

ЗАНЯТОСТЬ, БЕЗРАБОТИЦА, РЫНОК ТРУДА В ИНСТИТУЦИОНАЛЬНОЙ СТРУКТУРЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ¹

В. И. Беляев, О. В. Кузнецова

Алтайский государственный университет (Барнаул, Россия)

В статье изложены результаты теоретических исследований, посвященных проблемам институциональных трансформаций социально-трудовых отношений на рынках труда. Представлено соотношение категорий занятости, безработицы, рынка труда в контексте противоречивых взаимодействий развивающихся технологических систем (производительных сил) и социально-трудовых (производственных) отношений. Обоснована гипотеза о том, что социально-трудовые отношения на рынках труда принимают форму институтов; систему правил, ограничений, механизмов, обуславливающих поведение работодателей и работников на рынке труда, оказывая, тем самым, влияние на занятость и безработицу. Предложена методологическая схема исследования рынков труда с целью выявления противоречий в соотношениях развивающихся технологий и социально-трудовых отношений. Ее предлагается использовать в разработке конкретных методик управления развитием институтов социально-трудовых отношений рынков труда регионов, страны с целью снижения уровня напряженности в сфере занятости населения.

Ключевые слова: занятость, безработица, рынок труда, институты, производительные силы, производственные отношения, социально-трудовые отношения.

EMPLOYMENT, UNEMPLOYMENT, LABOR MARKET IN THE INSTITUTIONAL STRUCTURE OF SOCIAL AND LABOR RELATIONS

V. I. Belyaev, O. V. Kuznetsova

Altai State University (Barnaul, Russia)

The article presents the results of theoretical researches devoted to the problems of institutional transformations of social and labor relations in the labor markets. The ratio of categories of employment, unemployment, labor market in the context of contradictory interactions of developing technological systems (productive forces) and social and labor (production) relations is presented. The hypothesis is substantiated that social and labor relations in the labor markets take the form of institutions; a system of rules, restrictions, mechanisms that determine the behavior of employers and workers in the labor market, thereby influencing employment and unemployment. A methodological scheme for the study of labor markets is proposed in order to identify contradictions in the relationship between developing technologies and social and labor relations. It is proposed to use it in the development of specific methods for managing the development of institutions of social and labor relations in the labor markets of regions, the country in order to reduce the level of tension in the field of employment.

Keywords: employment, unemployment, labor market, institutions, productive forces, production relations, social and labor relations.

¹ Статья подготовлена при поддержке гранта РФФИ. Научный проект № 19-010-00491\20. «Исследование взаимного влияния уровня оплаты труда и воспроизводства рабочей силы в условиях макроэкономических и институциональных изменений в российской экономике в 1992–2018 гг.».

Введение. Довольно часто стремление науки более глубоко познать сущность какого-либо предмета требует оперирования несколькими научными категориями, понятиями, которые между собою связаны, дополняют друг друга, в том числе и тем, что вступают между собою в противоречия. Так, нельзя рассуждать о технологическом развитии и экономическом росте, не опираясь на такие категории, как производительные силы и производственные отношения, коими оперировал К. Маркс (1818–1883), обосновывая неизбежность социальных революций [1, с. 1081–1086]. Их противоречивое единство и является объективной основой общественного развития вообще. Категории «занятость», «безработица», «рынок труда» также связаны между собой; и между ними можно найти немало объективных противоречий. Их разрешение, которое лежит в плоскости институционализации социально-трудовых отношений, как на отдельных предприятиях, так и в масштабах регионов, и страны в целом, обеспечивает развитие рынка труда. Исследованию этих и сопряженных с ними вопросов и посвящена данная статья.

Содержание категорий «занятость», «безработица», «рынок труда». Сущностное содержание научных категорий и более конкретных (частных) их форм — понятий¹ — отражается в соответствующих определениях.

