные структуры превратились в экономические институты, обслуживающие интересы узких групп, относящихся к клану «новых собственников». Подобного рода организация корпоративно-акционерных обществ на Западе существовала лишь на первых этапах возникновения акционерного капитала. В настоящее время

лишь от 20 до 30% компаний в США, входящих в «список — 1000», т.е. распределяющих свои активы в собственности служащих, придерживаются «феодальной» системы управления активами, предполагающей тотальный контроль менеджеров и базовых собственников над активами предприятий. Влияние рядовых акционеров на действие управляющих сведено к минимуму. Менеджмент предприятия полностью контролирует активы, принадлежащие работникам, не допуская их к процессу принятия решений. Самое существенное, что отношения рядовых и базовых акционеров в корпорациях подобного типа абсолютно «непрозрачны». Все стратегические решения и действия предпринимаются конфиденциально, что предполагает сохранение «информационной асимметрии» между рядовым персоналом и ведущими менеджерами корпорации.

Для переходных условий типична именно эта схема управления активами приватизируемых предприятий, которая не может обеспечить эффективную занятость персонала даже в функционально-технологическом смысле. Борьба за экономическую власть и контроль над активами предприятий отодвигает задачи институциональной защиты собственности рядовых работников и повышения рыночной эффективности производственной деятельности на второй и третий план.

Бесконтрольность менеджмента в условиях перераспределения собственности предприятий порождает еще одно весьма распространенное явление. Речь идет о контроле над объемами вознаграждения агентов (менеджеров). Данная проблема усугубляется в рамках транзитных экономик, где директорат, пользуясь ситуацией бесконтрольности, устанавливает себе персональное вознаграждение, в 100 и более раз превышающее заработную плату рядовых работников. Это касается и акционерных обществ, где государство имеет контрольный пакет акций.

6 и 8 факторы. Их можно объединить, так как *проблема сохранения контроля в руках управляющей группы* и *проблема борьбы за статус, власть и престиж* — это, при всех существующих нюансах, стороны одного и того же явления. В развитых рыночных условиях капитал фирм и предприятий все время находится в процессе постоянной «диверсификации». Он перманентно переходит от одних собственников к другим, перераспределяясь таким образом, чтобы оказаться в руках наиболее эффективного собственника. Этот процесс при всей его противоречивости и даже трагичности (если учи-

тывать экономические интересы конкретных лиц) обеспечивается рыночными механизмами спроса-предложения и многочисленным комплексом экономических институтов. Последние с помощью государства или без его участия воспроизводят циклично возрастающий оборот капитала в разных отраслях экономики.

В результате этого процесса происходит постоянное перераспределение прав собственности от одних субъектов к другим, возникают многочисленные и постоянно изменяющиеся комбинации этих прав. В эту, перманентно изменяющуюся институциональную систему включены все субъекты экономического обмена. Они имеют различную степень доступа и контроля над оборотом экономических ресурсов и объединяют свои интересы или в рамках конкретных организаций, или непосредственно в «стохастическом пространстве» самых различных рынков.

Одним из важных элементов этого процесса являются процессы, связанные с изменением структуры корпоративной собственности. Они регулируются: рыночным механизмом оборота (спроса-предложения) производственного капитала; фондовым рынком, отражающим динамику спроса-предложения капитальных активов корпораций, превращенных в обязательства различного рода (ценные бумаги); государством, которое обеспечивает интересы всех рыночных агентов исходя из экономической конъюнктуры на внутренних и внешних рынках и интересов конкретного общества в целом.

Внутри этой динамичной и постоянно изменяющейся системы конкретные субъекты (собственники, управляющие и наемные работники), имеющие различную степень доступа к корпоративной собственности фирм и предприятий, играют весьма важную роль. Естественно, что процесс борьбы между ними за реализацию их специфических экономических интересов имеет весьма важное значение. В том числе это касается контроля над активами предприятий. При всей развитости акционерной собственности в современных западных экономиках, а также институтов (рыночных и государственного регулирования), которые «уравновешивают» права всех субъектов, участвующих (или своим капиталом, или своей компетентностью) в корпоративной собственности, не существует единого «сценария» согласования их интересов. Это перманентный процесс рыночной борьбы, конфликтов, судебных тяжб и разбирательств, в которых одни выигрывают, а другие проигрывают.

В условиях развитых рыночных экономик механизмы перераспределения активов предприятий, несмотря на постоянно возникающие риски всех субъектов производства, позволяют оптимально реструктурировать капитал в соответствии с конъюнктурой рынка. В переходной экономике рыночные и институциональные механизмы этого процесса находятся в стадии формирования.

Между процессом реструктуризации и сменой собственника и процессом активного использования производственных ресурсов, в том числе человеческих, образовался достаточно длинный временной интервал. В рамках этого интервала с учетом сложнейшей макроэкономической ситуации и происходит процесс поиска «эффективного менеджмента». «Кристаллизация» этого процесса возможна только при условии стабильных институциональных условий, которые обеспечат, во-первых, легитимное правовое пространство для тех менеджеров и «запустят» в действие сам производственный процесс. Во-вторых — свободу компетенции и риска действий конкретных менеджеров, которые будут иметь соответствующую степень доверия собственников предприятий и работников. Из этого вытекает следующее. Институализация прав собственности служит предпосылкой деятельности любого предприятия, без чего невозможно принимать управленческие решения. Тем более, когда речь идет об эффективном и ответственном менеджменте, ориентирующемся на реализацию долгосрочных экономических задач.

Таким образом, одной из главных причин длительности трансформационного спада в российской экономике явилась *институциональная реструктуризация активов приватизируемых предприятий в условиях правового вакуума*. Отсутствие соответствующих рыночных и правовых механизмов оценки (переоценки) активов предприятий и действий «новых» собственников способствовало тому, что все агенты производственного процесса, прежде всего менеджеры, были отстранены от реализации стратегических задач приватизируемых предприятий.

Существующая статистика приватизации государственных предприятий дает нам лишь количественную оценку этого процесса, ничего не говоря о его «внутренних» скрытых особенностях. Мы не имеем достоверной информации о процессе «борьбы за активы» предприятий, о дезорганизации занятости работников внутри предприятий и т.п. Можно только делать предположения на ос-

НОВИИИ НЕМНОГОЧИСЛЕННЫХ СОЦИОЛОГИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЙ (табл. 5.3).

Таблица 5.3. Структура приватизированных предприятий (объектов) по отдельным отраслям экономики, % к итогу

	1993 г.	1994 г.	1995 г.	1996 г.	1997 г.	1998 г.	1999 г.
Приватизированные предприятия (число %)	42 924 100	21 905 100	10 152 100	4997 100	2743 100	2129 100	1536 100
В том числе:							
промышленность	28,1	26,9	20,6	17,3	13,3	10,8	9,1
сельское хозяйство	1,6	3,0	1,9	2,2	1,6	2,3	2,9
строительство	8,9	11,0	9,3	10,2	6,8	4,9	4,1
транспорт и связь	3,0	5,4	3,0	3,5	2,1	2,4	2,3
торговля	33,4	28,8	32,1	29,1	27,3	22,6	21,4
общественное питание	6,6	5,4	5,8	4,4	4,7	3,3	2,1
другие отрасли	18,4	19,5	27,3	33,3	44,2	53,7	58,1
из общего числа — предприятия бытового обслуживания	17,0	12,3	12,1	7,5	7,1	7,4	5,1

Источник: Российский статистический ежегодник. М., 2000. С. 290—291.

О скрытых процессах борьбы за активы, которые определяют «эффективность» политики занятости на уровне приватизированных предприятий, можно судить по многочисленным сообщениям прессы. Объем этих сообщений многократно увеличился в связи с переходом к этапу институализации новых форм собственности и возникшему в рамках этого этапа процессу «борьбы за активы». Представляется целесообразным выделить самостоятельно особенности этого этапа, так как он существенно влияет на функционирование системы занятости переходного периода. Можно предположить, что процесс реструктуризации активов приватизированных предприятий, в результате чего, по мнению Г. Клейнера,



сформировалась экономика «физических лиц», начинает «менять свое лицо», превращаясь в процесс «борьбы за активы». Это в особой степени характерно для тех отраслей и предприятий, которые выходят на внешний рынок и являются потенциально прибыльными.

Анализируя материалы прессы, можно выделить конкретные примеры процесса «борьбы за активы», в которых участвуют множество претендентов. К их числу относятся множество субъектов — государственные и региональные структуры, министерства и ведомства, «новые» собственники, банковские структуры, «внешние» инвесторы, зарубежный капитал, коллективы предприятий, менеджмент предприятий — «фиктивные» структуры, представляющие интересы конфиденциальных лиц и т.д. Причем речь идет о самых различных предприятиях — по отраслевой принадлежности, величине, региональному расположению, объему выпускаемой продукции и т.д. Сам процесс «борьбы за активы», схемы поглощения и перераспределения собственности весьма разнообразны. Значительная часть этого процесса находится на этапе арбитражных разбирательств, т.е. «передел» имущества предприятий и организаций является предметом спора двух или более сторон. Часть предприятий обрела стабильный институциональный статус, а значительная часть постоянно меняет собственников. Некоторые авторы считают, что примерно *треть* собственности ежегодно переходит из рук в руки в результате криминальных разборок и банкротств. При таком быстром обновлении класса собственников начинает доминировать не идеология экономического развития, а идеология спекулятивной диверсификации капиталов с последующим вывозом их за границу. Естественно, что в данных условиях рынок нормально функционировать не может, а стабильная занятость наемного персонала маловероятна. Таким образом, негативным фактором процесса «борьбы за активы» является *диверсификация и распыление* активов предприятий, которая приводит к многочисленным дисфункциям в системе занятости.

Другое дело, что сам процесс перераспределения активов предприятий, если его сделать «прозрачным», позволяет в легальных рамках, контролируемых государством, претендентами на активы и рынком, обеспечить такие формы корпоративно-акционерной собственности, которые являются предпосылкой эффективного менеджмента и стабильной занятости.

## 5.5. Структура «поиска» рабочих мест в российской переходной экономике

Поиск рабочих мест на рынке труда — один из важнейших компонентов, его функциональных характеристик. По особенностям этого процесса можно судить об альтернативах занятости и возможностях трудоустройства экономически активного населения. В условиях развитой рыночной экономики мобильность рабочей силы стремится к идеалу рынка совершенной конкуренции, на котором потоки «входа» (поиска рабочих мест) уравновешены потоками «выхода» из системы занятости. Это обстоятельство объясняется не только большим числом вакансий (альтернатив), которые обеспечивают вариативность экономического выбора, но, прежде всего, наличием соответствующих институтов, способствующих и гарантирующих свободу выбора большинству претендентов на рабочие места.

Поскольку российский рынок труда находится на этапе становления, ему свойствен ряд характеристик, которые отличают его от параметров рынков труда развитых западных экономик. Первый фактор, который необходимо выделить, — резкая трансформация российской экономики и общества, которая отражается на всех функциональных характеристиках переходной системы занятости, в том числе на таких важных компонентах, как процессы и методы поиска рабочего места. Наиболее важная особенность российского переходного рынка труда — кардинальное изменение «парадигмы занятости». Имеется в виду переход от патерналистских (принудительных) форм организации рабочей силы к «свободной» системе найма.

Инфраструктура рыночного обмена рабочей силой между работниками и работодателями представляет собой сложнейшую систему, в которую входит множество составляющих (рыночных и нерыночных). Баланс последних обеспечивает различную степень согласования экономических интересов продавцов и покупателей на рынке труда. Очевидно, что в условиях переходного периода инфраструктура рынка труда находится на этапе становления, что, в частности, накладывает свой отпечаток на процессы *поиска* рабочего места, а также на действие тех институтов и субъектов, которые его (поиск) обеспечивают. Это положение в текущей официальной статистике рынка труда и системы занятости отражается в тех показателях, которые она использует. Если о субъектах наемно-

## 5. Институциональные проблемы занятости

го труда, т.е. работниках, регулярно собирается и систематизируется большой объем информации, то информация о работодателях, которые осуществляют найм, весьма скудная. Но на развитом рынке труда существуют два основных субъекта купли-продажи рабочей силы: работник и работодатель. Все остальные субъекты выполняют вспомогательные (инфраструктурные) функции: профессиональной социализации, посредничества, социальной защиты, законодательного контроля и т.п.

В условиях переходного периода система трудоустройства и поиска вакансий отражает элементы патернализма прошлых лет, что видно по акцентам официальной статистики и в преувеличении роли государственной службы занятости у некоторых специалистов. Разумеется, что в период кризиса на службу занятости ложится функция трудоустройства. Это объясняется и тем фактом, что трудоспособное население не адаптировалось к новым условиям поиска работы, определяющим элементом которого выступало государство, гарантирующее и одновременно предписывающее основополагающие условия найма. Тем более, что оно выступало основным работодателем. Рассмотрим в связи с этим показатели численности безработных, зарегистрированных и не зарегистрированных органами Федеральной службы занятости (ФСЗ) (табл. 5.5).

Таблица 5.5. **Изменение численности безработных**

Год	Численность безработных по методологии МОТ, тыс. человек	Из них не прошли регистрацию в ФСЗ, тыс. человек	Зарегистрированы в ФСЗ, тыс. человек	Доля зарегистрированных безработных в их общей численности, %
1992	3877	3299	578	14,9
1993	4305	3469	836	19,4
1994	5702	4065	1637	28,7
1995	6712	4385	2327	34,7
1996	6732	4226	2506	37,2
1997	8058	6059	1999	24,8
1998	8876	6947	1929	21,7
1999	9004	7741	1263	14,0
2000	7400	7363	1037	14,0

2001	6288	5165	1123	17,8
2002	6155	4656	1446	24,4
2003	5683	4044	1639	28,7
2004	5775	3855	1920	33,3
2005	5208	3378	1830	35,1
2006	4998	3256	1742	34,8

Источник: Российский статистический ежегодник. М., 2000. С. 105; Россия в цифрах. Краткий статистический сборник. М., 2007. С. 99.

Вплоть до 1996 г. наблюдался абсолютный и относительный рост официально фиксируемой безработицы. Обращение в государственную службу занятости постепенно стало основным способом поиска работы. Однако согласно официальной статистике с 1996 до 2000 г. имела место тенденция падения численности безработных, обращающихся в государственную службу занятости, затем наблюдался ее рост.

Что касается роли и места государственной службы занятости в процессе поиска и трудоустройства на российском рынке труда, то обращение в ФСЗ не может считаться основным способом поиска работы.

Несмотря на то что число официально зарегистрированных в ФСЗ гораздо меньше обратившихся туда по вопросу трудоустройства и, соответственно, трудоустроенных через службы занятости, — большинство претендентов находит рабочие места, минуя службу занятости. Таким образом, хотя удельный вес трудоустроенных через ФСЗ постоянно возрастает, в общем обороте рабочей силы на рынке труда значительное число не регистрируется в службах занятости. Далее, значительна категория работников, которые меняют рабочее место и работодателей, не «входя» во фрикционную безработицу и т.п. Хотя сопоставлять эти данные достаточно проблематично, они все же наглядно иллюстрируют скромное место ФСЗ в процессе поиска и найма рабочей силы. Тем не менее роль службы занятости на рынке труда как информационного и профориентационного посредника постепенно возрастает.

Динамику процессов трудоустройства безработных можно интерпретировать следующим образом. Как бы эффективно ни рабо-

## 5. Институциональные проблемы занятости

тала служба занятости, она просто не может охватить всех безработных. Она выполняет на рынке труда важную, но дополнительную функцию. Процессы поиска на развитом рынке осуществляются претендентами на рабочие места и работодателями в «автономном режиме». Именно в этом заключается функция рынка, который формируется и конституируется как процесс свободного встречного поиска покупателей и продавцов рабочей силы. И чем больше государственных структур участвуют в этом процессе, привязывая работников и работодателей к своим интересам, тем менее развитым можно назвать конкретный рынок труда.

Процессы «входа» и «выхода» из рынка труда обеспечиваются, прежде всего, потребностями и действиями работников и работодателей, которые самостоятельно решают вопросы найма, обращаясь при необходимости к посредникам различного рода. Эти посреднические структуры весьма разнообразны и, кроме государственных, к ним относятся: система персональных социальных коммуникаций работников и работодателей, средства массовой информации, коммерческие службы занятости и др.

Государственные посредники на рынке труда при разветвленной и развитой инфраструктуре не являются полными монополистами в предоставлении услуг по трудоустройству, и это вполне естественное явление, по которому также можно судить о развитости рыночных отношений в сфере труда в условиях современной России.

Несмотря на неразвитую инфраструктуру рынка труда в России, существует множество каналов поиска рабочего места, которые, во-первых, конкурируют с государственной службой занятости и, во-вторых, будут и в дальнейшем повышать свою роль в оптимизации процессов «поиска». Об этом можно косвенно судить по результатам социологических исследований, в ходе которых изучались каналы трудоустройства населения и частота случаев их использования (табл. 5.6).

Таблица 5.6. Частота использования различных каналов трудоустройства, количество случаев, %

Каналы трудоустройства	До 1990 г.	После 1990 г.
По знакомству	20,7	61,2
Самостоятельно	51,8	30,1
Через службу занятости	0,3	5,8

Окончание табл. 5.6

По распределению	27,2	2,9
Итого	100	100

Источник: Козина И. Поведение на рынке труда: анализ трудовых биографий // СОЦИС. 1997. № 4. С. 55—56.

Дифференциация каналов поиска трудоустройства подтверждается также официальной статистикой по данным мониторинга ВЦИОМ за ноябрь 1995 г. (табл. 5.7).

Таблица 5.7. Способы трудоустройства, % к числу опрошенных

Каким именно образом вы устроились на работу?	Частный сектор	Государственные и полугосударственные предприятия
Получил направление службы занятости	2	6
Воспользовался услугами частного агентства	2	
Остался после дипломной практики	1	9
Помогли родственники, друзья	60	29
Нашел работу по объявлению	10	9
Получил предложение в отделе кадров предприятия	12	36
Другое	13	12

Источник: Гимпельсон В. Частный сектор в России: занятость и оплата труда // МЭ и МО. 1997. № 2. С. 88.

Таблица 5.8. Структура поиска работы безработными

	1992 г.	1993 г.	1994 г.	1995 г.	1996 г.	1997 г.	1998 г.	1999 г.
Безработные — всего, %, в том числе:	100	100	100	100	100	100	100	100
Обращались в службу занятости всего, из них:	29,1	31,4	38,1	40,1	43,2	42,3	39,6	30,9
в государственную	28,1	28,3	34,4	36,3	39,0	39,9	37,2	29,4

	1992 г.	1993 г.	1994 г.	1995 г.	1996 г.	1997 г.	1998 г.	1999 г.
в коммерческую	1,0	3,1	3,7	3,8	4,2	2,4	2,4	1,5
Искали работу самостоятельно, в том числе:	66,7	82,7	83,8	84,7	81,1	101,3	106,8	105,1
размещали объявления в печати, откликнулись на объявления	8,7	13,6	15,6	16,9	17,6	16,3	18,6	18,0
использовали личные связи	29,9	36,3	37,8	38,5	37,0	55,0	57,8	54,5
обращались непосредственно к работодателю	26,3	30,9	29,0	27,9	25,6	28,8	29,5	31,9
пытались организовать собственное дело	1,8	1,9	1,4	1,4	0,9	1,2	0,9	0,7
Другие способы	9,0	12,9	12,0	15,3	14,3	14,7	15,6	10,7
Общая частота случаев обращений по поводу поиска работы	104,8	127,0	133,9	148,1	143,2	158,3	162,0	146,7

Примечание: сумма значений превышает 100%, так как использовалась многоальтернативная шкала.

Источник: Российский статистический ежегодник. М., 2000. С. 120.

Охарактеризуем кратко приведенные данные.

1. Анализируя общую тенденцию и структуру «поиска» работы, можно отметить следующее. С 1996 г. частота обращений безработных в ГСЗ постепенно уменьшается, а частота «свободного» поиска рабочих мест постоянно возрастает. Лишь в 1999 г. происходит некоторое уменьшение удельного веса случаев самостоятельного поиска, которое можно объяснить началом экономического подъема в российской экономике. Набор альтернатив, предоставляемых

службами занятости, гораздо уже «ареала» самостоятельного поиска, частота случаев которого постоянно возрастает, что, в частности, объясняется негибкостью государственных служб занятости. По мнению некоторых специалистов, это является следствием выросшего дефицита фондов занятости и сокращением по этой причине возможностей ГСЗ оказывать помощь безработным<sup>1</sup>.

2. Важнейшим фактором и каналом «поиска» рабочего места является система межперсональных коммуникаций и социальных связей. Это традиционный социальный механизм поиска и контрактации, который не уменьшает, а увеличивает свою роль на западных рынках рабочей силы. Тем более не может уменьшаться роль этого канала в переходной экономике. Она возрастает. Это обстоятельство и отражается в данных официальной статистики.

3. Сам факт *свободного* поиска рабочего места является важным движущим компонентом процессов трудовой мобильности на рынке рабочей силы в переходный период и подтверждается данными официальной статистики. Этот процесс, как мы уже говорили, обеспечивается различными институтами, выполняющими посредническую или информационную функцию. Очевидно, будет возрастать роль средств массовой информации и коммерческих служб занятости, которые являются альтернативой государственным структурам, выполняющим эти функции.

4. Частота самостоятельного поиска рабочего места через различные каналы социальных коммуникаций имеет тенденцию возрастать, что является косвенным показателем постепенного увеличения мобильности российского рынка труда. Данные официальной статистики еще раз подтверждают наши предположения о том, что государственные формы посредничества в процессе трудоустройства не являются основным средством поиска рабочего места. Результаты выборочных исследований Роскомстата показывают увеличение частоты обращений безработных по поводу трудоустройства через каналы социальных коммуникаций, подтверждают «вторичную» роль служб занятости в процессах «поиска» рабочего места, даже в период пика экономического спада.

Анализ процессов поиска рабочего мест не возможен без выявления *структуры мотиваций* претендентов на рабочие места. На основании данных Роскомстата можно выделить следующую

<sup>1</sup> См.: Четвернина Т., Лакунина Л. Напряженность на российском рынке труда и механизмы ее преодоления // Вопросы экономики. 1998. № 2. С. 119—200.



## 5. Институциональные проблемы занятости

структуру мотивации незанятых работников, в основе которой лежат объективные и субъективные факторы (табл. 5.9).

Таблица 5.9. **Распределение численности безработных по режиму работы, которую они искали в 1997 г. (на конец октября)**

	Всего, млн человек	Всего, % к итогу	Мужчины, % к итогу	Женщины, % к итогу
Безработные всего, в том числе ищут работу	8059/100	100	100/54,2	100/45,8
по найму — всего, в том числе:	5899/100	73,2	72,0/53,4	74,6/46,6
по найму, постоянную с полной рабочей неделей	3825/100	47,5	47,0/53,7	48,0/46,3
по найму постоянную с неполной рабочей неделей	323/100	4,0	2,2 /29,1	6,2/70,9
сезонную, временную, случайную	267/100	3,3	2,9/46,8	3,9/53,2
по договору на определенный объем работ	91/100	1,1	1,0/47,3	1,3/52,7
любую работу	1393/100	17,3	19,0/59,8	15,2/40,2
не по найму, на собственном предприятии, в собственном деле	253/100	3,1	4,0 / 69,2	2,1/30,8
готовы к любой работе	1906/100	23,7	23,9/55,0	23,3/45,0

Примечание: данные за 1999—2000 гг. не использовались в связи с укрупнением шкалы опроса.

Источник: Российский статистический ежегодник. М., 1998. С. 188.

На основании статистики, представленной в табл. 5.9, можно сделать следующие выводы.

Абсолютное большинство безработных ориентировано на поиск работы, связанной с наемным трудом, т.е. находится на стороне предложения рабочей силы и составляет основную часть сектора наемного рынка труда. Среди мужчин и женщин, которые преимущественно ориентируются на различные формы найма, удельный вес ищущих работу примерно одинаков: 72,0% и 74,6%.

Несколько иная ситуация наблюдается при сравнении удельного веса мужчин и женщин в общем количестве претендентов, ищущих работу преимущественно по найму: 53,4% и 46,6%. Это связано с тем фактом, что в общем составе безработных мужчин больше, чем женщин, и эта тенденция носит долгосрочный и устойчивый характер.

Структуру *предпочтений* безработных, находящихся в процессе поиска работы по найму, можно дифференцировать следующим образом.

а) Большинство безработных ориентируются на постоянные формы найма с полной рабочей неделей, их удельный вес в каждой демографической группе примерно одинаков.

б) Абсолютное большинство безработных, как мужчин, так и женщин, склонны вести торг с работодателями относительно режима занятости, и лишь значительно меньшая часть согласна на любые условия. На основании этих данных можно предположить, что некоторая часть безработных обладает определенным набором альтернатив и временными ресурсами, позволяющими выбирать определенные условия занятости.

в) В целом баланс *структуры предпочтений* безработных мужчин и женщин, ориентированных на работу по найму, примерно одинаков. Однако по одной позиции (ориентация на постоянную работу по найму с неполной рабочей неделей) существуют определенные различия. Среди общего количества незанятых, предпочитающих постоянный наем с неполной рабочей неделей, мужчин — 29,1%, а женщин — 70,9%.

Особую группу составляют безработные, которые ориентируются на различные формы «самозанятости». Эта категория весьма малочисленна в общей численности зарегистрированных безработных. Кроме того, в общем количестве выбирающих данную форму занятости мужчин более чем в 2 раза больше, чем женщин.

Естественно, что поиск рабочих мест со стороны претендентов определяется не только их личной мотивацией. Он осуществляется в рамках конкретного социального «пространства», которое ограничивает альтернативы поиска многими объективными факторами. К числу этих факторов можно отнести: а) место проживания и зависимость многих работников от социальной инфраструктуры предприятия; б) отсутствие временных ресурсов для переквалификации и поиска нового рабочего места; в) узкую специализацию многих работников; г) низкую мобильность рабочей силы на региональных рынках и т.п.

Существует устойчивая тенденция возрастания вероятности стать безработным в зависимости от понижения уровня квалификации. Она характерна как для развитого, так и переходного рынка труда. Если в начале трансформационного спада эта тенденция находилась в стадии формирования, что объясняется «шоковыми эф-

## 5. Институциональные проблемы занятости

фактами», затронувшими все категории, независимо от их квалификационного статуса, то с течением времени приобрела относительную стабильность (табл. 5.10).

Таблица 5.10. Зависимость уровня безработицы от уровня образования, %

	1992 г.	1994 г.	1995 г.	1997 г.
Безработные, всего	4,7	7,7	9,1	11,8
В том числе имеющие: высшее профессиональное образование	3,1	4,4	4,6	5,7
среднее профессиональное и неполное высшее	4,2	6,6	7,6	12,4
начальное профессиональное и среднее общее	5,2	8,3	10,3	14,5
общее среднее	6,0	9,7	11,6	17,6
неполное среднее	3,7	5,9	7,0	15,9
Значение дисперсии, %	8	13	21	34

Источник: Прокопов Ф. Указ. соч. С. 70.

Не менее представительна информация о распределении безработицы в зависимости от рода занятий (квалификации) и пола. Она конкретизирует тенденцию жесткой корреляции между уровнем безработицы и образованием работников и вносит в нее определенные коррективы.

Таблица 5.11. Уровень, притоки и длительность безработицы в зависимости от занятий и пола

	Уровень безработицы		Длительность (месяцев)		«К» входа в безработицу		«К» выхода из безработицы	
	мужчины	женщины	мужчины	женщины	мужчины	женщины	мужчины	женщины
Безработные, всего	14,7	14,0	8,5	9,1	1,7	1,5	0,12	0,11
Руководители	3,3	3,3	7,8	8,8	0,4	0,4	0,13	0,11
Специалисты высшего уровня	7,5	6,7	8,5	9,3	0,9	0,7	0,12	0,11

	Уровень безработицы		Длительность (месяцев)		«К» входа в безработицу		«К» выхода из безработицы	
	мужчины	женщины	мужчины	женщины	мужчины	женщины	мужчины	женщины
Специалисты среднего уровня	9,5	10,3	8,5	9,1	1,1	1,1	0,12	0,11
Служащие информационного обслуживания	16,4	15,1	8,2	9,3	2,0	1,6	0,12	0,11
Работники сферы обслуживания и ЖКХ	8,3	13,1	8,6	8,6	1,0	1,5	0,12	0,12
Квалифицированные рабочие	13,0	12,7	8,7	9,8	1,5	1,3	0,12	0,10
Неквалифицированные рабочие	19,7	16,8	8,3	9,0	2,4	1,9	0,12	0,11

Источник: Прокопов Ф. Указ. соч. С. 72.

Приведенная информация позволяет построить своеобразную «матрицу альтернатив» поиска рабочего места для различных категорий работников и установить «пропорции» вероятностей их профессиональных возможностей.

Наиболее «благоприятная» ситуация на российском рынке труда складывается для руководителей и специалистов высшей квалификации. В этих группах величина уровня безработицы примерно в 4 раза и в 2 раза, соответственно, ниже, чем в целом по стране, а коэффициент входа в безработицу самый низкий.

В самой неблагоприятной ситуации на рынке труда находятся неквалифицированные рабочие и «конторские служащие», занятые подготовкой информации и прочей вспомогательной работой. Объективно набор альтернатив, которыми они располагают, минимален, поэтому эти категории, во-первых, в связи с низкой квалификацией, первыми оказываются в зоне безработицы. Во-вторых, будучи претендентами на занятия, не требующие высокой квалификации, они имеют меньше шансов закрепиться на новом рабочем месте. В-третьих, в процессе поиска нового рабочего места они находятся под «давлением» конкуренции других претендентов, которые имеют более высокую квалификацию и вынуждены в связи со спадом производства соглашаться на работу, не требующую их квалификации.

Известно, что анализ динамических процессов на российском рынке труда важен для понимания источников безработицы. Однако агрегированные показатели движения населения по категориям занятости, которые предоставляются Роскомстатом, ничего не говорят о межсекторных перемещениях рабочей силы, о факторах, влияющих на вероятность потери и получения работы в той или иной группе населения, о том, представители каких групп оказываются самыми уязвимыми с точки зрения наибольшей вероятности попасть в категорию безработных. Очевидно, что данные официальной статистики необходимо дополнять информацией из других источников, позволяющих получить более дифференцированную картину динамики движения рабочей силы по секторам экономики и категориям занятости в зависимости от демографических, образовательных и других параметров.

Матричный метод динамических рядов движения рабочей силы, примененный в рамках Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения (РМЭЗ), дает возможность статистически оценить «веса» вероятностей входа и выхода из безработицы различных социальных групп в зависимости от их отношения к тем или иным секторам экономики.

На основе анализа вероятностей движения населения по секторам занятости и незанятости можно сделать следующие предположения.

Со стороны экономически активного населения наблюдается определенная *«стабильность предпочтений»* в выборе сектора занятости. Это, в свою очередь, позволяет утверждать, что сформировались три относительно устойчивых канала профессиональной мобильности, в рамках которых происходит движение рабочей силы. Разумеется, это вероятностный процесс, и можно говорить об определенных статистических тенденциях. Тем не менее эти тенденции достаточно устойчивы. Работники, занятые на государственных предприятиях, предпочитают ориентироваться в поиске нового рабочего места на фирмы (организации), где доминирует или присутствует государственный капитал. Большая часть занятых в частном секторе ориентируется в процессе поиска нового рабочего места на частный бизнес. Однако среди этой категории наблюдаются большая дисперсия профессионального выбора и большая вариативность трудовой мобильности. Кроме того, данная категория подвержена большому риску безработицы. В особом положении на рынке труда находятся «самозанятые» работники. Эта категория, во-первых, преимущественно ориентирована на автономные фор-

мы занятости, во-вторых, она относится к самой мобильной и рискованной.

Если «вынести за скобки» проблемы переходного периода, то можно предположить, что поведение последних двух категорий в наибольшей степени соответствует реалиям рынка, где преодоление риска и неопределенности будущего является важным компонентом занятости. Это в свою очередь указывает на то, что произошла определенная, но весьма «несимметричная» поляризация экономически активного населения на две относительно самостоятельные категории.

*Одна из этих категорий* (значительно бóльшая по численности) устойчиво ориентирована на относительно стабильные и гарантированные условия занятости, которые обеспечиваются на предприятиях с преимущественно государственным контролем. *Другая категория* — предпочитает риск в рамках частного сектора или автономные формы занятости, которые обеспечивают бóльшую степень экономической свободы.

Ориентация на патерналистские и рыночные формы занятости в двух указанных выше группах подтверждается устойчивой корреляцией между базовой и избираемой формой занятости по различным возрастным категориям.

Эта ситуация указывает на действие и другой тенденции, которая является показателем развитости рыночных моделей экономического поведения в переходных условиях. Во-первых, значительное меньшинство населения ориентируется на рискованные формы занятости в частном секторе и в сфере мелкого предпринимательства. Во-вторых, мобильность рабочей силы возрастает именно в двух последних секторах. Это объясняется тем фактом, что в данных секторах концентрируется самая активная часть рабочей силы, поскольку она в наибольшей степени адаптирована к конъюнктуре рыночных колебаний и обладает большей степенью экономической свободы. Тем не менее эта поляризация говорит о неразвитости переходного российского рынка труда, которому свойственны в большей степени «неадаптивные модели» экономического поведения, ориентированные на стабильные формы занятости.

Рынок труда предполагает взаимодействие двух основных агентов экономического обмена — работников и работодателей. Именно действия продавцов и покупателей рабочей силы в конечном счете влияют на параметры рынка труда. По весьма скудным данным официальной статистики, которые практически лишают нас

## 5. Институциональные проблемы занятости

возможностей судить о качественных и количественных характеристиках второй группы, особенно в сфере частного бизнеса, можно выявить следующее.

Статистика рынка труда отражает лишь одну сторону процесса купли-продажи рабочей силы, не дифференцируя экономически активное (занятое) население на наемных работников и работодателей. Фактически количественные и качественные показатели, отражающие состав экономических субъектов, относящихся к категории работодателей, находятся за «пределами» официальной статистики. О числе работодателей можно косвенно судить по данным Единого государственного регистра предприятий и организаций (ЕГРПО), который обеспечивает учет хозяйствующих субъектов, проходящих государственную регистрацию на территории Российской Федерации (табл. 5.12).

Таблица 5.12. Число предприятий и занятого населения за 1994—2000 гг.

	1994 г.	1995 г.	1996 г.	1997 г.	1998 г.	1999 г.	2000 г.
Занятое население, тыс. человек	64 785	64 149	62 928	60 021	57 860	61 261	64 000*
Число предприятий (работодателей), тыс.	1245	1946	2250	2505	2727	2901	3106
Удельный вес числа работодателей в численности занятых, %	1,8	3,0	3,6	4,2	4,7	4,7	4,9

\* См.: Социально-экономическое положение России — 2000. С. 219.

Источник: Российский статистический ежегодник. М., 2000. С. 105, 277.

Естественно, эти соотношения дают лишь приблизительную картину количественного баланса работников и работодателей на российском рынке труда. Однако полученные пропорции позволяют косвенно судить о взаимоотношениях покупателей и продавцов рабочей силы. Поиск работников на вакантные рабочие места со стороны работодателей в определенном смысле отражает структуру поиска продавцов рабочей силы (табл. 5.14). И работники, и работодатели преимущественно используют каналы личных персональных связей, роль которых особенно возрастает на частных предприятиях.

Можно также сделать предположение о сильной корреляции между ростом квалификации претендентов и возрастанием значения конфиденциальной информации о качествах работника, которую можно получить только через каналы личных коммуникаций.

Таблица 5.13. Сравнительные данные общего числа принятых в течение года и трудоустроенных с помощью ГСЗ, тыс. человек

	1995 г.	1996 г.	1997 г.	1998 г.	1999 г.
Всего принято в течение года (число заполненных вакансий)	11 480,1	8981,4	8981,4	8984,0	10 128,3
Принято всего в среднем за месяц	956,7	748,5	748,5	748,7	844,0
Трудоустроено через ГСЗ	2217,9	2290,3	2406,0	2397,8	2821,1
Трудоустроено через ГСЗ в среднем за месяц	184,8	190,9	200,5	199,8	235,1

Источник: Российский статистический ежегодник. М., 2000. С. 123, 131.

Исследователи, которые обращались к изучению отношений наемных работников и работодателей, не имеют репрезентативного статистического материала, на основании которого можно делать однозначные количественные и качественные выводы о характере этих взаимодействий. Можно выделить две точки зрения о параметрах найма работников в условиях переходного рынка труда.

Одна из них указывает на серьезные дисфункции в отношениях найма между работником и работодателем<sup>1</sup>. И работодатель, и наемный работник зачастую не заинтересованы в юридически точном оформлении отношений занятости. Работодатель, особенно частный, не хочет «светиться» перед налоговыми органами, стремится снизить издержки на труд и уйти от обязательных платежей в социальные фонды. Данная ситуация зачастую устраивает и работников. Далее. В условиях переходного периода не развиты правовые институты, регулирующие контрактные отношения занятости. Отсюда стремление сделать эти отношения как можно более гибкими, невидимыми для третьей стороны, а также минимизировать потенциальные расходы на возможное прекращение этих отношений. В конеч-

<sup>1</sup> См.: Гимпельсон В. Частный сектор в России: Занятость и оплата труда // Вопросы экономики. 1997. № 2. С. 82—83.



ном счете, для переходного сектора занятости, особенно частного, типичны нарушения в области трудового законодательства.

Другая точка зрения отвергает эти положения. Утверждается, что в переходный период характеристики трудовых отношений на государственных и частных предприятиях очень близки и лишь незначительно различаются по формам трудового контракта. На основании этого делается вывод о том, что реформирование трудового законодательства нецелесообразно. Достаточно лишь усилить формализацию трудовых отношений на частных предприятиях, чтобы они соответствовали требованию закона. Однако автор такой точки зрения С. Кларк приводит данные, которые противоречат его утверждениям<sup>1</sup>. Достаточно проанализировать результаты его исследований, чтобы убедиться в этом (табл. 5.14). Формы найма на предприятиях государственного и бюджетного секторов, а также близкого к ним приватизированного существенно отличаются от форм найма в частном секторе. В последнем отношении преимущественно опираются на контрактную форму, они менее формализованы, что косвенно говорит о преимуществах работодателя. На частных предприятиях в основном отсутствуют институты профсоюзной защиты наемных работников. Это еще раз подтверждает точку зрения об асимметрии отношений между наемным работником и работодателем в пользу последнего.

Таблица 5.14. **Формы контракта, наличие коллективных договоров, профсоюзных организаций и членства в профсоюзах на предприятиях различных секторов занятости, %**

	Сектора занятости				
	государственный	бюджетный	приватизированный	новый частный	в среднем
Бесконтрактный найм	77	73	72	34	67
Контракт на неопределенный срок	14	14	18	29	18
Контракт сроком от 1 до 5 лет	5	10	4	6	6
Контракт сроком до 1 года	3	2	4	9	4

<sup>1</sup> См.: Кларк С. Новые формы трудового договора и гибкость труда в России // Вопросы экономики. 1999. № 1. С. 128—139.