Что касается категории «занятость населения», то однозначного определения ее нет. Обращая внимание на это обстоятельство, профессор Н. А. Волгин и профессор Ю. Г. Одегов отмечают, что «занятость», как категория, «имеет много значений, включает разные виды деятельности» [2, с. 151]. Официальное определение занятости представляется «Законом о занятости населения в РФ» от 19 ап-

реля 1991 г. № 1032–1 в редакции от 31.07.2020 (действует с 11.08.2020). Согласно этому закону, занятость населения — это «деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству РФ и приносящая, как правило, им заработок, трудовой доход» (ст. 1) [3]. Многие авторы, исследующие проблемы занятости, опираются именно на это определение. Однако есть и оригинальные определения. Так, профессор Г. Э. Слезингер определил занятость населения как «форму реализации... способностей» людей [4, с. 51]. Профессор В. С. Буланов и профессор Н. А. Волгин предложили рассматривать эту категорию, как «совокупность отношений по поводу участия населения в трудовой деятельности...». Они утверждают, что занятость населения «выражает меру его включения в труд, степень удовлетворения общественных потребностей в работе и личных потребностей, в оплачиваемых рабочих местах, в получении дохода» [5, с. 71]. Ключевым в данном определении является термин «отношения».

Есть и другие определения занятости. В каждом из них подчеркивается та или иная сущностная характеристика этой чрезвычайно важной сферы общественной жизни людей — а именно трудовой деятельности. В этих определениях отражаются экономические, социальные, юридические аспекты. Однако некоторые авторы обращают внимание и на другие аспекты, касающиеся труда вообще и некоторых сторон занятости населения в частности. Так, Г. Э. Слезингер, в приведенном выше определении, подчеркнул такую черту трудовой деятельности людей и их отношений к труду, к занятости, как форму реализации способностей людей в трудовой деятельности. В этом определении автор отразил стремление людей обрести себе специальность, место работы, которые бы соответствовали их личным интересам, природным способностям. Не всех людей интересует только уровень трудового дохода. Многие хотели бы быть заняты интересным и вместе с тем выгодным с точки зрения оплаты трудом. Безусловно, службы занятости, менеджмент предприятий эти обстоятельства должны учитывать, ибо содержание труда во многом определяет и структуру занятости, как в обществе в целом, так и на каждом предприятии в отдельности. Так, в Законе о занятости населения в РФ предусмотрено «право граждан на выбор места работы» (ст. 8) [3]; это означает, что именно гражданин в соответствии со своими интересами, принимает решение о том, где и в каком качестве ему трудиться. И без сколько-нибудь глубоких опросов обучающихся и работающих граждан можно утверждать, что соответствие содержания труда интересам работника формирует в его созна-

¹ Научная категория представляет собой предельно общее суждение, общее понятие, выражающее наиболее общие отношения объектов и явлений объективного мира, отражаемых в теоретических построениях, в определениях. Собственно понятие — это минимальная логическая форма представления знаний о предметах и явлениях объективного мира. Понятие, как, впрочем, и категория, ибо она тоже понятие, имеет уникальное содержание, представляющее его смысл, и объем, показывающий совокупность (класс) предметов, охватываемых этим понятием (категорией). «Категория» и «понятие» соотносятся между собою как целое и часть. Объем научной категории, как понятия, характеризуется важными по значимости предметами (объектами), которые входят в категорию и определяют ее содержательную суть, структуру функциональных задач, т. п. Объем собственно понятия значительно уже и конкретнее, чем объем категории. В научной литературе «категория» и «понятие» используются довольно часто как синонимы, естественно, с пониманием их общих и особенных характеристик. И в данной статье принята и используется их содержательная синонимичная взаимосвязь.

нии и отношение к своей трудовой деятельности. «Не сознание людей определяет их бытие, а, наоборот, их общественное бытие определяет их сознание» [1, с. 1083]. Это обстоятельство и отмечено в определении В. С. Буланова и Н. А. Волгина, также представленном выше, в котором отражена такая сущностная сторона занятости, как отношения, складывающиеся в сфере труда. Она выражается в выборе профессии, в поиске места работы, в удовлетворенности содержанием труда, в его оплате. Все это формирует отношения на уровне индивидуумов, которые, в конечном итоге, укореняются в общественных отношениях, охватывая большие группы и социальные сообщества людей, проявляя себя в формах общественного поведения. Занятость — это, безусловно, фундаментальная проблема. Она касается не только собственно занятости населения; она является определяющей для развития и других сфер общественной жизни людей.

Понятие занятости сопоставляют с понятием безработицы. Так, в учебнике «Рынок труда» Ю. Г. Одегов и его соавторы отметили, что «категория занятости... связана с категорией безработицы, так как в совокупности они описывают социально-экономические итоги таких фаз воспроизводства совокупной рабочей силы общества, как распределение и обмен» [6, с. 81]. Упомянутые авторами «социально-экономические итоги» и есть не что иное, как социально-трудовые отношения, обуславливающие как занятость, так и безработицу в обществе. Согласно Закону о занятости, «безработными признаются трудоспособные граждане, которые не имеют работы и заработка, зарегистрированы в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы, ищут работу и готовы приступить к ней» (ст. 3) [3]. Есть и другие определения безработицы. Так, Ю. Г. Одегов и его соавторы предлагают такое ее определение: «В теоретическом плане безработица — экономическая категория, выражающая отношения между наемными работниками и работодателями по поводу осуществления естественного права человека — права на труд, реализации его способности к труду не только в плане обеспечения средств к существованию, необходимых для сохранения и воспроизводства самой жизни, но и в плане реализации данной от природы потребности в труде как форме жизнедеятельности» [6, с. 118]. Г. Э. Слезингер объяснил безработицу посредством соотношения спроса и предложения на рынке труда. «Если предложение превышает спрос, то имеет место явная безработица, а при превышении спроса над предложением и реальной потребностью — скрытая безработица. ... Занятость и безработица — взаимообусловленные социально-экономические категории» [4, с. 52–53]. Отсюда следует, что занятость

и безработица являются полярными категориями: по форме они представляют собой некую дихотомию; по содержанию — внутреннюю сущность рынка труда, диалектику его функционирования и развития.

Рынок труда — как его представляют Ю. Г. Одегов с соавторами — это «совокупность социально-трудовых отношений по поводу найма и использования работников в общественном производстве» [6, с. 13]. Посредством категории социально-трудовых отношений определяется рынок труда и в учебнике под редакцией В. С. Буланова и Н. А. Волгина. «Рынок труда — это динамическая система, включающая в себя комплекс социально-трудовых отношений по поводу условий найма, использования и обмена рабочей силы на жизненные средства, и механизм его самореализации, механизм спроса и предложения, функционирующий на основе информации, поступающей в виде изменений цены труда (заработной платы)». Предваряя это определение, авторы подчеркнули, что рынок труда, являясь социально-экономической категорией, включает в себя «исторически сложившийся общественный механизм, реализующий комплекс социально-трудовых отношений, способствующих установлению и соблюдению баланса интересов между трудящимися, предпринимателями и государством» [5, с. 34].

Рынок труда — довольно сложное по структуре образование. Многое в содержании его функционирования определяется местными условиями. Это обстоятельство, безусловно, следует учитывать и при анализе деятельности рынка труда, и в процедурах регулирования отдельными его параметрами. Таким образом, подход к решению проблем рынка труда должен осуществляться с учетом местной специфики. В связи с этим вполне правомерным будет применение этого термина во множественном числе, то есть, обсуждая некоторые общие вопросы организации, допустим, найма работников, целесообразно вести речь о рынках труда; на практике же в решении таких вопросов необходимо учитывать специфику регионов.

Использование в представленных выше определениях категории социально-трудовых отношений и предварительное объяснение функционального предназначения рынка труда в обеспечении баланса интересов между тремя сторонами (работодателями, работниками, государством) не может не навести на мысль о том, что именно социально-трудовые отношения, их структура и содержание, их системная организация и играют определяющую роль в регулировании процессами занятости и в решении проблем безработицы. Следовательно, на теоретическом и методологическом уровне необходимо разобраться, установить, описать

содержание социально-трудовых отношений, механизмы их формирования, причинно-следственные зависимости и связи этих отношений с занятостью населения, с безработицей, с другими, сопряженными с занятостью и безработицей, формами проявлений на рынке труда, с последствиями этих проявлений. Здесь важно обратить внимание на противоречивые начала взаимодействия между собою конструктивных и деструктивных типов социально-трудовых отношений, о которых пишет профессор Б. М. Генкин [7, с. 357], на формы их проявления в поведении субъектов рынка труда, как одной из причин возникновения проблем занятости и безработицы.