	Сектора занятости				
	государственный	бюджетный	приватизированный	новый частный	в среднем
Подрядный контракт	1		1	5	2
Наем на основе устной договоренности	1	1	1	18	4
Есть коллективный договор	76	60	76	23	63
Есть профсоюзная организация	85	79	75	10	68
Являюсь членом профсоюза	69	62	65	10	56

Источник: Кларк С. Указ. соч. С. 132, 139.

На основании весьма немногочисленной информации о функционировании работодателей на рынке труда можно выдвинуть ряд предположений о наиболее типичных стратегиях их поведения в условиях трансформационного спада.

Во-первых, та часть работодателей, которая влияла на менеджмент предприятий, решала в тот период сложную дилемму между стратегией максимизации производственной функции и стратегией выживания предприятия в условиях экономического спада.

Во-вторых, важнейшей функцией «новых» собственников и контролируемого ими менеджмента предприятия являлась институализация и легализация экономической власти. Это оказывало серьезное влияние на кадровую политику, способствуя дискриминации рабочей силы на рынке труда. Мы исходим из предположения, что в данной ситуации функциональные характеристики наемных работников (компетенция), претендующих на вакантные рабочие места (особенно в сферах концентрации конфиденциальной информации и принятия решений), ценились в меньшей степени, чем параметры лояльности.

В-третьих, важной особенностью переходной системы найма явился так называемый институциональный вакуум, который способствовал усилению отношений асимметрии между работником и работодателем, когда правовые нормы найма рабочей силы (кон-

тракт) заменялись административными и кланово-патерналистскими механизмами регулирования занятости.

В-четвертых, особенно на этапе трансформационного спада, работодатели в полной мере могли использовать асимметрию спроса и предложения на рынке труда в своих собственных интересах. Это касается многих аспектов углубления неравенства экономического обмена между продавцом и покупателем рабочей силы на рынке труда.

### 5.6. Феномен неформальной занятости в России

Неформальная занятость, при всех негативных проявлениях этого феномена в условиях переходного периода, является закономерным результатом либерализации централизованной экономики и последующим резким спадом общественного производства и уровня жизни. В результате этого значительная масса наемных работников на государственных предприятиях и в организациях была поставлена в первой половине 1990-х гг. перед фактом самостоятельного обеспечения занятостью в рамках представившихся альтернатив и гарантий. Этот процесс был неизбежен по следующим причинам. Произошло резкое обнищание основной массы населения, которое объективно было вынуждено искать дополнительные (легальные или нелегальные) доходы. Приведем конкретные примеры падения уровня жизни, денежных доходов и сбережений основной части населения (табл. 5.15).

Согласно выводам автора данных расчетов, к категориям, «потерявшим» в результате инфляции, относятся<sup>1</sup>:

1) пенсионеры, реальный размер пенсий которых уменьшился за рассматриваемый период в 1,8 раза;

2) занятые в экономике и получавшие заработную плату. В расчете на одного работающего заработная плата этой категории за период 1991—1996 гг. уменьшилась в 2,2 раза;

3) часть населения, в той или иной форме получавшая располагаемые денежные доходы. За анализируемый период величина располагаемых денежных доходов населения уменьшилась почти в 1,5 раза. Автор обращает внимание на то, что темпы снижения реальных располагаемых доходов населения уменьшались в меньшей степени, чем реальные размеры пенсий и заработной платы. Это

<sup>1</sup> См.: Райхин Э. Указ. соч. С. 160.

Таблица 5.15. Социальные группы, потерявшие и выигравшие в результате российской инфляции за период 1991—1996 гг.

	1991 г.	1992 г.	1993 г.	1994 г.	1995 г.	1996 г.	1991—1996 гг.
Численность пенсионеров на конец года, млн человек*	34,0	35,3	36,1	36,6	37,1	37,9	36,2 в среднем за период
Реальный размер месячной пенсии, % к соответствующему периоду предыдущего года	97,0	51,7	130,7	96,8	80,5	108,7	55,7 в целом за период
Всего занятых в экономике на конец года, млн человек*	73,8	72,1	70,9	68,5	66,4	66,0	69,6 в среднем за период
Реальная заработная плата одного работника, % к соответствующему периоду предыдущего года	97,0	67,0	100,4	92,0	72,0	106,0	45,8 в целом за период
Численность постоянного населения на конец года, млн человек	148,2	148,3	148,3	148,0	147,9	147,6	148,1 в среднем за период
Реальные располагаемые доходы населения, % к соответствующему периоду предыдущего года	116	52,5	116,4	112,9	84,9	99,8	67,8 в целом за период
Доходы от оплаты труда и социальных выплат, % к общим денежным доходам	75,2	83,9	75,8	63,8	50,6	55,6	67,4 в среднем за период
Сумма номинальных вкладов населения в Сбербанк России, млрд руб.	372,3	658,3	3966,8	17 556,9	51 144,6	96 413,3	170 112,2 в целом за период

	1991 г.	1992 г.	1993 г.	1994 г.	1995 г.	1996 г.	1991—1996 гг.
Индекс потребительских цен, декабрь к декабрю предыдущего года, в разах	2,6	25,1	9,4	3,2	2,3	1,2	
Сумма реальных вкладов в Сбербанк на конец года, млрд руб.	143,2	25,2	422,0	5486,5	22 236,8	80 344,4	108 658,1 в целом за период
Проигрыш населения от девальвации вкладов в Сбербанк на конец года, млрд руб.	-229,1	-633,1	-3544,8	-12 070,4	-28 907,8	-16 068,9	-61 454,1 в целом за период
Лица ненаемного труда, млн человек**		4,4	5,9	6,5	6,7		5,9 в среднем за период
Доходы от собственности, предпринимательской деятельности и др., % к общим денежным доходам	24,8	16,1	24,8	36,2	49,4	44,4	32,6 в среднем за период
Выигрыш государства от девальвации вкладов населения в Сбербанк на конец года, млрд руб.	+229,1	+633,1	+3544,8	+12 070,4	+28 907,8	+16 068,9	+61 454,1

\* Категории населения, проигравшие в результате инфляции.

\*\* Категории населения, выигравшие в результате инфляции.

Источники: Райхин Э. Основы экономической теории. Безработица и инфляция. М., 1988. С. 157—158.

указывает на то, что в состав реальных располагаемых доходов входили доходы от предпринимательской деятельности, собственности и проч., которые являлись следствием перераспределения доходов за счет включения части населения, обладающей этими доходами, в различные формы предпринимательской деятельности. Естественно, что лица, которые отнесены к обладающим реальными располагаемыми доходами, имеют больше возможностей гибко реагировать на инфляционные процессы, повышая цены на свои услуги;

4) обесценились накопления вкладчиков СБ РФ, услугами которого пользовались все категории населения, но, прежде всего, пенсионеры и многочисленная часть занятого по найму населения. За счет роста потребительских цен было потеряно за период 1991—1996 гг. около 612,5 трлн руб.

К категориям, которые выиграли в результате инфляции, относятся, прежде всего, лица ненаемного труда, в том числе имеющие подвижный номинальный доход, частную практику, и лица, имеющие собственное дело. Доля этой категории в общих денежных доходах населения возросла с 24,8% в 1991 г. до 44,4% в 1996 г. Разумеется, этот совокупный расчет не учитывает убытков, которые понесли предприниматели и держатели частной практики (особенно мелкие), которые не смогли обеспечить рентабельность своего бизнеса и обанкротились.

Данный статистический материал, далекий от действительных оценок реальных потерь населения, можно рассматривать в двух аспектах. Во-первых, это цена тех реформ, которую заплатили граждане России. Во-вторых, это некоторое объективное стартовое условие существования, некоторое фундаментальное основание мотивации экономического поведения тех, кто хочет и может изменить ситуацию, не надеясь на патронаж государства. Дополним эти расчеты данными официальной статистики, которые отражают динамику показателей уровня жизни населения за 1992—1999 гг. (табл. 5.16).

Если исключить ту часть занятого населения, которая получила «априорный доступ» к экономическим ресурсам (часть хозяйственной и политической номенклатуры) и к рынку трансакций (чиновничество), а также самостоятельных бизнесменов, использовавших возможности первых и вторых, то остальные категории, оказавшиеся в числе аутсайдеров, можно дифференцировать следующим образом.

*Первая категория.* Лица, живущие только на фиксированные номинальные доходы. К их числу следует отнести: пенсионеров, получающих пенсию; занятых на государственных предприятиях и организациях, имеющих единственный доход в виде фиксированной ставки заработной платы; учащихся, не имеющих дополнительного дохода, и прочие категории населения, получающего единственный фиксированный номинальный доход.

*Вторая категория.* Представители той же категории, имеющие дополнительный эпизодический доход от других видов деятельности (кроме натурального жизнеобеспечения), который не превышает величину фиксированного номинального дохода.

*Третья категория.* Представители той же категории, но имеющие дополнительный постоянный доход от других видов деятельности, в том числе не регистрируемых органами налоговой инспекции.

*Четвертая категория.* Представители этой же категории, но получающие дополнительные средства жизнеобеспечения за счет доходов других членов семьи.

*Пятая категория.* Представители этой же категории, получающие дополнительные (внутренние) средства жизнеобеспечения за счет натурального хозяйства.

*Шестая категория.* Представители этой же категории, но получающие дополнительный эпизодический доход от собственного натурального хозяйства путем сбыта продукции на рынке.

*Седьмая категория.* Официально относящиеся к той же категории, но получающие основной доход (декларируемый и не декларируемый) путем предоставления различных услуг на рынке.

Приведенная выше классификация является основанием для выделения потенциальных или реальных альтернатив, которые могут выбрать представители большинства населения, занятого и незанятого в официальном секторе, чтобы обеспечить приемлемый уровень жизни. Естественно, существующая статистика не дает дифференцированного представления о качестве и характере реальных доходов населения, получаемых в неформальном секторе. Имеют место различные оценки этого явления, полученные в результате социологических исследований. Эти оценки существенно расходятся со сведениями официальной статистики (табл. 5.17).

Таблица 5.16. Динамика некоторых показателей уровня жизни населения за 1992—1999 гг.

Показатель	1992 г.	1993 г.	1994 г.	1995 г.	1996 г.	1997 г.	1998 г.	1999 г.
Среднедушевые денежные доходы (в месяц), тыс. руб. (с 1998 г. — руб.)	4,0	45,2	206,3	515,4	766,1	933,8	998,9	1608,6
Реальные располагаемые денежные доходы, % к предыдущему году	52,5	116,4	112,9	84,9	100,1	105,3	83,7	85,8
Среднемесячная начисленная заработная плата работающих, тыс. руб. (с 1998 г. — руб.)	6,0	58,7	220,4	472,4	790,2	950,2	1051,5	1522,6
Величина прожиточного минимума (в среднем на душу населения в месяц), тыс. руб. (с 1998 г. — руб.)	1,9	20,6	86,6	264,1	369,4	411,2	493,3	907,8
Среднедушевые денежные доходы, % к величине прожиточного минимума	210	220	238	195	297	227	203	177
Среднемесячная номинальная денежная заработная плата, % к величине прожиточного минимума	281	254	226	159	190	206	189	152
Численность населения с денежным доходом ниже прожиточного минимума, млн человек	49,7	46,9	33,3	36,6	32,7	30,7	34,3	43,8



Окончание табл. 5.16

Показатель	1992 г.	1993 г.	1994 г.	1995 г.	1996 г.	1997 г.	1998 г.	1999 г.
Номинальное выражение средне- месячной номинальной начислен- ной заработной платы в пересчете по официальному курсу доллара США	13,5	47,1	62,0	101,8	142,1	163,5	104,1	61,6
Курс доллар/рубль	444,5**	1247	3550	4640	5560	5808,5*	10,1*	24,7*

Источник: Российский статистический ежегодник. М., 2000. С. 141, 627.

Примечание: (\*\*) — курс на декабрь соответствующего года; (\*) — среднемесячный курс за соответствующий год.

Таблица 5.17. Лица пенсионного возраста, занятые в экономике

	Всего занятое население, тыс. человек	Занятое население в возрасте 60—72 года	
		тыс. человек	удельный вес, %
1999 г., февраль	58 807	1925	3,3
1999 г., март	60 090	2010	3,3
1999 г., август	61 475	2286	3,7
1999 г., ноябрь	61 261	2420	4,0
2000 г., февраль	60 724	2183	3,6
2000 г., май	62 471	2286	3,7
2000 г., август	62 825	2347	3,7
в среднем	61 093,3	2208,1	3,6

Источники: Обследование населения по проблемам занятости — август 2000. М., 2000. С. 51.

По данным обследований Роскомстата в 1999—2000 гг. среди категории в возрасте (60—72 года) средний уровень занятости составил 3,6%. В то же время по данным РМЭЗ около 25% пенсионеров в России имеют работу. И это касается наименее мобильной части населения (табл. 5.18).

Таблица 5.18. Распространенность вторичной занятости среди пенсионеров, %

	1994 г.	1995 г.	1996 г.
Имеют регулярную работу	22,2	22,1	22,5
Имеют дополнительную работу	0,6	0,5	0,5
Имеют нерегулярные заработки	2,7	2,2	2,2

Источники: Московская А., Московская В. Качественные и количественные сдвиги в сфере занятости // Вопросы экономики. 1999. № 11. С. 126.

О структуре занятий в неформальном секторе можно судить по данным мониторинга ВЦИОМ, который был проведен среди лиц, имеющих дополнительные приработки в апреле, июне 1994 г. и марте, мае 1995 г. Как видно из этой информации, складывается достаточно устойчивый баланс по видам занятий и дохода, полу-

## 5. Институциональные проблемы занятости

чаемого населением в сфере вторичной занятости. Естественно, что речь в данном случае идет именно о балансе (пропорциях) диверсификации форм вторичной занятости, а не о реальных количественных ее параметрах (табл. 5.19).

Таблица 5.19. Распределение видов дополнительной работы, полученное на основе мониторинга ВЦИОМ (апрель, июль 1994 г., март, апрель 1995 г., %)

	Виды дополнительной работы					
	совместительство	контракт	производство	торговля	услуги	другое
Апрель 1994**	31,9	5,6	5,6	19,0	24,9	16,7
Июль 1994**	27,0	7,7	8,4	21,7	26,6	17,3
Март 1995**	34,1	8,5	3,5	16,4	28,0	16,3
Май 1995***	35,8	7,3	4,0	11,1	31,5	14,9
Государственный сектор	40,7	8,7	4,7	10,9	24,9	13,7
Полугосударственный	14,5	6,4	1,4	18,9	48,6	20,2
Частный	37,5		3,5	3,1	42,5	18,7
Промышленность	38,7	4,7	2,5	18,7	24,3	14,9
Сельское хозяйство	16,2		1,7	13,6	42,2	11,9
Торговля	33,4	1,0	2,9	3,90	47,9	13,8
Социальная сфера	51,0	12,0	9,8	3,4	23,4	9,9

Примечание: (\*\*) все респонденты, работающие и неработающие; (\*\*\*) — только работающие.

Источник: Клопов Э. Вторичная занятость как форма социально-трудовой мобильности // СОЦИС. 1997. № 4. С. 33.

Расшифровка дополнительных работ позволяет выявить достаточно широкий спектр занятий, а также массовые формы найма, которые избирают респонденты в сфере вторичной занятости:

— совместительство на том же (другом) предприятии, в той же (другой) организации;

## 5.6. Феномен неформальной занятости в России

— профессиональная деятельность по контракту, заказу (программирование, перевод, написание статей, чтение лекций);

— производство потребительских товаров на продажу;

— свой магазин, кафе, киоск; брокерство, посредническая деятельность; уличная торговля и т.п.

— услуги населению по строительству, ремонту, пошиву; репетиторство, частные уроки, частные услуги и т.п.;

— другие виды деятельности, затруднились ответить.

Эти данные позволяют определить частоту участия работников различных отраслей и форм собственности во вторичной занятости. Здесь доминируют коммерция, посредничество и сфера услуг как наиболее «мобильные» и не требующие дополнительных затрат. К сожалению, в большинстве социологических исследований не приводится информация о величине дохода в сфере вторичной занятости. Масштабы вторичной занятости оцениваются различными специалистами неоднозначно.

Единственный источник, по которому можно весьма приблизительно оценить масштабы неформальной занятости, — информация Роскомстата о структуре ВВП по источникам доходов (табл. 5.21).

Таблица 5.21. Структура ВВП по источникам доходов, %

	1992 г.	1993 г.	1994 г.	1995 г.	1996 г.	1997 г.	1998 г.
ВВП — всего							
В том числе:	100	100	100	100	100	100	100
оплата труда наемных работников	36,7	39,2	40,8	34,8	37,9	37,4	37,4
скрытая оплата наемных работников		5,3	8,5	10,4	11,7	11,9	11,9
чистые налоги на производство и импорт	3,4	10,6	9,6	11,9	13,5	14,2	14,8
валовая прибыль и валовой смешанный доход	59,9	44,9	41,1	42,9	36,9	36,5	35,9

Источники: Россия в цифрах. Краткий статистический сборник. М., 1999. С. 64.

Большинство специалистов признает существование вторичной занятости в различных неофициальных формах. Причем масштабы этого явления поистине впечатляют, а его реальная оценка осуществляется на основе косвенных данных и предположений, которые не могут четко определить параметры скрытой занятости. Речь идет о категориях, которые в результате либерализации потеряли устойчивые и стабильные источники доходов и оказались перед объективной альтернативой их восстановления или поддержания на определенном уровне в сфере вторичной и неформальной занятости.

Важнейшим сегментом неформальной занятости, в структуру которого включена значительная часть населения, является так называемый транзакционный сектор. Речь идет об инфраструктуре рыночных отношений, без которых взаимодействие экономических агентов невозможно. В современных западных странах развитый транзакционный сектор является важнейшим ресурсом рыночной экономики. По мнению Дж. Уоллиса и Д. Норта, ресурсы общества, направляемые на спецификацию и защиту прав собственности, были весьма эффективны. Это сделало возможным гигантский расцвет контрактных форм, которые заполнили современную экономику и которые являются ключом к объяснению контраста между высокоразвитыми странами и странами «третьего мира»<sup>1</sup>.

«Открытие» транзакционного сектора в условиях переходной российской экономики создало дополнительные возможности использовать его в своих интересах для двух категорий населения: чиновничества и директората. Этот феномен в отечественной и зарубежной литературе описывается как рентоориентированное поведение. Данный феномен, понимаемый в самом широком смысле, представляет собой использование служебного положения в целях присвоения чужой собственности или доступа к экономическим ресурсам и транзакциям, что позволяет максимизировать личный экономический интерес в ущерб интересам других экономических агентов (государства, организаций или частных лиц). Этот феномен имеет «родственное отношение» к так называемому оппортунистическому поведению, но гораздо шире его, так как он в значи-

<sup>1</sup> См.: *Wallis J., North D. Measuring the Transactional Sector in American Economy, 1870—1970 // Long-term factors in American economic growth. Chicago, 1986. Цит. по: Канелюшников Р. Экономическая теория прав собственности. М., 1990. С. 35—36.*

тельной степени является причиной появления и функционирования неформальной экономики и различных форм неформальной занятости, которая вырастает на ее основе. Далее, рентоориентированное поведение — это не только стремление получить исключительные права на осуществление того или иного вида деятельности, но и деятельность, направленная на создание правил, обеспечивающих преимущества одним субъектам рынка по отношению к другим.

Рентоориентированное поведение в российской переходной экономике обладает своей спецификой. Оно носит менее явный характер, поскольку реализуется в институциональном вакууме и практически не поддается государственному контролю и регистрации. Его основой являются клиентско-деловые связи, сформировавшиеся в период господства номенклатурных отношений в прошлый исторический период. В основе генерации рентоориентированного поведения находится та часть социально-классовой структуры общества, которая в период либерализации не утратила, а усилила контроль над экономическими ресурсами и доступам к ним. Причем эта социальная категория получила не только доступ к ресурсам, но и практически бесконтрольное право использовать их в целях максимизации своей выгоды. Доступ к экономическим ресурсам стал эффективным средством их диверсификации, а также средством платежа для тех активных экономических субъектов, которые старались организовать собственный бизнес.

Таким образом, чиновничество и директорат, включаясь в процесс приватизации государственной собственности, захватили две основные ниши ее капитализации. Первые получили доступ к транзакциям, обеспечивающим легализацию и реализацию экономической власти в системе зарождающегося предпринимательства и рыночного обмена. Вторые — доступ к реальным и финансовым экономическим активам в плане их диверсификации в рамках своего персонального, группового или кланового экономического интереса. Можно назвать две наиболее типичные формы рентоориентированного поведения представителей директората: производство неучтенной продукции с целью укрытия доходов предприятий от налогообложения. Вторая — кредитование фирм-сателлитов из доходов предприятия-донора.

Сохранение «избыточной занятости» на предприятиях с формальным правом собственности объясняется очевидной поддержкой части персонала этих предприятий и образовавшихся на их ос-

нове «дочерних» структур, стратегии директората. Это объясняется тем, что сокрытие доходов предприятий часто не только служит способом личного обогащения директората, но и является средством повышения доходов работников, поддержания производства, социальной сферы и т.п. Таким образом, сохранение и поддержание определенных масштабов занятости на полуприватизированных предприятиях в определенной степени зависит от умения директората максимизировать свои преимущества доступа к ресурсам и перераспределять часть своей выгоды в пользу персонала.

Что касается поведения чиновничества, то оно в значительной степени способствует созданию «селективной системы» предпринимательства, которая «смещалась» в сторону предоставления привилегий тем лицам, которые защищали их (чиновничества) личные и корпоративные интересы. Эта система «специфических транзакций» позволяла снизить издержки экономического обмена не за счет спецификации и защиты прав собственности активных экономических агентов, но за счет использования ими неформальных сетей социального обмена, которые базировались на закрытой системе патрон-клиентских отношений между представителями бизнеса и чиновничества.

Данная ситуация типична и для восточноевропейских стран. Например, приобретение западными фирмами того или иного предприятия в странах Восточной Европы предполагает не столько покупку его материальных активов, сколько приобретение социальных сетей и связей с местными властями, смежниками, контрагентами и т.д.

Система патрон-клиентских отношений является своеобразным «заменителем» классических транзакций западного типа, «конфиденциальным» ресурсом бывшей партийной и хозяйственной номенклатуры, интересы которой «отражают» отдельные сектора современной системы занятости. Во всяком случае, это типично для некоторых приватизированных предприятий. Наемные работники находятся в положении жесткой личной зависимости от работодателя, что выражается в асимметричности их отношений, особенно в отстаивании своих прав. Они не имеют допуска к информации об оперативно-административной деятельности предприятий, даже если они принадлежат к числу его акционеров, согласны терпеть произвол не только относительно своих трудовых прав, но и своих обязанностей. То есть не имеют права разглашать конфиденциальную информацию о деятельности администрации,

даже если они должны это делать по долгу службы (например, предоставление объективной финансовой и прочей статистической отчетности). Наемные работники (формальным или неформальным образом) втянуты в систему патрон-клиентских отношений своего работодателя. Это предполагает их зависимость не только от своего работодателя, но и от тех региональных, административных и прочих структур, с которыми он связан. В результате возникает весьма «непрозрачная» система неофициальных связей, которая вынуждает работника ради сохранения относительной стабильности своего положения и занятости содействовать ее воспроизводству, даже в ущерб своим личным правам и часто государственным (общественным) интересам.

Речь идет о существовании институциональной структуры, являющейся социально-экономическим «каркасом», закрывающим всю информацию о параметрах неформальной занятости, которая сформировалась в рамках полугосударственных, частных и отчасти государственных предприятий. И сохранению ее закрытости способствуют работодатели, большинство наемных работников, а также те чиновничьи структуры, которые входят в эту систему патрон-клиентских отношений. Естественно, что вся информация о реальных параметрах неформальной занятости не имеет официального статуса и тщательно скрывается. Она является областью догадок, научных экстраполяций и гипотез. На основании вышесказанного можно сделать следующие предположения о функционировании той части неформального сектора занятости, который обслуживает интересы чиновничества и директора.

Это касается, прежде всего, рабочих мест и трудовых функций «двойного назначения», которые существуют одновременно в официальном и неофициальном секторах, обслуживая легитимные и нелегитимные экономические интересы субъектов, контролирующими экономические ресурсы или трансакции. Это двойная экономика, обладающая и официальным, и неофициальным статусом. По существу, каждый работник в той или иной мере связан с ней, или непосредственно обслуживая интересы своих хозяев, или опосредованно, сохраняя официальный статус занятого, одновременно получает возможности для самостоятельного поиска дополнительного дохода.

Таким образом, это формы занятости, которые, с одной стороны, фиксируются официальной статистикой, а с другой — находятся вне ее поля зрения. Институционально экономика и занятость



«двойного назначения» характерны для многих предприятий и организаций с государственной, полугосударственной и частной (акционерной) формами собственности. Соответствующие рабочие места концентрируются в рамках аффилированных фирм, в которых «преобразуются» товарные, финансовые и денежные потоки, а также частных фирм-посредников, которые распределяют эти потоки в качестве конфиденциальных держателей выгодных схем обмена. Речь идет о тех структурах, которые прямо или косвенно участвуют в теневом бизнесе по реализации взаимозачетов, бартера, неучтенной продукции, минимизации налогов и трансляции прибыли на офшорные счета.

Масштабы этой скрытой экономики, которая обеспечивает неформальную занятость множеству людей, оценить практически невозможно, как и масштабы коррупции чиновничества. Вокруг последних концентрируется сектор «новых» трансакций, который, во-первых, связан тем или иным образом с частным бизнесом, и, во-вторых, является неофициальным полем скрытой занятости многих людей, обслуживающих эти «разрешительно-распределительные» институты. Все это порождает так называемые рекомбинатные формы собственности, характерные для переходных экономик, «внутри» которых возникают многочисленные формы неофициального найма, выгодные и работникам, и работодателям.

Одной из форм вторичной занятости, которая не контролируется и не регистрируется государственными структурами и полностью зависит от личной инициативы, является «самозанятость» населения. Эта форма нерегистрируемой вторичной занятости «пересекается» с неофициальной занятостью в сфере наемного труда. В нашем случае самозанятость мы будем понимать как форму экономической активности, которая ориентирована не только на рынок труда, но и на рынок товаров и услуг. Виды самозанятости можно условно дифференцировать следующим образом:

- занятость в сфере обмена — мелкая коммерция, посредничество;
- занятость в секторе арендных отношений;
- занятость, связанная с производством услуг;
- занятость в сфере натурального хозяйства в целях жизнеобеспечения и получения денежного дохода на рынке;
- занятость «гастарбайтеров» из стран СНГ, не регистрируемая органами государственного надзора и контроля, и др.

Косвенно о распределении самозанятого населения по отраслям можно судить по данным об объеме работ (услуг) и среднесписочной численности работников на малых предприятиях. Разумеется, прямая экстраполяция этих данных на категорию самозанятых совершенно не корректна, так как часть из них зарегистрирована в качестве ИЧП и к рассматриваемой категории не относится, да и не может оцениваться по количественным и качественным критериям по аналогии с мелким бизнесом. Однако «дисперсия» занятий и объемов производства на малых предприятиях может нам указать *вероятные пропорции распределения самозанятых* по секторам экономики. Это объясняется тем фактом, что мелкий бизнес имеет тенденцию развиваться, прежде всего, в сферах с наименьшей капиталоемкостью и наибольшей отдачей. Поэтому определенным «статистическим ориентиром» для нас могут служить данные о «дисперсии» малого бизнеса по секторам экономики (табл. 5.21).

Таблица 5.21. Численность работавших на малых предприятиях и объем произведенной продукции в 2006 г., % к итогу

	Среднесписочная численность			Объем произведенной продукции
	работников	совместителей	работавших по договору	
Всего	100	100	100	100
В том числе: добыча полезных ископаемых	0,5	0,4	0,8	0,4
обрабатывающие производства	20,1	15,5	16,5	9,5
сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	3,6	1,4	3,3	0,7
строительство	17,3	12,5	20,8	7,6
оптовая розничная торговля	31,9	32,5	16,4	72,1
транспорт и связь	5,4	5,8	4,4	2,1
здравоохранение и предоставление социальных услуг	1,2	2,8	2,7	0,3
образование	0,1	0,3	0,8	0,0
финансовая деятельность	0,8	1,9	0,8	—

	Среднесписочная численность			Объем произведенной продукции
	работников	совместителей	работавших по договору	
операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг	13,5	22,3	22,6	6,0

Источник: Россия в цифрах. Краткий статистический сборник. М., 2007. С. 92, 178.

На основании статистики, приведенной в табл. 5.21, можно сделать следующие предположения о направлениях концентрации самозанятости, в том числе неформальной.

Во-первых, в связи с тем, что мы не имеем данных относительно отраслевой специализации малых предприятий в промышленности, можно допустить, что большинство из них концентрируются в легкой, пищевой промышленности и в других отраслях, где возможно и целесообразно применение мобильных и «негабаритных технологий». Очевидно, факты самозанятости рабочей силы могут иметь место при выполнении подрядных и контрактных работ различного назначения. Следует отметить, что в промышленных отраслях довольно трудно отличить самозанятого работника, предоставляющего различные услуги работодателю и наемного работника, так как их экономические статусы пересекаются. Кроме того, косвенно о числе самозанятых и не регистрируемых наемных работников, привлекаемых на разной основе, можно судить, сравнивая удельные веса лиц, работающих по контракту, и совместителей.

Во-вторых, самая большая группа малых предприятий функционирует в области оптовой и розничной торговли — 31,9% (среднесписочная численность занятых) и 72,1% объема произведенной продукции. Нам представляется, что этот сектор, особенно сфера коммерции, пользуется «массовым спросом» у части экономически активного населения, скрывающего свои доходы (челночный бизнес). Во всяком случае, даже не зная реальное количество лиц, включенных в эту «отрасль», можно с большой вероятностью утверждать, что здесь самый высокий уровень концентрации самозанятых, в том числе нелегалов.

В-третьих, весьма интересна ситуация в строительной отрасли. Это развитый сектор малого бизнеса, занимающий третье место по

числу занятых и по объему производства. Здесь самое большое число занятых по договорам гражданско-правового характера — 20,8%. Можно предположить, что на этом уровне происходит «пересечение» легального малого бизнеса с группой самозанятых работников с артельной и индивидуальной организацией труда. Дело в том, что малый строительный бизнес в большинстве своем основывается на субподрядах, привлекая рабочую силу и технику, как из специализированных организаций, так и используя бригадный или индивидуальный подряд. Последние формы часто скрывают большое число самозанятых, которые могут временно легализовать свою деятельность, и в большинстве своем являются закрытой областью для официальной статистики и контролирующих органов.

В-четвертых, сферы деятельности, которые скрываются за формулировками «операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг», имеют значительную долю по числу занятых и объемам своих услуг, — в совокупности 13,5%. Вероятно, здесь речь идет о различных формах посредничества. Но, известно, что брокерские, маклерские и прочие подобные услуги в различных отраслях производства, с одной стороны, являются одним из важнейших компонентов рыночного обмена, а с другой — этот вид деятельности носит наиболее конфиденциальный и скрытый характер. Последнее обстоятельство объясняется «нематериальностью» активов, которые обращаются в этой сфере. Любой держатель конфиденциальной информации, представляющей ценность на рынке, имеет возможность торговать этим товаром, не легализуя свою деятельность. Если же речь идет о легальных формах, то значительный объем посреднических услуг, предоставляемых клиентам, скрывается от налоговых органов. Причем зачастую в этом бывают заинтересованы обе стороны. Таким образом, официальная информация не отражает ни реальной численности, ни реального объема услуг, произведенных в этих секторах малого бизнеса. Следовательно, можно заключить, что на рынке посреднических услуг нелегально занято гораздо больше людей, нежели это фиксируется статистикой.

Рассмотрим по аналогии «потенциальное» предложение вторичной и неформальной занятости, которое имеет место на рынках рабочей силы в некоторых отраслях экономики (табл. 2.2). Естественно, что мы сознаем всю искусственность тех предположений, которые можно сделать на основе сравнения занятых в отраслях экономики в целом и на малых предприятиях.

## 5. Институциональные проблемы занятости

Таблица 5.22. Сравнительный баланс численности занятых по отраслям экономики в целом и на малых предприятиях в 2006 г.

	Всего по видам экономической деятельности, тыс. человек	Среднесписочная численность работников малых предприятий, тыс. человек	Удельный вес	Ранг
Всего	67 017	8582	12,8	5
В том числе: добыча полезных ископаемых	1036	43,3	4,2	9
обрабатывающие производства	11 255	1726,4	15,3	4
сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	7106	311,4	4,4	8
строительство	5075	1488,8	29,3	1
оптовая и розничная торговля	11 315	2741,8	24,2	2
транспорт и связь	5423	460,0	8,5	6
здравоохранение и предоставление социальных услуг	4603	100,3	2,2	10
образование	6014	10,7	0,2	11
финансовая деятельность	928	71,5	7,6	7
операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг	4936	1162,0	23,5	3

Источники: Россия в цифрах. Краткий статистический сборник. М., 2007. С. 92, 178.

Сравнительные данные, представленные выше, позволяют сделать следующие выводы и предположения.

1. Произошла серьезная реструктуризация занятых по отраслям экономики, которая объясняется, во-первых, спадом производства в базовых отраслях, во-вторых, естественным возрастанием роли транзакционных секторов экономики в условиях перехода к рыночным отношениям, в-третьих, переливом рабочей силы в сектора с быстрым оборотом капитала, что, в свою очередь, определило

потенциальное и реальное «предложение вторичной занятости» по отраслям, о чем можно судить, в том числе, по интенсивности развития малого частного бизнеса. Этот индикатор весьма объективен, так как дает реальное представление не только об основных направлениях развития легального бизнеса, но и о реальных официальных и неофициальных формах занятости и самозанятости, которые в целом выбирают те же «пути», по которым идет малое предпринимательство.

2. Спад в ряде отраслей материального производства является естественной причиной повышения экономической активности в малом бизнесе этих же отраслей. Естественно, эта активность не компенсирует спад на крупных и средних предприятиях, но является все же определенным показателем «прорыва» «потенциального предложения» в сферу малого бизнеса. Данное обстоятельство, в свою очередь, косвенно свидетельствует об интенсивности поиска сферы «вторичной» официальной занятости и самозанятости.

3. Торговля — сектор, где наблюдается рост занятых в целом. Одновременно на малые предприятия этого же профиля привлечено большое число работников. Значительная часть предприятий этих отраслей приватизирована и мало чем отличается от малых предприятий. Однако для нас имеет значение интенсивность развития малого бизнеса, поскольку она является косвенным показателем различных форм официальной и неофициальной вторичной занятости и самозанятости.

Особенно массовое развитие получили две формы самозанятости, которые можно отнести к неофициальным. Это деятельность в области мелкой коммерции, посредничества и в сфере натурального обеспечения и мелкотоварного, в основном сельскохозяйственного, производства.

Если натуральное самообеспечение на базе личных подсобных хозяйств являлось типичной формой неофициальной занятости в советский период, то неформальная занятость в сфере экономического обмена (мелкая коммерция и посредничество) получила свое массовое развитие только в условиях переходного периода. Можно выделить три основные причины этого явления.

- Либерализация экономической деятельности в нашей стране и естественное возникновение транзакционного и негосударственного коммерческого секторов, обеспечивающих процесс об-

мена экономическими ресурсами в условиях зарождающегося рынка.

- Потребность рыночной экономики в разветвленной системе коммерческих и посреднических услуг для оптимизации и ускорения оборота экономических ценностей.

- Резкий спад производства в традиционных секторах экономики в связи с трансформационным кризисом и невозможностью государства обеспечить занятость для миллионов появившихся безработных.

Естественно, официально легализировать ту часть населения, которая использует коммерческий и посреднический сектор для получения дополнительного или основного дохода, весьма проблематично. Особенно это касается посредничества, где занято регулярно или эпизодически множество людей, и оказавшихся за чертой бедности, и получивших экономические преимущества в результате приватизации. О миллиардных сделках, которые проходят через спонтанно возникшие посреднические и коммерческие сети, официальной информации, к сожалению, не существует. Есть только предположительные оценки масштабов этого бизнеса.

Особое внимание в последнее время уделяется полулегальной сфере экспортно-импортных операций, в которую включена значительная часть населения России и СНГ, так называемому челночному бизнесу. Масштабы этого явления весьма велики, хотя точных данных ни по числу занятых, ни по объему их доходов нет. Называются различные оценочные цифры. Считается, что численность «челноков» достигает 10 млн человек, которые, например, в 1995 г. ввезли в Российскую Федерацию товаров на сумму более 10 млн долл., т.е. до 20% российского экспорта. Оборот «челноков» с Турцией превысил 5 млрд долл.<sup>1</sup>

Мы называем «челночный бизнес» полулегальным, так как он частично облагается транзитными налогами (таможенные сборы и другие платежи в бюджет) и оплачивает инфраструктуру сбыта своих товаров на территории России. Кроме того, он выполняет вполне позитивную функцию в снабжении населения, существенно дополняя возможности государственной и частной торгов-

<sup>1</sup> Гимпельсон В. Частный сектор в России: занятость и оплата труда // МЭ и МО. 1997. № 2. С. 86; Брагина Е. Неформальный сектор в экономике: пережиток или перспектива // МЭ и МО. 1997. № 8. С. 38—42 и др.

ли. Известен их вклад в снабжение Москвы (20—30% ввозимых потребительских товаров). Тем не менее масштабы неофициальной занятости в этом частном секторе экспортно-импортных операций российского населения можно оценить весьма приблизительно.

Другой сектор полуформальной и неформальной занятости, который непосредственно «соприкасается» с челночным бизнесом — это так называемые вещевые рынки. Масштабы занятости в этом секторе малой оптовой и розничной коммерции также весьма велики и плохо поддаются реальной количественной оценке. Они намного выше официальных данных о числе занятых в торговле. О масштабах этого явления некоторое представление дает статистика оборота розничной торговли (табл. 5.23).

Таблица 5.23. Структура оборота розничной торговли по формам торговли, % к предыдущему году

Год	Всего	Торгующих организаций	Продажа на вещевых, смешанных и продовольственных рынках
1990	100	91,7	8,3
1991	100	87	13
1992	100	86	14
1993	100	75	25
1994	100	72	28
1995	100	70	30
1996	100	70	30
1997	100	70	30
1998	100	69	31
1999	100	67	33
2000	100	73,7	26,3
2004	100	77,6	22,4
2006	100	80,3	19,7

Источник: Российский статистический ежегодник. М., 2000. С. 449; Россия в цифрах. Краткий статистический сборник. М., 2007. С. 304.

Все вещевые рынки при различных объемах торговли, количестве торговых мест и специализации характеризуются особенно-



стями, которые дают представление о структуре и функциях занятых, а также степени легализации их деятельности. На основании результатов социологических исследований можно достаточно четко дифференцировать занятых по мотивациям их экономической активности, а также по социально-экономической роли в социальной структуре вещевого рынка.

Выделяются следующие виды мотивов, побуждающих заниматься данным видом деятельности:

- накопление стартового капитала для открытия в будущем своего дела;

- создание финансовой базы для безбедного существования;

- поддержание необходимого уровня потребительских стандартов;

- накопление средств для приобретения недвижимости, приобретение за довольно крупную сумму российского гражданства, прописки;

- накопление средств с целью получения высшего образования;

- желание накопить деньги для поездки за рубеж;

- необходимость вернуть долги и т.д.