Социально-трудовые отношения — сущностная основа поведения людей на рынках труда. Термин «отношения» неоднократно применяется в определениях и занятости, и безработицы, и рынка труда. Почему именно отношения используются для объяснения этих категорий? Ответ на этот вопрос можно найти в трудах профессор С. С. Дзарасова. Так, в книге, посвященной анализу развития политической экономии, комментируя применение К. Марксом метода познания Г. Гегеля (1770–1831) — восхождения от абстрактного к конкретному в создании научной системы объективных законов и категорий общественного развития, он обратил внимание на соотношение видимых явлений и неочевидной сущности. «... В течение многих тысяч лет, наблюдая восход и заход Солнца, люди думали, что Земля стоит на месте, а Солнце ежедневно проделывает путь с востока на запад. Такова видимая картина. Однако в действительности оказалось наоборот... Видимость и действительность не совпадают. Более того, чаще всего видимость настолько бывает непохожей на действительность, что вводит наблюдателя в заблуждение... Поэтому К. Маркс и говорил, что если бы сущность (невидимое) и явление (видимое) совпадали, то наука была бы излишней... Если бы движение Земли вокруг Солнца можно было прямо наблюдать, то Коперник был бы не нужен, каждый сам себе был бы Коперником» [8, с. 220]. Из этого следует, что конечной целью любого исследования является познание неочевидного внутреннего содержания предмета исследования, а именно его сущности.

Что же можно представить в качестве сущности общественных явлений, в том числе и таких как занятость, безработица, рынок труда? Такой скрытой и неочевидной сущностью, не наблюдаемой непосредственно, во многих предметах исследований в общественных науках являются именно отношения. Это следует и из приведенных выше определений занятости, безработицы, рынка труда. Во многих из них употребляется понятие «отношения». И это не случайно. Именно в отношениях

отражается сущность данных категорий, проявляющаяся в очевидных явлениях найма на работу, повышения квалификации работников, наставничества, организации оплаты труда, поощрениях за труд, увольнениях, сокращениях и т. п. И именно социально-трудовые отношения определяют очевидное поведение субъектов рынка по поводу занятости работников, безработицы.

В качестве обоснования истинности такого утверждения можно сослаться на авторитет К. Маркса, фундаментальный труд которого в последние годы переиздается большими тиражами. Появились также издания комментариев, объясняющих основные положения «Капитала», статьи, посвященные анализу теории К. Маркса. Например, Д. В. Иванов выделил в ней три группы определений капитала. В них капитал представлен не только как «материальный ресурс» — материальная основа производства, не только как «самовозрастающая стоимость» — мотивационная основа поведения собственников средств производства, но и как производственное (социально-экономическое) отношение, которое как раз и выражает внутреннее содержание капитала, его сущность, скрывающуюся за очевидными формами ее проявления — товарной и денежной — а именно: «эксплуатацию капиталистами труда наемных работников» [9, с. 127]. Действительно, определяя капитал, К. Маркс его сущностное содержание часто выражал посредством отношений: отношений собственности, эксплуатации, неравенства [10, с. 193–220]. Еще в более ранней работе «К критике политической экономии» (1859) неизбежность социальных революций К. Маркс обосновал именно через категорию отношений. «На известной ступени своего развития материальные производительные силы общества приходят в противоречие с существующими производственными отношениями..., внутри которых они развивались. Из форм развития производительных сил эти отношения превращаются в их оковы» [1, с. 1083]. Этот закон соответствия производственных отношений уровню и характеру развития производительных сил, сформулированный К. Марксом, не только объясняет причины социальных революций, но и причины общественной динамики вообще, ибо это всеобщий закон развития. Поскольку рабочая сила, по К. Марксу, также является производительной силой, она по своему содержанию (профессиональному составу работников, их уровню знаний, навыков, квалификации) должна отвечать содержанию и уровню развития современных технологических систем (материальных производительных сил), которые находятся в постоянном развитии, изменении. В ходе взаимодействий в трудовых производственных процессах, при внедрении новых технологий (развитии про-

изводительных сил, которые не могут не развиваться), в социально-трудовой сфере формируются (не могут не формироваться) отношения: а именно отношения работников друг к другу, к применяемым технологиям, к менеджменту предприятия, а также и к более высоким властным структурам, к общественному устройству вообще. К. Маркс эти отношения назвал производственными; в настоящее время их принято называть социально-экономическими. Данные отношения и лежат в основе причин общественного поведения людей; а в форме социально-трудовых отношений — трудового поведения работников в организациях, а также и поведения субъектов рынка труда. Они — отношения — и есть сущность, скрытая неочевидная, обуславливающая поведение людей как в обществе в целом, так и на рынках труда и на рабочих местах в частности. Поэтому именно отношения — социально-трудовые отношения — и должны стать предметом исследований, направленных на производство новых научных знаний о возникновении проблемы занятости и ее составляющих.

Поскольку, как отмечено в определениях рынка труда, социально-трудовые отношения представляются в форме комплексов, то есть неких динамических целостностей, проявления социально-трудовых отношений в сфере занятости предлагается рассматривать с позиций институциональной экономики. Другими словами, предлагается исходить из гипотезы о том, что в структурах рынка труда, в процессах их функционирования, формируются институты занятости, в которых, во-первых, отражаются сущностные характеристики занятости и, во-вторых, зарождаются первопричины поведения субъектов рынка труда, в том числе и в его негативных проявлениях. Зная эти обстоятельства, соответствующие организационные структуры могут принимать решения, направленные на регулирование рынка труда с целью решения проблем занятости населения. Чтобы решить эту задачу, важно понять природу общественных институтов, источники их формирования, формы проявления.

Институты: предыстория, содержание, источники формирования. Кембриджский профессор Ха-Джун Чанг в сравнительном анализе экономических учений отметил, что К. Маркс, пожалуй, был первым ученым-экономистом, который обратил внимание на институциональные структуры общественной жизни [11, с. 89–90]. С этим нельзя не согласиться, ибо, утверждая примат труда и производства в общественной жизни, состоящий из производительных сил (технологий, станков, машин, механизмов, работников, обладающих профессиональными знаниями и навыками) и производственных отношений (отношений собственности, социально-трудовых отношений, др.),

К. Маркс сделал вывод о том, что их функционирование возможно только в том случае, если над этой производственно-технической базой будет возвышаться надстройка, упорядочивающая взаимодействие производительных сил и производственных отношений. К такому выводу он пришел в ходе анализа гегелевской философии права. Он увидел, что «правовые отношения..., как и формы государства, не могут быть поняты ни из самих себя, ни из... общего развития человеческого духа..., они коренятся в материальных жизненных отношениях, совокупность которых Г. Гегель, по примеру английских и французских писателей XVIII в., называет «гражданским обществом», и что аналогии гражданского общества следует искать в политической экономии» [1, с. 1082–1083]. Вот эти «формы государства», «юридическая и политическая надстройка», по справедливому суждению Х.-Д. Чанга, и представляют собой институты, призванные, в общем и целом, приводить в соответствие друг другу материальные основы общественного бытия и отношения людей по поводу собственности на эти самые материальные основы, их использование. Таким образом, общественные институты возникают, существуют и функционируют на объективной основе: это означает, что они могут существовать даже в тех случаях, когда термин «институт» вовсе и не применяется, и системная совокупность некоторых правил не воспринимается как институционально оформленная целостность.

Под институтом, согласно определению профессора В. Л. Тамбовцева, следует понимать «... совокупность правил, имеющих внешний механизм принуждения индивидов к исполнению» [12, с. 32]. Очень короткое, но весьма емкое по содержанию определение. Можно только им, с некоторым объяснением содержания его составляющих, и ограничиться. «Принуждение индивидов к исполнению» предполагает наличие в структурах институтов механизмов, направляющих экономическое поведение индивидов и групп, вплоть до больших общественных образований. Именно в побуждении (или, даже, принуждении) к определенному поведению индивидов и заключается главная задача институтов; институциональная экономика, как свидетельствует профессор А. А. Аузан, представляет собой «область знаний о правилах экономического поведения» [12, с. 3]. «Правила», по сути, и задают направления этого поведения. Наличие правил и механизмов принуждения предполагает и наличие ограничений, за пределы которых ни индивидуумам, ни группам в своем поведении выходить нельзя. В приведенном выше определении институтов они не упомянуты, но подразумеваются по умолчанию.

В институциональной экономике в структуре социальных институтов выделяют две группы: формальные и неформальные [12, с. 41–44]. Признаком такой классификации определен статус гаранта, способного обеспечить исполнение установленных правил. Это может быть «устойчивая группа» или индивид. Признаком такой классификации можно назвать и источники формирования правил. Одним из таких источников являются «устойчивые группы», а именно организационные структуры. Они формируют официальные правила и контролируют их исполнение; так создаются формальные институты. Другим источником являются организационные культуры; в их среде рождаются неофициальные правила, представляющие собой реакцию исполнителей на официальные правила, регламентированные организационными структурами; так возникают неформальные институты. Исполнение правил в неформальных институтах контролируется активными членами групп (даже индивидуумами), разделяющих мнение о справедливости этих неофициальных правил. Следует заметить, что, поскольку неформальные институты формируются без участия официальных организационных структур, они могут функционировать и как бы инкогнито: то есть институты существуют, функционируют и деятельность их заметна, хотя и не вся, но официальные структуры не воспринимают их в качестве институтов, определяющих поведение субъектов рынка труда. А поскольку не воспринимают, то и прямого управленческого воздействия на них не оказывают.