Естественно, эта мотивация занятости отражает в большинстве своем намерения тех, кто непосредственно занят вещевым бизнесом, а не наемных работников. Последние, как правило, относятся к «полумаргинальным» слоям, значительная часть которых, к тому же, не является гражданами России.

Достаточно примечательна социально-экономическая структура занятых на вещевых рынках. Первая категория относится к числу лиц, ориентированных на бизнес. Вторая категория также относится к числу мелких бизнесменов, но с неопределенной перспективой, балансируя все время на грани разорения. Главная особенность этих двух категорий — это их нелегальный статус. Большинство из них не имеют формального статуса и не стремятся к его легализации, часто действуя через посредство подставных лиц. Третья категория — это наемные работники, которые часто являются фиктивными арендаторами торговых мест. Пятая категория, которая совсем уходит в «тень», — это арендаторы самого рынка или его части, получающие нелегальный доход с «хозяев», т.е. бизнесменов, являющихся собственниками продаваемого товара. Четвертая категория — это лица, которые относятся к представителям официальных структур в лице работников, контролирующих различные сферы деятельности вещевых рынков, и т.д. Естественно-

но, возникает достаточно сложная иерархия отношений между этими категориями, которая отражает весьма причудливый симбиоз легальных и нелегальных форм занятости, к которой имеют то или иное отношение все представители перечисленных выше категорий.

Важной особенностью так называемых вещевых рынков является их «этнический сектор», который отражает миграционную составляющую российского рынка труда. Это самый закрытый сектор неформальной экономики, о котором практически нет достоверных данных. Например, по данным Федеральной миграционной службы, численность граждан, привлекаемых на работу в Россию из Азербайджана за период с 1995 по 1998 г. равнялась 10,7 тыс. человек, из Армении — 27,6, из Украины — 343,2, из Белоруссии — 22,4<sup>1</sup>. Эти данные абсолютно не соответствуют фактическому привлечению граждан этих и других стран СНГ на российские рынки труда. По некоторым сведениям в 1993—2000 гг. только из Азербайджана выехало, в основном на территорию России, более 4 млн человек, в том числе 400 тыс. русскоязычных<sup>2</sup>. Аналогичная ситуация и в некоторых других странах, особенно это касается Армении и Украины.

Нелегальная иммиграция наблюдается также со стороны таких стран дальнего зарубежья, как Китай, Северная Корея, Вьетнам и др. По некоторым данным она достигает 0,5 млн человек в год. «Этнические» рынки труда занимают свою особую нишу в российской экономике. Данный феномен не уникальное явление. Он получил распространение во многих странах Западной Европы, а также в США и в других развитых странах и является предметом изучения многих специалистов. Главная особенность этого явления заключается в том, что «этническое» предпринимательство и вырастающие на его основе, как правило, неформальные виды занятости являются автономными анклавами экономической культуры, что характерно для большинства этнических групп, проникающих и закрепляющихся в экономике различных стран. Особенности того или иного этноса, его «близость» или «отдаленность» от социокультурных особенностей страны пребывания определяют пороги адаптации и степень «врастания» в экономику. Например, в условиях России наблюдаются «закрытые» сектора так называемо-

<sup>1</sup> См.: Россия в цифрах. Краткий статистический сборник. 1999. С. 86.

<sup>2</sup> См.: Независимая газета. 2000. № 7.

## 5. Институциональные проблемы занятости

го этнического рынка рабочей силы (занятости) и «открытые». Косвенным подтверждением этого являются данные о распределении привлекаемой рабочей силы из стран СНГ и Балтии по отраслям экономики<sup>1</sup> (табл. 5.24).

Таблица 5.24. **Отраслевое распределение рабочей силы, привлекаемой из стран СНГ и Балтии в 1994 г., % к итогу**

Отрасли народного хозяйства	Украина	Белоруссия	Молдавия	Страны Средней Азии, Казахстан	Закавказье	Страны Балтии	Всего
Всего В том числе	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
промышленность	38,7	42,1	14,0	39,6	7,5	1,0	35,0
строительство	28,5	27,2	16,5	40,5	62,3	95,0	32,4
с/хозяйство	18,5	1,8	56,3	3,4	18,0	0,1	17,7
транспорт	9,8	11,1	10,6	7,4	5,6	0,1	9,2
сфера обслуживания	0,9	0,1	0,1	0,4	1,1	1,9	0,8
прочие	3,6	17,7	2,5	8,7	5,5	1,9	4,9

Примечание: Рассчитано по данным Роскомстата. Красинец Е., Баринаева Н. Гастарбайтеры в России // СОЦИС. 1996. № 3. С. 69.

Этническим анклавам неформальной занятости свойственны особые формы институциональной организации. Они отличаются следующим.

1. Этнические общины являются практически самостоятельными субъектами экономических отношений и организуются по кланово-родственному принципу. Они выполняют ряд социальных функций, среди которых функциям социальной идентичности и защиты отводится главная роль.

2. Внутри этнической общины, как правило, не функционируют законы и нормы поведения, которые типичны для внешнего социального окружения.

<sup>1</sup> См.: Статистический бюллетень. № 5. М., 1995.

3. Экономические роли и функции членов этнических общин не определяются свободным выбором каждого из ее членов, но жестко регламентируются и предписываются этническими лидерами. Последние являются в основном работодателями и кредиторами, распределяющими кадровые и финансовые ресурсы среди подчиненных им членов общин.

4. Все внешние экономические и социальные контакты членов этнических общин ограничены рамками компетенции лидеров и допускаются только в специально оговоренных случаях. Фактически лидеры являются представителями гражданских и социальных прав всех членов общин. Это касается большинства социальных контактов, в том числе экономических.

5. Этнические общины специализируются на определенных видах в основном коммерческой деятельности и контролируют соответствующие сектора сбыта и розничной продажи.

6. Важнейшей функцией этнической общины, которая контролирует тот или иной рынок, является защита монопольных цен на продаваемые товары и борьба с конкурентами.

7. Этнические общины выполняют функции рекрутирования и набора рабочей силы, используя каналы землячества на этнической родине и обеспечивая необходимые квоты миграции.

Проблему неформальной занятости и рынков труда мигрантов в условиях переходного периода можно рассматривать в нескольких аспектах.

*Первый аспект* касается способов существования рынков труда, которые полностью не могут контролироваться государственными структурами. Конкретные параметры их функционирования часто носят конфиденциальный и закрытый характер. Процессы их возникновения и существования опережают возможности официальной статистики и экспертов фиксировать их качественные и количественные характеристики. Даже формальный (официальный) рынок труда, отраженный в статистических данных и находящийся под контролем служб государственного регулирования, может демонстрировать такие нюансы поведения, которые невозможно предвидеть и прогнозировать. Конкретный рынок труда представляет собой сложнейшую стохастическую систему, связанную с множеством факторов и составляющих, на действие которых не всегда можно реагировать адекватным образом. Структура рынка труда еще более усложняется, когда речь идет об определенной фазе его развития в условиях переходной экономики. Это связано с тем фактом, что

происходит весьма сложная перестройка традиционных форм организации занятости, основанных на механизмах и институтах государственно-планового управления. Экономическая свобода рыночных агентов, которая является основным фактором функционирования рыночной экономики, реализуется в условиях относительного институционального вакуума, который открывает простор субъектам, получившим преимущество в плане максимизации своей экономической выгоды. Это, в свою очередь, создает неравные шансы поиска альтернатив тем агентам рынка, которые находятся под контролем монополистов и становятся естественными аутсайдерами. Речь в данном случае идет о большинстве работников отечественных предприятий и организаций, которые связывают свое существование с работой по найму.

*Второй аспект* связан с фактом экономической и социальной свободы, которая декларируется, но не может быть обеспечена в условиях переходного периода, поскольку не создана необходимая институциональная база, обеспечивающая и защищающая права всех субъектов рыночных отношений. Кроме того, отсутствует разветвленная и альтернативная система обмена на рынке труда, предполагающая наличие оптимального количественно — качественного баланса конкурирующих за рабочие места и рабочую силу продавцов и покупателей.

*Третий аспект* связан с созидательной функцией рынка труда, агенты которого создают, покупают или «арендуют» рабочие места и не регламентируются государственными структурами в праве своего экономического выбора. Естественно, при условии, что они реализуют или стараются реализовать легитимные и легальные модели поведения. В рамках переходного периода возникают две противоречивые ситуации. С одной стороны, экономическая свобода, в основном декларируемая, но институционально не обеспеченная, открывает реальный простор для поиска или создания альтернатив занятости как со стороны работодателей, так и работников. С другой — узкий диапазон выбора, ограниченный архаичной структурой общественного производства и не менее архаичными институциональными формами организации труда на предприятиях, способствуют длительному сохранению патерналистских ценностей гарантированной занятости. Они и определяют мотивацию значительного числа работников, ориентированных на наемный труд. В свою очередь, минимальные ресурсы государства в условиях либерализации и устранение государственного влияния на поддержание оптималь-

ной занятости порождают коренную ломку патерналистских ценностей в силу лишь одной необходимости самообеспечения и самовывживания. Большинство самозанятых работников, функционирующих в сфере мелкого и мельчайшего бизнеса, ориентированы не на альтернативы экономической свободы в условиях зарождающегося рынка, но просто поставлены перед жесткой необходимостью самообеспечения. Не абстрактные возможности рыночной свободы заставляют их, а также привлекаемых ими наемных работников сталкиваться с анархией зарождающегося рынка, а жесткая необходимость самостоятельного поиска доходов.

*Четвертый аспект* связан с легализацией неформальной занятости. По существу, преодолевая институциональный вакуум, значительная часть населения, включившаяся в стихийный процесс становления рынка, обязана лишь самой себе в плане собственного обеспечения. И те доходы, которые были при этом получены с точки зрения их реальных пользователей, не являются официальной базой для налогообложения. Это связано с тем фактом, что затраты, предшествующие получению этих доходов, при высокой степени риска и неопределенности не могут быть измерены только денежными и ценовыми эквивалентами. Разумеется, эта точка зрения отражает лишь «мнение» доходополучателей.

Любые формы экономической активности, обеспечивающие самостоятельный доход, реализуются в рамках определенной социально-экономической инфраструктуры, за которую необходимо платить. Но эта очевидная истина всегда просматривается через определенную призму экономических интересов и противоречий отдельных субъектов рынка и государства, которые «преодолеваются» путем принуждения государственных органов, обязывающих перераспределять доходы в соответствии с целесообразно устанавливаемой пропорцией. И это противоречие, которое всегда имеет место, даже в развитых рыночных экономиках, превращается, особенно в стартовых условиях перехода к рынку, в серьезную проблему и для *доходополучателей* (собственников рабочих мест и наемных работников), и для *государства*. Это объясняется тем фактом, что риск доходополучателей в стартовых условиях перехода к рынку не имеет прецедента. Система, которая предоставляет экономическую свободу, в том числе в сфере занятости, не «инвестирует» потенциальных доходополучателей положительным и все расширяющимся опытом прошлых поколений. Естественно, опыт прошлых десятилетий и столетий, который институализирован в

## 5. Институциональные проблемы занятости

нормативной системе рыночного поведения развитых западных стран, а также в накопленных технологических, коммерческих и финансовых технологиях, в условиях становления рыночных отношений отсутствует. Это многократно увеличивает цену риска и усилий, которые затрачиваются активными субъектами рынка в процессе самостоятельного поиска или создания рабочих мест в рамках переходной экономики.

# 6

## Институциональные проблемы реструктуризации занятости в российской переходной экономике

6.1. Основные тенденции функционирования институциональной базы экономики в условиях трансформационного подъема / 6.2. Проблемы и противоречия формирования транзакционного сектора экономики / 6.3. Рынок административных ресурсов и его особенности / 6.4. Корпоративно-клановая модель российской акционерной собственности и занятость / 6.5. Российская экономика физических лиц и основные тенденции реструктуризации занятости на микроуровне

### 6.1. Основные тенденции функционирования институциональной базы экономики в условиях трансформационного подъема

Объективная статистика социально-экономической эволюции большинства постсоциалистических стран (в том числе России) с 1990 г. по настоящее время показывает, что они находятся в процессе трансформации от командной экономической системы к рыночной<sup>1</sup>. Большинство экономистов уверены в необратимости этой тенденции. Причем некоторые из них констатируют, что среди множества прогнозов дальнейшего развития стран с переходной экономикой практически отсутствуют те, которые предсказывают продолжение спада производства, а наоборот, в их рамках предполагается реальная возможность перехода трансформирующихся экономик на траекторию устойчивого роста<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> В 1977 г. примерно 32% населения планеты жило при классической социалистической системе. К весне 1991 г. эта цифра сократилась до 0,006%. На основании этого можно констатировать, что классическая социалистическая система — законченная глава истории, и подавляющая часть социалистического мира отошла от нее и идет по пути реформ и революций, связанных с рыночной трансформацией. См.: *Корнаи Я.* Социалистическая система. Политическая экономия коммунизма. М., 2000. С. 419—420.

<sup>2</sup> См.: *Колодко Г.* Глобализация и сближение уровней экономического развития: от спада к росту в странах с переходной экономикой // Вопросы экономики. 2000. № 10. С. 12.



В отечественной и зарубежной литературе трансформационному циклу и различным его стадиям уделяется пристальное внимание. Следует выделить в этом контексте работы Я. Корнаи, А. Некипелова, А. Чеканского, Е. Гайдара, В. Палтеровича, В. Бессонова и др., в которых в режиме научной дискуссии дана характеристика различных фаз этапов переходного периода.

Так, Я. Корнаи, корректируя свои прогнозы в процессе эмпирического наблюдения различных фаз переходного периода, дал общую макроэкономическую картину трансформационного цикла, характерного для большинства постсоциалистических стран, А. Некипелов, учитывая опыт первых пяти лет переходного периода, раскрыл наиболее драматические особенности трансформационного спада в условиях российской экономики на макро- и микроуровне. В то же время А. Чеканский разработал гипотезу микроэкономического механизма трансформационного цикла. Причем рассматриваемый тип трансформационного цикла в широком смысле он разделяет на две части.

В первом случае речь идет о реформационном цикле, который в строгом смысле не является экономическим циклом, а представляет собой процесс постепенного развития элементов рыночных отношений в рамках командной экономики. Во втором случае имеется в виду собственно экономический трансформационный цикл, который, в свою очередь, подразделяется на две фазы.

В первой фазе — трансформационного спада — происходит кардинальная реструктуризация институтов командной экономики как на макро-, так и на микроуровнях. Эти процессы и являются основной причиной экономического спада, который наблюдается во всех странах с переходной экономикой.

Во второй фазе — трансформационного подъема — увеличивается число предприятий, стабильно переходящих от ресурсных ограничений к спросовым, оно начинает превышать количество предприятий, не адаптировавшихся к новым условиям, о чем можно судить по темпам экономического роста.

Основные параметры трансформационных циклов: продолжительность и глубина экономического спада, интенсивность и продолжительность подъема — неодинаковы в разных странах. Важным аспектом исследования А. Чеканского является изучение нового типа циклического механизма, связанного с изменением мотивации и целевых функций предприятий, находящихся на этапе перехода к рыночным отношениям. Это главная особенность

трансформационного цикла по сравнению с циклическими колебаниями развитых рыночных экономик.

Автор этой гипотезы сформулировал и критерии окончания трансформационного цикла, после которого начинается собственно рыночный этап развития реформируемых экономик. Завершение трансформационного цикла происходит тогда, когда уровень производительности труда на стадии трансформационного подъема начинает превышать максимальную производительность труда, достигнутую в условиях командной экономики. Этот макроэкономический критерий завершения трансформационного цикла дополняется микроэкономическим, который «оценивает» завершение трансформационного цикла на уровне предприятий в том случае, когда они стабильно переходят от ресурсных ограничений к спросовым. Делается предположение, что завершение трансформационного цикла по микро- и макрокритериям происходит не одновременно. Однако эти критерии позволяют определить, во всяком случае, в первом приближении, функциональную зависимость количественных показателей экономического развития от качественных особенностей поведения предприятий, кардинально изменивших приоритеты и целевую функцию.

А. Чеканский подчеркивает существенное отличие трансформационного цикла от экономических циклов развитых капиталистических стран, которые характеризуются периодической повторяемостью, где завершение спада предполагает фазу подъема, и т.д. В свою очередь трансформационный цикл по своей природе является однократным, а его завершение знаменует собой переход к принципиально иному типу циклической динамики, который встраивается в систему динамических процессов мировой экономики в целом.

Таким образом, в этом случае речь идет о включении траекторий развития переходных экономических систем (в том числе российской) в структуру мирового рыночного хозяйства. Однако следует иметь в виду, что за общей статистикой экономического роста, который наблюдается в фазе трансформационного подъема, в том числе и в России, скрываются весьма сложные институциональные преобразования, которые, с одной стороны, осуществляются в уникальных условиях и ситуациях, характерных для разных стран. С другой стороны — отражают противоречивую динамику институциональных структур, существенно отличающихся от классиче-

ских институтов и механизмов рыночного обмена, действующих в условиях развитых западных экономик.

По общим тенденциям экономического роста, наблюдаемым в условиях трансформационного подъема практически во всех переходных экономиках, трудно судить о тех институциональных изменениях, которые перманентно происходят внутри них. Перед нами лишь одна сторона медали, она отражает общую статистическую тенденцию, оставляя за бортом собственно сами процессы институциональной трансформации. Данные процессы, несмотря на ряд общих особенностей, характерных для большинства постсоциалистических стран, по своей природе уникальны и порождают многочисленные промежуточные институциональные практики, существенно отличающиеся от своих рыночных аналогов на Западе. Это особенно характерно для российской экономики.

Таким образом, если сам факт рыночной трансформации никто не ставит под сомнение, то ее институциональные формы, возникающие в различных фазах трансформационного цикла, демонстрируют такой многообразный набор составляющих, о которых мало что говорят статистические тенденции экономического роста. Остановимся в связи с этим на особенностях трансформационного подъема российской экономики.

Опираясь на точку зрения Е. Гайдара, дадим интерпретацию причин экономического роста, который устойчиво наблюдается в российской экономике с 1999 г. по настоящее время. Считается, что дальнейшая его устойчивая динамика во многом зависит не только от взвешенной макроэкономической политики государства, не ущемляющей, а расширяющей диапазон действия инициативы предпринимательского корпуса, но и от той стабильной институциональной среды, которая является его необходимым условием.

Действительно, значительная часть отечественных предприятий, прежде всего, первичного и вторичного секторов, вышла в 1999 г. из фазы экономического спада и перешла в фазу трансформационного (восстановительного) подъема<sup>1</sup>.

Российские экономисты и политики, активно обсуждая вопрос о природе экономического роста, высказывают по этому поводу две противоположные точки зрения. Одна базируется на предположении, что экономический рост обусловлен процессами политиче-

<sup>1</sup> См.: Гайдар Е. Восстановительный рост и некоторые особенности современной экономической ситуации в России // Вопросы экономики. 2003. № 5. С. 4—8.

ской стабилизации и структурными реформами, проводящимися правительством В. Путина. Другая связывает экономический рост с высокими ценами на нефть и обесцениванием рубля.

По мнению Е. Гайдара, если анализ развития событий в нашей стране вести с учетом того, что происходит у соседей, нетрудно убедиться, что сегодня экономический рост наблюдается почти во всех странах, расположенных на постсоветском пространстве. Среди этих государств есть нетто-экспортеры и нетто-импортеры нефти и нефтепродуктов. Есть те, в которых в течение 1995—2002 гг. происходило реальное укрепление национальной валюты и, наоборот, ее ослабление. Тем не менее при всех отличиях этих стран друг от друга и от России почти во всех из них наблюдался экономический рост.

Природу трансформационного (восстановительного) роста следует объяснять более глубокими причинами и факторами и прежде всего теми из них, которые обуславливают *степень высвобождения* экономических ресурсов из нерыночного сектора в рыночный. На первых стадиях постсоциалистической трансформации ресурсы, высвобождаемые из нерыночного сектора, превышают те, которые могут быть использованы в секторе, работающем на рынок, на реальный платежеспособный спрос. Эта диспропорция и является причиной рецессии, экономического спада. Ко времени, когда ресурсы, которые могут быть задействованы в рыночном секторе, оказываются большими, чем те, которые высвобождаются из нерыночного сектора, постсоциалистическая рецессия останавливается и начинается восстановительный рост.

Таким образом, важнейшие факторы перехода к стадии постсоциалистического роста связаны с формированием рыночной системы хозяйственных связей и с перераспределением критической массы ресурсов в рыночный сектор, адаптацией менеджмента к работе в условиях рынка. Продолжительность и глубину постсоциалистической рецессии определяют также:

- масштабы сектора экономики, продукция которого не востребована рынком;
- масштабы использования рыночных инструментов в условиях «старой» экономики;
- наличие в социальной памяти населения информации о до-социалистических рыночных институтах.

Естественно, большая глубина и продолжительность спада характерны для тех государств, где социализм существовал более

длительный срок — например в странах Восточной Европы. Здесь масштабы существования нерыночного сектора и диспропорции, порожденные периодом действия централизованной экономики, были гораздо более длительными. Тем не менее параметры восстановительного роста как в странах ЦВЕ, так и в странах Восточной Европы, включая Россию, несмотря на существенное запаздывание последних и специфику национальной макроэкономической ситуации, подчинялись тенденциям и закономерностям общего процесса постсоциалистического восстановительного роста. Так, с 1999 г. экономический рост характерен практически для всех стран постсоветского пространства (табл. 6.1).

Таблица 6.1. Темпы прироста физического объема ВВП в постсоветских государствах в 1996—2002 гг., %

Страна	1996 г.	1997 г.	1998 г.	1999 г.	2000 г.	2001 г.	2002* г.
Азербайджан	1,3	5,8	10,0	7,4	11,1	9,9	10,6
Армения	5,9	3,3	7,2	3,3	5,9	9,6	12,9
Беларусь	2,8	11,4	8,3	3,4	5,8	4,7	4,7
Грузия	10,5	10,8	2,9	3,0	1,9	4,5	5,4
Казахстан	0,5	1,7	-1,9	2,7	9,8	13,5	9,5
Кыргызстан	7,1	9,9	2,1	3,7	5,4	5,3	-0,5
Молдова	-7,8	1,3	-8,6	-3,4	2,1	6,1	7,2
Россия**	-3,5	0,8	-4,6	6,4	10,0	5,0	4,3
Таджикистан	-4,4	1,7	5,3	3,7	8,3	10,2	9,1
Узбекистан	-10,0	-3,0	-1,9	-0,2	5,9	9,1	4,1
Украина	-10,0	-3,0	-1,9	-0,2	5,9	9,1	4,1
Латвия	3,3	8,6	3,9	2,8	6,8	7,7	5,4
Литва	4,7	7,3	5,1	-3,9	3,8	5,9	-
Эстония	3,9	10,6	4,7	-0,6	7,1	5,0	5,7

\* Приведен прогноз, кроме данных по России.

\*\* Данные за 1999—2002 гг. приведены по Российскому статистическому ежегоднику—2003. С. 281.

Источник: Гайдар Е. Указ. соч. С. 5.

Никто из отечественных и зарубежных экономистов не прогнозировал после 1998 г. начала экономического роста российской экономики. Например, при сравнении основных макроэкономических показателей России и стран ЦВЕ за период с 1990 г. по 1998 г. Ю. Богомолов предполагал, что трансформационный кризис не преодолен и не следует ожидать скорого экономического подъема. То же касалось краткосрочных прогнозов, во-первых, российского правительства, которое в 1999 г. наиболее вероятными на 2000 г. считало темпы динамики ВВП в диапазоне от 0,2% роста до 2,2% падения; во-вторых — МВФ, который прогнозировал в 2000 г. рост российского ВВП на 1,5% против реально достигнутых 10,0%<sup>1</sup>.

«Неожиданно» начавшийся в 1999 г. экономический подъем позволил большинству экономистов строить более оптимистичные предположения относительно перспектив отечественной экономики. Так, например, определяющим условием для экономического роста, с точки зрения специалистов ИНП РАН, стало ослабление ресурсных ограничений в развитии отечественной экономики и запуск простаивающих мощностей (натурального капитала) в промышленности. К «внешним» факторам, которые благоприятствовали этому процессу, с их точки зрения, относятся: девальвация рубля, приведшая к относительному росту спроса на отечественную продукцию и к импортозамещению; рост цен на основные виды сырья, темпы которого ниже темпов роста потребительских цен; возрастание экономической и регулятивной функции государства во всех сферах экономической жизни. Главным компонентом экономического роста является эффект реанимации простаивающих отраслей, особенно в машиностроении и легкой промышленности. В социальном аспекте загрузка простаивающих мощностей означает увеличение занятости и смягчение социальной напряженности, о чем свидетельствуют данные табл. 6.2.

Характеризуя особенности восстановительного (трансформационного) роста российской экономики, который начал наблюдаться после 1999 г., Е. Гайдар акцентирует внимание на следующих его особенностях.

*Первый аспект* связан с формированием рыночного сектора и рыночных методов хозяйствования, которые начали доминировать

<sup>1</sup> См.: Гайдар Е. Указ. соч. С. 11.

Таблица 6.2. **Динамика физического объема ВВП, численности экономически активного населения и безработных в российской экономике в 1996—2006 гг., %**

Показатель	1996 г.	1997 г.	1998 г.	1999 г.	2000 г.	2001 г.	2002 г.	2003 г.	2004 г.*	2005 г.	2006 г.
Темпы прироста физического объема ВВП	-3,5	0,8	-4,6	6,4	10,0	5,0	4,3	7,3	7,1	6,4	6,7
Численность экономически активного населения (тыс. человек) В том числе:	69 660	68 079	67 339	71 798	71 770	70 816	71 784	72 835	72 909	73 811	74 187
занятые в экономике	62 928	60 021	58 437	62 475	64 255	64 400	66 071	67 152	67 134	66 792	67 017
безработные	6732	8058	8902	9323	7515	6416	5713	5683	5775	5208	4999
Уровень безработицы	9,7	11,8	13,2	13,0	10,5	9,1	8,0	7,8	7,9	7,1	6,7
Численность зарегистрированных безработных, тыс. человек	2506	1999	1929	1263	1037	1122	1309	1639	1920	1830	1742

(\* ) Данные динамики ВВП за 1999—2000 гг. приведены по Российскому статистическому ежегоднику—2003. С. 281; Краткий статистический справочник. 2007. С. 28—30, 90.

в этот период, что способствовало определенному всплеску экономической активности, обусловленному стабилизацией и восстановлением хозяйственных связей.

*Второй аспект* характеризует его особую *траекторию* во времени, которая не может быть рассчитана на основе классических методов прогнозирования развитых экономик. По мнению Е. Гайдара, причины ошибок в прогнозах и анализе тесно связаны с самим характером восстановительного роста. Используемые методы прогнозирования ВВП опираются на экстраполяцию тенденций предшествующего периода, прогнозируемую динамику факторов производства и экономической конъюнктуры. Все они мало пригодны для анализа всплеска экономической активности, обусловленного стабилизацией хозяйственных связей<sup>1</sup>.

*Третий аспект* заключается в том, что этот тип роста носит затухающий характер, в начальной его стадии наблюдается значительный подъем, который затем уменьшается. Этот тип экономического роста обеспечивается соединением имеющихся производственных мощностей с ранее подготовленной рабочей силой. Но поскольку страна располагает этими ресурсами в ограниченных объемах, после резкого рывка в начале восстановительного роста его темпы начинают падать, что и произошло в России в 2001—2002 гг.

*Четвертый аспект* связан с исчерпанием первичных источников восстановительного роста. Это выдвигает на первый план проблему включения таких механизмов экономического роста, которые ориентируются уже не на вовлечение старых, а на создание новых производственных мощностей, обновление основных фондов, привлечение новой квалифицированной рабочей силы и т.д.

В соответствии с этим выделяется *пятый аспект* — переход восстановительного роста российской экономики в новое качественное состояние — долгосрочный экономический рост. Речь идет о достижении необратимых и устойчивых институциональных изменений, обеспечивающих этот рост, в том числе связанных со становлением новой судебной системы, повышением гарантий частной собственности, сокращением коррупции, реформой трудовых отношений, пенсионной системы и самое главное — с взвешенной промышленной политикой. Последняя должна быть, по мнению Гайдара, ориентирована не на «догоняющие» стратегии, порожденные периодом индустриального развития, а на структурную по-

<sup>1</sup> См.: Гайдар Е. Указ. соч. С. 10—15.



литику, соответствующую этапу постиндустриального роста, на который в настоящее время выходит Россия.

Отмечается, что предпосылки устойчивого экономического развития не дают мгновенной отдачи, а всего лишь закладывают базу для возникновения и стабилизации такого качественного состояния российской экономики, которое, по-видимому, базируется не столько на инструментах государственного принуждения, сколько на частных стимулах и инициативе. Однако их развитие и широкое развертывание возможно только в условиях соответствующей институциональной среды, которая находится еще в стадии своего формирования.

В этой связи можно заключить, что дальнейший этап устойчивого развития российской экономики связан с улучшением макроэкономической ситуации, показателем чего является стабильная тенденция роста ВВП, и с длительным этапом институциональных изменений. Причем эти два процесса находятся в отношении взаимной детерминации. Однако по поводу тесноты и направленности взаимосвязей этих процессов в отечественной экономической литературе высказываются различные точки зрения. В зависимости от них и решается вопрос о том, на какой стадии развития находятся те или иные страны, вступившие на путь рыночной трансформации.

Е. Гайдар, разделяя переходный процесс на три относительно самостоятельные фазы (фазу трансформационного спада, фазу трансформационного (восстановительного) подъема и фазу устойчивого роста), считает, что *оценкой* выхода из режима восстановительного роста (трансформационного подъема) является не обязательно достижение величины ВВП, превышающей дореформенный объем. В частности, анализируя особенности восстановительного роста российской экономики, он приходит к выводу, что завершение восстановительного роста должно произойти задолго до достижения 100%-ного уровня 1990 г., т.е. начала экономических реформ. Переход же к траектории устойчивого роста, которая может сменить траекторию восстановительного цикла, возможен, с точки зрения Е. Гайдара, в процессе фундаментальных институциональных изменений. Именно они прежде всего обеспечивают простор для автономных сил рыночной самоорганизации общества и частной инициативы его граждан, что и является основной причиной устойчивого роста экономики.

Однако эти положения требуют своей конкретизации, которая должна базироваться, во-первых, на экономической теории переходного периода, *объясняющей*, а не *идеализирующей* социально-экономические процессы трансформационного цикла, что особенно было характерно для некоторых теоретиков либеральных реформ в самом их начале. Во-вторых — на серьезных эмпирических исследованиях, которые корректируют слишком упрощенную трактовку трансформационных изменений, объективно происходящих в странах с переходной экономикой. Особенно это касается тех исследований, предметом которых является процесс институциональных изменений. В-третьих — на том факте, что любые предположения относительно темпов, особенностей и сроков трансформационного цикла носят всегда вероятностно-гипотетический характер, так как современная экономическая наука не располагает исчерпывающими сведениями и четкими однозначными критериями о сущности глубинных механизмов трансформирующихся социально-экономических систем.

В этой связи можно кратко остановиться на проблеме, связанной с оценкой скорости экономических и институциональных изменений, которые осуществлялись и осуществляются в странах, находящихся в разных фазах трансформационного цикла. Эта проблема касается непосредственно классической теории переходного периода, которая была, в частности, изложена в работах Я. Корнаи в конце 80-х — начале 90-х гг.<sup>1</sup> и в дальнейшем пересмотрена в свете предложенной им ранее экономической политики макроэкономической стабилизации. Ее ошибочность, по мнению автора, заключалась не в предложенной им схеме приватизации, а в упрощенном представлении о механизмах осуществления макроэкономической стабилизации, о темпах и скорости достижения конечных целей переходного периода.

Стратегия ваучерной приватизации, осуществленная в России, была подвергнута им серьезной критике, так же как и со стороны многих специалистов, и прежде всего за ее экстремизм и колоссальные (часто неоправданные) издержки социального характера. Но самыми главными издержками этого первого этапа переходного периода в России, последствия которых не преодолены и в условиях трансформационного роста и предполагают осуществление

<sup>1</sup> См.: Корнаи Я. Путь к свободной экономике. Страстное слово в защиту экономических преобразований. М., 1990.

длительных институциональных реформ, была ваучерная реформа собственности. В ходе этой реформы вкупе с массовыми манипуляциями при передаче собственности в руки менеджеров и приближенных чиновников природные ресурсы страны, большинство производственных активов были фактически экспропрированы олигархами.

Что касается политики макроэкономической стабилизации, которая является необходимым условием устойчивого развития рыночной экономики, то при ее прогнозировании и проведении в условиях переходных систем Я. Корнаи не были учтены два важных обстоятельства.

- Объективный этап экономического спада, который автоматически последовал за развалом старой институциональной системы и был следствием серьезных процессов институциональной дезинтеграции экономики. Это объясняется достаточно длительным лагом времени между сломом старой институциональной системы и формированием новых рыночных механизмов и институтов рыночной координации.

- Необходимость пересмотра классических рецептов макроэкономической стабилизации, которые не могли быть использованы в рамках трансформирующихся командных экономик. Политика макроэкономической стабилизации, осуществлявшаяся по классическим рецептам развитых экономик, особенно в условиях трансформационного спада, была не только непопулярной, но и излишне социально затратной. Это объясняется прежде всего тем фактом, что радикальные меры стабилизации экономики в условиях трансформационного спада не имели, по мнению Я. Корнаи, того *институционального* и *социального* потенциала развитых стран, который позволяет относительно быстро вывести экономику из состояния рецессии и спада.

В периоды классических рыночных кризисов и спадов экономической активности все неизбежные издержки экономического и социального характера несет основная часть занятого населения (предприниматели и наемные работники). Однако при прочих равных условиях она имеет шансы относительно быстро изменить свое положение и вступить в фазу экономического подъема, используя те институциональные и социальные возможности, которые предоставляются ей в рамках действия развитой институциональной рыночной системы, а также механизмов государственной регуляции и социальной защиты.

В условиях *нерыночных* экономик трансформационный скачок в новое *рыночное* состояние не может произойти мгновенно и предполагает весьма длительный процесс перехода из одного качества в другое. По выражению Я. Корнаи, сочетание революции и эволюции, процесс, основанный на методе проб и ошибок, сохраняющий или ликвидирующий старые институты и испытывающий, принимающий или отвергающий новые. При этом что-то может происходить очень быстро, что-то — относительно быстро или медленно. То есть скорость различных составляющих процесса трансформации будет неодинакова. В некоторых случаях требуется одномоментное решение проблемы, в других — инкрементальные изменения.

Отсюда следует, что существуют более важные критерии оценки качества трансформационного цикла в рамках переходной экономики, чем скорость преобразований, особенно связанных с достижением рекордных (форсированных) темпов развития. Упор надо делать на укрепление и стабилизацию рыночной институциональной системы, которая и является социально-экономическим фундаментом устойчивого экономического роста в средне- и долгосрочной перспективе.

В этом контексте возвратимся к проблеме институциональной эволюции российского общества, которая является предметом многочисленных дискуссий. Некоторые, прежде всего зарубежные авторы используют для оценки фаз или этапов динамики постсоциалистических экономик только чисто статистические критерии. Особенно это характерно при определении «точки смены состояний», того момента, когда экономика, вошедшая в полосу глубинного реформирования, перестает быть переходной, т.е. выходит из фазы трансформационного подъема. Главным из этих критериев является превышение дореформенного объема ВВП (или промышленного производства).

Достоинства такого критерия, по мнению Р. Капелюшника, очевидны — строгость и однозначность; однако данный критерий мало говорит о *внутреннем содержании* процесса системной трансформации. Наверное с помощью этого критерия можно более или менее точно датировать окончание *переходного кризиса*, но не *переходного процесса*, поскольку это не обязательно одно и то же<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> См.: Капелюшников Р. Где начало того конца?.. (к вопросу об окончании переходного периода в России) // Вопросы экономики. 2001. № 1. С. 138.

Определение институционального критерия «точки перехода» или завершения этапа трансформации и поиск корректных процедур его использования — гораздо более сложное занятие. В общих чертах ясно, что переходный период заканчивается, когда завершается формирование нового институционального фундамента. Однако далеко не ясно, когда, как и какими средствами можно оценить новое качественное состояние экономики, которая уже не относится к категории переходной.

К первым попыткам такого рода относится работа А. Нестеренко. По его мнению, к концу 1990-х гг. в основных сегментах российской экономики утвердились новые политические, экономические и правовые институты и соответствующие им новые «правила игры». На основании этого следует считать российскую экономику выбывшей из числа экономик переходного типа<sup>1</sup>.

С данным мнением трудно согласиться, поскольку «юридическое учреждение» тех или иных законов, регулирующих экономическую жизнь общества (особенно переходного), не всегда предполагает их эффективное действие. Это объясняется тем фактом, что в развитых экономиках институты, определяющие общие (обязательные для всех) правила, которые структурируют пространство социальных и экономических взаимодействий, предполагают действие соответствующих инстанций и процедур, обеспечивающих соблюдение (в том числе — принудительное) этих правил.

Данное положение нельзя отнести к российской переходной экономике, находящейся в настоящее время в фазе так называемого трансформационного (восстановительного) подъема. Ее институциональная матрица весьма эластична и нестабильна, так как находится в процессе длительной реструктуризации, следствием чего является несбалансированность и несинхронность формальных и неформальных правил поведения. В результате этого российская экономика все еще лишена ясных и надежных правил, упорядочивающих поведение рыночных агентов и делающих его непредсказуемым.

Таким образом, этап институциональных изменений, длящийся в России весьма длительный срок (с 1990 г. по настоящее время), по мнению многих исследователей, далек до своего завершения.

---

<sup>1</sup> См.: *Нестеренко А.* Переходный период закончился. Что дальше? // Вопросы экономики. 2000. № 6. С. 4—17.

Кроме того, не существует единого мнения о параметрах и критериях его окончания. Это серьезная дискуссионная проблема, в обсуждении которой участвует целый ряд исследователей, особенно специализирующихся в области институционального и трансакционного анализа. Это не случайно, поскольку, с одной стороны, большинство аналитиков считают, что выход на траекторию устойчивого экономического роста невозможен без формирования стабильного институционального фундамента рыночной экономики. С другой стороны — никто не знает, когда и каким образом он будет построен. Большинство даже самых квалифицированных специалистов, рассуждая на эту тему, предпочитают подождать с окончательными выводами.

Тем не менее при всей неоднозначности концептуальных подходов, теоретических и эмпирических выводов авторов, применяющих методы институционального анализа, можно констатировать, что наработан большой концептуальный и эмпирический материал, который позволяет:

- дать широкую обобщающую картину институциональной среды, сформировавшейся за последнее десятилетие в российской экономике;
- определить основные тенденции и наиболее вероятные траектории ее эволюции;
- констатировать неоднозначность проблем формирования институционального каркаса российской экономики, адекватные особенности которого нельзя описать в рамках какой-либо одной концептуальной схемы;
- гипотетически определить базовый критерий оценки того институционального пространства, которое сформировалось за достаточно длительный период трансформационных изменений в российской экономике.