Можно выделить и третью группу институтов, а именно такую, в которой присутствуют как официальные правила, ограничения, механизмы, так и неофициальные. Именно к таковым, не во всем очевидным и не всегда воспринимаемым, и относятся институты социально-трудовых отношений; они сочетают в себе признаки и формальных и неформальных институтов. Поскольку организационные культуры являются источниками неофициальных правил, ограничений, которые определяют поведение людей, на этих правилах следует остановиться подробнее. Они нигде не записаны и никем не утверждены. Рождаются как бы спонтанно; под воздействием текущих повторяющихся событий, мнений, суждений людей по поводу этих событий, их реакции на них. Такие правила, как правило (это не тавтология), носят неочевидный характер; некоторые из них недоступны для наблюдений ни исследователями, ни менеджерами. Именно они и формируют скрытые неочевидные существенные характеристики институтов. И такие институты не могут быть никакими другими, кроме как институтами отношений. В институтах отношений, какими бы они ни были по своему

профилю, и вызревают скрытые неочевидные причины, побуждающие индивидуумов, группы и социальные сообщества к определенному поведению, не всегда рациональному с позиции регулирующих (управляющих) организационных структур. Рождаются такие неформальные правила поведения и на рынках труда при исполнении процедур обеспечения занятости населения. Они могут формироваться на обоих полюсах рынка труда: как на стороне работодателей, так и на стороне людей, ищущих работу. Эти правила довлеют над теми и другими и побуждают их принимать не всегда продуктивные решения. Если понять эти неофициальные, сформировавшиеся в культурной среде правила, приоткрыть завесу тайны над ними, то можно найти решения, выгодные для всех сторон — и для работодателей, и для работников, и для государства.

Однако выверенных методик, результативного опыта институционализации социально-трудовых отношений в направлении повышения эффективности институциональных структур занятости на рынках труда до сих пор нет.

Инфраструктура рынков труда и институты социально-трудовых отношений. На практике рынок труда представляет собой сложную динамичную систему. Характеризуя его, выделяют инфраструктуру рынка и его институты.

В инфраструктуру включают как государственные учреждения, так и негосударственные структуры содействия занятости: а именно кадровые службы предприятий, общественные организации, фонды, которые содействуют взаимодействию работодателей и работников на рынке труда. Основная функция инфраструктуры рынка заключается в регулировании отношений между спросом и предложением рабочей силы, уровня оплаты труда, его условий, качества трудовой жизни и т. п. В число задач инфраструктуры рынка труда входят также задачи обеспечения заключений трудовых контрактов работников с работодателями, отражения в них социальных гарантий для обеих сторон.

Наряду с официальными инфраструктурными учреждениями развитые рынки труда в своей структуре имеют и институты, направленные на защиту коллективных интересов сторон трудовых контрактов, государственное посредничество в решении проблем социального партнерства. К таким институтам относят профсоюзы, ассоциации предпринимателей, ассоциации безработных, союзы арендаторов [13, с. 33–34]. Эти институты относятся к группе формальных: их правила представляют собой утвержденные официальные регламенты.

Вместе с тем в такой сложной сфере общественной жизни людей не может не быть и неформальных институтов. И они есть. Это собственно институты социально-трудовых отношений.

В них превалируют правила и ограничения, которые возникают отнюдь не в результате официальной их регламентации; возникают, развиваются и отмирают они исключительно по желанию и по воле субъектов этого рынка, а именно работодателей и работников, преследующих на рынке труда свои собственные интересы, иногда даже и в ущерб интересам другой стороны. Кроме того, такие правила и ограничения возникают как некие отдельные «вкрапления» в официальные институты рынков труда в форме неофициальных установок поведения на рынке труда при найме, а затем и в трудовых производственных процессах. Неофициальные правила постепенно сращиваются с официальными; становятся единым целым. Такие «вкрапления» в виде неофициальных правил и ограничений могут формироваться и действовать и в инфраструктурных учреждениях рынка труда. Можно сказать, что социально-трудовые отношения, как категория, составляющая сущность трудового поведения сторон трудовых соглашений, пронизывают любые формы организации труда, его упорядочивания (получается, сущность является вездесущей). Из этого можно сделать следующий вывод. Поскольку институты — это правила поведения, то институционализация выражается отнюдь не только в формах создания собственно институтов — формальных и неформальных — но и в формах создания в официальных организационных структурах новых правил поведения, ограничений к ним, то есть неких институциональных форм, которые можно назвать и самостоятельными институтами. Источниками таких образований являются культурные нормы поведения, ценностные ориентиры субъектов рынка и т. п.

Таким образом, формальные и неформальные институты — динамичные образования. С изменениями во внешней среде в них происходят корректировки действующих правил и ограничений, появление новых правил: другими словами, изменяется внешняя среда — изменяются и институты, то есть включаются процессы институционализации.

Институционализация социально-трудовых отношений в структурах рынка труда: цели, задачи, методология. Как следует из вышеизложенного, формирование и развитие институциональных структур рынка труда происходит на объективной основе. Однако это отнюдь не означает, что управлять этими процессами нельзя. Управлять можно и нужно. Но управление такой тонкой материей, как содержание институциональных структур, представляет собой довольно сложный процесс. Сложность заключается в том, что управленческие воздействия должны быть направлены на такие неочевидные объекты, как социально-трудовые отношения, представляющие собой

сущностную основу диалектической дихотомии — занятость-безработица. Чтобы управлять социально-трудовыми отношениями, необходимо соблюдать определенные методологические принципы.

Предлагается следующая система таких принципов.

1. В управленческих воздействиях на содержание и структуру институтов социально-трудовых отношений рынков труда необходимо руководствоваться принципами, заложенными в Конституции РФ и Законе РФ о занятости [3]. Принципом добровольности труда, свободным распоряжением гражданами своими способностями к труду. Принципом ответственности государства по поводу создания приемлемых для реализации прав граждан на труд. Принципом комплексного подхода к решению проблем занятости, опирающегося на координацию взаимодействий государства, местных органов власти, менеджмента предприятий с действиями рынка труда, проявляющимися в саморегулировании поиска гражданами работы и поиска работодателями работников [5, с. 73–74].

2. Формулирование целей и задач институционализации социально-трудовых отношений, складывающихся на рынках труда. Цели должны быть направлены на создание приемлемых условий для реализации гражданами своих способностей и удовлетворения интересов в сфере труда с получением достаточного для воспроизводства рабочей силы вознаграждения. Эти задачи должны быть ориентированы на разрешение объективно обусловленных противоречий между развитием технологической базы производства и содержанием социально-трудовых отношений. Задачи разрешения этих противоречий должны рассматриваться в контексте воспроизводства рабочей силы в современных условиях [14, с. 68], которые определяются влиянием неформальной занятости [15, с. 122–123] на ее качественные параметры [16, с. 30–31]. В противном случае в структуре институтов рынка будут формироваться отношения трудового оппортунизма [17, с. 252–256], выражающиеся в трудовом поведении, направленном на извлечение выгоды одной стороной сделки при умышленном нанесении ущерба другой стороне. Усугубление отношения трудового оппортунизма неизбежно приводит к формированию отношений прекариата, вызывающего эрозию процессов воспроизводства рабочей силы [16, с. 29–30].

3. Разработка и применение методики исследования и анализа рынка труда (региона, страны) с целью выявления объективных противоречий между развивающимися технологиями и содержанием социально-трудовых отношений. Должны быть разработаны методы анализа статистики по занятости населения на весьма длительную перспекти-

ву [14, с. 69–73], которые позволят выявить сложившиеся тенденции развития ситуации с занятостью и безработицей. При этом важно установить структуру занятых, выделив группы занятых в неформальном секторе экономики [18, с. 83–113], ибо именно в этом секторе зарождаются причины вызревания деструктивных типов социально-трудовых отношений, оказывающих негативное влияние на их институциональную структуру. Разработка методики опроса работников, занятых в неформальном секторе экономики на предмет выявления форм их трудового поведения при существующих условиях организации и оплаты труда. Результаты исследования предназначены для разработки и обоснования управленческих решений в области институционализации социально-трудовых отношений на рынке труда.