Данный критерий, по мнению Р. Капелюшникова, кратко можно сформулировать следующим образом: *отсутствие четкой границы между формальными и неформальными правилами экономического обмена между большинством экономических агентов, взаимодействующих на рынке*<sup>1</sup>. Это касается в том числе и представителей всех ветвей власти (исполнительной, законодательной и др.), которые должны обеспечить достаточно четкое разделение этих границ, а не размывать их, разделяя тем или иным образом предпочтения бизнеса.

<sup>1</sup> Капелюшников Р. Указ. соч. С. 148.

Этот весьма абстрактный, но вполне определенный критерий, характеризующий особенности той институциональной среды, в которой действуют различные экономические субъекты в условиях трансформационного цикла, позволяет различным исследователям интерпретировать эту среду с различных позиций. С точки зрения изучения:

- базовых (типичных) мотиваций экономических субъектов, которые вступают в условиях трансформационного спада и институционального вакуума в различные формы экономического взаимодействия между собой как на уровне отдельных предприятий, так и за их пределами;
- основных тенденций, характеризующих в настоящее время становление структуры акционерного капитала, доминирующего на российских предприятиях, и параметры его рыночной эффективности;
- роли структур исполнительной власти как субъектов регуляции рыночных отношений и причин возникновения тех форм оппортунистического и рентоориентированного поведения, которые демонстрируют эти структуры, являясь скрытыми посредниками рыночного обмена;
- той социальной структуры, которая характеризует стратификационную матрицу и границы поведения различных экономических субъектов, включенных в структуру «новой» корпоративной собственности, образовавшейся после разрушения старой командной институциональной системы;
- той контрактной структуры, которая сформировалась в рамках переходной экономики и существенно отличается от развитых форм контрактации между экономическими агентами в условиях развитого рынка;
- причин, качественных особенностей и объема издержек, которые свойственны российскому трансакционному сектору на различных его уровнях;
- специфических черт институциональной динамики, характерных для разных этапов трансформационного цикла российской экономики;
- «переходных» форм занятости, возникших внутри трансформирующейся российской экономики. Они демонстрируют многочисленные «аномалии», качественно отличающие их от рыночных форм занятости, функционирующих в условиях развитых экономик.

Аномалии переходной системы занятости в рамках трансформирующейся российской экономики классифицируются по следующим основаниям.

*Первая аномалия* российского переходного рынка труда — это институциональное и социально-экономическое «*неравновесие*» работодателей и наемных работников, причинами которого являлись: длительный период захвата государственных активов; институализация корпоративно-частных форм собственности и борьба за активы; доминирование мотивов рентоориентированного поведения частных и корпоративных собственников, которые на этапе трансформационного спада объективно не могли и субъективно не хотели обеспечивать эффективное функционирование производственных активов.

Отношение асимметрии между «новыми» собственниками и наемными работниками усугублялось в условиях трансформации тем фактом, что «новый» менеджмент предприятий, ориентированный на максимизацию производственной функции, не конституировался, поскольку решение этих задач возможно только в условиях стабилизации правового режима частной собственности, который находился в стадии формирования.

Это, в свою очередь, способствовало дисфункциям в системе занятости наемного труда, который не мог быть в данных условиях фактором максимизации производственной функции предприятия, так как был отстранен от контроля над активами предприятий и постепенно девалифицировался, решая преимущественно проблемы «выживания» в условиях разрушения традиционных форм социальной защиты.

*Вторая аномалия* переходной системы занятости в российской экономике — возникновение феномена «отложенного» спроса на рабочую силу, что выразилось в вынужденной трудоизбыточности отечественного производства. Основными причинами этого специфического российского феномена сохранения занятости, по мнению многих отечественных исследователей, являлись:

- низкая мобильность переходного российского рынка труда;
- монополизм многих отечественных предприятий, которые как градообразующий фактор «привязывали» работников к социальной инфраструктуре предприятий;
- территориальная разобщенность и относительная «закрытость» региональных рынков труда, на которых накапливается отрицательный избыток потенциального резерва рабочей силы;



- коллективно-общинная система занятости, которая сохранилась на уровне многих предприятий и регулируется не рыночными механизмами, а кланово-патерналистскими институтами социальной интеграции и защиты;
- временным тактическим единством экономических интересов «новых» собственников и наемных работников в сохранении избыточной занятости и т.п.

*Третья аномалия* российского переходного рынка труда — феномен неформальной и эксплоярной занятости, в структуру которой включена большая масса населения как в городах, так и в сельских регионах. Одна из проблем неформальной занятости в условиях российской переходной экономики заключается в том, что при весьма впечатляющих масштабах этого явления отсутствует объективная информация о его качественных и количественных характеристиках.

*Четвертая аномалия* переходной системы занятости в России — институциональный вакуум, отсутствие развитого правового поля, которое регламентирует поведение экономических агентов (работников и работодателей) на переходном рынке труда. Данное обстоятельство, даже в условиях принятия нового трудового кодекса, не позволяет сформировать третейское правовое поле согласования и улаживания частных трудовых конфликтов, оставляя место в основном старому способу их разрешения, который базируется (особенно в рамках отдельных предприятий) на административном или неформальном праве. Это еще более усиливает неравновесие социально-экономического обмена на переходном рынке труда в пользу работодателей (в том числе государства, частных хозяев и администрации).

*Пятая аномалия* переходной системы занятости заключается в том, что государство в силу отсутствия необходимых экономических ресурсов, а также в связи с «шоковой» моделью трансформации экономики, не обеспечило и не обеспечивает адекватную защиту и амортизацию издержек переходного периода. Фактически все издержки реструктуризации экономики падают на ту экономически активную часть населения, которая остается на стороне предложения рабочей силы, т.е. на наемных работников.

В не меньшей степени это относится к тем социальным группам, которые оказались на пороговом уровне существования по причине выхода из трудоспособного возраста, и всем прочим социальным иждивенцам, находящимся на балансе государства и дру-

гих институтов социальной и экономической опеки. В этом контексте и профсоюзный контроль над деятельностью «новых» работодателей в переходный период также не может обеспечить экономической защиты наемных работников. Основная часть профсоюзного аппарата, особенно на уровне предприятий, находится под контролем работодателей и в большей степени выполняет их социальный заказ, так как является своеобразным амортизатором.

В связи с вышеизложенным необходимо рассмотреть некоторые концептуальные подходы, в рамках которых дается многомерная интерпретация той социальной и институциональной среды, которая возникла в условиях переходной российской экономики. Эти подходы в разных ракурсах и измерениях характеризуют специфические особенности поведения и взаимодействия основных субъектов российской экономики — наемных работников и работодателей на этапе трансформационного цикла.

Большинство авторов (в противоположность значительному меньшинству<sup>1</sup>), анализируя процесс институциональной эволюции российской экономики, в том числе в сфере занятости, акцентируют внимание на специфических особенностях той институциональной среды, которая сформировалась в ее рамках в процессе перехода от трансформационного спада к трансформационному подъему. Эти специфические особенности существенно отличают ее от западных экономик и позволяют констатировать, что российской экономике, даже вступившей в фазу трансформационного роста, предстоит длительный этап институционального строительства.

Тем не менее следует отметить, что темпы институциональных преобразований за период рыночных реформ, если опираться на данные официальной статистики, впечатляющие. Об этом, в частности, можно судить по динамике реструктуризации государственной собственности и численности занятых работников, распределяемых по формам собственности (табл. 6.3).

Однако эти данные фиксируют, если можно так выразиться, внешне-количественную форму институциональных преобразований за период с 1990 по 2004 г. В этой связи остановимся специаль-

<sup>1</sup> См.: Ясин Е. Поражение или отступление? // Вопросы экономики. 1999. № 2; Нестеренко А. Переходный период закончился. Что дальше? // Вопросы экономики. 2000. № 6. С. 4—17.



Показатель	1990	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
государственная, муниципальная	82,6	42,1	42,0	40,0	38,1	38,2	37,9	37,4	37,0	36,4	36,0	33,7	33,1
частная	12,5	34,4	35,6	39,9	43,2	44,3	46,1	47,6	49,7	50,2	50,7	54,1	55,4
собственность общественных и религиозных организаций (объединений)	0,8	0,7	0,6	0,6	0,7	0,8	0,8	0,8	0,8	0,7	0,7	0,6	0,5
смешанная российская	4,0	22,2	21,0	18,3	16,4	14,9	12,5	11,6	9,4	9,2	8,9	7,8	7,1
иностранная, совместная российская и иностранная	0,1	0,6	0,8	1,2	1,6	1,8	2,7	2,6	3,1	3,5	3,7	3,8	3,9

Источники: Краткий статистический справочник. 2007. С. 91.

но на исследованиях, которые акцентируют внимание на качественных параметрах той институциональной среды, в рамках которой сформировалась и функционирует система занятости трансформирующейся российской экономики как на микро-, так и на макроуровне.

## 6.2. Проблемы и противоречия формирования трансакционного сектора экономики

Известно, что в условиях развитых рыночных экономик правовые нормы, регулирующие поведение и взаимодействие экономических агентов, которые декларируются законодательно, обеспечиваются надежной системой *инфорсмент*. То есть речь идет о развитой инфраструктуре рыночного обмена, которая обеспечивается действием принудительных механизмов применения этих норм, заставляющих различных агентов рынка, во-первых, выполнять эти правила и следующие за ними обязательства без принуждения (автоматически). Во-вторых — постоянно находиться в состоянии ожидания санкций, если эти обязательства не выполняются. В последнем случае имеется в виду следующий факт. Система принуждения выполнения обязательств со стороны экономических агентов базируется не на страхе наказания, а на осознании большинством агентов рынка того, что нечестное поведение обходится дорого, во время как честное является инвестицией, приносящей доход.

Инфорсмент как форма легитимного принуждения, обеспечивающая выполнение фундаментальных правил и норм поведения в процессе рыночного обмена, действует на *горизонтальном* и *вертикальном* уровнях.

В первом случае имеется в виду легитимный порядок сотрудничества (партнерства) частных экономических агентов. В рамках этого порядка минимизируются различные формы оппортунистического поведения экономических агентов (отдельных индивидов или их организаций) по отношению друг к другу.

Во втором случае имеются в виду *симметричные институциональные отношения* между государством (точнее, теми лицами, которые выполняют различные функции в системе различных ветвей власти) и экономическими агентами. Эти отношения блокируют или минимизируют оппортунизм чиновников и бюрократов, обеспечивая защиту частных легитимных интересов и прав граждан и их организаций.

Если рассматривать способ реализации различных норм и правил, которые регулируют поведение экономических агентов на *горизонтальном уровне*<sup>1</sup> (например, прав собственности или контрактных отношений), то можно констатировать, что сфера их действия характеризуется, по мнению Я. Корнаи, наличием трех типов общественных механизмов:

а) правовой судебно-бюрократический механизм, обеспечивающий выполнение частных контрактов мерами государственного принуждения;

б) морально-ассоциативный механизм, опирающийся на честность и взаимное доверие сторон контрактных отношений. Честное поведение укрепляет репутацию. Между сторонами устанавливаются не враждебные, а партнерские отношения сотрудничества;

в) механизм агрессии, основанный на прямом насилии вне законодательного поля.

Между этими механизмами возникают два вида связей. Первый вид, характерный для развитых рыночных обществ, объединяет механизмы *а* и *б* в рамках *позитивного дополнительного соглашения*. Его сущность заключается в следующем. Действие обоих механизмов взаимно усиливается. Чем больше бизнес сможет доверять правовым методам обеспечения соблюдения частных контрактов, тем реже ему потребуется прибегать к юридическим процедурам. Чем больше взаимное доверие между деловыми партнерами, тем меньше судебных дел (т.е. обращений экономических агентов к мерам государственного принуждения). Это ослабляет давление на судебную систему и ускоряет юридические процедуры, что еще сильнее укрепляет доверие к правовому судебно-бюрократическому механизму.

Второй вид связей противопоставляет механизмы *а* и *б* механизму *в*, что наиболее типично для переходных обществ. В данном случае возникает ситуация *разрушительного замещения*. Если два первых, законных механизма не могут функционировать в должной мере, то вакуум заполняется третьим, незаконным механизмом. В таком случае, чем больше бизнес полагается на механизм *в* и прибегает к незаконным мерам, тем ниже авторитет закона. Чем сильнее предприниматели боятся друг друга, тем меньше они друг

<sup>1</sup> На *горизонтальном уровне* реализуются многочисленные взаимодействия частных экономических агентов (физических и юридических лиц), которые находятся по отношению друг к другу в качестве продавцов и покупателей благ и услуг, т.е. агентов контрактных отношений.

другу доверяют. Получается замкнутый круг, в котором разрушительные процессы взаимно усиливаются.

Если экстраполировать эту теоретическую ситуацию на переходные экономики, то можно предположить следующее. В условиях институционального вакуума, когда старые институты и соответствующие им механизмы «централизованного инфорсmenta» были разрушены, а новые еще не построены или находятся в зачаточном виде, начинают доминировать механизмы локальной (нерыночной) интеграции экономических агентов. Они основаны на различных формах принуждения и дискриминации по отношению к «внешним» контрагентам, а также на воспроизводстве такой системы контрактации, которая базируется преимущественно на персональных обязательствах и системе «локального доверия».

Эта система «локального доверия», действующая вне легального, законодательно декларируемого институционального пространства экономического обмена, сужает поле взаимодействия рыночных агентов, которые осуществляют *селекцию* своих партнеров не по критериям взаимного доверия и рыночной эффективности, а по критериям *лояльности*.

В этой ситуации если доверие основано на имени и репутации, а не на анализе условий контракта, это уменьшает вероятность их нарушения, но способствует ограничению конкуренции. То есть чем сильнее и эффективнее действует сеть доверия, тем труднее выйти на рынок. Таким образом, сетевая структура внутри- и межкланового доверия, спонтанно формирующаяся в рамках институционального вакуума, во-первых, способствует ограничению конкуренции на рынке. Во-вторых, сужает поле экономического выбора, расширяет действие монопольных эффектов и ограничивает круг партнеров в системе рыночного обмена, уменьшая соответственно вероятность выбора наиболее оптимальных альтернатив развития экономической системы в целом.

Я. Корнаи, интерпретируя понятие «*доверие*» в данном смысле, очевидно, имеет в виду *особый тип социальной идентификации*. Последний возникает в рамках локальных (коммунальных) социальных порядков (семейно-родственных, клановых, этнических, дружеских и т.п.), которые характерны для традиционных форм социальной организации. При всей позитивности и необходимости функционирования этих социальных порядков в рамках современного гражданского общества они при определенных условиях могут стать тормозом расширения и развития рыночного обмена.

Данное обстоятельство объясняется прежде всего тем, что системы «локального доверия», перманентно возникающие внутри рыночного порядка, стремятся действовать относительно автономно, часто дистанцируясь от легального, законодательно декларируемого институционального пространства экономического обмена. При условии возникновения таких относительно закрытых структур «локального доверия» возникают различного рода монополии. Они сужают поле конкурентного взаимодействия рыночных агентов, осуществляющих *выбор* своих партнеров селективно не на основе абстрактных критериев гражданско-правового доверия и оценки их рыночной эффективности, а на основе критериев лояльности.

В условиях развитых гражданских обществ на *вертикальном* уровне, т.е. там, где реализуются отношения между гражданином и государством (или государством и фирмами), действуют механизмы и институты, обеспечивающие защиту частных прав граждан, их легитимных экономических интересов и тех организаций, в которые они объединяются. Взаимодействие этих институтов в рамках гражданского общества способствует созданию системы издержек и противовесов, блокирующих и минимизирующих рентоориентированное поведение лиц и структур, которые, являясь субъектами различных ветвей власти, могут преследовать оппортунистические цели по отношению к тем агентам рынка, предпочтения которых они должны защищать.

Система институциональной защиты прав и интересов членов гражданского общества, включенных в рыночный обмен в качестве производителей и потребителей, продавцов и покупателей, работников и работодателей и т.п., является производной действия множества институтов и механизмов (экономических, политических, правовых и т.д.). Они, составляя институциональную структуру гражданского порядка в развитых демократиях, обеспечивают социальное равновесие (партнерство) интересов различных экономических агентов.

Система социального и экономического равновесия, достигаемого в процессе длительной эволюции в рамках гражданского общества, способствует расширению альтернатив рыночного поведения на основе действия абстрактных рыночных норм и правил, которым следует большинство экономических агентов, вступающих в контрактные взаимодействия между собой.



Таким образом, первичной основой их экономического выбора и действия является не *локальное доверие* к репутации узкого круга экономических агентов, лояльность которых проверена эмпирически внутри традиционных локальных образований и клановых структур, за пределами которых честные правила игры прекращают свое действие, а *доверие к силе закона*. Речь идет о тех механизмах инфорсмента, которые гарантируют и все более расширяют реализацию интересов основной массы экономических агентов в рамках все более сложного социального порядка, основанного на спонтанном и добровольном сотрудничестве между ними.

Разумеется, формы социальной интеграции, связывающие экономических агентов на длительный срок, принимают различные, в том числе локальные формы, которые широко используются и в условиях развитого рынка. Выделяются различные формы «квазиинтеграции» рыночных агентов, устойчивость которых определяется факторами межличностного доверия, неформальных долгосрочных экономических интересов; кровнородственных, клановых, этнических связей и т.п.<sup>1</sup>

Тем не менее, при всем разнообразии этих форм, они в условиях развитых рыночных отношений подчинены универсальным правилам экономического обмена и тем институтам и механизмам, которые обеспечивают защиту прав собственности и контрактных обязательств большинства экономических агентов, вступающих в рыночный обмен. То есть в развитых западных экономиках любые формы «квазиинтеграции», возникающие внутри фирм или за их пределами, *вторичны* по отношению к тому правовому полю, в рамках которого они функционируют, и должны подчиняться общим «правилам игры».

Механизмы инфорсмента, обеспечивающие относительно равные стартовые условия участникам рыночного обмена и минимизирующие их издержки по отношению друг к другу, не идеальны. Они не могут полностью исключать различные формы дискриминации и монополизма, перманентно возникающие в условиях развитого, цивилизованного рынка.

Есть огромная разница между тем, в какой степени мы можем полагаться на контроль над соблюдением контрактов в развитых

<sup>1</sup> См.: Granovetter M. Economic Action and Social Structure: The problem of Embedness // American Journal of Sociology. 1995. V. 91. P. 496—497; Granovetter M. Business Groups // The Handbook of Economic Sociology. N.Y., 1994. P. 461—466.

странах и в странах третьего мира (добавим, и в странах с переходной экономикой). В развитых странах действующие юридические системы предусматривают наличие высокоспециализированных организаций и лиц, таких как адвокаты, судьи и посредники. Граждане имеют определенную уверенность в том, что результаты рассмотрения дела будут зависеть, скорее, от обоснованности иска, чем от чьих-то личных интересов. Напротив, в экономиках третьего мира контроль над соблюдением соглашений ненадежен не только из-за неопределенностей в юридической доктрине (что порождает дополнительные издержки оценки), но и из-за неопределенностей в поведении юридических и экономических агентов.

По мнению Д. Норта<sup>1</sup>, с одной стороны, осуществление контроля третьей стороной означает развитие государства как принудительной силы, способной осуществлять надзор за правами собственности и обеспечивать соблюдение контрактов. С другой стороны — многое зависит от компетентности и инициативы отдельных экономических агентов. В условиях неопределенности в отношении деятельности контрольной организации, которая может столкнуться с трудностями в выполнении своих функций, необходима возможность самих участников контрактных соглашений составлять такие контракты, которые будут минимизировать возможности нарушения контрактов или возможности непредусмотренного контрактом получения ренты одной из сторон.

Социальный порядок гражданско-рыночного типа, обеспечивающий *равновесие* юридических кодексов (формальных правил), организаций, контролирующих поведение граждан по их соблюдению, и самих граждан, которые руководствуются в своих действиях другими эффективными моральными ограничениями, *является результатом длительного исторического процесса*.

Отсюда следует, что этот социально-экономический порядок развитого гражданско-рыночного типа не может в условиях переходных экономик быть объектом одномоментного конструирования. Наоборот, предполагается длительный процесс институциональных изменений в рамках реализации политической и социально-экономической стратегии укрепления доверия.

При всей дискуссионности методов и приоритетов реализации этой стратегии в разных постсоциалистических странах, которые

<sup>1</sup> Норт Д. Институты, институциональные изменения и функционирование экономики. М., 1997. С. 81—83.

находятся в зависимости от собственных уникальных траекторий предшествующего развития, можно выделить следующий круг задач, стоящих перед ними. Их объединяют в две группы в зависимости от требуемой быстроты решения и условий, доставшихся в наследство от прошлого.

К *первой группе задач* относятся законодательные, судебные и институциональные задачи. Они касаются построения правового государства согласно нормам политической демократии и рыночной экономики, в которой доминирует частная собственность. Это обеспечивает укрепление доверия экономических агентов, защиту граждан от произвола чиновников и возникновение государства, достойного доверия граждан.

При всей неоднозначности результатов, достигнутых в разных странах, вступивших в фазу рыночной трансформации, этот процесс, по мнению Корнай, существенно отличается по длительности и темпам реализации. Если в целом ряде постсоциалистических стран, таких как Польша, Венгрия, Чехия, Словения и страны Балтии, задачи, связанные с построением правового государства, в основном решены, то другим странам, в том числе на пространстве СНГ, еще далеко до создания зрелой, демократической конституционной демократии.

Очевидно, что процесс институциональных изменений, в своем финале предполагающий построение правового государства и основ гражданского общества, знаменует собой окончание переходного периода, точнее, той его фазы, которая является его завершением, т.е. фазы трансформационного (восстановительного) подъема. Во всяком случае из контекста рассуждений Я. Корнай по этому вопросу вытекает следующее: большая часть работы, связанная с построением институциональных основ гражданского общества, завершается *именно в рамках переходного периода*; срок реализации этих задач по историческим меркам невелик — 10—20 лет.

*Вторая группа задач*, связанная с построением демократического рыночного общества, более сложная, поскольку важнейшая из них предполагает изменение менталитета людей, отражающее новые ценности, установки и стереотипы, соответствующие требованиям гражданского общества. Естественно, изменить менталитет людей за пару десятилетий невозможно. Поэтому срок реализации этих задач, связанный с воспитанием, образованием людей, живущих в новых условиях, возможен в рамках более длительного пе-

риода, основным критерием которого является временной лаг, связанный со сменой поколений.

Если быть более конкретным, то следует сказать, что критическая масса нового сознания и нового поведения этих поколений будет работать и наиболее адекватно соответствовать новым рыночным условиям, когда они займут во всех секторах общественной жизни, в том числе социальном, экономическом и политическом, ключевые позиции. То есть в случае с Россией речь идет о тех, кто родился в 1980—90-х гг. На основании этого и можно делать гипотетические временные предположения относительно сроков окончания переходного периода.

Очевидно, что новая, рыночная институциональная структура переходного общества реализует свой потенциал и начинает функционировать эффективно постепенно и поэтапно. Это связано с тем обстоятельством, что любой правовой режим, регулирующий экономическую жизнь общества, можно назвать стабильным, устойчивым и равновесным, когда:

- декларируемые законодательно нормы и правила поведения обеспечиваются, как было показано выше, соответствующими механизмами инфорсменты;
- эти нормы и правила *доминируют* на уровне частных соглашений граждан, при заключении контрактов между ними и их организациями;
- эти нормы и правила устойчиво закреплены в традициях, стереотипах обыденного массового сознания и поведения большинства людей;
- институционально-правовая структура общества относительно синхронно воспроизводится и функционирует на всех этих уровнях — законодательном, контрактном (т.е. между индивидуальными агентами сделок) и ментально-поведенческом.

Таким образом, в институционально-правовой структуре развитых рыночных демократий эти *уровни* институциональной регуляции находятся в положении взаимной детерминации, взаимной коррекции и равновесия по отношению друг к другу. Тем самым они обеспечивают необходимые и устойчивые условия партнерских отношений между большинством агентов рынка. Это относится к представителям бизнеса (работодателям), наемным работникам, а также к тем государственным структурам (ветвям власти), организациям и ассоциациям, которые обеспечивают поддержание легитим-

ного согласования экономических прав и интересов большинства членов гражданского общества, включенных в рыночный обмен.

В то же время в институционально-правовой структуре переходных обществ эти *уровни* институциональной регуляции и саморегуляции, особенно на начальных этапах развития, не синхронны по отношению друг к другу. Они взаимно не дополняют друг друга, как в условиях развитого инфорсмента, постоянно уменьшая совокупные общественные издержки, а наоборот, являются источником дополнительных общественных затрат, существенно ограничивая пространство и альтернативы экономического обмена.

Система институциональной регуляции поведения экономических агентов внутри переходных экономик работает излишне затратно и неэффективно, и прежде всего по следующим причинам:

- декларируемые законы не обеспечиваются необходимыми механизмами рыночного инфорсмента, что способствует дезорганизации и рассогласованию формальных и неформальных правил экономического поведения, доминированию стратегий прямого или косвенного насилия или принуждения одних экономических агентов по отношению к другим;

- активные экономические агенты и их организации «локализуют» свою выгоду преимущественно в рамках корпоративно-клановых структур и интересов, игнорируя или минимизируя свои контрактные обязательства по отношению к тем партнерам, которые находятся за пределами этих клановых образований;

- массовое сознание большинства экономических агентов, включенных в различные сектора экономики, не соответствует критериям зарождающейся рыночной среды. Точнее, оно в рамках доминирующей в переходном обществе социальной структуры расщепляется на три относительно самостоятельных области, которые находятся в противоречии (конфликте) по отношению друг к другу:

консервативную область обыденного сознания, которая отражает патерналистские стереотипы экономического поведения пожилых поколений, в принципе не адаптивных к экстремальным условиям переходного периода;

транзитную область, которая включает в себя социальные категории, находящиеся только в процессе адаптации к рыночным формам экономической координации;

«новую» область, включающую в себя категории, получившие легальные или нелегальные права преимущественного доступа к приватизированным государственным активам.

Как показали более чем десятилетняя практика и опыт переходного периода, декларируемые конституционно и отраженные в законодательстве новые правила рыночного поведения, например, связанные с радикальной реформой собственности в российской экономике, не способствовали автоматической реструктуризации и трансформации политических, юридических и культурных институтов.

Это объясняется тем, что трансформация экономики и общества в различных сферах часто протекает параллельно и характеризуется различными видами взаимодействия. То одна сфера выдвигается вперед, то другая, оказывая влияние на первую. Не существует никакого универсального закона, определяющего последовательность, в которой происходит такое взаимодействие. Таким образом, даже если при определенных условиях быстрая и глубокая реформа отношений собственности и возможна, совсем не очевидно, что сначала проводить ее, а потом трансформировать дополнительные институты — наиболее разумная последовательность.

Я. Корнаи, анализируя в цитируемой нами статье опыт десятилетней трансформации переходных экономик, останавливается на двух аспектах этого противоречивого процесса.

*Первый аспект* — критика шоковой либерализации и приватизации в России, которая была осуществлена с колоссальными социальными издержками, чего можно было бы избежать. Она привела к захвату собственности теми группами, которые находились в данный момент у власти и осуществили, пользуясь своими преимуществами, перераспределение прав собственности на государственные активы в своих собственных интересах, оставив «на потом» необходимый, но вялотекущий процесс институциональной трансформации.

*Второй аспект* касается самого процесса институциональных изменений. Последний, независимо от конкретной стратегии и тактики в разных странах и избранных внутри них приоритетов социально-экономической политики, протекает, как мы уже отмечали, относительно длительный период времени. То есть этот период нельзя исключить ни в случае, если избирается шоковая модель реструктуризации собственности, после которой только следует процесс институциональных изменений, ни в случае, если избирается градуалистская стратегия «органичного развития», основным приоритетом которой является создание необходимой «критиче-

ской массы» рыночных институтов, способствующих благоприятному развитию и росту частного бизнеса.

Остановимся специально на некоторых характеристиках той транзитной институциональной среды, которая возникла в рамках переходных экономик, не завершивших еще процесса рыночной трансформации. Эти *характеристики*, по мнению некоторых авторов, настолько устойчивы и своеобразны, что позволяют, например, относить российскую экономику, даже находящуюся с 1999 г. по 2005 г. на этапе восстановительного (трансформационного) подъема, к экономике так называемого стационарно переходного типа<sup>1</sup>.

Для экономики этого типа свойственно *особое функциональное отношение* между формальными и неформальными регуляторами поведения и взаимодействия экономических агентов. Это отношение существенно отличается от баланса формальных и неформальных правил в рамках развитой рыночной среды, где формальные правила *доминируют* и носят в значительной степени автоматический характер. В результате этого уменьшается неопределенность экономической среды, расширяется поле безличного обмена, становятся возможными сложные трансакции, рассчитанные на длительную перспективу и на множество участников.

В условиях переходных экономик, в том числе российской, в рамках институционального вакуума начинают доминировать «неписанные законы» и неявные контракты, лишённые жесткого автоматизма. Их функции многозначны и противоречивы.

Эти неформальные правила экономического поведения обладают определенным преимуществом с точки зрения краткосрочной амортизации шоков переходного периода. С их помощью первоначальная адаптация принимает менее болезненные формы, поскольку, по мнению Р. Капелюшникова, «стационарно переходная система» гасит возможные взрывы социального недовольства, выступая в качестве «почти идеального» поглотителя шоков.

В долгосрочной перспективе преобладание неформальных институтов приводит к серьезным общественным издержкам, которые существенно замедляют темпы экономического роста. К этим *издержкам* относятся:

- издержки локализации сделок, в рамках которых заключаются и поддерживаются соглашения, основанные преимущественно на личных контактах;

<sup>1</sup> См.: Капелюшников Р. Указ. соч. С. 144, 150—154.

- издержки, связанные с сужением временного горизонта принимаемых экономических решений;
- издержки, связанные с минимизацией риска заключения долгосрочных соглашений;
- издержки оппортунистического поведения;
- издержки, связанные с отсутствием надежных санкций к нарушителям контрактных обязательств;
- издержки, связанные с использованием услуг «частной юстиции»;
- издержки «недоверия» экономических агентов по отношению друг к другу, которые примитивизируют транзакционный сектор и исключают заключение межвременных сделок, рассчитанных на длительную перспективу, таких, например, как инвестирование или кредитование.

Все это, по мнению Р. Капелюшникова, характеризует ту особую ситуацию, в которой находится в настоящее время переходная российская экономика. Она попала в своеобразную «институциональную ловушку»: отказ от неформальных сделок полностью парализовал бы ее текущее функционирование; вместе с тем их доминирование подтачивает факторы устойчивого долгосрочного роста.

Таким образом, российская экономика оказалась в «плохом» институциональном равновесии, которое может быть описано в терминах «дилеммы заключенного». С одной стороны, сохранение ситуации с полувключенными формальными регуляторами противоречит интересам подавляющего большинства участников «игры» (отсутствием порядка недовольны все — и рядовые граждане, и предприниматели, и государство). С другой стороны — никто не готов взять на себя издержки по ее преодолению, так как все уже приспособилось и боится проиграть от нарушения status quo.

На основании этого делается вывод: даже в условиях экономического подъема российской экономики возникший внутри нее спонтанный сдвиг в направлении большей формализации и «прозрачности» транзакционного сектора сам по себе имеет ограниченное значение и не способен качественно изменить ситуацию. Удивительно не то, что с началом экономического подъема «нестандартные» формы адаптации стали использоваться менее активно, а то, каким масштабным, несмотря ни на что, остается их применение.



В условиях «стационарно переходной экономики» институциональная среда остается крайне несовершенной. В одних ключевых областях общие правила до сих пор не выработаны. В других сосуществуют нормы, находящиеся друг с другом в явном противоречии, что открывает простор для произвольного их толкования и применения. Хорошие на первый взгляд законы не работают, потому что никто и ничто не заставляет с ними считаться.

Словом, российская экономика находится в настоящее время в состоянии «институционального хаоса», переживая своеобразный процесс «деинституционализации», в рамках которого прежний институциональный каркас уже сломан, а новый еще не выстроен. Это, естественно, многократно увеличивает трансакционные издержки между агентами экономического обмена или минимизирует их, но только в рамках узкого спектра «персональных» отношений, ограниченных малой временной перспективой.

*Важная причина* институционального «беспредела», который повседневно наблюдается внутри российской экономики, — функционирование механизмов *несовершенного инфорсmenta*. Суть этих механизмов заключается в том, что формальные правила экономического обмена, которые декларируются законодательно, являются объектом купли-продажи. Причем в этом процессе участвуют все: и представители бизнеса, и наемные работники, и те, кто обязан координировать и защищать права первых и вторых, т.е. представители различных ветвей власти (бюрократия, чиновничество).

Речь идет о весьма неустойчивой системе формальных норм и правил, которые в повседневной практике экономического обмена весьма «эластичны» и изменяемы. Эти формальные правила превращаются в своеобразный товар, который *выступает в качестве необходимого ресурса извлечения выгоды* для бизнеса и тех структур, которые явно или неявно в этом заинтересованы. Перед нами парадоксальная ситуация — рыночный обмен функционирует в системе постоянно изменяющихся правил и норм, которые «растягиваются» или «сужаются» в соответствии с интересами и предпочтениями тех, кто в этом заинтересован.

Последняя ситуация — следствие действия латентных рынков «особых» ресурсов. Они *надстраиваются* над официальной системой регуляции (управления) переходной экономикой и легальными рынками различной специализации и являются результатом *институциональных компромиссов* между представителями

официальных властей (чиновничества) и представителями предпринимательского корпуса. Природу этих явлений раскрывает В. Радаев<sup>1</sup>. По его мнению, феномен институционального компромисса есть результат существования в условиях переходной экономики «институционального вакуума», который делает невозможным соблюдение декларируемых формальных правил (законов) рыночного поведения всеми агентами рынка и не позволяет унифицировать эти формальные правила, «подогнать под их нормы» множество неформальных правил рыночного поведения. Кроме того, он способствует появлению «замещающих» эти формальные правила кланово-патерналистских структур, внутри которых действуют «специальные» локальные нормы и правила, дискриминирующие одних агентов рынка по отношению к другим.

Таким образом, в условиях переходной российской экономики объективно возникают компромиссные формы экономического обмена между представителями бизнеса и «разрешительными» (контролирующими) инстанциями. Они представляют собой нахождение такого варианта исполнения формальных правил (закона), который делает его если и невыгодным, то, по крайней мере, приемлемым не только для контролирующих структур, но и для участников рынка. В этом контексте государство и ведущие участники рынка идут на смягчение условий соблюдения формальных правил (законов) и их частичную деформацию.

Это, в свою очередь, создает реальную почву для выполнения формального правила (пусть даже частичного). При этом возможна, по мнению В. Радаева, также и корректировка содержания формального правила, когда очередное директивное предписание отменяет предыдущее. Такие компромиссы не только становятся одной из форм смягчения потенциальных и реальных конфликтов, вызванных неадекватностями формальных правил. Фактически они превращаются в условие выполнения этих правил.

По существу, в переходных экономиках декларируемые в законах нормы не обладают прямым механизмом действия, который в равной степени обеспечивает адаптацию к этим нормам множества частных экономических практик. Наоборот, институциональные компромиссы являют собой конкретное выражение своеобразной

<sup>1</sup> См.: Радаев В. В. Социология рынков: к формированию нового направления. М., 2003. С. 144.

*диалектики институциональной подстройки*, внутри которой формализация попросту невозможна без своей оборотной стороны — деформализации.

Таким образом, в интерпретации В. Радаева рассматриваются две стороны одного и того же явления. С одной стороны, так называемые институциональные компромиссы являются объективной основой «рыночной фрагментации», где формальные нормы (законы) в силу неразвитости их социальной инфраструктуры применяются селективно. С другой стороны, они (институциональные компромиссы) максимизируют экономические интересы только тех сторон, которые заключают это неявное соглашение.

Одно не исключает другого — неразвитость абстрактных правил рыночного поведения (защиты прав собственности, контрактных обязательств и т.п.) способствует появлению квазиструктур, замещающих легальные правила рыночного поведения персонифицированными отношениями избирательного толка. Они обеспечивают максимизацию выгоды только тем агентам экономического обмена, которые являются их членами. Механизм действия этих персонифицированных коалиций экономического обмена объясняется следующим образом.

Введя в схему альтернативного поведения хозяйственных агентов А. Хиршмана дополнительный элемент — стратегию «договора»<sup>1</sup>, В. Радаев интерпретирует факты нарушения участниками рынка формальных правил (законов). Эти нарушения обеспечиваются не на основе прямого несоблюдения правил, а за счет измене-

<sup>1</sup> Согласно А. Хиршману, рыночные агенты реализуют *три стратегии поведения* в контексте соблюдения формальных правил (законов): стратегию «*лояльности*», которая предполагает согласие и выполнение формальных правил; стратегию «*голоса*», которая базируется на публичном протесте относительно этих правил и на процедурах, направленных на их изменение; стратегию «*выхода*», которая предполагает невыполнение этих правил. В условиях российской ситуации, по мнению В. Радаева, участники рынка, во-первых, в основном не выражают лояльности (согласия) по отношению к формальным правилам и к действиям представителей государственной власти. Во-вторых, они не обладают эффективными возможностями оспаривать публично эти правила и изменять их, поскольку институциональные каналы представительства широких внеклановых интересов в России, как правило, не развиты, а независимые судебные и арбитражные системы для разрешения споров отсутствуют. В-третьих, стратегия «голоса» как выражение публичного протеста в российских условиях часто становится лишь своего рода дымовой завесой для стратегии «выхода». Таким образом, стратегия «выхода» является наиболее типичной моделью поведения рыночных агентов. Причем на активный инновационный поиск обходных путей весьма оперативно бросаются лучшие интеллектуальные силы. Возникают специальные отряды специалистов (юристов, экономистов и т.д.), которые обеспечивают подобные трансформации — придумывают новые обходные управленческие схемы.

ния порядка их применения в свою пользу путем воздействия на правила контроля. Фактически речь идет о попытке установить формальные и неформальные договоренности с контролирующими органами по поводу конкретных условий реализации формальных правил в отношении отдельных агентов или групп агентов<sup>1</sup>.

Иными словами, вместо соблюдения законов начинаются обсуждения того, как его соблюсти. В результате, с одной стороны, возникают разного рода официальные льготы и преференции (освобождения или отсрочки по уплате налогов, предоставление инвестиционных кредитов и прямых субсидий). А с другой стороны — заключаются «теневые» коррупционные соглашения.

В этой ситуации объективно возникает заколдованный круг. Выход из него становится эмпирически возможным, если стороны, и *контролирующая* (власть), и *контролируемая* (бизнес), «закрывают глаза» на формальные ограничения своих действий со стороны законодательных процедур и смягчают обоюдные требования по отношению друг к другу. То есть сама практика функционирования бизнеса и контрольных функций, осуществляемых со стороны государственно-административных структур, находится под давлением «необходимости» предоставления определенных степеней свободы *тем агентам рынка*, которые ориентированы на получение прибыли (выгоды), а также *тем посредникам*, которые эти возможности могут обеспечить.

В условиях развитых рыночных экономик система экономического обмена между партнерами, как правило, носит эквивалентный и равновесный характер. Здесь каждая сторона добивается для себя наилучших условий, используя для этого свои информационные преимущества и имеющиеся у нее права контроля. Последние, к тому же, кодифицируются множеством формальных правил и обеспечиваются развитым инфорсментом, защищающим права и интересы частных собственников.

В так называемых стационарно переходных экономиках неразвитость формальных процедур экономического обмена способствует появлению специализированных процедур, замещающих отсутствие разветвленного транзакционного сектора. Речь идет о том, что во всех звеньях хозяйственного механизма, в том числе на рынке капитала, на рынке труда, в отношениях между предприятиями, между предприятиями и государством, между различными

<sup>1</sup> См.: Радаев В. В. Указ. соч. С. 139.

ветвями и уровнями власти, *неписаные правила и договоренности* имеют явный перевес перед требованиями закона, условиями контракта и другими формальными ограничениями. Даже те договоры, которые заключаются с соблюдением всех формальностей, воспринимаются участниками как некая условность и исполняются «по обстоятельствам».

Известно, что в условиях развитой рыночной экономики существуют различные формы контрактов, которые определяют конфигурацию обменных отношений, степень зависимости и ответственности партнеров и т.п.

*Классический* контракт носит безличный характер. Его отличительная черта — присутствие четко оговоренных пунктов и для него не имеет значения личность контрагента, его участником может быть любой. Упор в рамках классического контракта делается на четко оговоренные правила, юридические нормы. Контракт этого вида носит двусторонний характер, все условия тщательно оговариваются, как и санкции за нарушение условий. Арбитражной стороной данного контракта является суд.

*Неоклассический* контракт носит долговременный характер, но главной его особенностью является принципиальная невозможность формализовать все параметры сделки. Речь идет о том, что контракт этого рода реализуется в условиях рыночной неопределенности, где не все ситуации сделки можно предусмотреть и предвидеть. В этих условиях участники согласны с привлечением третьей стороны, решения которой обязуются выполнять в случае наступления не оговоренных в контракте обстоятельств. В рамках неоклассического контракта возникает потребность в дополнительной интеграции агентов посреднической сделки, функцию которой выполняют специальные агенты — арбитры. Это обстоятельство объясняется тем фактом, что механизмы спроса-предложения не могут полностью регулировать отношения обменивающихся сторон в связи со средней и высокой специфичностью обмениваемых ресурсов.

*Отношенческий* контракт становится возможным в случае долговременных и взаимновыгодных отношений сторон. Дискретность экономических контрактов, присущая классическому (одноразовость) и неоклассическому (повторяемость) контрактам, здесь полностью исчезает. Отношения становятся непрерывными, а неформальные условия имеют перевес над формальными пунктами, а иногда договор подобного рода вообще не оформляется в виде до-

кумента, т.е. остается неявным (имплицитным). Основной характеристикой данного контракта является то, что стороны находятся в состоянии такой экономической зависимости, которую они не могут прервать без убытка. На этом уровне действует двусторонняя структура «управления» контрактными отношениями, которая приближается к отношениям экономических агентов внутри отдельной фирмы. Во всяком случае степень взаимозависимости между сторонами такая сильная, что связывает их отношения не механизмом рыночного ценообразования, а жесткими конфиденциальными связями.

Можно предположить, что в развитых рыночных экономиках действует следующая *пропорция* заключаемых контрактов — доминируют контракты первого типа (классические), после них следуют контракты второго типа (неоклассические), далее — контракты третьего типа (отношенческие). Это соотношение весьма условно, речь идет не о строгом количественном соотношении данных контрактов, а о некоторой статистической тенденции.

В то же время в условиях переходных экономик доминирует обратная тенденция, где первое место занимают отношенческие контракты, далее следуют неоклассические и потом уже — классические (рис. 6.1).

Система *рыночной* контрактации в условиях развитых экономик весьма устойчива и стабильна за счет действия ряда факторов. Основу их составляют массовые контракты классического типа, которые структурируются на базе таких принципов и процедур, которые, максимально широки по охвату (в пределе универсальные) и максимально бедны по содержанию (т.е. отвлекаются от особых обстоятельств времени, места и образа действия).

Система контрактации в условиях переходных экономик, наоборот, базируется на отношенческих сделках, внутри которых латентно доминируют персональные отношения экономических агентов. Все другие, более формализованные типы контрактов, даже если они и доминируют и опираются на законодательно декларируемые правила поведения, скрывают за своей формальной оболочкой кланово-патерналистские соглашения отношенческого типа.

По этой причине институциональная структура переходной российской экономики дифференцируется на множество локальных и закрытых сегментов, конкурирующих между собой и дискриминирующих друг друга. Последнее обстоятельство в особой степени касается экономических агентов, не включенных в эту

## 6. Проблемы реструктуризации занятости в российской переходной экономике

	Типы контрактов и их «количество»		
	классический	неоклассический	отношенческий
Развитые рыночные системы	max	→	min
Переходные системы	min	→	max



Рис. 6.1. Структура контрактных отношений в условиях развитых рыночных и переходных экономик

систему патрон-клиентских отношений и пытающихся действовать на открытых рынках. Она находится в состоянии неустойчивого равновесия, поскольку эти клановые структуры стремятся монополизировать рыночное пространство, ориентируясь на краткосрочные выгоды, которые они могут гарантировать себе в рамках простейших транзакций, не требующих много времени и опирающихся на устоявшиеся личные контакты.

В этой ситуации закрытые корпоративные альянсы «присваивают» те или иные сектора открытого рынка, не допуская на них конкурентов. Они не заинтересованы в создании «прозрачных» институциональных условий, при которых обеспечиваются сокращение транзакционных издержек и реализация сложных, долгосрочных неперсонализированных сделок. Последнее становится возможным только при наличии свода универсальных и соблюдаемых всеми участниками рынка «правил игры», снабженных публичными механизмами защиты.

### 6.3. Рынок административных ресурсов и его особенности

Одной из причин, которая усиливает в условиях переходной российской экономики *нестандартное* поведение рыночных агентов по отношению друг к другу и способствует доминированию отношенческих контрактов между ними, является *специфическое поведение* структур власти. Его особенность заключается в том, что представители различных ее ветвей и уровней *соединяют* свои контрольные и регулирующие функции с непосредственным интересом бизнеса. То есть они диверсифицируют свои прямые функции, связанные с исполнением закона, и неявно участвуют в качестве латентных (скрытых) посредников в отношенческих контрактах как в своих интересах, так и в *интересах* тех представителей бизнеса, которых они патронируют. Речь в данном случае идет о возникновении и действии в условиях переходных экономик специфического фактора рыночного обмена, который приобретает качества «особого ресурса», являющегося предметом торга между бизнесом и представителями власти.

«Особый ресурс» — это сеть неформального социально-экономического обмена, возникающая на данной территории, в структуру которого входит множество «теневых» экономических агентов (посредников), получающих за счет участия в контроле над правами собственности и действиями того или иного предприятия (фирмы) дополнительные выгоды. В этой социальной сети незримо участвуют помимо администрации и самого предприятия посредники, а также лица и структуры, осуществляющие давление, т.е. влияющие на перераспределение переговорной силы между основными участниками (государством и частной фирмой).

Статус этих игроков в каждом конкретном случае очень трудно идентифицировать. Можно лишь говорить, что каждый из них является владельцем той или иной разновидности «особого ресурса», спрос на который становится тем выше, чем выше ставки, и тем более неявными являются условия соглашения между частной фирмой и государством (отдельными представителями федеральных, региональных или местных властей). Одним из негативных последствий участия владельцев «особого ресурса» в процессе перераспределения собственности является то, что в результате и государство (местная власть), и номинальные собственники, и топ-менеджеры утрачивают часть своих прав контроля над ресурсами предприятия.



Во многих случаях интеграция реальных капиталов, принадлежащих частным инвесторам, с «особым ресурсом», принадлежащим администрации, приносит обоюдные выгоды. Представители администрации получают (как минимум) дополнительные возможности для финансовых маневров, а владельцы (или управляющие фирм) получают, во-первых, возможность безнаказанного осуществления «серых» схем обращения активов; во-вторых — дополнительную переговорную силу во взаимоотношениях с партнерами.

На этой основе в рамках переходной российской экономики возник и функционирует специфический рынок, связанный с торговлей особым административным ресурсом. Этот рынок представляет собой своеобразную институциональную надстройку над официальными и конституционно декларируемыми нормами рыночного обмена, доступ к которым обеспечивается избирательно. Имеется в виду, что тот или иной агент, претендующий на занятие бизнесом, может *легализовать* свою экономическую деятельность (точнее, получить «разрешение» заниматься бизнесом) только при условии, если он сможет найти и обеспечить (с помощью формальных или неформальных методов торга с представителями власти) необходимый оптимум свободы, минимизируя как различные (прямые или косвенные) формы принуждения по отношению к нему, так и формы излишнего административного или судебного контроля, также получив (небезвозмездно) доступ к преференциям и привилегиям, которыми располагают и которые распределяют те или иные административно-территориальные органы.

Анализируя данную ситуацию и объясняя появление данного феномена, Е. Скаржинская рассматривает детерминационную зависимость (связь) между специфичностью ресурсов и характером возникающих контрактов, констатируя следующее. В условиях переходной российской экономики неспецифические ресурсы (такие основные ресурсы, как нефть, газ, электроэнергия и т.п.) становятся «специфическими». Это объясняется тем фактом, что контроль над поведением обменивающихся сторон, заключающих контракты между собой, не определяется полностью (и только) законодательной системой, а *поведением эндогенного фактора*, который находится за пределом сделок<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> См.: Скаржинская Е. М. Микроэкономический анализ индивидуального обмена. С. 161.

Этот *эндогенный фактор* включает в себя круг заинтересованных лиц, максимизирующих свою полезность на основе доступа к *контролю над правами собственности* тех агентов, которые предполагают вступить в экономический обмен друг с другом. То есть в этих условиях возникает новая модель контрактных отношений. В ее рамках уже на стадии «до заключения контракта» происходит процесс *деформализации* собственности (прав собственности), при которой владельцы любых активов *вынуждены* заключать специфические контракты с институциональными посредниками (представителями различных уровней власти), потому что продажа или использование их активов на открытом рынке становятся для них заведомо убыточными.

Основная особенность этих «специфических» механизмов обмена, по мнению Е. Скаржинской, заключается в следующем.

- Они деформируют рыночную природу экономического обмена, изменяя «status quo» рыночных агентов, т.е. уже на этапе «до заключения контракта».

- Происходит «инверсия» прав собственности лиц, заключающих контрактные отношения между собой, они подгоняются под условия отношенческого, т.е. специфического контракта.

- Контракт рыночных агентов между собой требует для его реализации вовлечения в экономические отношения других заинтересованных сторон: властных структур, криминальных организаций, судебных органов и т.д. С этими новыми «заинтересованными лицами» заключаются отдельные контракты, которые могут быть только специфическими и только персонализированными, т.е. по определению отношенческими контрактами.

- При заключении отношенческих контрактов с новыми «заинтересованными лицами» рыночные агенты вынуждены либо производить инвестиции в эти контракты, либо расплачиваться частными правами контроля, т.е. лишаться части прав собственности на свои ресурсы и выгоды.

- Владельцы специфических ресурсов, которые являются институциональными посредниками при заключении контрактов между теми или иными экономическими агентами, обеспечивают реализацию этих контрактов путем контроля над правами собственности своих принципалов. То есть прямо или косвенно навязывают свой экономический интерес тем экономическим агентам, которые используют их услуги.

В стадии реализации специфические контракты, заключаемые в условиях переходных экономик, характеризуются следующими особенностями.

- Стороны экономического обмена не являются автономными субъектами, которые свободно принимают решения о перераспределении выгод и издержек между собой в процессе экономического обмена. Их действия прямо или косвенно контролируют третьи инстанции, функция которых заключается в перераспределении «переговорной силы» между основными участниками.

- Стороны экономического обмена вынуждены обращаться к третьей стороне, владельцу *специфического* ресурса, прежде всего, как к гаранту соблюдения контрактных условий. То есть третья сторона выступает в качестве и гаранта соблюдения условий контракта, и как заинтересованное лицо. В результате этого простой двусторонний контракт усложняет свою конфигурацию, превращаясь в более сложную форму обмена, где третья сторона является неявным участником контракта (заинтересованным лицом) и одновременно его гарантом.

Функция третьего лица *как гаранта* соединяется с его функцией *максимизации полезности*. В результате этого стороны (или сторона), которые прибегают к услугам посредников данного рода, находятся в прямой или косвенной зависимости от силы их влияния. То есть прямой обмен (и контракт) между теми или иными агентами рынка не может состояться при отсутствии таких посредников, которые обладают одновременно необходимой силой «рыночного влияния» и силой принуждения по отношению к легально действующим экономическим агентам.

Возникающие в этой ситуации персонифицированные «квази-структуры» экономического обмена начинают *замещать* функции той рыночной институциональной среды, которая в других, более цивилизованных условиях обеспечивает незатратную и гарантированную свободу заключения контрактов, защищая частные права и интересы большинства экономических агентов. Эта «феодалная» рыночная инфраструктура включает в себя определенные элементы насилия, которые становятся прямым или косвенным условием совершения большинства экономических сделок в условиях так называемых стационарно переходных экономик.

Обобщенную формулу функционирования этой псевдоинституциональной структуры весьма наглядно сформулировал В. Волков. В ситуации неравенства сил сам факт наличия превосходя-

щей силы делает возможным отношения принуждения как способности определять действия другого лица или группы. Другая возможность, предоставляемая силовым превосходством, — конвертация потенциального насилия в любое материальное благо. Такая конвертация может происходить путем прямого обмена или через денежное вознаграждение ценности определенной услуги. В последнем случае мы наблюдаем феномен силового предпринимательства.

Последний тезис характеризует типичную для России ситуацию, когда носители *специфических* ресурсов, в том числе *административных* или, в более широком смысле, *властных*, являются инициативной стороной организации бизнеса на различных уровнях. В данном случае речь идет о «социальных монополиях» или социальных коалициях, которые возникают как своеобразная форма социально-экономической интеграции физических лиц, являющихся представителями властных (административных) и других структур и персонала из числа лояльных и доверенных лиц, обеспечивающих менеджмент предприятий, реально принадлежащих лицам первой категории. Это самый крайний вариант использования возможностей собственников специфического ресурса. Они становятся анонимными держателями активов и патронами предприятий, которые официально (формально) принадлежат их конфиденциальным доверителям.

Организация подобного рода социально-экономических коалиций может быть самая разнообразная — от простого «участия» собственников *специфических* ресурсов в прибылях предприятий, которых они патронируют, до узурпации полного права контроля над их активами. Весьма интересно, что официальная проверка деятельности этих структур и учет их «налоговой» эффективности практически невозможны.

По существу, мы имеем перед собой экономическую структуру с «двойным дном». Один из типичных случаев подобного рода — предприятия, преимущественно располагающие пассивами, которые лежат бременем на формальных собственниках и указывают официально (в рамках легального институционального пространства) на их несостоятельность. В то же время часть активов данного предприятия выводится за баланс, не декларируется и выступает в качестве источника теневых доходов. Например, реальные активы предприятия подобного рода, в том числе здания, сооружения, земля и т.п., официально могут не находиться в обороте и являются

источником отрицательных доходов (убытков), параллельно часть из этих активов является источником рентных платежей, которые не учитываются в балансе и скрываются.

Можно также привести многочисленные случаи манипуляции активами предприятий на этапе акционирования и приватизации, когда происходят их диверсификация и обесценивание в целях фиктивного банкротства предприятия и передачи его под контроль другого собственника. Причем процесс легализации этого собственника, как правило, находится в «тени» и не афишируется. И в первом, и во втором случае (а их можно умножить) активными агентами манипуляции с собственностью (правами собственности), реальными и финансовыми активами является узкая группа лиц, к числу которых принадлежат так называемые владельцы специфических административных активов и их доверители. Во всех случаях подобного рода на различных временных этапах существования активов предприятия функционируют как бы две экономики — *реальная* (находящаяся в «тени») и *номинальная*, показатели которой официально декларируются.

Первая экономика является результатом деятельности «латентных» бизнес-структур, которые «эксплуатируют» недекларируемые и нелегальные активы, защищая их (насколько это возможно) от «экспроприации» со стороны государства.

Вторая экономика (легальная) является разменной монетой или результатом перераспределения активов (выгод и издержек) между реальными (теневыми) и номинальными (легальными) собственниками. Как правило, этот обмен асимметричен в пользу теневых собственников, которые «передают на баланс» номинальным собственникам свои убытки и присваивают выгоды. Схемы этого рода могут быть различными, однако самая главная проблема заключается в том, насколько долго «теневые собственники» могут присваивать ренту и минимизировать свои издержки. Это связано прежде всего с тем фактом, что разнообразные коалиции, возникающие вокруг собственников «специфических» ресурсов, носят всегда временный характер.

При всей их закрытости и анонимности собственники и пользователи данных структур понимают относительность той выгоды, которую они из них извлекают. Это объективно связано с действием и давлением следующих факторов:

- государства, которое в настоящее время провозгласило своими главными приоритетами утверждение прозрачных и единых для

всех «правил игры», сужение пространства «серых схем», выведение неофициальной экономики, где это возможно, «на свет» и включение ее в нормальное правовое поле;

- дискриминируемых слоев, прежде всего из числа наемных работников, которые в условиях институционального вакуума и контрактного «беспредела» оказывают пассивное и активное сопротивление действию работодателей;

- зарождающихся элементов гражданского общества (возрастания роли общественного мнения, независимой прессы, политической конкуренции, разделения властей, которые конкурируют с теневыми структурами, подвергая их постоянному «просвечиванию»;

- увеличивающейся массы легального или стремящегося к легализации бизнеса, у которого в условиях экономического роста возрастают стимулы для переключения от неформальных «правил игры» к более формализованным, от неявных контрактов к явным, от непрозрачных теневых схем к открытым легальным транзакциям.

Вышеназванные обстоятельства способствуют тому, что в условиях экономического роста и в нашей стране, и в других странах с переходной экономикой (особенно в странах ЦВЕ) обозначились явные и неявные тенденции к определенному отходу от неформальных способов экономического взаимодействия. Это касается и представителей теневых структур, и коалиций, которые пытаются также легализовать свой бизнес или его часть. Естественно, варианты «схем легализации» в этом случае могут быть весьма разнообразны. Они могут колебаться в широком диапазоне от перевода финансовых активов предприятий в офшорные зоны (в случае, если они подвергаются санкциям со стороны государства) до прямой легализации активов, если собственникам и пользователям активов удастся доказать их легальный и легитимный статус.

Однако позитивные тенденции, связанные с легализацией бизнеса, еще только набирают силу, а общество и реальный экономический сектор несут серьезные издержки, связанные с постоянным воспроизводством теневых структур и полукриминальных монополий, возникающих в «точках сращения» бизнеса и власти.

Таким образом, можно констатировать, что сформированная в условиях переходного периода институциональная структура обмена предполагает существование дополнительных *издержек* вхождения в рынок. Эти издержки (помимо классических издер-

жек, связанных с поиском оптимального перераспределения предельных выгод и затрат между экономическими агентами, вступающими в контрактные отношения) ложатся дополнительным бременем на экономику конкретного предприятия. Они отражают специфические особенности транзакционного сектора переходных экономик. В наибольшей степени это относится к предприятиям, находящимся на начальном этапе экономической легализации. Рассмотрим некоторые из этих издержек.

*«Дополнительные» издержки, возникающие в рамках транзакционного сектора переходных экономик.*

1. *Издержки разрешительных процедур включения в бизнес, без которых само легальное существование предприятия невозможно.* Эти издержки (помимо оплаты «разрешительных» процедур явного (официального) характера, которые сами по себе как минимум затягивают процесс легализации бизнеса) неявно оговариваются множеством условий и «рентных» платежей (денежных и неденежных). Они «выставляются» со стороны чиновников, участвующих в первичном процессе легализации бизнеса.

2. *Издержки, связанные с минимизацией монопольных эффектов структур, которые уже работают в тех секторах рынка, куда стремятся претенденты.* Эти издержки, в свою очередь, разделяются на несколько разновидностей: издержки, связанные с поиском рентабельного сектора рынка, на котором новый бизнес может безубыточно развиваться; издержки ведения переговоров, и не только с прямыми конкурентами, но и с теми структурами, которые патронируют «старый» бизнес или являются посредниками; издержки, связанные с обеспечением «конкурентного равновесия» с бизнес-структурами, контролирующими тот или иной сектор рынка.

3. *Издержки, связанные с минимизацией «дилеммы выживания предприятия» в условиях действия разрешительной институциональной структуры вхождения в бизнес.* Рассматривая дилемму выживания, мы имеем в виду проблему поиска оптимального равновесия между институциональными и рыночными затратами, связанными с вхождением в бизнес. Под институциональными затратами понимаются издержки легализации на рынке. Под рыночными затратами понимаются издержки, связанные с максимизацией разности (получением положительной величины) между стоимостью произведенных благ и стоимостью исходных факторов производст-

ва, т.е. получением положительной величины производственной функции фирмы или прибыли.

В условиях переходных экономик, особенно на этапе трансформационного спада, как правило, *институциональные* затраты, связанные с вхождением в бизнес, гораздо выше, чем так называемые чисто рыночные затраты. Наоборот, издержки *институционального* характера в условиях развитых рыночных экономических систем стремятся к минимуму. Таким образом, *новые* предприятия, стремящиеся выйти на рынок в условиях становящихся рыночных экономик, сталкиваются с ситуацией преодоления *институциональных* издержек. Причем издержки институционального характера зачастую намного выше стандартных издержек, связанных с начальной организацией бизнеса.

Естественно, в этой ситуации выигрывают те предприятия, которые получили «разрешительный доступ» на рынок. При этом их институциональные издержки погашаются не безвозмездно, а в следующих случаях.

- *Первый* случай, когда реальным собственником нового предприятия является носитель административного ресурса, а номинальным — его посредник (доверитель), выполняющий функции формального собственника.

- *Второй* случай, когда реальный собственник нового предприятия с целью легализации своих активов и своего бизнеса на данной территории включает носителя административного (или иного) ресурса в число собственников (партнеров) своего предприятия.

- *Третий* случай, когда реальный собственник нового предприятия обладает более сильным рыночным или социальным ресурсом, что позволяет ему включаться в экономический обмен на данной территории без дополнительных услуг территориальных (региональных) посредников.

- *Четвертый* случай, когда реальный собственник нового предприятия легализуется на данной территории и принимает все условия институциональных посредников с целью максимизации «конфиденциальных» выгод, которые в имплицитном контракте с посредниками не оговариваются. Речь идет об оппортунистических мотивах владельца нового предприятия, который сознательно несет «явные» издержки в настоящем, перекладывая риски «будущих» издержек на своих посредников.

4. *Специфические издержки, связанные с погашением «кредитов доверия» и обязательств*, которые ложатся дополнительным бременем



нем на собственника и менеджера предприятия, находящегося в *начальной фазе легализации*. Эти издержки особого характера, так как они превышают *стоимость риска* обычного предприятия, конкурирующего на рынке с себе подобными. Их специфичность заключается в том, что их калькуляция определяется не только *ценой* успешности (или неуспешности) бизнеса, зависящей от «рыночной компетентности» менеджмента, но и такими «накладными расходами», которые включают в себя оценку *стоимости услуг посредников*, обеспечивающих институциональную поддержку предприятия.

Этот тип издержек увеличивает затраты предприятия на этапе вхождения в рынок, причем не гарантирует рентабельности его деятельности даже в краткосрочной перспективе. Последнее обстоятельство связано с тем фактом, что посредники различного класса (в том числе со стороны чиновников), неформально включаясь в процесс легализации нового предприятия, не несут никакой ответственности за успешность его деятельности. Наоборот, в этих случаях происходит такое перераспределение рисков, при котором *ответчиком* является преимущественно хозяин (или менеджер) нового предприятия.

Возникает такая асимметричная *система* диверсификации рисков и выгод, в рамках которой все затраты (и риски) находятся на стороне нового предприятия (бизнеса), а значительная часть выгод поглощается рентными платежами, которые выставляют посредники. Важнейшей особенностью такого рода имплицитных контрактов является отсутствие гарантий со стороны тех посредников, которые обеспечивают легализацию и пролонгацию нового бизнеса. Это, в свою очередь, предполагает со стороны институциональных посредников произвольное толкование обязательств и гарантий, которые носят явно асимметричный характер, т.е. в пользу агента по отношению к принципалу.

Последний, защищая свои экономические интересы, не может требовать твердых (формально подкрепляемых и защищаемых юридически) гарантий с другой стороны. Таким образом, институциональные посредники подобного рода, с одной стороны, реально контролируют бизнес, участвуя в его прибылях, с другой — перекладывают на новое предприятие и свои, и его риски, формально не участвуя в системе обязательств и ответственности. В этой связи возникает своеобразная (односторонняя) институциональная зависимость между собственником активов (менеджментом) нового

предприятия и теми теневыми посредниками, которые обеспечивают его легализацию.

Эта зависимость затратна «односторонне», т.е. предполагает издержки только того партнера, который находится в состоянии институциональной зависимости от своего агента (посредника). В результате те выгоды (прибыли), которые предполагает получить владелец нового предприятия, и та рентабельность, на которую он рассчитывает, присваиваются и поглощаются институциональным посредником.

Последний является конечной инстанцией, принимающей решения относительно сроков и способов существования нового предприятия. Естественно, в этих условиях дееспособность и экономическая свобода конкретного бизнеса определяются степенью лояльности и толерантности по отношению к нему со стороны институционального посредника, который является последней инстанцией, принимающей решения.

*5. Издержки страхования рисков и неопределенности.* В спонтанно возникающей институциональной структуре, связывающей новое предприятие с посредниками, обеспечивающими его легализацию, формируется асимметричная система диверсификации рисков. Она отражает *специфические издержки, связанные с погашением «кредитов и обязательств»*, которые несет новое предприятие в начальной фазе своей легализации. В условиях нормального конкурентного бизнеса существует естественная симметрия распределения рисков между сторонами, вступающими в рыночный обмен. Во всяком случае, это касается партнеров и контрагентов отношений экономического обмена, которые на правовой и договорной основе несут ответственность и обязательства по отношению друг к другу. Всякое невыполнение последних предполагает симметричный комплекс санкций, которые (даже в условиях рыночной неопределенности — форс-мажорные обстоятельства) могут применяться партнерами экономического обмена.

Иная ситуация возникает в условиях функционирования институциональных структур, возникающих внутри переходных экономик, в том числе в России. Если в рамках развитых рыночных отношений риск нарушений контракта потенциально возрастает в связи с увеличивающейся вероятностью санкций, то в условиях переходных экономик в рамках институционального вакуума агенты экономического обмена, особенно находящиеся в фазе вхождения в рынок, определяют свои отношения через систему персональных

связей и зависимостей. Именно эта система является своеобразной социальной инфраструктурой, которая определяет степень устойчивости и длительности контракта. Экономические интересы сторон, включенных в подобную социально-экономическую форму, не могут быть защищены юридически по следующим причинам:

- потому, что сторона (институциональный посредник), которая является собственником «особого» ресурса, нелегитимна в своих правах, так как нарушает закон, т.е. она официально не может отвечать по своим обязательствам;
- та сторона, которая обращается за содействием к посреднику, нелегитимна также в своих действиях, поскольку стремится заключить противоправный контракт;
- и та, и другая стороны находятся в ситуации повышенного риска, но степень его проявления в институционально-правовом смысле для них неоднозначна.

Последнее положение объясняется тем, что ни одна из сторон формально (юридически) не участвует в сделке, т.е. обе являются анонимами. В этой связи всякая правовая фиксация сделки подобного рода невозможна, так как она носит *неявный* характер. Всякие же попытки формализации такого рода контракта или его разглашения пресекаются сторонами, поскольку именно *анонимность* и является основным условием для его заключения.

Таким образом, возникает двусторонняя система личной зависимости одного партнера по сделке от другого, что обеспечивает реализацию их экономических интересов вне сферы действия формальных правил, регулируемых законом. Это способствует тому, что юридическая оценка их в рамках действующего законодательства невозможна (во всяком случае, до тех пор, пока эта сделка не стала достоянием гласности). Процесс минимизации рисков, которым подвергаются обе стороны, носит неопределенный и непредсказуемый характер. Он обладает рядом особенностей.

- Обе стороны находятся в состоянии ожидания шантажа формальным раскрытием условий контракта, который и для той, и для другой стороны нелегитимен.
- Неявный контракт, находящийся в «тени», является потенциально объектом действия правоохранительных органов или, по крайней мере, социального ostrакизма со стороны общества, что, несомненно, отражается на *репутации* как институционального посредника, так и его доверителя.

Та сторона, которая находится в зависимом положении, стремится различным образом минимизировать издержки, связанные с оплатой рентных платежей своему посреднику. И чем больше ее зависимость, тем больше вероятность того, что эти действия будут усиливаться.

Личная зависимость доверителя от институционального посредника может усиливаться в зависимости от количества привилегий, которые первый получает, но, в свою очередь, получение привилегий предполагает явное или неявное ослабление легального контроля над деятельностью посредника. Это, в свою очередь, является дополнительным средством усиления контроля над поведением доверителя.

В процессе возрастания «тесноты связей» посредника и его доверителя та система взаимной зависимости, в которую они попадают, все больше отрывается от легитимных и легальных структур экономического обмена, с которыми они начинают конкурировать. В самом крайнем случае мы начинаем иметь дело с одной из распространенных форм *коррупции*, в которые могут быть втянуты как институциональный посредник и его доверитель, так и их клиенты.

Институциональный посредник, который является собственником особого административного ресурса, находится в особом положении по отношению к своим «партнерам» или доверителям:

а) владелец особого ресурса не увеличивает суммарный доход, а только способствует его перераспределению в пользу того или иного участника обмена;

б) спрос на особый ресурс проявляется только в отношениях контрактах и в условиях открытого рынка просто невозможен;

в) владелец особого ресурса не несет издержек, а только демонстрирует свои возможности, определяемые его общественным статусом. Самое существенное, что в случае, если владельцем особого ресурса является администрация, то основную долю издержек несет общество.

Последнее обстоятельство указывает, в частности, на то, что *анонимность* владельца особого ресурса и его отношений с доверителями относительна. Она соблюдается в системе тех отношений контрактов, которые связывают носителя особого ресурса с его клиентами. Однако эта конфиденциальная система перманентно находится в состоянии возрастающих рисков и прежде всего

риска криминализации. Речь идет о воспроизводстве специальных криминально-силовых структур, которые создаются в целях защиты «конфиденциальных» бизнес-структур и реализации их агрессивной политики захвата<sup>1</sup>, а также — о негативной реакции общественности на их незаконные действия. Причем чем больше общественные издержки, которые возникают в процессе действия «закрытых» структур экономического обмена, тем сильнее реакция институтов гражданского общества, в том числе прессы, различного рода социальных ассоциаций, третейских судов, представителей науки и т.п.

*б. Издержки, связанные с минимизацией оппортунизма.* Весьма интересна ситуация, возникающая в сфере действия институционального посредника, который использует свой особый ресурс для получения выгоды, и его клиентов «доверителей», которые пользуются его услугами. Речь идет об особом случае оппортунизма, во-первых, внутри того отношенческого контракта, который они анонимно заключают между собой. Во-вторых — за его пределами.

В первом случае, как мы уже отмечали, существует определенный *предел доверия* внутри отношенческого контракта данного типа. Этот *предел доверия* определяется следующими факторами:

а) соотношениями выгод и издержек, связанных с покупкой особого ресурса;

б) силой принуждения, которая применяется посредником (владельцем особого ресурса) по отношению к своим клиентам;

в) длительностью гарантий, связанных с предоставлением преференций со стороны посредника тем клиентам, которые покупают услуги владельца особого ресурса, и т.п.

<sup>1</sup> Самыми известными примерами использования силовых структур для решения корпоративных конфликтов стали московские ОАО «Кристалл», ГУП «Мосхимфармпрепараты», кондитерский концерн «Бабаевский», Качканарский ГОК, АО «Уралхиммаш» и др. В целом институт банкротства на протяжении 1990-х гг. использовался как способ перераспределения (захвата, удержания, приватизации) собственности либо как высокоселективный способ политического и экономического давления на предприятия со стороны государства. Наблюдается парадоксальная ситуация: те предприятия, которые имеют достаточный запас прочности, вовлекаются в процедуры банкротства (так как существует благоприятная возможность для захвата контроля над ними со стороны конкурентов). В то же время безнадёжные предприятия избегают этой участи (так как не находится желающих захватить эти предприятия, а шансы получить долги в ходе процедуры банкротства невелики). См.: *Радыгин А.* Концентрация собственности и интеграция в корпоративном секторе: особенности 2000 года // *Российская экономика в 2000 г.* Тенденции и перспективы. Вып. 22. М., 2001. С. 546—572.

Во втором случае речь идет о «внешних» факторах. Последние связаны с монопольным действием анонимных (скрытых) коалиций и влияют на ограничение конкуренции на открытом рынке. Это, в частности, имеет отношение ко всем другим претендентам, которые стремятся выйти на рынок, но не получают на него доступа, так как дискриминируются скрытыми монополиями, контролирующими официальные и неофициальные процедуры легализации бизнеса.

В особой степени данная ситуация относится к представителям малого и среднего бизнеса. В проекции на реальные для России экономические отношения клиенты институциональных посредников, владеющих особым ресурсом, ассоциируются с представителями крупного бизнеса. Они заключают неформальные контракты с властью на условиях, гарантирующих им получение информационной ренты и высокую переговорную силу в обменах с представителями среднего и малого бизнеса. Более того, если представители власти продают особый ресурс на рынке с несовершенной информацией, то они могут максимизировать свою прибыль не путем увеличения предложения особого ресурса крупному бизнесу, а путем уменьшения предложения этого ресурса мелкому и среднему.

Считается, что эта форма дискриминации является одной из причин того, что, несмотря на ряд законодательных актов, направленных на защиту малого бизнеса, его реальная защищенность очень мала, особенно в регионах. Недостаточная защищенность малого и среднего бизнеса имеет следствием то, что предпринимателям невыгодно инвестировать средства в его развитие.

В неформальном институциональном секторе переходной экономики возникают две относительно самостоятельные формы оппортунизма — внутренняя и внешняя.

*Внутренняя форма* оппортунизма касается только частных конфиденциальных отношений институционального посредника и его клиентов. Это своеобразная латентная структура социально-экономического обмена, которая проявляется в «специфической» рыночной форме, но не имеет никакого отношения к легальным формам рыночного обмена. А так как ни та, ни другая сторона не может афишировать свой неформальный статус, то они по определению не могут обладать легальными формами защиты своих экономических интересов.

В этом контексте начинают действовать правила защиты от «внутреннего» оппортунизма, которые носят крайне закрытый и конфиденциальный характер, связаны с использованием методов прямого насилия и шантажа, реализуются вне правового поля социально-экономических взаимодействий. Наиболее типичные формы защиты институциональных посредников от оппортунизма их клиентов заключаются в следующем. Против клиентов, нарушающих конфиденциальные соглашения, используются методы прямого или косвенного насилия, связанного с минимизацией их присутствия на открытом рынке, а также с диверсификацией их активов. В последнем случае речь идет о поглощении их собственности или явном (или неявном) банкротстве.

В свою очередь типичные формы борьбы клиентов против оппортунистических действий институциональных посредников проявляются в следующих действиях.

Во-первых, в шантаже по легализации сделок, поскольку санкции, связанные с их обнародованием, для институциональных посредников не менее строгие, чем для клиентов. Первые, в случае легализации, лишаются своих явных и неявных привилегий (репутации) и становятся объектом действия судебных и правоохранительных органов.

Во-вторых, в поиске, как мы уже отмечали, более выгодных (или альтернативных) форм патронажа.

В-третьих, в использовании возможностей криминалитета. Тем более что именно криминал зачастую контролирует различные сферы бизнеса и легко идет на сотрудничество с собственниками особого ресурса. В целом можно сказать, что в системе специфических форм рыночного обмена между институциональными посредниками и их клиентами перманентно возникают как различные формы оппортунизма, так и многочисленные случаи борьбы за защиту своих конфиденциальных прав.

Вся эта система патрон-клиентских отношений, о которых мы говорили выше, конфликтогенна по своей природе и проявляется в целом как *внешняя* форма оппортунизма, издержки от которой несет общество в целом. Неформальные институциональные структуры, возникающие между бизнесом и властью на различных уровнях, в конечном счете дискриминируют права и свободы всех остальных граждан, имеющих конституционно декларируемые возможности и альтернативы легализации своих социально-экономических альтернатив, в том числе в сфере бизнеса и занятости.

Таким образом, можно сделать общие выводы о том, что краткосрочная, среднесрочная и долгосрочная политика управления и регулирования, реализуемая в России на федеральном и региональном уровнях, направлена на сохранение относительной стабильности и равновесия как экономики страны в целом, так и отдельных ее территорий. Речь идет о стимулировании позитивных процессов (например, развития предпринимательства, являющегося фактором экономического роста и занятости населения) и минимизации негативных (например, коррупции чиновников, склонных к рентоориентированному поведению).

Однако решение этих двух, казалось бы, очевидных и находящихся на поверхности управленческих задач представляет собой сложную *дилемму* правового и институционального строительства. Она возникает в структуре российской переходной экономики как на уровне общества в целом, так и отдельных регионов и может быть разрешена только в весьма отдаленной перспективе.

Фактически декларируемые задачи развития предпринимательства как фактора экономического роста никем не отрицаются и все время находятся «на слуху». Но сам социальный механизм, связанный с их решением (если выйти за рамки формальной и официальной компетенции тех лиц, которые занимаются этими задачами), представляет собой систему скрытого включения чиновничества разных уровней в процесс, формально не относящийся к их компетенции.

Его можно проследить на всех этапах функционирования частного бизнеса — от легализации и открытия новых частных предприятий до их ликвидации. В большинстве случаев частные предприятия (находящиеся в разных фазах своего развития) не являются автономными экономическими единицами как с точки зрения реализации своей производственной политики, так и с точки зрения заключения трансакций со своими агентами. Их экономическая свобода лимитируется вмешательством со стороны, а те формы рыночного обмена, в которые они вступают с целью максимизации своей производственной функции, корректируются скрытыми посредниками, представляющими нелегитимные интересы структур, стремящихся прямо или косвенно участвовать в прибылях предприятия.

Спонтанная активность предпринимателей, которые, функционируя в зоне риска и неопределенности, инвестируют свои ресурсы в те или иные отрасли экономики, находятся под давлением



*разрешительных процедур* федерального и регионального регулирования со стороны чиновников различного ранга. Последние используют свои официальные функции в целях диверсификации и перераспределения выгод предпринимателей в свою пользу. В особой степени это относится к легализации предприятий малого бизнеса.

Полулегальный статус российского бизнеса, особенно малого, объясняется многими причинами:

- отсутствием развитой институциональной базы и эффективных экономических механизмов, стимулирующих индивидуальную активность;
- монополизмом государственных и региональных структур, которые не в убыток себе распределяют и контролируют квоты и лицензии на предпринимательскую деятельность;
- социальной незащищенностью индивидуальных предпринимателей, не выдерживающих конкуренции с «официальным малым бизнесом», который возникает в точках конъюнктурно-спекулятивной активности федеральных, отраслевых и региональных элит, создающих предприятия, ориентируясь на свои корпоративно-клановые интересы;
- действием так называемого особого административного ресурса, о котором мы уже упоминали.

Все это позволяет констатировать, что система управления и регулирования переходной российской экономикой, а также структура властей, осуществляющая эти функции на федеральном, региональном и других уровнях, дифференцируются на две относительно автономные части.

*Первая* из них — официальная (формальная), которая является отражением конституционно декларируемой, нормативно предписанной и институционально оформленной системы федерального, регионального управления и регуляции. Она представлена в совокупности официальных органов регионального управления, дифференцирующихся по различным функциям, уровням и степеням ответственности. Ее структуру и отражает официальная статистика численности работников органов государственной власти и местного самоуправления, соответствующая административно-территориальному делению регионов РФ.

*Вторая часть*, латентная, скрытая от наблюдения, которая существенно отличается от первой и представляет собой, по мнению некоторых авторов, особый тип вертикальной интеграции регио-

нальных экономик, структура которого определяется действием особого ресурса, контролирующего поведение большинства агентов экономического обмена<sup>1</sup>. Механизмы воздействия особого ресурса на перераспределение и, добавим, монополизацию переговорной силы между активными участниками экономического обмена являются более тонкими и скрытыми от общества. Но в том и другом случае имеют место:

- эндогенные факторы перераспределения прав контроля, поскольку результат зависит от действий основных участников обмена (отдельных предприятий, посредников и представителей администрации), от их стратегий, коалиций с обладателями особого ресурса;
- экзогенные факторы перераспределения прав контроля, поскольку результат зависит от внешних по отношению к участникам обмена факторов, таких как наличие или отсутствие на рынке «особого» ресурса, открытости этого рынка, возможностей для публичной информации;
- доступ владельцев особого ресурса к частичному контролю над доходами предприятий;
- стремление владельца особого ресурса к его монополизации, в том числе посредством контроля над средствами массовой информации.

На уровне федеральных и региональных отношений управления и регуляции сформировалась *латентная* система персонализированных обменов, в которую вовлечены практически все экономические агенты. Продуктом таких обменов являются не только деньги или материальные ресурсы, но также нематериальные факторы: всевозможные услуги, предоставление дополнительных возможностей (например, к материальному ресурсу). Весьма существенно, что продуктом обмена в этой латентной системе является и сам особый ресурс. Персонализированные обмены подобного рода позволяют их участникам извлекать дополнительный доход, который является не всегда криминальным, но практически всегда — теневым.

Таким образом, с одной стороны, эта система действия особого ресурса является источником интенсивного и спонтанного неформального нормообразования. Она возникла (в том числе и на региональном уровне) спонтанно, как процесс самоорганизации рос-

<sup>1</sup> См.: Скаржинская Е. М. Указ. соч. С. 176.

сийского общества в условиях перехода и культурного кризиса. Базовым элементом этого процесса являются так называемые неформальные нормы, которые служат своеобразным мостом между «старой» и «новой» институциональной средой и таким образом выполняют адаптационные функции.

С другой стороны — персонализированные обмены подобного типа активно преобразуют и деформируют формальную институциональную среду, в результате чего многие неформальные нормы принимают формальный вид: их соблюдение, контролируемое владельцами особого ресурса, становится предметом рыночного торга. В этом контексте происходит относительная либерализация институционального пространства рыночного обмена, которая, однако, носит избирательный, монопольный характер, т.е. обеспечивает доступ в данную систему только тем, кто принимает правила конфиденциального торга с владельцами особого ресурса. Действие особого ресурса, снимая одни преграды на пути экономической свободы, возводит новые преграды, для преодоления которых экономические агенты должны вступать в торг с его владельцами.

Латентная структура экономического обмена, которая возникла между администрацией и бизнесом, существенно деформирует систему управления и регулирования переходной экономикой, поскольку она, правда, в разной степени, демонстрирует расхождения между *декларируемыми* и конституционными методами (целями) управления и разделения властей и *той системой экономического обмена предпочтениями*, которая формируется на персональном и клановом уровне личных интересов представителей администрации (чиновничества, лоббистов различного уровня) и представителей бизнеса. Это одна из основных проблем переходной российской экономики, находящейся в настоящее время в фазе трансформационного (восстановительного) подъема.

#### **6.4. Корпоративно-клановая модель российской акционерной собственности и занятость**

Одна из важных особенностей становления корпоративной собственности в рамках российской экономики, которая констатируется большинством исследователей, заключается в следующем. Статистика реструктуризации акционерной собственности с начала приватизации и в более поздние периоды четко фиксирует постепенную

тенденцию «освобождения от акций» со стороны рядовых работников. Эта тенденция указывает на то, что инсайдерские модели возникновения корпораций (акционерных обществ), где количественным преимуществом вначале обладали рядовые работники, сменяются моделями, где на первое место выходит собственность менеджеров, или внешних частных владельцев. Во всех переходных экономиках работники-инсайдеры как особый субъект корпоративного контроля практически не являются самостоятельной силой. Их акционерные владения либо контролируются менеджерами, либо сильно «распылены» и формируют аморфную структуру владения акциями предприятия.

При самых разнообразных «конструкциях» акционерной собственности на начальном этапе приватизации работники-инсайдеры, получившие свою долю акций предприятий, не имели необходимой силы экономического влияния, чтобы контролировать менеджмент, оказывать воздействие на принятие стратегических решений со стороны других собственников. Единственной альтернативой их поведения явилось пассивное распоряжение своей долей акций, которое заключалось или в их продаже другим акционерам, как правило, из числа директората и администрации, или представителям других структур, которые явно или неявно пытались установить контроль над предприятием.

Все это дает основание предположить, что рядовые работники приватизированных предприятий, несмотря на многочисленные декларации о защите их прав как собственников, являлись объектом многочисленных манипуляций со стороны агрессивных акционеров из числа крупных аутсайдеров и инсайдеров. По существу, особенно в первые годы приватизации, когда доминировала борьба за активы государственных предприятий, была реализована «феодалная модель» корпоративной собственности, которая сопоставима с начальным этапом возникновения и становления корпоративной собственности в развитых странах Запада.

Проблема взаимоотношений рядовых и крупных акционеров, а также менеджеров корпораций в условиях развитых экономик получила отражение в рамках теории корпоративной культуры. Согласно этой теории, выделяется несколько типов акционерных субкультур: феодалная, инвесторская, партисипативная, акционерная и предпринимательская. Они различаются по степени реального контроля массовых инвесторов-акционеров над активами предприятия и процессом принятия решений управляющими.

*Феодальная модель.* Ей свойствен полный (тотальный) контроль над активами компаний со стороны ведущих инсайдеров и администраторов, а также тех, кто, обладая контрольным пакетом, направляет их деятельность. В данном случае реализуется жесткая модель управления, типичная для авторитарного стиля руководства, которая экстраполируется на уровень отношений собственности. Рядовые акционеры, несмотря на то, что они владеют определенной долей акций, не обладают правом принятия стратегических решений. Фактически их роль сводится к пассивному участию. Подобный стиль управления активами приводит к тому, что инсайдерам предоставляется право неограниченно манипулировать действиями рядовых акционеров, пользуясь их некомпетентностью.

*Инвесторская модель.* В рамках инвесторской культуры прокламируется необходимость сознательного риска рядовых акционеров, которые выступают в качестве так называемых терпеливых инвесторов, участвующих в развитии фирмы, в том числе долей своих акций.

*Партисипативная модель* корпоративного поведения характерна для предприятий, корпораций, где рядовым акционерам предоставлено гарантированное право участвовать в решении не только оперативных, но и стратегических вопросов производства. Компании, расширяя культуру участия рядовых акционеров, допускают создание дискуссионных групп, советов акционеров и других структур, которые защищают их интересы, в том числе в случае конфликтов с крупными собственниками и администрацией при распределении прибыли.

*Акционерная модель* — следствие дальнейшего возрастания прав и роли мелких держателей акций и их возможностей контролировать компетентность тех, кто действует по их поручению. Последние признают это право, действуя по контрактной схеме принципал-агент. Следует отметить, что способы взаимодействия множества экономических субъектов, обладающих различным набором частичных правомочий, в каждом конкретном случае реализуются по-разному, так как существует ряд проблем, которые не способствуют автоматической гармонизации их интересов. Подчеркнем, что эта ситуация типична и для развитых экономик. С одной стороны, рядовые акционеры, как правило, пассивно относятся к реализации своего права контроля над деятельностью инсайдеров, поскольку не обладают необходимой компетенцией, а в ряде

случаев предпочитают минимизировать достаточно трудоемкие затраты подобного рода. С другой стороны, инсайдеры и крупные акционеры как распорядители корпоративных активов могут преувеличивать возможности своей компетенции, не доверять рядовым акционерам или действовать в рамках своего личного интереса.

*Предпринимательская акционерная культура* характерна для венчурных фирм, члены которых одновременно выступают в качестве работников и акционеров — партнеров предприятия. Такого рода фирмы стремятся сделать собственность своих членов частью общего процесса превращения фирмы в самую конкурентоспособную в своей отрасли и одновременно в самую привлекательную для повседневной работы. Акционерная собственность членов компаний подобного рода считается самой важной инвестицией, основанием привлечения их к участию в управлении и основой их акционерных прав.

Перечисленные акционерные культуры отражают своеобразную логику эволюции акционерной собственности на Западе. Она развивалась от примитивных «псевдоправовых» форм, где рядовые акционеры практически не имели голоса и были объектом спекулятивных манипуляций, до акционерных форм современного типа, которые обеспечивали серьезную правовую защиту всех своих членов и прежде всего рядовых инвесторов-акционеров (как внешних, так и внутренних).

В условиях российской переходной экономики институциональная структура акционерной собственности демонстрирует две устойчивые тенденции, которые были статистически зафиксированы к 2000 г., т.е. через 10 лет от начала приватизации. Во-первых, произошла концентрация акционерной собственности в руках инсайдеров, прежде всего высших менеджеров предприятий. Во-вторых — аутсайдеров, внешних акционеров, в число которых входят либо другие предприятия, либо сторонние физические лица.

Однако удельный вес *контролирующих* инсайдеров и *контролирующих* аутсайдеров, отражающий эти две тенденции, различен. По одним исследованиям, к 2000 г. *доминирующими* акционерами являлись аутсайдеры, по другим — инсайдеры. На основании этого делаются различные выводы о становлении структуры акционерной собственности в России — по крайней мере, в рамках краткосрочного и среднесрочного периодов.

По мнению А. Радыгина, доминировала (по данным на 2000 г.) тенденция реструктуризации акционерного российского капитала

по типу аутсайдерской модели (табл. 6.4). По мнению Р. Капелюшникова, структура акционерного капитала российских промышленных предприятий стала двигаться в направлении не аутсайдерской, а менеджериальной модели собственности (табл. 6.5).

Таблица 6.4. **Изменение в структуре собственности средних и крупных российских акционерных обществ (% уставного капитала)**

Категория собственников	1994 г.	1996 г.	1998 г.	2000 г.
Инсайдеры	60—65	55—60	50—55	30—35
Аутсайдеры	15—25	30—35	35—40	50—55
Государство	15—20	—10	5—10	10—12

Источники: *Радыгин А.* Собственность и интеграционные процессы в корпоративном секторе (некоторые новые тенденции) // Вопросы экономики. 2001. № 5. С. 27.

Таблица 6.5. **Распределение акционерной собственности в российской промышленности по результатам мониторинга РЭБ в 1995—2001 гг., %**

Категория акционеров	1995 г.	1997 г.	1999 г.	2001 г.	2003 г. (прогноз)
Инсайдеры, всего	54,8	52,1	42,2	48,2	52,8
Менеджеры	11,2	15,1	14,7	21,0	27,7
Работники	43,6	37,0	31,5	27,2	25,1
Аутсайдеры, всего	35,2	38,8	42,4	39,7	35,8
Нефинансовые аутсайдеры, всего	25,9	28,5	32,0	32,4	29,6
Сторонние физические лица	10,9	13,8	18,5	21,1	19,1
Другие предприятия	15,0	14,7	13,5	11,3	10,5
Финансовые аутсайдеры, всего	9,3	10,3	10,4	7,3	6,2
Государство	9,1	7,4	7,1	7,9	6,6
Прочие акционеры	0,9	1,7	4,3	4,2	4,8

Источники: *Капелюшников Р.* Собственность и контроль в российской промышленности // Вопросы экономики. 2001. № 12. С. 104.

Более взвешенной представляется точка зрения Р. Капелюшника, который, во-первых, не абсолютизирует ту или иную тенденцию в развитии российского акционерного капитала, а полагает, что они могут в длительной перспективе «отставать» или «обогнать» друг друга. Во-вторых, допускает, что его исследования и исследования его оппонентов фиксируют два различных сегмента, где перераспределительные процессы идут противоположными маршрутами.

Кроме того, данные и тех, и других исследований базируются на опросах. В этом случае вполне можно предположить, что инсайдерский корпус из числа директората и ведущих менеджеров существенно занижает степень своего участия в собственности предприятий, включенных в исследования.

А. Радыгин, приводя данные 2000 г. о доминирующих долях собственности аутсайдеров (55,6%) по отношению к собственности инсайдеров — менеджеров (7,2%), инсайдеров — наемных работников — (20,4%) и государства (12,8%), отмечал следующее. Сам факт уменьшения доли менеджеров-собственников объясняется двумя основными причинами: либо переходом акций аутсайдерам (продажа или изъятие за долги), либо расширением практики неформального контроля со стороны менеджеров (покупка и/или перевод акций в аффилированные структуры)<sup>1</sup>.

Можно предположить, что данные Р. Капелюшника и данные А. Радыгина не могут полностью соответствовать действительности, поскольку высший менеджмент предприятий действует в «закрытой институциональной» среде, произвольно (вместе с другими институциональными посредниками, аффилированными структурами и представителями властей) распоряжаясь активами предприятий и дискриминируя рядовых акционеров.

Отсюда вполне правомерен вывод, что статистика опросов, проведенных указанными нами исследователями, отражает объективные тенденции становления акционерного капитала за последнее десятилетие, но дает лишь общий контур данных тенденций, не раскрывая реальных составляющих, особенно институциональных отношений между представителями менеджеров — инсайдеров и теми аутсайдерами, которые контролируют или стремятся контролировать активы предприятий. Безусловно, данные о *долях* акцио-

<sup>1</sup> См.: Радыгин А., Архипов С. Собственность, корпоративные конфликты и эффективность // Вопросы экономики. 2000. № 11. С. 123.



нерной собственности у менеджеров-инсайдеров, которые отделяются в приведенных выше исследованиях от *долей собственности*, принадлежащих крупным аутсайдерам, относительно, поскольку они отражают только ту информацию, которая не является конфиденциальной. То есть исследования фиксируют лишь то, что респонденты считают возможным предавать гласности.

Если исходить из того, что в структуре российских акционерных обществ доминируют теневые схемы распределения собственности, то вполне логично предположить следующее. Статистика опросов констатирует только формально-правовую сторону распределения активов между различными субъектами собственности и мало что говорит о «конфиденциальных формах контроля» над активами. В особой степени это касается информации (табл. 6.6) об участии в собственности исследованных предприятий, во-первых, аутсайдеров из числа физических лиц (15,2% по всей выборке), во-вторых, аутсайдеров из числа юридических лиц (прежде всего других предприятий — 16,2% по всей выборке).

Таблица 6.6. Средняя доля владельца в акционерном капитале в 2000 г., %

Акционеры	В целом по выборке	Машиностроение	Легкая промышленность	Пищевая промышленность	Промышленность строительных материалов
Инсайдеры, всего:	31,6				
Рядовые работники	20,4	24,0	29,4	16,9	17,6
В том числе коллективный траст	5,6	5,2	10,5	7,9	5,8
Дирекция	7,2	7,4	7,8	11,6	6,7
в том числе генеральный директор	3,7	3,7	4,3	6,5	2,7
На балансе АО	4,0	4,5	6,1	1,0	4,2
Аутсайдеры	55,6				
Поставщики, потребители	6,5	1,3	2,4	17,5	6,0
Другие предприятия	16,2	17,6	17,5	14,2	18,3
Холдинги и ФПГ	6,2	3,2	—	7,5	16,3

Акционеры	В целом по выборке	Машиностроение	Легкая промышленность	Пищевая промышленность	Промышленность строительных материалов
Банки	2,2	2,7	—	2,3	2,8
Инвестиционные фонды	4,4	5,1	6,2	0,9	3,1
Пенсионные фонды	0,1	—	—	—	0,3
Страховые компании	0,1	0,1	—	—	—
Сторонние физические лица	15,2	15,1	20,8	14,6	19,2
Иностранные акционеры	4,7	4,8	—	—	1,2
Государство	12,8	14,3	9,9	13,4	4,3
в том числе на федеральном уровне	9,6	11,1	9,1	0,8	4,9
ИТОГО:	100	100	100	100	100

Источник: Радыгин А., Архипов С. Указ. соч. С. 122.

Безусловно, эта статистика не случайная, а вполне закономерная. Можно предположить, что она неявно указывает на существование скрытой (реальной) связи между *интересами* директората (менеджмента предприятий) и интересами так называемых внешних инвесторов. К последним принадлежат прежде всего категории сторонних физических лиц, а также лиц, скрывающихся «за ширмой» других предприятий. На основании этого можно гипотетически допустить, что доля менеджеров в структуре российской акционерной собственности за период с 1994 по 2000 г. не уменьшается, а увеличивается, но, прежде всего, за счет возрастания практик неформального контроля менеджеров над активами предприятий или тех, кто за ними стоит.

По сведениям А. Радыгина, если *официально зарегистрированные доли* менеджеров в акционерной собственности предприятий уменьшаются — с 12—16% в среднем в 1996 г. до 7—8% в 1999 г., то

их неофициальный контроль над активами предприятий возрастает. Об этом, в частности, можно судить по долям собственности, которые принадлежат сторонним физическим лицам и другим предприятиям. Повторим, что эти собственники-аутсайдеры не могут не быть связаны тем или иным скрытым образом с собственностью инсайдеров-менеджеров. Кроме того, собственность рядовых работников, согласно данным А. Радыгина, хотя и доминирует, неявно находится под контролем высших менеджеров предприятия, которые тем самым многократно увеличивают силу своего контроля над активами предприятий.

Аналогичные выводы можно сделать на основании результатов исследования Р. Капелюшника, которые указывают на постоянное возрастание доли собственности менеджеров-инсайдеров в структуре акционерной собственности российских предприятий. Если допустить, что эта собственность аффилирована с собственностью аутсайдеров, принадлежащих, например, сторонним физическим лицам<sup>1</sup>, то можно предположить, что «доля контроля» менеджеров над активами предприятий еще более увеличивается. Причем в структуре российской корпоративной собственности постоянно уменьшается и доля рядовых работников, относящихся к категории инсайдеров, которых также контролирует высший менеджмент предприятий.

Полученные в результате исследований А. Радыгина и Р. Капелюшника данные структуры акционерной собственности в России указывают на весьма специфическое качество ее институциональной организации. Сформировавшаяся в результате процесса спонтанной приватизации переходная модель концентрации акционерной собственности демонстрирует огромные издержки.

Они связаны как с бесконтрольностью действий менеджмента предприятий, который явно или неявно манипулирует активами предприятий в своих собственных интересах, так и с произволом контролирующих акционеров, в качестве которых могут выступать и инсайдеры, и аутсайдеры, обладающие блокирующими пакетами

<sup>1</sup> По мнению Р. Капелюшника, так называемые физические лица, которые являлись ведущей группой среди нефинансовых аутсайдеров, не относятся к категории индивидуальных инвесторов, вкладывающих свои сбережения в акции тех или иных предприятий через фондовый рынок. В большинстве случаев физические лица из числа аутсайдеров — доверенные лица либо менеджеров, либо крупнейших акционеров, получившие доступ к акциям в результате личных договоренностей с ними в обход организованного рынка. См.: *Капелюшников Р. Указ. соч. С. 104.*

акций. Причем вряд ли эта ситуация кардинально меняется в условиях вступления экономики России в период трансформационного (или восстановительного) роста.

Нам представляется, что необходимо выделить еще одну устойчивую характеристику акционерной собственности российских предприятий. Даже если менеджмент, контролирующий активы, или внешние контролирующие акционеры смогут обеспечить рыночную эффективность и прибыльность предприятий, структура их акционерной собственности будет оставаться *неравновесной*. В последнем случае мы имеем в виду отсутствие необходимых законодательных и институциональных условий, при которых могут соблюдаться интересы всех участников. И это касается не только наемных работников, доля собственности которых, по данным Р. Капелюшникова, уменьшилась с 43,6% в 1995 г. до 27,2% в 2001 г., но и других акционеров, которые не входят в закрытые кланы «доминирующих собственников». Об этом косвенно можно судить по данным, приведенным в табл. 6.7.

Таблица 6.7. Структура акционерной собственности на предприятиях-респондентах РЭБ в 1999 и 2001 гг., %

Категория акционеров	Средняя доля акций	
	1999 г.	2001 г.
Инсайдеры, всего	47,7	46,3
Менеджеры	17,3	24,5
Рабочие	30,4	21,8
Аутсайдеры, всего	41,4	43,8
Нефинансовые аутсайдеры, всего	32,0	33,5
Сторонние физические лица	18,7	21,8
Другие предприятия	13,3	11,7
Финансовые аутсайдеры, всего	9,4	10,3
Банки	0,9	0,4
Инвестиционные фонды	4,8	3,3
Холдинговые и другие компании	3,7	6,2
Иностранные инвесторы	0,0	0,4

Категория акционеров	Средняя доля акций	
	1999 г.	2001 г.
Инсайдеры, всего	47,7	46,3
Государство	8,7	6,5
Прочие акционеры	2,2	3,4

Источник: Капелюшников Р. Указ. соч. С. 104.

Из вышеприведенных данных можно сделать выводы не только о динамике в структуре акционерной собственности, имевшей место в 1999 и 2001 гг., но и о структуре распределения контроля над активами предприятий и косвенно — о степени конфиденциального взаимодействия различных групп собственников в акционерном капитале российских предприятий. Естественно, это лишь предположения, поскольку, как мы отмечали ранее, респонденты предприятий, участвовавших в опросе РЭБ, могли давать преимущественно *официальную* версию о долях акционерного капитала на их предприятиях, при этом, они, конечно, не афишировали *скрытые* схемы распределения акций.

Опираясь на гипотезу А. Колганова о клановой природе акционерной собственности в переходной российской экономике<sup>1</sup>, а также на гипотезу «треугольника собственности» Я. Паппэ<sup>2</sup>, можно в первом приближении сформулировать основные особенности структуры акционерно-корпоративной собственности в России и возможные тенденции ее динамики.

#### *Первая тенденция.*

Распределение акций на приватизированных предприятиях, несмотря на наличие достаточно прозрачных формальных правил реструктуризации государственной собственности, осуществлялось преимущественно на основе узкоклановых и корпоративных критериев и интересов. В системе образовавшейся *закрытой* структуры акционерной собственности доминирующую роль на всех

<sup>1</sup> См.: Колганов А. К вопросу о власти кланово-корпоративных групп в России // Вопросы экономики. 2000. № 6. С. 114—125.

<sup>2</sup> См.: Паппэ Я. Треугольник собственности в региональной промышленности // Политика и экономика в региональном измерении. М.; СПб., 2000. С. 111.

этапах приватизации и постприватизации играли следующие консолидированные группировки: высший менеджмент предприятий (директорат); «внешние инвесторы» из числа чиновников и представителей властей различного уровня; финансовые и нефинансовые посредники, которые были связаны тесной унией с высшей администрацией предприятий и чиновниками различного уровня.

*Вторая тенденция.*

Доля акций работников, которая на первом этапе приватизации доминировала, а в дальнейшем неуклонно уменьшалась, в большинстве случаев являлась предметом манипуляций вышеназванных групп, которые использовали отсутствие консолидации и пассивность рядовых работников в своих собственных интересах. Точнее говоря, эта тенденция указывает на два процесса, которые происходят в структуре российской акционерной собственности.

Первый процесс, который подтверждается статистикой исследований, указывает на объективное перераспределение акций предприятий от массовых внутренних акционеров к тем категориям, которые тем или иным образом контролируют активы, т.е. директорату и другим контролирующим (внешним) акционерам. Причем последние группы, как правило, не автономны по отношению друг к другу, а составляют между собой определенный альянс, который скрыт от посторонних наблюдателей и от официальной статистики.

Второй процесс, по мнению многих исследователей, характеризуется следующими качествами. Даже если рядовые работники — акционеры предприятий и составляли (или составляют) относительное большинство, то и в этом случае они относятся к категории пассивных инвесторов, поскольку отсутствуют необходимые механизмы, обеспечивающие защиту их интересов. В этом контексте они как в начале приватизации, когда они имели большинство акций, так и на более поздних этапах практически не могли влиять на политику и действия высшего менеджмента, являясь объектом его корыстных манипуляций.

*Третья тенденция.*

На начальном этапе приватизации процесс концентрации активов предприятий в руках ведущих инсайдеров и аутсайдеров осуществлялся с целью захвата максимальной доли собственности. В дальнейшем доминировали две относительно самостоятельные тенденции. С одной стороны, нерентабельные материальные активы предприятий расплылись, переводились в финансовые активы

и присваивались, а их оставшаяся некапитализированная часть выводилась из спекулятивного оборота и «передавалась» на баланс государства. С другой стороны — рентабельные предприятия, наоборот, становились предметом корпоративных конфликтов, активными субъектами которых были группы акционеров, контролирующие или контрольный пакет акций предприятий, или поведение пассивных акционеров, т.е. рядовых работников.

Последний факт указывает на то, что «пассивные» инвесторы, т.е. рядовые работники предприятий, усиливают, как мы уже отмечали, долей своих акций силу социально-экономического влияния, прежде всего инсайдеров-менеджеров. Последние, в свою очередь, используя патерналистские механизмы социального контроля внутри предприятий, присваивают *право управления активами* рядового персонала, обращая его в свою пользу. Если ориентироваться на информацию о сложившейся структуре акционерной собственности на предприятиях по данным РЭБ, то можно гипотетически предположить следующее.

Доля акций рядовых работников, которая в 1999 г. составляла 30,4%, а в 2001 г. — 21,8%, являлась естественным «акционерным ресурсом» высшего менеджмента. Последний *официально* контролировал в 1999 г. только 17,3% акций предприятий, а в 2001 г. — 24,5%. Однако если учесть акции пассивных инвесторов, т.е. рядовых работников, то менеджеры из числа акционеров-инсайдеров автоматически увеличивали долю своего контроля акционерного капитала в 1999 г. до 47,7%, а в 2001 г. — до 46,3%<sup>1</sup>.

#### *Четвертая тенденция.*

Весьма интересную тенденцию формирования эффективной структуры акционерного капитала в условиях современной переходной российской экономики отмечает Р. Капелюшников. Предварительно он рассматривает два классических типа корпоративных конфликтов (рисков), которые наблюдаются в развитых рыночных системах. *Первый тип конфликта* возникает в связи с оппортунизмом менеджеров. Риск этого конфликта может возрасти в условиях «распыления» акций между множеством мелких держателей, не способных и не заинтересованных наладить эффективный контроль над деятельностью управляющих.

Второй тип конфликта наиболее вероятен между контролирующими и миноритарными акционерами. Он наиболее вероятен при

<sup>1</sup> См.: Капелюшников Р. Указ. соч. С. 105.

условии, что первые ориентированы не столько на повышение рыночной стоимости компании, сколько на экспроприацию собственности миноритарных акционеров (через увод активов, отказ от выплаты дивидендов и т.п.). Возможностей для экспроприрующего поведения тем больше, чем большим пакетом акций располагает контролирующий собственник. Потери от подобного поведения особенно велики в условиях низкой защищенности прав рядовых акционеров и высокой концентрации собственности в руках крупнейших акционеров.

Эти два типа конфликтов являются причиной двух типов издержек (издержки «распыления» акционерного капитала и издержки, связанные с его *концентрацией*). Издержки первого типа убывают с ростом концентрации акционерного капитала, а издержки второго типа, наоборот, минимизируются в связи с его (капитала) оптимальным «распылением». На основании этого делаются следующие предположения: в идеальном случае, минимизирующем суммарные издержки обоих видов, является конфигурация собственности, при которой ограниченное число акционеров располагает средними по величине пакетами акций, как бы уравнивая влияние друг друга. С одной стороны, принадлежащие им доли акций должны быть достаточны, чтобы делать их активными инвесторами, способными успешно контролировать деятельность менеджмента. С другой стороны — принадлежащие им пакеты акций должны быть примерно однопорядковыми, чтобы они могли также эффективно контролировать друг друга с целью недопущения экспроприрующего поведения<sup>1</sup>.

В условиях переходных экономик наблюдается совершенно иной *способ* преодоления корпоративных конфликтов между акционерами различного ранга. Он носит не рыночный, а клановый характер. Если в развитой рыночной среде оптимум согласования экономических интересов субъектов акционерной собственности

<sup>1</sup> Достижение социально-экономического *равновесия* в структуре развитого акционерного капитала наиболее вероятно только в том случае, если работает система мощной институционально-правовой, страховой и государственной защиты, ограничивающая максимизационный эгоизм акционеров-монополистов. Эта система, которая сформировалась в процессе длительной эволюции акционерной собственности на Западе, обеспечивает достаточно высокий уровень минимизации рисков всех субъектов, в той или иной степени контролирующей акционерную собственность. Однако и она не дает стопроцентной вероятности гарантии минимизации акционерных рисков прежде всего в связи с действием конъюнктурных факторов и факторов неопределенности, которые не всегда могут быть предметом достоверного прогноза не только на длительную, но в ряде случаев и на краткосрочную перспективу.



(и, соответственно, эффективность корпораций) достигается при конкурентном равновесии между ними на рынке, в том числе фондовом, то в условиях переходной экономики *эффективность* деятельности акционерных обществ наиболее вероятна при возникновении «закрытых» симбиозов кланового характера, члены которых стратегически поддерживают друг друга, распределяя активы предприятия (акции) не на фондовом рынке, который практически отсутствует, а путем скрытого перераспределения. В последнем же участвуют только так называемые конфиденциальные лица.

Один из вариантов подобного рода демонстрирует Я. Паппэ, анализируя деятельность региональных компаний, успешное функционирование которых возможно в случае поддержания кооперативных отношений между собственниками трех основных типов. К первому типу акционерных собственников относится менеджмент предприятий. Ко второму типу — стратегические партнеры, специализирующиеся на финансовых или торговых операциях. К третьему типу — представители властей. Ни один из собственников — участников такой коалиции не должен доминировать над остальными, но каждый привносит ресурсы (финансовые, административные, организационные и др.), которые необходимы для выживания и развития компании.

Аналогичную схему внутреннего распределения акционерной собственности приводит Р. Капелюшников на примере функционирования так называемых интегрированных бизнес-групп — крупнейших и наиболее успешных российских компаний. Их ядро обычно составляет сплоченная команда из 3—10 человек, каждый из которых владеет (прямо или через аффилированные структуры) относительно небольшой частью совокупного капитала группы, но которые совместно удерживают над ней абсолютный контроль. Отношения между этими субъектами корпоративной собственности чаще всего принимают форму отношений между совладельцами, а не отношений между собственниками и наемными управляющими<sup>1</sup>.

Как в первом, так и во втором случае совершенно не упоминается собственность рядовых работников. И это не случайно, поскольку в реальной практике функционирования российского акционерного капитала доля акций, принадлежащих рядовым работ-

<sup>1</sup> См.: Капелюшников Р. Указ. соч. С. 118—119.

никам, как мы уже отмечали ранее, *поглощается* в прямом и переносном смысле контролирующими собственниками.

#### *Пятая тенденция.*

Эта тенденция связана с возникновением и развитием особого типа корпоративных конфликтов, которые являются типичными для основных субъектов российских акционерных обществ. Их особенности и сопутствующие им мотивации, поведенческие стратегии и тактики сводятся к следующему.

- Это конфликты не рыночного, а социального характера. Они не являются следствием рыночной конкуренции тех, кто «лучше» или «хуже» использует (максимизирует) активы акционерных предприятий. Основной причиной корпоративных конфликтов переходного типа является *конкуренция* тех физических лиц и социальных групп, которые в условиях институционального вакуума и правового произвола «ближе» (директорат) или «дальше» (рядовые работники) находятся от активов приватизированных предприятий.

- Другая важная особенность корпоративной конкуренции в рамках переходных форм собственности — *конкуренция* тех активных физических лиц и клановых структур (коалиций), которые реализуют различные модели так называемого *экспроприрующего поведения*. К их числу принадлежат директорат предприятий, чиновники министерств и ведомств, которые, официально «участвуя» в регуляции приватизационных процессов, стремятся скрытым образом перераспределить их в свою пользу, и наконец — различные по силе властного влияния представители региональных элит.

На всем экономическом пространстве диверсифицируемой государственной собственности из числа вышеназванных категорий структурируются (в различных комбинациях) разнообразные *коалиции*, ведущие явную или неявную борьбу друг с другом. А основными *целями* этой борьбы, реализация которых не синхронна во времени и может быть растянута на длительную перспективу, являются:

а) диверсификация и захват (экспроприация) различных «фрагментов» государственной собственности;

б) ее институализация, т.е. легализация (обеспечение правового статуса) спонтанно возникших частных (корпоративных) ее форм;

в) установление более или менее длительного контроля над теми активами, которые стали объектом и предметом частного или корпоративного экономического интереса;

г) постепенный и длительный переход к *эффективному* рыночному менеджменту, который этой собственностью управляет, и *эффективной* рыночной занятости персонала, который с этими активами соединяется.

- Мотивация субъектов *акционерного* поведения в этих условиях совершенно отличается от *классической* мотивации акционеров в рамках развитой рыночной экономики. В последнем случае интересы всех субъектов акционерного поведения находятся в относительном равновесии по отношению друг к другу, что уменьшает вероятность социально-экономической дискриминации одних групп и категорий акционеров по отношению к другим.

К этим экономическим интересам относятся.

1. *Интересы «чистых» (реальных) инвесторов-акционеров*, ориентирующихся на среднюю или максимальную норму прибыли от оборота материальных и иных активов, которые являются их собственностью или принадлежат в различных долях им и внутренним или внешним инвесторам-акционерам. Выход на фондовый финансовый рынок для реальных инвесторов связан с потребностью привлечения дополнительных средств, выполнения в соответствии с этим обязательств по погашению долгов, а также увеличения прибыльности и капитальной стоимости эмитируемых ими ценных бумаг.

2. *Интересы массовых внешних инвесторов-акционеров*, ориентированных на сохранение надежности, ликвидности и гарантированной доходности своих активов, а также целевого назначения их использования в соответствии с иерархией краткосрочных, среднесрочных и долгосрочных потребностей.

3. *Интересы массовых внутренних инвесторов*, рядовых работников фирм, корпораций и предприятий, являющихся владельцами их акций. Они могут быть ориентированы как на долгосрочную, так и на краткосрочную перспективу. В первом случае интересы связаны с отложенной компенсацией затрат на более или менее длительный промежуток времени в связи с уверенностью, что долгосрочные инвестиции в производство окупятся в будущем. Во втором случае интересы носят краткосрочный характер и ориентированы на сиюминутную выгоду, связанную со «стрижкой купонов» и получением дивидендов и процентов.

4. *Интересы рантье*, которые являются владельцами различных материальных, финансовых и нематериальных, в том числе акционерных активов, не принимают непосредственного участия в их обороте, но пользуются правом преимущественного распоряжения и использования дохода от этих активов.

5. *Интересы институциональных финансовых и нефинансовых посредников*. Этот посреднический интерес является стимулом достижения и получения выгоды, которая исчисляется как плата за услуги, связанные: 1) с минимизацией издержек клиентов (доверяющих им акционеров) на трансакционных и операционных расходах; 2) с предоставлением им конфиденциальной информации; 3) с управлением активами, находящимися в их распоряжении. Следует, с одной стороны, отделять институциональный, контрактный экономический интерес посредников исходя из их функций и обязательств перед клиентами, с другой стороны, их личный профессиональный интерес, который может совпадать, а может существенно отличаться.

6. *Функционально-конъюнктурные интересы агентов фондового и финансового рынков* (индивидуальных и институциональных) заключаются в получении прибыли от игры на колебаниях курса и котировок финансовых активов (акций) своих доверителей путем их скупки и продажи. В структуре этих интересов, кроме субъективного, есть объективное содержание, не зависящее от индивидуальных мотивов и предпочтений отдельных «игроков». Оно заключается в амортизации взлетов и падений цен на рынке. Функция амортизации проявляется как общая тенденция поведения рынка ценных бумаг, которая реализуется как равнодействующая множества действий рыночных субъектов, преследующих различные по содержанию, целевой направленности и временному лагу интересы.

7. *Интересы государства*, которые с помощью специальных институтов, правил и контролирующих организаций стремятся обеспечить необходимый (оптимальный) баланс интересов всех агентов рынка, выступающих в качестве субъектов акционерной собственности. Государственная система рыночного регулирования способствует: поддержанию благоприятной экономической конъюнктуры путем определения жестких правил поведения, особенно для так называемых контролирующих собственников; минимизации риска и диспропорций в распределении доходов всех субъектов акционерной собственности; привлечению свободных средств

(активов) населения в инвестиционный цикл и защите их акционерных выгод и инвестиционных возможностей; устранению монопольных эффектов со стороны ведущих инсайдеров и аутсайдеров, которые управляют и контролируют активы тех или иных предприятий.

В первом же случае главной особенностью акционерно-корпоративных структур, возникших в условиях российской переходной экономики (причем, следует отметить, что и в условиях экономического подъема они сохраняют свой клановый характер), является их закрытость от постороннего наблюдателя и непрозрачность. С внешней, формальной стороны эти корпоративные структуры имеют вполне цивилизованное лицо, которое фиксируется государственной статистикой (табл. 6.8). С другой стороны — объективные статистические данные об их «внутренней» структуре практически отсутствуют, являясь предметом многочисленных гипотез и предположений.

Практически все авторы, предметом научного анализа которых являются процессы институциональных изменений в России, акцентируют внимание на возникновении и развитии в начале переходного периода особых социальных форм экономической интеграции. Они и становятся институционально-организационным базисом развития акционерной собственности в рамках переходной экономики на относительно длительную перспективу.

По существу, действительным содержанием практически всех форм собственности, сформировавшихся в переходной экономике России, является *корпоративно-капиталистическое отчуждение наемных работников от средств производства*. Реальными хозяевами переходной экономики в результате экспроприации государственных активов выступают номенклатурно-капиталистические (кланово-корпоративные) группы, которые условно можно разделить на четыре типа.

*Первый тип* — отраслевые кланы, в их собственности находятся сырьевые, энергетические и другие важные (первичные, вторичные) сектора экономики, они же представляют собой монопольные образования, контролирующие многие другие сектора экономики.

Ко *второму типу* относятся так называемые региональные кланы. Они строятся, как правило, вокруг региональных лидеров (глав администраций, мэров городов и т.п.) и «завязаны» на бюджет и регулирующие возможности регионов.

*Третий тип* — объединения ведомственно-функционального типа. К ним относятся федеральные и местные власти, которые контролируют и регулируют функцию по перераспределению государственной собственности.

*Четвертый тип* — клановые структуры, возникшие на основе частных коммерческих предприятий путем ускоренного первоначального накопления капитала и различных, в том числе спекулятивных, манипуляций активами.

Весьма своеобразна социальная структура этих кланово-корпоративных образований. На нижних ее этажах располагаются наемные работники, которые, пройдя через процедуру номенклатурной приватизации, превратились в социально-экономический придаток этих клановых систем. Наемные работники являются объектом «добуржуазного» подчинения и эксплуатации (в самых разнообразных формах: от невыплаты заработной платы, превращающей труд в рабский, до контроля корпорации за всей социальной инфраструктурой). Сохраняются и элементы бюрократического патернализма («безработица на работе», полубесплатное жилье, отказ от массовых банкротств).

На *втором* этаже этой корпоративной структуры располагаются представители администрации, которые, во-первых, сохраняют традиции старого советского патернализма, во-вторых, формируют новые элементы власти, соединяющие пережитки административно-командной системы с элементами корпоративно-капиталистического управления и эксплуатации.

На *третьем* этаже этой структуры надстраиваются холдинг, крупный банк, корпорация как таковая — реальные хозяева группировки (экс-номенклатура, криминал, профессионалы-хозяйственники). Этот уровень обеспечивает взаимодействие с *четвертым* уровнем иерархии — коррумпированными (лоббирующими) элементами различных законодательных, исполнительных и судебных структур федеральной, региональной и муниципальной властей, а также средствами массовой информации.

Автор данной типологии корпоративных структур считает, что об основных рычагах социально-экономической власти внутри них можно судить по распределению акций между их членами. Нам представляется, что данный критерий носит формальный характер, так как официально представленные количественные характеристики распределения акций между различными категориями собственников не всегда и не обязательно указывают на конкрет-

6. Проблемы реструктуризации занятости в российской переходной экономике

Таблица 6.8. Число предприятий и организаций по формам собственности

	Число предприятий и организаций, тыс.							
	2000 г.	2001 г.	2002 г.	2003 г.	2004 г.	2005 г.	2006 г.	2007 г.
Всего,	3106	3346	3594	3845	4417	4449	4767	4506
в том числе по формам собственности:								
государственная	150	151	155	157	161	159	160	149
муниципальная	198	217	231	239	246	248	252	264
частная собственность общественных и религиозных организаций (объединений)	2312	2510	2726	2957	3237	3499	3837	3638
собственность общественных и религиозных организаций (объединений)	213	223	237	244	251	253	253	239
прочие формы собственности, включая смешанную российскую, иностранную, совместную российскую и иностранную	234	247	245	248	253	258	265	215

Источник: Краткий статистический справочник. 2007. С. 176.

## 6.4. Корпоративно-клановая модель российской акционерной собственности и занятость

В процентах к итогу							
2000 г.	2001 г.	2002 г.	2003 г.	2004 г.	2005 г.	2006 г.	2007 г.
100	100	100	100	100	100	100	100
4,8	4,5	4,3	4,1	3,9	3,6	3,4	3,3
6,4	6,5	6,4	6,2	5,7	5,6	5,3	5,9
74,4	75,0	75,8	76,9	73,3	79,2	80,5	80,7
6,9	6,7	6,6	6,4	5,7	5,7	5,3	5,3
7,5	7,3	6,8	6,4	5,7	5,8	5,6	4,8



ные, реально существующие схемы контроля над деятельностью того или иного предприятия. Эти схемы контроля над активами конкретных предприятий настолько *конфиденциальны* и *закрываются*, что лишь «включенное наблюдение» может раскрыть их действительную структуру.

Несмотря на *специфическую* структуру российской акционерной собственности, которая, как правило, не оценивается фондовым рынком и является закрытой для большинства мелких акционеров, в условиях трансформационного подъема наметилась следующая тенденция функционирования российских предприятий — существенно ускорился процесс концентрации их акционерной собственности. Так, например, по мнению А. Радыгина, в рамках этого противоречивого процесса, с одной стороны, повышается роль институциональных механизмов, обеспечивающих экономико-правовые условия защиты базовых владельцев (собственников) активов предприятий. С другой стороны — существенно отстает тенденция, связанная с формированием процедур институциональной защиты прав мелких акционеров (рядовых работников и миноритариев).

Тем не менее даже при том, что структура российской акционерной собственности имеет *закрывать*, конфиденциальный характер, можно говорить о наличии связи между определенным уровнем концентрации собственности и эффективностью предприятий. Эта тенденция в целом характеризует постепенный переход российской экономики в новое качественное состояние — фазу трансформационного роста. Последнее обстоятельство подтверждается ростом индексов промышленного производства по видам экономической деятельности на российских предприятиях.

Общая статистическая картина, отражающая рост промышленного производства, начавшегося с 1999 г., прямо не коррелируется с тенденцией концентрации и повышения эффективности акционерной собственности в фазе трансформационного подъема. Поэтому, интерпретируя данную статистику, об этой тенденции можно говорить лишь косвенно. Тем не менее ряд исследователей, анализируя проблемы корпоративного контроля на российских предприятиях с помощью специальных социологических методов, пытались выявить эту зависимость эмпирически, связывая с помощью различных методик показатели концентрации акционер-

ной собственности изучаемых ими предприятий и показатели их эффективности<sup>1</sup>.

По характеру гипотез, которые были сформулированы в рамках одного из этих исследований, можно в целом судить о той сложнейшей проблематике, которая скрывается внутри противоречивых процессов реструктуризации акционерной собственности за анализируемый период, а также о наиболее вероятных тенденциях ее развития. Авторы подчеркивают, что, формулируя гипотезы своих исследований, они сконцентрировали внимание на тех из них, которые либо носят наиболее спорный характер, либо имеют принципиальное значение для определения государственного регулирования корпоративного сектора. В итоге они выдвигают следующие предположения, которые проверяются ими в процессе исследования.

1. Предприятия с высокой долей капитала менеджеров в структуре акционерного капитала и с меньшей долей, принадлежащей работникам, демонстрируют более высокие показатели эффективности.

2. Чем выше уровень концентрации собственности (с некоторыми ограничениями), тем выше эффективность деятельности предприятий.

3. Предприятия с меньшей долей государства оказываются более эффективными, нежели предприятия с большей долей государства в структуре акционерного капитала.

4. Чем раньше была проведена приватизация, тем более эффективной является корпорация.

5. Позитивное воздействие приватизационных процессов становится очевидным лишь при заметном повышении доли аутсайдеров в структуре акционерного капитала предприятий. Причем при росте доли иностранных инвесторов позитивное воздействие существенно усиливается.

6. Наличие острых корпоративных конфликтов взаимосвязано с уровнем концентрации и результатами финансовой деятельности предприятий.

В результате проверки основных гипотез исследования и применения регрессионного анализа делаются следующие выводы.

• Предприятия с высокой долей менеджмента в структуре акционерного капитала и с меньшей долей, принадлежащей работ-

<sup>1</sup> См.: *Радыгин А., Архипов С.* Указ. соч. С. 114—134; *Капелюшников Р.* Собственность и контроль в российской промышленности // *Вопросы экономики.* 2001. № 12. С. 103—124.

никам, демонстрируют более высокие показатели эффективности. На это указывают результаты регрессионного анализа между показателями финансовой эффективности и изменением двойного критерия (увеличение доли руководства АО в структуре акционерного капитала и уменьшение соответствующей доли работников предприятия). Они показали, что для предприятий с большей долей менеджеров в структуре акционерной собственности характерно более высокое отношение выручки к основным фондам. Это позволяет говорить, по крайней мере, об обнаружении статистической тенденции, которая с определенной долей вероятности подтверждает первую гипотезу.

- Обнаружена определенная зависимость между показателями *концентрации* акционерной собственности и показателями *эффективности* предприятий. На это, в частности, указывает значение зависимости между уровнем концентрации собственности и такими показателями финансовой эффективности предприятий, как отношение выручки к числу занятых. Полученные регрессионные оценки этих показателей свидетельствуют о том, что с повышением уровня концентрации акционерного капитала последнее отношение также увеличивается.

- Гипотеза о том, что предприятия с меньшей долей государства демонстрируют большую эффективность, чем предприятия с большей долей государства, также подтверждается авторами данных исследований. Основанием для этого утверждения являются данные, которые фиксируют (для рассматриваемой выборки) зависимость, согласно которой с уменьшением доли государства в акционерном капитале повышается отношение прибыли к основным фондам предприятий.

- Гипотеза о том, что показатели эффективности предприятий повышаются в зависимости от длительности сроков их приватизации, была проверена в весьма ограниченных рамках. Это объясняется, по мнению авторов, неустойчивостью (в данной выборке) средних значений показателей эффективности предприятий, отличающихся друг от друга сроками начала приватизации.

- Авторами исследований зафиксирована статистическая значимость *зависимости* между долей аутсайдеров и отношением выручки к числу занятых. Результаты регрессионной оценки показали существенную взаимосвязь данных параметров, особенно когда среди аутсайдеров велика доля иностранных акционеров. На основании этого делается вывод о том, что эффективность предприятия

имеет тенденцию возрастать в связи с увеличением доли аутсайдеров, особенно из числа иностранных инвесторов.

• На материалах выборки своих исследований и используемых ими процедур статистического анализа авторы выявляют следующую эмпирическую закономерность. Чем лучше финансовые показатели предприятия, тем выше значение индекса корпоративного конфликта или (в другой интерпретации), тем более высокие стимулы имеют крупные акционеры в борьбе за контроль над предприятием. Таким образом, делается вывод, что для предприятий с более высоким уровнем интенсивности корпоративного конфликта характерны более высокие показатели финансовой устойчивости (по крайней мере, в рамках выборки). Соответственно авторами подтверждается и довольно неожиданный эмпирический вывод о положительном влиянии конфликтных ситуаций на эффективность деятельности российских корпораций<sup>1</sup>.

Не менее интересны исследования Р. Капелюшникова, который также пытается установить зависимость рыночной эффективности предприятий от форм и методов корпоративного контроля.

Таблица 6.9. Показатели хозяйственной деятельности предприятий, различающихся по типу доминирующих собственников, 2001 г., %

Показатель (среднее значение)	Группы предприятий по типу доминирующих собственников				
	МП	РП	НП	ФП	ГП
Наполненность портфеля заказов	75	76	75	64	70
Загрузка производственных мощностей	70	70	62	66	60
Загрузка рабочей силы	88	88	83	84	79
Доля продаж, реализуемых через банковский счет	58	56	54	64	45
Изменение объема производственных мощностей за предыдущие 12 месяцев	+1	-1	-2	-1	-9

<sup>1</sup> См.: *Радыгин А., Архипов С. Указ. соч. С. 132.*

Показатель (среднее значение)	Группы предприятий по типу доминирующих собственников				
	МП	РП	НП	ФП	ГП
Доля предприятий, оценивших свое финансовое положение как «плохое»	54	50	59	56	64
Доля убыточной продукции в общем объеме выпуска	12,1	12,0	15,7	16,9	14,5
Рентабельные предприятия по финансовому итогу шести последних месяцев	61	60	40	74	55
Безубыточные	21	12	22	13	27
Убыточные	18	28	38	13	18
Изменение числа занятых за предыдущие 12 месяцев	+0,2	0	+0,3	-1,9	+2,4
Доля работников, не получавших в течение последнего месяца заработную плату	3	6	9	8	19
Заработная плата, руб.	2204	2128	1920	2271	2685
Средняя численность работников, человек	446	755	951	916	698

Примечание. Расшифровка предприятий по типу доминирующих собственников:

МП — инсайдерские предприятия с доминированием менеджеров;

РП — инсайдерские предприятия с доминированием работников;

НП — аутсайдерские предприятия с доминированием нефинансовых внешних акционеров;

ФП — аутсайдерские предприятия с доминированием финансовых внешних акционеров;

ГП — предприятия с доминированием государственной собственности.

По данным Р. Капелюшникова (табл. 6.9), лучшие результаты хозяйственной деятельности, как и в ранее проведенных исследо-

ваниях, демонстрируют предприятия с доминированием менеджеров (МП), к ним приближаются предприятия, где доминирует собственность работников (РП). Этот факт можно интерпретировать следующим образом. В инсайдерских формах акционерной собственности, независимо от доли менеджеров и рядовых работников, контроль над активами предприятий находится, как правило, в руках менеджмента. Поэтому вряд ли стоит специально разделять эти две категории акционерной собственности, поскольку рядовые работники, даже обладая большинством акций, не могут в силу сложившихся условий контролировать их деятельность. И эта ситуация будет воспроизводиться до тех пор, пока не сформированы необходимые институциональные условия по защите их прав как рядовых акционеров.

Однако более высокая эффективность предприятий, относящихся к категории МП, по отношению к предприятиям, относящимся к категории РП, указывает на то, что отношение менеджмента и рядовых работников на предприятиях этого типа могут рассматриваться в двух аспектах. Во-первых, на предприятиях категории РП сохраняется вероятность понижения рентабельности предприятий за счет действия патерналистских механизмов социальной защиты рядового персонала. Во-вторых, на предприятиях типа МП может, наоборот, увеличиваться эффективность, в том числе за счет сокращения персонала.

Как видно из данных, представленных выше, несколько иная ситуация наблюдалась на предприятиях типа ФП. По ряду ключевых финансовых показателей их можно отнести к лидерам, что указывает на их большую адаптацию к условиям денежной экономики и к спросовым ограничениям на рынке. Последнее положение подтверждается фактами ликвидации избыточной рабочей силы, которая на предприятиях всех других категорий, входящих в выборку исследований, наоборот, наращивается.

В качестве аутсайдеров по уровню эффективности оказались предприятия, принадлежавшие к группам НП и ГП. Причем государственные предприятия демонстрировали классические методы хозяйственного поведения, характерные для так называемых организаций с мягкими бюджетными ограничениями. Показателями этого являлись, во-первых, высокая степень недоиспользования производственных мощностей, которая в условиях экономического подъема быстро сокращалась. Во-вторых, минимальная доля рентабельности при максимальном финансовом благополу-

чи. В-третьих, устойчивая тенденция наращивания численности персонала при самой низкой загрузке производственных мощностей.

Сравнительный анализ хозяйственной деятельности предприятий с различной структурой акционерной собственности позволяет, помимо прочего, сделать следующий обобщающий вывод. В условиях трансформационного подъема менеджерский тип акционерной собственности в большем числе случаев и с большей вероятностью может демонстрировать эффективные рыночные формы управления, чем другие типы доминирующих собственников. По-видимому, это объясняется следующими факторами.

1. Близостью менеджмента к активам предприятия, в том числе к активам человеческим. Речь идет о большей вероятности того, что контролирующий собственник (хозяин), одновременно являющийся управляющим предприятием (менеджером), имеет больше заинтересованности сохранить свои активы за счет эффективной консолидации этих двух функций, позволяющей ему адаптироваться к рыночным условиям.

2. Доминирование акционерной собственности в руках наемных работников, даже если предположить, что найдены соответствующие формы их контроля над деятельностью управляющих, усиливает патерналистские мотивы сохранения занятости, в том числе в ущерб эффективности, производительности и рентабельности предприятий, что предполагает, помимо прочего, сокращение избыточного персонала.

3. Меньшая эффективность предприятий, принадлежащих финансовым и нефинансовым инвесторам, указывает на усложнение механизмов производственного управления предприятиями, которые в настоящих условиях не эластичны механизмам корпоративного управления.

4. Государственные предприятия, в свою очередь, демонстрируют еще меньшую адаптацию к условиям рынка, поскольку его собственники в большей степени подчиняются директивным командам управления активами предприятия, в меньшей степени реагируя на конъюнктуру рынка.

Таким образом, в условиях трансформационного подъема эффективность предприятий в большей степени обусловлена действием классических механизмов максимизации производительности на микроуровне, чем действием более сложных фондовых механизмов оценки их деятельности. Известно, что последние в

условиях российской экономики находятся в зародышевой стадии формирования. На основании этого можно заключить: чем больше менеджмент предприятий контролирует активы предприятия, тем выше вероятность его эффективности.

Очевидно, что данные, которые мы привели выше, указывают на то, что в условиях экономического роста возрастает вероятность более эластичного и открытого распределения и перераспределения акционерного капитала между собственниками предприятий. Это, в свою очередь, увеличивает вероятность прихода к власти более компетентных менеджерских команд, способных повысить рыночную эффективность предприятий.

Однако проблема смены контроля внутри акционерных обществ и в условиях экономического подъема остается весьма актуальной. Как утверждает Р. Капелюшников, ухудшение экономического положения должно активизировать процесс перераспределения собственности и стимулировать переход контроля к другим агентам, но только при одном условии — если владельцам и/или менеджерам предприятия не удалось при помощи специальных барьеров и ограничений парализовать возможное движение акций.

В данном случае речь идет о фактах *блокировки* акций, что (в условиях практического отсутствия фондового рынка) позволяет владельцам акционерной собственности в случае убыточности предприятий бесконтрольно диверсифицировать активы и ликвидировать их в свою пользу. Этот тип оппортунистического поведения, в массовой своей форме наблюдавшийся в условиях трансформационного спада, остается и в настоящее время (т.е. в условиях трансформационного подъема) одним из типичных вариантов выхода из положения, к которому прибегают собственники акционерного капитала в случае убыточности предприятий.

Таким образом, менеджерский тип концентрации капитала, который в условиях трансформационного подъема обеспечивает определенный уровень его эффективности, в долгосрочной перспективе может создать серьезные проблемы и затормозить темпы экономического роста. Во-первых, по причинам затрудненности доступа предприятий к инвестиционным ресурсам в силу отсутствия фондового рынка. Во-вторых, в силу крайней «эгоистичности» контролирующих собственников. Последние в экстремальных ситуациях предпочитают *блокировать* механизмы перераспределения и передачи акций более эффективным пользователям и проводить стратегию выгодной для них «закрытой» ликвидации активов пред-



приятия, что в особой степени практиковалось в начальной стадии приватизации и в период трансформационного спада<sup>1</sup>.

Корпоративно-клановая структура российской акционерной собственности, которая сформировалась в период трансформационного спада, использует рыночные «правила игры» *селективно*. С одной стороны, максимизирует их в свою пользу, если для этого существуют благоприятные условия, т.е. выступает в качестве монополиста, *блокируя* интересы других пользователей акционерной собственности. С другой — минимизирует их, и прежде всего за счет ущемления прав своих партнеров, если возникает необходимость нести дополнительные обязательства и издержки.

В связи с этим, независимо от конфигурации схем контроля над активами, образующихся внутри этих кланово-корпоративных структур, они являются причиной двух доминирующих типов социально-экономических *издержек*, которые несут российские предприятия и экономика в целом. Причиной этих издержек являются для одной части предприятий фактическая *бесконтрольность* менеджмента как следствие специфической модели приватизации, избранной на старте рыночных реформ. Для другой части — *произвол* контролирующих акционеров. И то, и другое отрицательно сказывается на инвестиционном климате, резко ограничивает развитие финансовых рынков и делает различные формы оппортунистического поведения обычной практикой российского бизнеса.

В заключение следует обобщить особенности российской корпоративной собственности, которые сформировались в период трансформационного спада и являются, по мнению многих исследователей, стартовым состоянием ее развития в условиях трансформационного подъема. В свою очередь основные параметры *трансформационной* корпоративной собственности существенно влияют на конфигурацию занятости на российских предприятиях. Эта система занятости находится под влиянием структур корпоративного контроля, сложившихся за период рыночных реформ, и является их институциональным продолжением.

Попытаемся это показать, опираясь на выводы А. Радыгина, одного из наиболее компетентных специалистов по проблемам корпоративного строительства в российской экономике. Он дал объективный анализ итогов приватизации за период с 1991 г. по на-

---

<sup>1</sup> См.: Капелюшников Р. Собственность и контроль в российской промышленности // Вопросы экономики. 2001. № 12. С. 120, 124.

стоящее время и сформулировал ряд системообразующих *принципов* ее функционирования<sup>1</sup>.

В России, по его мнению, за последние 15 лет сложилась частногосударственная система, направленная на обогащение узкой группы частных предпринимателей (некоторые из них занимают государственные должности) и приближенных к ним лиц. Создание такой системы путем взятия частными собственниками фактического и юридического контроля над экономическим потенциалом — с одной стороны, и формированием политико-государственной номенклатуры, с другой, *в значительной мере завершено*.

Эта модель функционирования российского корпоративного сектора (основу которого составляют крупные компании, созданные в процессе приватизации на базе государственных предприятий) базируется на следующих системообразующих принципах.

*Принцип первый:* безответственность и анонимность партнерских отношений между группами, контролирующими активы корпораций (АО), и другими агентами корпоративного поведения.

Данный принцип формирования корпораций основывается на системе *лично-кланового* владения активами, в рамках которой действует узкая группа частных лиц, контролирующая активы как законными, так и незаконными методами. Эти группы обеспечивают (как юридически оформленный, так и неправовой) контроль над экспортными отраслями российской промышленности и большинством крупных неэкспортных предприятий.

Контроль со стороны этой группы обычно распылен среди аффилированных компаний — миноритарных акционеров. При этом система распыления активов (собственности) корпораций обычно устроена таким образом, что *реальные владельцы* вообще отсутствуют в каких-либо реестрах собственников, т.е. являются *анонимами*. В то же время управление финансами и заключение различных сделок с собственностью (акциями) осуществляют по указаниям реальных владельцев на доверительной основе формальные наемные директора. Последние фактически являются подставными лицами и не несут ответственности за экономическую политику корпораций и процесс принятия стратегических решений.

Такая организационно-правовая форма, как открытое акционерное общество (в классическом понимании), существует лишь

<sup>1</sup> См.: *Радыгин А., Сидоров И.* Российская корпоративная экономика: сто лет одиночества? // Вопросы экономики. 2000. № 5. С. 45—61.

формально. Акционеры, входящие в контролируемую группу, выступают по единому сценарию, разработанному реальными владельцами, которые являются *конфидентами*. Это способствует тому, что иски к реальным владельцам при нанесении ущерба рядовым аутсайдерам и другим агентам корпоративных отношений невозможны, так как владельцы скрыты за многими структурами и выступают в качестве анонимов, юридически в сделках не участвующих.

В рамках подобной системы не могут работать классические внешние механизмы корпоративного контроля (поглощения, банкротства, рынок ценных бумаг), а также возникают очевидные проблемы долгосрочной инвестиционной политики корпорации, связанные с наличием нескольких партнеров, разделивших текущий бизнес.

В пределах этой «трансформационной» системы корпоративного контроля серьезно искажается *система ответственности* работодателей по отношению к наемным работникам, что проявляется следующим образом.

- Отсутствуют прямые договорные отношения между реальными хозяевами корпораций и тем наемным персоналом, который приводит в действие материальные активы предприятий. Эти отношения замещаются конъюнктурными контрактами между *доверителями* хозяев корпораций, т.е. наемным менеджментом, которые несут ответственность только за формальное заключение контрактов с рядовыми работниками, не обеспечивая их (контракты) долгосрочными гарантиями.

- В силу вышесказанного контракты между работодателями и наемным персоналом носят неэквивалентный характер, поскольку экономические цели хозяев корпораций, которые максимизируют преимущественно свою персональную функцию выгоды, не корреспондируются с экономическими интересами рядовых работников. В этих условиях последние находятся в состоянии перманентной неопределенности относительно перспектив своего будущего, являясь предметом манипуляций наемного менеджмента, вследствие чего между наемными работниками и работодателями заключаются преимущественно краткосрочные контракты, в рамках которых отсутствуют долгосрочные обязательства и гарантии сторон.

- В условиях *лично-кланового* владения активами, в рамках которого действует узкая группа частных лиц, контролирующих активы, отсутствует долгосрочная инвестиционная политика корпо-

рации. Это объясняется тремя обстоятельствами: наличием нескольких партнеров, разделяющих текущий бизнес, что неприемлемо при консолидации инвестиционной политики, направленной на обеспечение эффективного менеджмента и эффективной занятости; отсутствием прозрачных партнерско-договорных отношений между собственниками и производственным персоналом предприятий; отсутствием доверия между ними в связи с конфиденциальностью и закрытостью информации о поведении тех, кто контролирует активы корпораций.

• Основная масса наемных работников, включаясь в систему лично-кланового владения активами, дифференцируется, как правило, на две группы. *Одна группа*, относящаяся к категории меньшинства, тесно вовлечена в патрон-клиентские отношения хозяев предприятий, обслуживая их экономические интересы. Это предполагает их личную зависимость от своего работодателя. В результате возникает весьма непрозрачная система неофициальных связей, которая вынуждает работника ради сохранения стабильности своей занятости демонстрировать лояльность своим хозяевам и содействовать их рентоориентированному поведению, даже в ущерб своим личным правам и зачастую — государственным (общественным) интересам. *Другая группа*, относящаяся к категории большинства, находится в положении дискриминации, так как лишена гарантий социальной защиты. Работники этой категории находятся также в жестком положении патерналистской зависимости от работодателя, что выражается в асимметричности их отношений, особенно в отстаивании своих прав по обеспечению занятости. Они не имеют допуска к конфиденциальной информации, особенно о распределении доходов, даже если и принадлежат к числу акционеров. Кроме того, работники этой категории вынуждены терпеть произвол не только относительно своих трудовых прав, но и своих обязанностей, т.е. не имеют права разглашать «внутреннюю» информацию о деятельности администрации, даже если они должны это делать по долгу службы.

*Принцип второй:* монополизация финансовых потоков со стороны контролирующих акционеров.

Наиболее деликатной и закрытой сферой деятельности современной российской корпорации, по версии А. Радыгина, является незаконный (по меркам российского законодательства и соответственно по методам исполнения) увод финансовых ресурсов от налогов, от кредиторов, от «чужих» акционеров и т.п. Данная борьба за

корпоративный контроль разворачивается обычно в узкой и закрытой для непосвященных сфере корпоративных финансов, при этом в силу российской специфики организации корпоративных финансов подобная борьба не может не иметь *криминального* оттенка.

В рамках *лично-кланового* владения активами получили широкое распространение факты деятельности контролирующих собственников в ущерб интересам развития корпораций и всех экономических агентов, которые тем или иным образом связаны с их деятельностью. Эти оппортунистические действия достаточно стандартны и сводятся к: а) стремлению контролировать только финансовые потоки и экспортные операции; б) неоправданному раздроблению предприятия; в) распродаже или сдаче в аренду активов в ущерб акционерам и предприятию; г) использованию пакета акций как объекта для спекуляций или в качестве залога под кредиты и т.д.

Подобная система диверсификации активов и собственности российских предприятий оказывает негативное воздействие на положение занятых рядовых работников, которые могут как относиться к массовым акционерам предприятия, так и не являться таковыми. Манипуляции контролирующих акционеров с финансовыми и другими активами предприятий способствуют возникновению следующих негативных явлений в системе занятости:

- *повышенного риска* наемных работников, которые лишаются возможностей планирования стабильных и гарантированных условий занятости, поскольку им недоступна информация о действительных планах собственников предприятий;
- *диверсификации целей* наемного персонала и хозяев корпораций, что приводит к резкой поляризации их интересов, не способствующей максимизации производственной функции предприятий;
- *втягивания* части персонала и рядовых акционеров в теневую и полукриминальную систему корпоративного бизнеса и *создания* системы «круговой поруки», в рамках которой заложниками и ответчиками являются преимущественно или подставные лица, или рядовые работники;

*Принцип третий:* формирование в рамках российских корпораций зарубежных «центров прибыли».

Для большинства российских компаний «центры прибыли» находятся за рубежом. Речь идет о том, что практически вся прибыль и значительная часть прочих инвестиционных ресурсов вывозятся

за границу, а затем по мере необходимости реинвестируются в компании в форме кредитов иностранных банков или прямого вложения «иностранного» капитала.

Подобный механизм организации финансовых потоков обусловливает сохранение двойной бухгалтерии даже в тех компаниях, которые полностью принадлежат частным владельцам; обеспечивает закрытость реальной финансовой отчетности компании для внешнего мира; ущемляет права акционеров-аутсайдеров.

Данная схема организации финансовых потоков в рамках значительного числа российских корпораций при отсутствии эффективного инфорсmenta способствует их полной автономизации от государственного контроля. Это способствует тому, что при любых попытках обоснованного и серьезного давления на крупную корпорацию контролирующая группа может мгновенно остановить процесс реинвестирования ранее вывезенных капиталов.

Естественно, что система занятости наемного труда в этих условиях находится под серьезным влиянием вышеуказанного механизма. Она лишена подпитки реальными инвестициями, связанными с расширением и модернизацией отечественного сектора и увеличением рабочих мест. Неуплата налогов в требуемом объеме уменьшает поступления в бюджет (что сказывается на расширенном воспроизводстве рабочей силы) и инвестиции в человеческий капитал. «Виртуализация» доходов российских корпораций способствует тому, что происходит стагнация основных фондов российских предприятий, которые не обновляются и устаревают, и т.д.

*Принцип четвертый:* приватизация институтов власти, способствующая возникновению коррупции.

По мнению А. Радыгина, сложившаяся структура собственности на российских предприятиях, с одной стороны, закрепляет и узаконивает фактический контроль узких частных групп над ними. С другой стороны — в значительной степени остается подвижной в силу постоянной и реальной возможности передела этой собственности при изменениях во властных (федеральных, региональных) структурах и полюсов влияния. Именно поэтому в рамках данной системы на различном уровне и различным образом необходимо сохранение связи «власть—собственность» через приватизацию институтов государства.

Цели такой приватизации реализуются как на федеральном, так и на региональном уровнях. В первом случае обеспечиваются свободный вывоз финансовых ресурсов за рубеж, парализация уси-

лий отдельных ведомств и индивидов по ужесточению государственного контроля, получение юридического контроля над государственной собственностью по минимальной цене, возможность безболезненно накапливать кредиторскую задолженность и др.

Во втором случае приватизация органов государственной власти облегчает укрывание прибыли от налогов и получение необходимых лицензий, а также обеспечивает защиту местных рынков от проникновения конкурентов.

Объективным следствием вышеуказанных процессов является возникновение *коррупции*. Она в условиях России выступает не просто как монопольная рента конкретного чиновника (понимаемая добросовестными экономическими агентами как часть издержек доступа к активам или ведению бизнеса), но как *субститут* доли прибыли, элемент нелегальных финансовых потоков (дохода), предназначенный для временно занятых на государственной службе участников и партнеров контролирующей группы.

В свою очередь механизм сращивания бизнеса (легального и криминального) с государством и криминализация последнего предполагают два экономических условия: мобилизацию гигантских нелегальных финансовых ресурсов и наличие четко отработанной системы частичного перераспределения доходов между корпорациями и властными структурами. Отсюда следует, что происходит перманентное воспроизводство: а) коррупции, которая не позволяет решать проблемы социального финансирования и инвестиционного голода; б) паралича власти в отношении крупнейших корпораций федерального и регионального значения; в) политико-правовой системы, которая обслуживает этот механизм, и т.п.

Следствием действия данных процессов является *периферийное* отношение к проблемам занятости и социальной защиты основной массы наемного труда, которая находится в рамках действия системы. Это касается как контролирующих собственников, которые заняты преимущественно решением задач сохранения активов, так и лоббирующих их интересы посредников из числа чиновничества различного уровня, которые прямо или косвенно участвуют в прибылях своих клиентов. Это проявляется следующим образом.

1. Реальные владельцы акционерной собственности российских предприятий, максимизируя свою персональную выгоду, уведут за счет неуплаты налогов значительную часть бюджетных денег в теневой сектор. Тем самым они ограничивают возможности бюджета в расширенном воспроизводстве рабочей силы путем реализа-

ции тех или иных субсидируемых государством социальных программ.

2. Представители лоббирующего корпуса чиновничества, ориентируясь на рентные и скрытые частные доходы, обеспечивают прежде всего интересы своих клиентов. В этой связи их официальные функции как на федеральном, так и на региональном уровнях, в том числе связанные с реализацией декларируемых государством законов по оптимизации и защите занятости, гарантий прав рядовых граждан и т.п., замещаются *функциями лоббирования* клановых, а не общественных интересов.

3. В силу вышеизложенных аспектов официальная государственная и профсоюзная система поддержки и социальной защиты занятых дифференцируется на два уровня — *формальный*, официально декларируемый (внешний) и *неформальный* (латентный), который обслуживает скрытые транзакции рентоориентированных групп отечественного капитала.

4. Коррупцированная система власти (исполнительной, законодательной и т.д.) не способна решать задачи, связанные с обеспечением эффективной занятости. Это объясняется прежде всего тем обстоятельством, что значительная часть чиновничьего корпуса как на уровне федеральных, так и региональных властей не является нейтральным арбитром (посредником) между наемным трудом и капиталом, а находится или на содержании последнего, или скрытым образом является его партнером.

5. Структура транзакционного сектора российской экономики, сформированная за период рыночных реформ, во-первых, блокирует все инициативы, связанные с равновесным перераспределением финансовых потоков между бизнесом и наемным трудом, прежде всего за счет минимизации инвестиций в реальный сектор. Во-вторых, способствует сохранению монополизма сложившейся системы *лично-кланового* владения активами, которая не заинтересована в существовании конкуренции, а следовательно, в постоянном расширении сферы предложения и спроса на рынках труда за счет возникновения новых предпринимательских структур, в том числе в рамках малого и среднего бизнеса.



### **6.5. Российская экономика физических лиц и основные тенденции реструктуризации занятости на микроуровне**

Следует отметить, что институциональная система рынка труда и занятости, сформированная на начальных этапах переходного периода в условиях России, в том числе на уровне отдельных предприятий, характеризуется особыми свойствами, которые определяются неравновесным включением в нее различных рыночных агентов. Одни, работодатели, по определенным причинам имеют существенные преимущества, другие, наемные работники, наоборот — являются аутсайдерами.

Основная тенденция такой поляризации и неравенства, связанных с вхождением различных экономических субъектов в рынок в условиях начальной фазы переходного периода, была отмечена Г. Клейнером в его концепции экономики физических лиц<sup>1</sup>. Следует отметить, что он дал на микроэкономическом уровне объективную ретроспективную картину поляризации экономических интересов работодателей и наемных работников (внутри производственных предприятий и организаций). Эта поляризация началась еще в недрах советской экономики и завершается в настоящее время, но уже в совершенно новых условиях. Г. Клейнер констатирует следующее.

Во-первых, экономика физических лиц является не случайным промежуточным звеном на пути рыночных реформ, а закономерным, хотя и, вероятно, недолговременным результатом сравнительно длительного процесса институциональных изменений.

Во-вторых, переход к экономике физических лиц явился продолжением многолетней тенденции уменьшения размеров основных экономических агентов и в определенном смысле завершающим этапом эволюции данного типа.

В-третьих, наступление этой фазы общественного развития не было неотвратимым. Наоборот, в определенной мере оно было спровоцировано решениями, принятыми в ходе проведения макроэкономических реформ, и в особенности идеологическим обеспечением таких решений. Сознательное ослабление государственного аппарата и разрушение его жизнеспособных функций, управ-

---

<sup>1</sup> См.: Клейнер Г. Современная экономика России как экономика физических лиц // Вопросы экономики. 1996. № 4. С. 81—95; *Он же*. Эволюция и формирование промышленных предприятий: десять лет спустя // Вопросы экономики. 2000. № 5. С. 62—73.

ленческой, социальной и экономической инфраструктуры привели к чрезмерному обособлению частных интересов, подрывающему саму возможность необходимого для жизни страны общественного компромисса.

Характерные особенности негативных последствий этой ситуации и некоторых типичных явлений, сопровождающих так называемую экономику физических лиц:

- увеличивающийся разрыв между личными интересами руководителей, интересами трудовых коллективов предприятий и объективно наилучшими для данного предприятия способами реализации его рыночных возможностей;
- огромные различия в оплате труда руководителей и исполнителей на предприятии;
- сдвиг интересов экономических агентов в сторону краткосрочных, вызванный нестабильностью социально-экономической среды и поддерживающий, в свою очередь, эту нестабильность;
- коррупция на всех уровнях управления и власти;
- резкое ограничение свободной рыночной конкуренции, создание труднопреодолимых отраслевых и региональных барьеров для вхождения на рынок;
- криминализация экономических отношений между предприятиями, производителями и потребителями, перенос отношений между предприятиями в сферу отношений между физическими лицами;
- неэффективность использования большинства ресурсов с общественной точки зрения.

В статье о параметрах экономики физических лиц Г. Клейнер акцентирует внимание на *экономической ситуации, которая сложилась на этапе трансформационного спада*, и характеризует отношения между директором и наемными работниками в условиях диверсификации активов предприятий.

Г. Клейнер указывает на это, когда характеризует основные факторы становления экономики так называемых физических лиц. Ее функционирование сопровождается резким ограничением свободной рыночной конкуренции, созданием труднопреодолимых отраслевых и региональных барьеров для вхождения на рынок. Это касается тех предприятий, которые начинают ориентироваться на обеспечение рентабельности производства и максимизацию прибыли.

Последнее обстоятельство относится ко многим предприятиям, но одни из них получают особые преимущества в реализации этих задач, другие же сталкиваются с серьезными барьерами и препятствиями, которые часто находятся за пределами технических и экономических возможностей их менеджмента. Но самое главное, что характеризует *новые* качественные особенности функционирования российских предприятий, — это особая система акционерной собственности, появление которой, с одной стороны, является следствием экономического спада, а с другой — следствием «номенклатурной» диверсификации активов предприятия в процессе либерализации и приватизации.

Последовательно развивая свою концепцию экономики физических лиц, которая сформировалась на начальных этапах переходного периода, и подводя итоги результатов институциональных изменений в течение 1990—1999 гг., Г. Клейнер предложил весьма интересную версию объяснения факторов новой социально-экономической интеграции и мотивации корпоративных конфликтов. Эти конфликты типичны для предприятий, функционирующих уже в рамках российской переходной экономики, находящейся в начале этапа трансформационного подъема (концепция ФУКО)<sup>1</sup>.

Согласно этой концепции, за весь период экономических реформ в России была окончательно разрушена патерналистская (артельная) система экономического взаимодействия субъектов производства, а новая, соответствующая требованиям рыночной экономики, еще не сложилась. В этой связи констатируется, что за период с 1990 по 1999 г. (т.е. за 10 лет) на абсолютном большинстве российских предприятий возник некий «институциональный гибрид», который существенно отличается от традиционных социалистических форм интеграции и организации производства, но и весьма далек от тех «классических» форм экономической, рыночной интеграции фирм, которая имеет место на Западе.

Анализируя мнения и точки зрения различных специалистов, которые акцентируют внимание на этой проблеме, Г. Клейнер утверждает: адекватную научную оценку новым формам экономиче-

<sup>1</sup> См.: Клейнер Г. Эволюция и формирование промышленных предприятий: десять лет спустя // Вопросы экономики. 2000. № 5. С. 62—73. Система ФУКО, по версии Г. Клейнера, — это функционально-управленческая конфигурация экономических интересов субъектов производственного поведения. В ее структуру входят «директор — администрация — собственники как физические и юридические лица — менеджеры — работники и т.п.».

ской и организационно-функциональной интеграции, возникшим за десятилетний период, не удалось дать ни специалистам, которые считают, что за этот период появились подлинно рыночные предприятия, причем их число постоянно возрастает<sup>1</sup>, ни тем специалистам, которые разделяют противоположную точку зрения<sup>2</sup>.

По мнению Г. Клейнера, баланс сил, сложившийся за десятилетний период между основными субъектами экономической интеграции внутри предприятий переходного типа, носит диффузный характер и не обеспечивает необходимой сбалансированности и эффективности всех его элементов, связанных с максимизацией производственной функции.

Опираясь на эмпирические исследования, в рамках которых были измерены по условной 10-балльной шкале объемы прав и интересов всех субъектов производственно-экономических отношений, автор конструирует гипотетическую *систему мотивации* экономического поведения каждого из субъектов ФУКО. Эта система позволяет:

- определить в некотором приближении базовые приоритеты экономического поведения этих субъектов, в том числе директора, рядовых работников, членов администрации, собственников (акционеров) предприятий и др.;
- уточнить степень их координации друг с другом в свете решения задач повышения «рыночной эффективности» предприятий;
- сформировать баланс их экономических интересов (и, соответственно, противоречий и конфликтов) как субъектов акционерно-корпоративной собственности.

Основные параметры экономической мотивации субъектов ФУКО по Г. Клейнеру.

*1. Приоритеты экономической мотивации высшего менеджмента (директората) предприятий, находящихся в фазе трансформационного спада.*

У большинства руководителей предприятий под воздействием «психологии спада», сформировавшейся за десятилетний период (1990—1999 гг.), доминируют максимизационные действия, в основе которых лежат приоритеты быстрого личного обогащения. Это объясняется следующими основными факторами. Во-первых,

<sup>1</sup> См.: Ясин Е. Поражение или отступление? // Вопросы экономики. 1999. № 2.

<sup>2</sup> См.: Сергеевко Я. Кооперативная модель управления бизнесом // Вопросы экономики. 1999. № 10.

доминирующей позицией директорского корпуса в системе акционерной собственности предприятия. Во-вторых, административно-управленческими преимуществами, которые они могут использовать с целью персональной максимизации активов предприятия, находящихся в их бесконтрольном распоряжении. В-третьих, ограниченным масштабом видения перспективы развития предприятия, что и определяет «ликвидационную» стратегию их поведения по отношению к нему.

Экономическая мотивация данного типа не возникает сама по себе. Она есть отражение объективных факторов, которые являются ее причиной, т.е. тотального спада, поразившего большинство предприятий, особенно в начальной фазе переходного периода. Естественно, высший менеджмент, получивший бесконтрольный доступ к активам предприятий, находящихся в состоянии экономического кризиса, с одной стороны, заинтересован использовать эти активы как можно более длительный период. С другой стороны, он объективно не может обладать ни ресурсами, ни возможностями для быстрого решения задач рыночной оптимизации активов предприятия. Причем это касается использования всех факторов производства — материальных, финансовых и человеческих.

Кроме того, в этих условиях все элементы акционерной собственности, формально возникшие в процессе приватизации (собственность инсайдеров-работников, собственность инсайдеров-менеджеров, собственность внешних акционеров (крупных и мелких) и других субъектов, получивших прямой или косвенный доступ к активам предприятий), находятся в состоянии конкурентной борьбы особого типа. Причем природа этой конкуренции заключается не в консолидации интересов различных групп собственников с целью оптимизации производственной функции предприятия, а в диверсификации активов предприятия таким образом, чтобы сохранить статус всех собственников-претендентов в структуре акционерного капитала предприятия.

Естественно, чем хуже показатели предприятия, тем интенсивнее борьба за активы между претендентами, и наоборот — чем эти показатели лучше, тем больше вероятность экономической и организационно-управленческой консолидации всех собственников. Последнее положение нельзя абсолютизировать, поскольку в России зачастую именно прибыльные или потенциально прибыльные предприятия могут стать ареной жестокой экономической конку-

ренции<sup>1</sup>, и наоборот, убыточные предприятия, активы которых не имеют рыночной ценности, сбрасываются на баланс государства.

Резюмируя вышесказанное, можно предположить, что мотивация *максимизации ликвидности активов* предприятий, которая сформировалась у высшего менеджмента в период трансформационного спада, в дальнейшем, в процессе экономического роста, будет меняться на более позитивную установку, связанную с максимизацией производственной функции предприятия. И чем большее число предприятий войдет в фазу промышленного роста, тем больше вероятность появления этих форм экономической мотивации.

*2. Приоритеты экономической мотивации рядовых работников предприятий, находящихся длительное время в условиях трансформационного спада.*

В период длительного экономического спада, наблюдавшегося с 1990 по 1999 г., работники предприятий, по мнению Г. Клейнера, кардинально изменили *приоритеты* своей экономической мотивации, которые резко поменяли свою полярность — от патерналистских ценностей «заводского патриотизма» до установок индивидуалистического или группового выживания.

Основной причиной такой поляризации явилась тотальная практика заводского руководства, связанная с кардинальным отказом со своей стороны от механизмов патерналистской защиты рядового персонала и с резкой дифференциацией и противопоставлением экономических интересов директората и рядовых работников. Эта резкая поляризация интересов директората и рядовых работников была вызвана, прежде всего, фактом захвата со стороны высших менеджеров активов приватизированных предприятий, что повлекло за собой резкое понижение ответственности и обязательств первых по отношению ко вторым.

Поскольку система коллективного партнерства, которая имела место между персоналом предприятий и высшим менеджментом в условиях командной экономики, была разрушена, а система экономического (контрактного) партнерства между этими категориями в условиях развитого рыночного хозяйства еще не возникла, то те и другие категории оказались по отношению друг к другу в поло-

<sup>1</sup> Примером этого являются многочисленные факты фиктивных банкротств, ликвидаций и поглощений, инициаторами которых выступают различные конкурирующие корпоративные структуры, заинтересованные в захвате ликвидных или эффективных активов предприятий.

жении институционального, правового и организационного вакуума. Этим обстоятельством воспользовались прежде всего представители директорского корпуса. Директорат, присвоив активы предприятий, с одной стороны, не мог мгновенно перевести их в режим эффективного управления, с другой стороны, для сохранения контроля над активами он использовал или тактику уменьшения масштабов деятельности предприятий, или скрытую стратегию ликвидации их активов.

В то же время мотивация рядовых наемных работников была прямо противоположна. Им были невыгодны ни уменьшение масштабов деятельности предприятий, ни ликвидационная стратегия менеджмента, так как и то, и другое способствовало сокращению рабочих мест и занятости работников.

В этом контексте и возникли серьезные институциональные и социальные противоречия между представителями директорского корпуса и рядовым персоналом. Их суть заключалась в том, что в условиях спада производства задача оптимизации производственной функции предприятия, в рамках которой консолидируются интересы наемных работников и работодателей, переводится в плоскость борьбы за его активы.

*3. Приоритеты экономической мотивации членов администрации предприятия, находящегося длительное время в условиях трансформационного спада.*

В интерпретации Г. Клейнера к категории «члены администрации» относятся все лица, выполняющие менеджерские функции на разных уровнях. Поэтому, по определению, независимо от ситуации, в которой находится то или иное предприятие, их функциональная обязанность направлена на обеспечение его эффективной деятельности. По мнению Г. Клейнера, данная категория наемных работников находится в двойственном положении по отношению к двум вышеобозначенным. С одной стороны, представители менеджмента ощущают себя в какой-то степени руководителями предприятия, с другой — они подвергаются диктату со стороны директората так же, как и рядовые работники.

По существу, перед нами классическая ситуация «отделения» функции управляющего от функции собственника, которая возникает в любых случаях, когда предприятие в силу тех или иных причин становится неэффективным. В развитых рыночных условиях, если подобная ситуация возникает, то начинают работать институцио-

нальные и рыночные механизмы, которые или способствуют смене хозяина предприятия, или смене его высшего менеджмента.

В условиях трансформационного спада, описанного Г. Клейн-ром, ситуация в принципе аналогичная, однако механизмы ее разрешения противоположные. Собственник (в данном случае директорат) находится в силу неразвитости и даже отсутствия цивилизованных механизмов перераспределения активов или ликвидации (банкротства) предприятия в положении абсолютного преимущества по отношению к другим агентам акционерной собственности. К последним относятся как рядовые работники, которые не могут контролировать оппортунистические действия директората, так и представители менеджерского корпуса, которые находятся по отношению к нему в положении личной зависимости. Это преимущество позволяет директорату опережать две другие категории (рядовой персонал и наемный менеджмент) в плане реализации своей ликвидаторской стратегии.

В борьбе за ресурсы у работников (из числа менеджмента предприятия), по мнению автора, больше альтернатив, чем у рядовых работников. Это объясняется тем, что их функциональные и профессиональные навыки более адаптивны (ближе) к становящимся рыночным условиям, чем у представителей других профессий. В этой связи выделяются следующие варианты их будущей карьеры в условиях доминирующей «психологии спада»: служебный рост на данном предприятии; переход на другое предприятие; развитие собственного дела в рамках данного предприятия или в связи с ним; начало самостоятельной предпринимательской карьеры.

Перед нами концентрированная характеристика выбора альтернатив профессиональной карьеры представителей менеджмента различного уровня в условиях трансформационного спада. Она четко фиксирует те возможности, которые они, как правило, используют с целью своей профессиональной самореализации. Это естественно, поскольку их навыки управления и организации наиболее востребованы в условиях становящейся рыночной экономики. Даже если допустить, что у значительного числа из них отсутствует рыночная ориентация ведения дел, то все же их навыки как минимум могут быть использованы при решении множества организационно-управленческих и организационно-технологических задач внутри конкретного предприятия или за его пределами.

В более широком плане, как показала практика становления менеджмента в условиях переходной экономики, представители



именно этой категории выбирают наиболее рискованные стратегии поведения, связанные с осуществлением предпринимательской функции или внутри конкретного предприятия, или автономно, за его пределами.

В первом случае речь идет о поиске и реализации, как правило, *скрытых схем* максимизации выгоды, которые предполагают манипуляцию активами предприятия, находящимися в их распоряжении. Причем эти действия в большинстве случаев носят конфиденциальный характер. Они наносят предприятию большой ущерб, что объясняется следующими обстоятельствами. «Активы» (выгоды) от такого рода действий присваиваются только «физическими лицами» — конфидентами, а «пассивы» (издержки) перекадываются на баланс несостоятельного «юридического лица» — т.е. всего предприятия в целом.

Во втором случае речь идет о процессе *диверсификации управляющих*, которые «вымываются» из убыточных предприятий по различным направлениям и по различным причинам. Наиболее амбициозные и подготовленные представители менеджерского корпуса переходят в категорию предпринимателей, действующих в автономном (скрытом или открытом) режиме. Значительная часть менеджерского корпуса различной специализации и масштабов рекрутируется в те предпринимательские структуры, которые предлагают более выгодные условия профессионального роста и получения доходов.

В данном контексте проблему идентификации интересов представителей администрации предприятия (менеджмента) с интересами двух других групп (директората и рядовых работников) Г. Клейнер рассматривает следующим образом. Административный аппарат относится к категории наемных работников, поэтому он, находясь в данном экономическом статусе, заинтересован в поддержании стратегии сохранения и расширения предприятия. Менеджмент предприятия, как правило, находится под контролем генерального директора, поэтому он должен разделять идеи сокращения производственной активности.

Эта в целом верная диверсификация экономических интересов менеджмента предприятия носит все же весьма абстрактный характер. Она предполагает наличие различных, часто противоположных комбинаций экономических интересов между различными категориями работников и тех, кому в разных долях принадлежат акции предприятия.

Поляризация экономических интересов различных групп, претендующих на контроль или контролирующих активы предприятия, может быть самой разнообразной. Кроме того, необходимо учитывать мотивацию различных категорий крупных и мелких собственников предприятия (инсайдеров и аутсайдеров) в зависимости от их видения перспективы предприятия.

Если доминируют «ликвидационные мотивы», то независимо от того, кто принимает решения о сокращении или ликвидации активов предприятия и «срывает большой куш»<sup>1</sup>, в этой стратегии явно или неявно могут принимать участие все категории работников. Процесс ликвидации или сокращения активов предприятия может принимать в этом случае самые разнообразные формы диверсификации — от фактов элементарного воровства до изоциренных схем трансформации активов в офшорные зоны.

В этой связи следует отметить самый отрицательный аспект *ликвидационной стратегии*, который заключается не в «размывании» материальных, финансовых и технологических (ноу-хау) активов предприятия, а в диверсификации самого главного богатства, которым располагает предприятие, — его профессионального, или человеческого, капитала. Он и представляет собой, как правило, *систему* уникальных специфических и интерспецифических профессиональных ресурсов. Их организационная, производственная и институциональная *интеграция* является функцией длительного промежутка времени, восстановление которой за короткий срок весьма проблематично. В особой степени это имеет отношение к деятельности менеджмента предприятия, обеспечивающего функции интеграции его персонала на разных уровнях организации.

Если же начинают доминировать мотивы развития предприятия, то среди его работников и держателей его активов возникают весьма сложные и нелинейные интеграционные тенденции, которые:

- требуют определенного времени для достижения некоторой оптимальной величины в плане организационной консолидации всех факторов производства, и прежде всего человеческих;
- предполагают достижение равновесия экономических интересов и необходимого уровня доверия всех его членов. В том числе руководящего звена предприятия (т.е. директората), контролирующе-

<sup>1</sup> См.: *Стиглиц Дж.* Куда идут реформы? // Вопросы экономики. 1999. № 7. С. 19.

щих собственников, административного звена (менеджмента различного уровня) и рядовых работников. Без этого оптимизация его производственной функции невозможна;

- способствуют возникновению стабильного институционально-акционерного порядка, на базе которого может возникнуть необходимая функциональная, технологическая и производственно-трудовая иерархия работников предприятия, обеспечивающая наибольшую вероятность эффективного использования ими всех факторов производства;

- не всегда являются гарантией того, что тот уровень интеграции, которого удастся достигнуть в рамках данного предприятия (как производственной единицы и как субъекта акционерной собственности), может быть обеспечен требуемым качеством управления, способного достичь необходимых конкурентных преимуществ на рынке.

*3. Приоритеты экономической мотивации собственников (акционеров) предприятия, находящегося длительное время в условиях трансформационного спада.*

Система мотивации, рассматриваемая Г. Клейнером, имеет отношение прежде всего к так называемым внешним акционерам, в качестве которых выступают самостоятельные юридические и физические лица, не работающие на предприятии. Основная «проблема» их поведения, которая обуславливает их экономическую мотивацию как акционерных собственников, заключается в методах оценки тех активов, которыми они владеют. Эта система оценки и переоценки активов (их собственности) зависит от продажной стоимости акций (в настоящее время), от возможности участия внешних акционеров в управлении предприятием, т.е. от будущих доходов и от «ликвидационной полезности» акций, связанной с выплатой дивидендов.

Автор анализирует типичную ситуацию, сложившуюся за последнее десятилетие на российском фондовом рынке, который, за определенным исключением, не дает рыночной оценки акций большинства российских предприятий. Так что их котировки слабо зависят, а практически не зависят, от состояния производства, роста или падения его объемов, прибыльности его активов и т.п. В этой связи так называемые спекулятивные инвесторы не могут рыночными инструментами «объективно» оценить стоимость акций предприятия, поскольку они в большинстве случаев не котируются на фондовом рынке. Акции, выпускаемые предприятиями,

оцениваются в узком секторе интересов их ближайших инвесторов, которые, контролируя активы предприятия, в свою очередь, стремятся скрывать конфиденциальную информацию об их как номинальной, так и реальной стоимости.

Другая категория акционеров, относящихся к так называемым стратегическим инвесторам, ориентируется в условиях спада в большей степени на ликвидационную стратегию. Эта стратегия синхронна экономическим мотивациям директората, интересы которого также находятся в плену «психологии спада». В этом контексте такая ситуация представляется крайне опасной для развития промышленности, поскольку, если произойдет объединение ликвидационных интересов директората и внешних инвесторов, они с высокой вероятностью будут направлены против интересов предприятия.

Согласно точке зрения Г. Клейнера, поведение других субъектов ФУКО, таких как коллектив предприятия и собрание акционеров, не имеет, за редким исключением, достаточного значения и самостоятельности и является, скорее, объектом манипулирования со стороны других активных субъектов. С этим не совсем можно согласиться, поскольку то содержание, которое заключается в категориях «коллектив предприятия» и частично «собрание акционеров», пересекается с категорией «работники предприятия», которых Г. Клейнер относит к ведущим субъектам ФУКО. Во всяком случае, философия «заводского патриотизма», которая противопоставляется философии «индивидуального выживания» отдельных работников, появившейся в условиях спада производства, не исчезает полностью. Она проявляется в различных формах групповой солидарности и корпоративной поддержки рядовых работников, стремящихся защитить свои интересы, занятость и рабочие места.

Ликвидаторская стратегия, которая, по мнению Г. Клейнера, отражает этап экономического спада 1990—1999 гг., — вполне конкретное состояние экономической мотивации основных агентов и собственников производства за данный период. Однако это состояние характеризует лишь главные черты и последствия экономической мотивации, свойственные только так называемому трансформационному спаду, на смену которому приходит фаза трансформационного подъема. В рамках последнего, наоборот, начинают доминировать иные конфигурации экономических интересов, которые отвечают потребностям экономического роста. Анализируя доминанты экономической мотивации основных субъектов ФУКО и акцентируя внимание на так называемых лик-

видационных мотивах, Г. Клейнер не исключает и иной, более оптимистической и ориентированной на длительную перспективу альтернативы их поведения.

В этой связи он выделяет два основных варианта «*видения*» субъектами ФУКО перспектив развития предприятия, в рамках которых представлена одна из противоположных точек зрения на его роли и функции. Одна точка зрения базируется на ликвидаторской мотивации, ориентированной на распыление и продажу активов предприятия. Другая же нацелена на решение классических задач корпоративного управления, где разные группы акционеров и непосредственных участников производства стремятся к достижению целевой функции предприятия, связанную прежде всего с максимизацией прибыли (табл. 6.11)<sup>1</sup>.

Таблица 6.11. **Бинарная классификация мотивов развития предприятий, по версии Г. Клейнера**

Субъект ФУКО	Альтернативы развития предприятия	
	Пессимистическая (экономический спад)	Оптимистическая (экономический подъем)
1. Директор предприятия	Ликвидаторская мотивация	Мотивация развития предприятия
2. Работники предприятия	Низкий уровень идентификации работников с целями и перспективами предприятия	Высокий уровень идентификации (партнерства) работников с целями и перспективами развития предприятия
3. Администрация предприятия (менеджмент)	Диверсификация и сворачивание менеджмента предприятия в соответствии с ликвидаторской мотивацией директората	Консолидация менеджмента предприятия в направлении оптимизации и реализации его целевой функции
4. Собственники предприятия (внешние)	Ликвидаторская мотивация внешних (контролирующих) акционеров, связанная с диверсификацией и продажей активов предприятия	Мотивация развития предприятия, связанная с участием внешних акционеров в управлении предприятием в связи с их заинтересованностью в расширении и инвестиционной поддержке производства

<sup>1</sup> Классификация Г. Клейнера приводится с некоторыми уточнениями и дополнениями.

Очевидно, что в условиях экономического подъема, начавшегося в 1999 г. и продолжающегося по настоящее время, возникает другая ситуация, в рамках которой начинает доминировать (постепенно преобладать) другой тип экономической мотивации — оптимистический. Он связан с постепенным формированием корпоративной культуры рыночного типа и со становлением рыночных форм менеджмента и экономического партнерства по крайней мере на части российских предприятий, ориентированных на максимизацию прибыли в условиях возрастающей конкуренции и спросовых ограничений.

В этом, в частности, уверены некоторые специалисты, считающие, что уже к 1999 г. сформировался новый сектор рынка, где действуют вполне рыночные предприятия, число которых постоянно возрастает<sup>1</sup>. Об этой тенденции объективно можно судить по росту ВВП и других показателей российской экономики, который наблюдается с 1999 г.

Конфигурация мотиваций экономического поведения субъектов ФУКО, по версии Г. Клейнера, которая адекватна определенным формам их экономической и корпоративной интеграции, рассмотренным нами, корреспондирует с выводами исследований, отражающих динамику становления в России акционерной собственности за анализируемый период. Все это, в свою очередь, позволяет не только определить качественные параметры акционерной собственности, которая сложилась за десятилетие рыночных реформ на российских предприятиях, но и оценить социальные и институциональные особенности системы занятости, которая сформировалась за этот период.

*Институциональная организация занятости на предприятиях рыночного сектора российской экономики отражает основные тенденции реструктуризации собственности, которые сформировались к концу трансформационного спада и к началу трансформационного подъема. Речь прежде всего идет о той системе функциональной, экономической и социальной зависимости наемных работников от работодателей, которая сложилась в системе корпоративного контроля на российских предприятиях. В том числе:*

- о действующих методах контроля над экономическими ресурсами, что прямо или косвенно влияет на формы занятости, ко-

<sup>1</sup> См.: Ясин Е. Указ. соч.

торые могут существенно отличаться по длительности, формам вознаграждения, уровню социальной защиты и т.п.;

- о мере участия рядовых акционеров (рядовых работников) в принятии стратегических решений, что определяет степень реализации их экономических интересов и гражданских прав;

- о формах распределения внутри предприятий приоритетов экономической мотивации, форм вознаграждения, которые зависят от степени доступа различных категорий занятых к активам предприятия;

- об эксклюзивных (закрытых) и правовых регуляторах распределения статусов и привилегий, действующих в рамках российской корпоративной собственности, что создает неравновесную систему пользования, владения и распоряжения экономическими ресурсами;

- о различных стратегиях максимизации выгоды, которые непосредственно влияют на эффективность занятости, находящуюся в прямой зависимости от реализации этих стратегий различными пользователями ресурсов предприятия, и т.д.

Очевидно, что корпоративная собственность российских предприятий определяет социально-экономическую конфигурацию занятости, в рамках которой наемные работники дифференцируются на категории, имеющие неравный доступ к функциям распоряжения, владения и пользования экономическими выгодами и издержками. Это, в свою очередь, способствует различной степени их включения в системы оптимизации хозяйственной функции, распределения прибыли и вознаграждения.

Таким образом, *занятость* является не только функцией действия рыночных механизмов «спроса-предложения», но и структурируется внутри фирм и предприятий в соответствии со сложившейся конфигурацией корпоративной собственности. Если в рамках развитых акционерно-корпоративных структур имеет место относительное *равновесие* между экономическими и социальными интересами наемных работников и работодателей, которое обеспечивается государством и институтами гражданского общества, то в *переходных* корпоративных системах доминируют преимущественно интересы работодателей.

Последние максимизируют свою «функцию полезности», во-первых, в ущерб интересам предприятий как хозяйственных единиц, ресурсы которых используются в узких целях корпоративной элиты. Во-вторых, в ущерб основной массе занятых, которым закрыт доступ к контролю над действием корпоративных управляю-

щих. Фактически система акционерно-корпоративного контроля, сложившаяся за десятилетний период в условиях трансформационного спада, находится в подчинении узкого круга физических лиц, контролирующих активы предприятий и определяющих политику занятости в соответствии со своими узкими экономическими интересами. В этом институциональном контексте система социального партнерства между основными категориями социально-трудовых отношений — наемными работниками и работодателями, декларируемая законодательно, действует в асимметричном режиме, т.е. преимущественно в пользу работодателей.

Если иллюстрировать эту ситуацию в рамках транзакционного анализа, то можно предположить, что на большинстве российских предприятий доминируют контракты, связанные с предложением преимущественно неспецифических активов<sup>1</sup>. Контракты этого типа базируются на минимальном наборе обязательств между наемными работниками и работодателями и предполагают следующее:

- работники полностью находятся во власти рынка, не обеспечены минимальной социальной защитой и подвержены воздействиям механизмов конъюнктурной дискриминации;
- ни работники, ни работодатели не заинтересованы в поддержании контрактных отношений на длительный срок;
- отношения найма легко прерываются в случае появления недовольства у любой из сторон;
- работодатель не заинтересован профсоюзной консолидации работников данного типа;
- работники, обладающие неспециализированными (легко заменяемыми) навыками, как правило, не интегрированы в систему внутрифирменных отношений (продвижения по службе, корпоративного патернализма и т.п.).

В транскрипции О. Уильямсона контракты этого типа характерны для наиболее неквалифицированных работников, легко заменяемых на рынке труда в силу их массового предложения. В то же время в условиях российских предприятий в эту категорию входят также носители специфических и интерспецифических активов, которые в условиях развитых экономик глубоко интегрированы в структуру предприятий и фирм<sup>2</sup>. Этот парадоксальный факт объясняется прежде всего следующим образом.

<sup>1</sup> См.: Уильямсон О. Экономические институты капитализма. М., 1996. С. 392, 434.

<sup>2</sup> См.: Там же. С. 74—78; 393—395.



В процессе реструктуризации активов государственных предприятий в условиях приватизации происходит диверсификация не только человеческих ресурсов низкой, но и высокой квалификации. Именно последняя категория, которая в прошлом обеспечивала эффективное использование активов предприятий, остается не у дел по причинам: а) резкого спада производства в условиях трансформационного спада; б) распыления активов ранее принадлежавших государству предприятий. В результате происходит нарушение единства и логики их производственных и технологических циклов и разрывается связь между наемным трудом и менеджментом. В силу этого кадровый состав предприятий остается невостребованным, лишается привилегий старой системы социальной защиты и выбрасывается на вакантный рынок труда.

Таким образом, в условиях трансформационного цикла (в фазе спада и в начальной фазе роста производства) приватизации и борьбы за активы спрос на квалифицированную рабочую силу резко падает, в силу чего ранее имевшая место система обязательств и ответственности работодателей перед кадровым составом претерпевает существенные изменения. Эти изменения порождают серию проблем, вызванных, с одной стороны, ликвидацией старой системы коллективного патернализма и защиты занятости со стороны государства, не обеспеченной ни материально, ни законодательно. С другой стороны — отсутствием таких форм корпоративной собственности, которые функционируют в развитых государствах и обеспечивают вместе с действием разветвленной системы социальной защиты наемного труда необходимый баланс его интересов с работодателями. Очевидно, что данный сектор еще не сформировался и является в условиях трансформационного цикла делом достаточно отдаленного будущего.

В этой ситуации для большинства наемных работников, являющихся носителями как неспецифических, так и специфических ресурсов, возникает дилемма автономного выживания в условиях институционального вакуума, которая сопровождается серьезными социальными издержками. Эти издержки обусловлены:

- отсутствием гарантий занятости и социальной защиты со стороны государства;
- нежеланием работодателей в условиях рыночной реструктуризации государственной собственности финансировать создание дополнительных рабочих мест;

## 6.5. Российская экономика физических лиц

- отсутствием развитых институтов корпоративного контроля над действием владельцев производственных активов, что способствует дискриминации наемных работников, выступающих в качестве и мелких держателей производственных активов (акций), и основных функциональных исполнителей производственных процессов;
- декларативными действиями властей различного уровня, которые латентно направлены на защиту интересов корпоративно-клановой элиты, владеющей активами приватизированных предприятий.

## Список литературы

- Adams R.* Brokers and Career Mobility Systems in The Structure of Complex Societies // South Western Journal of Anthropology. V. 1. No 2. 1970.
- Anheier H., Gerhards J., Romo F.* Forms of Capital and Social Structure in Cultural Fields: Examining Bourdie's Social Topography // American Journal of Sociology. Vol. 8. No 4. 1993. P. 457—524.
- Berkovitz S., Wellman B.* Structural Sociology. L., 1986.
- Blau P.* Structural Sociology and Network Analysis // American Journal of Sociology. Vol. 3. No 9. 1982. P. 183—234.
- Blok A.* The Mafia of Sicilian Village. L., 1974.
- Bott E.* Family and Social Network. L., 1957.
- Cook K., Emerson R., Gilmer V., Yamagishi T.* The Distribution of Power in Exchange Networks: Theory and Experimental Results // American Journal of Sociology, Vol. 7. No 3. 1989.
- Doeringer P., Piore M.* Internal Labor Markets and Manpower Analysis. Lexington, 1971.
- Glasmeyer A., Sugiura N.* Japan's Manufacturing System: Small Business, Subcontracting and Regional Complex Formation // International Journal of Urban and Regional Research. 1991. Vol. 15. P. 395—414.
- Gould R.* Power and Social Structure in Community Elite's // Social Forces. Vol. 68. No 12. 1989.
- Grabher G.* (ed.) The Embedded Firm: On the Socioeconomic of Industrial Networks. L., 1993.
- Mardsen P.* Brokerage Behavior in Restricted Exchange Networks // Social Structure and Network Analysis. Vol. 7. No 4. 1982.
- Mingionie E.* Fragmented Societies. Sociology of Economic Life Beyond the Market Paradigm. Oxford, 1991.
- Mintz B., Schwarz M.* The Power of American Business // American Sociological Review. Vol. 3. No 8. 1985.
- Portes A.* Informal Economy and its Paradoxes // The Handbook of Economic Sociology. N.Y., 1994.
- Portes A.* Informal Economy and its Paradoxes // The Handbook of Economic Sociology. Princeton. N.Y., 1994.
- Powel W. W.* Getting Into Print: The Decision-Making Process in Scholarly Publishing. Chicago, 1985.

- Акерлоф Дж.* Рынок «лимонов»: неопределенность качества и рыночный механизм // *THESIS*. 1994. № 5. Вып. 5. С. 100—102.
- Аукуционек С., Капелюшников Р.* Почему предприятия придерживаются рабочей силы // *МЭ и МО*. 1996. № 11.
- Балацкий Е.* Маржинальные свойства экономических систем // *МЭ и МО*. 1995. № 7.
- Балацкий Е.* Россия: проблема безработицы в переходный период // *Проблемы теории и практики управления*. 1993. № 1.
- Балацкий Е.* Стоимостные диспропорции на рынке труда // *Экономика и математические методы*. Т. 29. Вып. 1. 1993.
- Бессонов В.* Введение в анализ российской макроэкономической динамики переходного периода. М., 2003. ([WWW. iet. Ru](http://WWW.iety.ru)).
- Блази Дж., Круз Д.* Новые собственники (наемные работники — массовые собственники акционерных компаний). М., 1995.
- Верховин В. И.* Трудовое поведение. М., 2003.
- Верховин В., Верховин А.* Посредническое поведение. М., 2005.
- Верховин В. И., Зубков В. М.* Экономическая социология. М., 2002.
- Волков В.* Политэкономия насилия, экономический рост и консолидация государства // *Вопросы экономики*. 1999. № 1. С. 44—57.
- Воробьева О.* Влияние иммиграции на экономику России // *Материалы международной научно-практической конференции «Социально-экономические аспекты миграции в современной России»*. 1996. 17 дек.
- Воронков В.* За пределами публичного пространства (рефлексия социолога) // *Неформальная экономика. Россия и мир*. М., 1999.
- Гайдар Е.* Восстановительный рост и некоторые особенности современной экономической ситуации в России // *Вопросы экономики*. 2003. № 5. С. 4—18.
- Гаськов Г.* Социальные аспекты международного обмена производственным опытом. М., 1988.
- Гимпельсон В.* Частный сектор в России: занятость и оплата труда // *МЭ и МО*. 1997. № 2.
- Гимпельсон В.* Частный сектор в России: занятость и оплата труда // *МЭ и МО*. 1997. № 5. С. 82—89.
- Гимпельсон В., Липпольдт Д.* Реструктурирование занятости на российских предприятиях // *МЭ и МО*. 1996. № 7.
- Грановеттер М.* Экономическое действие и социальная структура: проблема укорененности // *Западная экономическая социология: Хрестоматия современной классики*. М., 2004.
- Гутник В.* Ренессанс теории хозяйственного порядка // *МЭ и МО*. 1996. № 10. С. 7—8.

- Добренков В., Нечаев В.* Общество и образование. М., 2003.
- Дубровский С.* Сменится ли стагнация ростом? // НГ. 2000. 18 февр.
- Евстигнеев Л., Евстигнеева Р.* Трансформационный потенциал российской экономики // ОНС. 1998. № 2. С. 18—19.
- Капелюшников Р.* Где начало того конца?.. (к вопросу об окончании переходного периода в России) // Вопросы экономики. 2001. № 1. С. 140.
- Капелюшников Р.* Движение рабочей силы и рабочих мест в российской промышленности // Вопросы экономики. 1998. № 2.
- Капелюшников Р.* Институциональная природа переходных экономик: российский опыт // Посткоммунистическая Россия в контексте мирового социально-экономического развития. Материалы международной конференции. М., 2001. С. 312.
- Капелюшников Р.* Собственность и контроль в российской промышленности // Вопросы экономики. 2001. № 12. С. 103.
- Капелюшников Р.* Экономическая теория прав собственности. М., 1990. С. 63—66.
- Капелюшников Р., Аукуционек С.* Трудоизбыточность и поведение предприятий // МЭ и МО. 1996. № 12.
- Клопов Э. В.* Вторичная занятость как форма социально-трудовой мобильности // СОЦИС. 1997. № 4.
- Ковалев Е.* Взаимосвязи типа «патрон-клиент» в российской экономике // Неформальная экономика. М., 1999. С. 125—137.
- Корнаи Я.* Путь к свободной экономике: десять лет спустя // Вопросы экономики. 2000. № 12. С. 41—55.
- Корнаи Я.* Трансформационный спад // Вопросы экономики. 1991. № 3. С. 4—16.
- Корнаи Я.* Честность и доверие в переходной экономике // Вопросы экономики. 2003. № 9. С. 4—17.
- Коростникова Т.* Кто «стрижет» доходы с госсобственности? // АИФ. 2000. № 15.
- Кочеткова О.* Проблема устойчивости экономического законодательства // Международная конференция «Новые рубежи. Стратегические проблемы следующего этапа экономических реформ в России» 30 июня — 2 июля 1999. Москва, ИЭПП.
- Леденева А.* Теневой бартер: повседневность малого бизнеса. С. 292—310.
- Львов Д.* Развитие экономики в России и задачи экономической науки. М., 1999. С. 52—55.
- Марцинкевич В. И., Соболева И. В.* Экономика человека. М., 1995.
- Менар К.* Теория организаций: разнообразие соглашений в развитой рыночной экономике // Институциональная экономика. М., 2005.

- Мэнкью Н. Г.* Макроэкономика. М., 1994.
- Некипелов А.* Очерки по экономике посткоммунизма. М., 1996.
- Олейник А.* Модель сетевого капитализма / Институциональная экономика. М., 2005.
- Палтерович В.* Трансформационный спад в России // Экономика и математические методы. 1996. Т. 32. № 1.
- Паппэ Я.* Треугольник собственности в региональной промышленности // Политика и экономика в региональном измерении. М.; СПб., 2000.
- Прокопов Ф.* Безработица и эффективность государственной политики на рынке труда в переходной экономике России. М., 1999.
- Радаев В.* Экономическая социология. М., 1997.
- Радаев В.* Этническое предпринимательство: Мировой опыт и Россия // Полис. 1993. № 5.
- Радыгин А., Архипов С.* Собственность, корпоративные конфликты и эффективность // Вопросы экономики. 2000. № 11. С. 118.
- Радыгин А., Энтов Р.* Инфорсмент прав собственности и контрактных обязательств // Вопросы экономики. 2003. № 5. С. 83—100.
- Робертс Б.* Неформальная экономика и семейные стратегии // Неформальная экономика. Россия и мир. М., 1999.
- Рона-Тас А.* Устойчивость социальных сетей в посткоммунистической трансформации // Неформальная экономика. М., 1999. С. 396—411.
- Рукавишников В. О.* Особенности российской демократизации в сравнительном измерении // Социология. 2004. № 1. С. 45—51.
- Сабирьянова К.* Микроэкономический анализ динамических изменений на российском рынке труда // Вопросы экономики. 1998. № 1.
- Семенов А.* Безработица // Экономика труда и социально-трудовые отношения. М., 1996.
- Симагин Ю.* Об оценках масштабов дополнительной занятости населения // Вопросы экономики. 1998. № 1.
- Скаржинская Е. М.* Микроэкономический анализ индивидуального обмена. Кострома, 2002. С. 165.
- Смелзер Н.* Социология. М., 1994.
- Снисаренко А.* Этническое предпринимательство в большом городе современной России ( на материалах исследования азербайджанской общины С.-Петербурга) // Неформальная экономика. М., 1999. С. 138—155.
- Соболева И., Четвернина Т.* Масштабы безработицы в России и способы ее измерения // Вопросы экономики. 1999. № 1.
- Тамбовцев В.* Теоретические вопросы институционального проектирования // Вопросы экономики. 1994. № 12. С. 45—53.

Список литературы

- Титов В.* Вещевой рынок как социальный институт // ОНС. 1999. № 6.
- Уильямсон Н.* Экономические институты капитализма. СПб., 1996. С. 689—690.
- Уильямсон О.* Экономические институты капитализма. М., 1996.
- Хайек Ф.* Пагубная самонадеянность. М., 1992. С. 59.
- Чеканский А.* Микроэкономический механизм трансформационного цикла. М., 1998. С. 109—110, 232.
- Шаститко А.* Неинституциональная экономическая теория. М., 1999. С. 407.
- Яковлев А.* Экономика «черного нала» в России: механизмы, причины, следствия // Неформальная экономика. М., 1999. С. 270—290.

Учебное издание

*Агабекян Раиса Леоновна*  
*Баяндурия Галина Леоновна*

**ИНСТИТУЦИОНАЛЬНАЯ ЭКОНОМИКА:  
БИЗНЕС И ЗАНЯТОСТЬ**

Учебное пособие

Подписано в печать 30.01.2008. Формат 60 × 90 <sup>1</sup>/<sub>16</sub>.

Печать офсетная. Гарнитура «Ньютон».

Усл. печ. л. 29,0. Тираж 1000 экз. Заказ Т-178.

Издательство «Магистр».

101990 Москва, Колпачный пер., 9А.

Тел.: (495) 621-62-95.

E-mail: norma@norma-verlag.com

Отпечатано в полном соответствии с качеством  
предоставленного электронного оригинал-макета  
в типографии ОАО ПИК «Идел-Пресс».

420066, г. Казань, ул. Декабристов, 2.

e-mail: idelpress@mail.ru

<http://www.idel-press.ru>.



---

Официальным дистрибьютором Издательства «МАГИСТР»  
является «Издательский Дом ИНФРА • М»:  
127282, Москва, ул. Полярная, д. 31в.

**Опт, розница, книга — почтой, доставка:**

Телефоны: (495) 363-42-60 (многоканальный);  
(495) 363-42-60 доб. 215 (справки о наличии);  
(495) 363-42-60 доб. 247 (книга — почтой);  
(495) 363-42-60 доб. 251 (заключение договоров)  
Факс: (495) 363-92-12

E-mail: [books@infra-m.ru](mailto:books@infra-m.ru). Internet: [www.infra-m.ru](http://www.infra-m.ru)

**Центр комплектования библиотек:**

119019, Москва, ул. Моховая, д. 16  
(кор. К, Российская государственная библиотека)  
Тел.: (495) 670-52-18, (495) 670-52-19

**Розничная продажа:**

Книжный супермаркет «Библиосфера»  
м. «Пролетарская», ул. Марксистская, д. 9  
Тел.: (495) 670-52-17, 670-52-18, 670-52-19  
[www.bibliosfera-ddk.ru](http://www.bibliosfera-ddk.ru)

---



9 785977 600460