4. Разработка мероприятий, направленных на разрешение выявленных противоречий между

развивающимися технологиями и институциональной структурой социально-трудовых отношений с целью обеспечения гармоничного их развития, обеспечивающего приемлемые соотношения в дихотомии занятость-безработица.

Предлагаемые принципы предназначены для разработки конкретных методик по институционализации социально-трудовых отношений на рынках труда территориальных образований.

Заключение. Решить все проблемы занятости и безработицы однажды и навсегда в принципе невозможно. Рынок труда — система динамичная и стохастическая. Поэтому и предлагаемая методология и применяемые методы институциональной трансформаций социально-трудовых отношений в решении проблем занятости и безработицы должны и в дальнейшем развиваться и совершенствоваться.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Маркс К. К критике политической экономии // Капитал: Критика политической экономии. Том I. М., 2017. С. 1081–1120.
2. Экономика труда (социально-трудовые отношения) / под ред. Н. А. Волгина, Ю. Г. Одегова. М., 2002. 736 с.
3. Закон о занятости населения в РФ от 19 апреля 1991 г. № 1032–1 в редакции от 31.07.2020. URL: https://consultant.ru/document/cons_doc_LAW_60/
4. Слезингер Г. Э. Труд в условиях рыночной экономики. М., 1996. 336 с.
5. Рынок труда / под ред. В. С. Буланова, Н. А. Волгина. М., 2000. 448 с.
6. Одегов Ю. Г., Руденко Г. Г., Лунева Н. К. Рынок труда (практическая экономика труда). М., 2007. 900 с.
7. Генкин Б. М. Экономика и социология труда. М., 2006. 448 с.
8. Дзарасов С. С., Меньшиков С. М., Попов Г. Х. Судьба политической экономии и ее советского классика. М., 2004. 454 с.
9. Иванов Д. В. Концепции капитала от Карла Маркса до Марка Цукерберга // Вестник Санкт-Петербургского университета. 2014. Сер. 12. Вып. 1. С. 126–134.
10. Маркс К. Капитал: критика политической экономии. Том I. М., 2017. 1200 с.
11. Чанг Ха-Джун. Как устроена экономика. М., 2019. 320 с.
12. Институциональная экономика: Новая институциональная экономическая теория / под общ. ред. А. А. Аузана. М., 2016. 448 с.
13. Занятость, рынок труда и социально-трудовые отношения / под ред. Р. П. Колосовой, Г. Г. Меликьяна. М., 2004. 458 с.
14. Крышка В. И., Ан Е. А., Зорин А. С., Перекаренко Ю. А. Воспроизводство рабочей силы в Российской экономике постсоветского периода: проблемы занятости, безработицы и миграции // Экономика Профессия Бизнес. 2020. № 4. С. 67–75.
15. Управление персоналом: энциклопедия / под ред. А. Я. Кибанова. М., 2009. 554 с.
16. Беляев В. И., Кузнецова О. В. Прекариат и эрозия процесса воспроизводства рабочей силы: содержание проблемы, методология исследования, результаты // Экономика Профессия Бизнес. 2020. № 4. С. 25–33.
17. Попов Е. В. Трансакции. Екатеринбург, 2011. 679 с.
18. Вопросы количественной оценки показателей ненаблюдаемой экономики России / под ред. А. Е. Косарева. М., 2003. 175 с.

REFERENCES

1. Marx K. To the criticism of political economy // Capital: Critique of political economy. Vol. I. M., 2017. Pp. 1081–1120.
2. Labor economics (social and labor relations) / ed. N. A. Volgin, Yu. G. Odegov. M., 2002. 736 p.
3. Law on Employment of the Population in the Russian Federation of April 19, 1991 No. 1032–1 as amended on July 31, 2020 URL: https://consultant.ru/document/cons_doc_LAW_60/
4. Slezinger G. E. Labor in a market economy. M., 1996. 336 p.
5. Labor market / ed. V. S. Bulanov, N. A. Volgin. M., 2000. 448 p.
6. Odegov Yu. G., Rudenko G. G., Luneva N. K. Labor market (practical labor economics). M., 2007. 900 p.
7. Genkin B. M. Economics and Sociology of Labor. M., 2006. 448 p.
8. Dzarasov S. S., Menshikov S. M., Popov G. Kh. The fate of political economy and its Soviet classic. M., 2004. 454 p.
9. Ivanov D. V. Capital concepts from Karl Marx to Mark Zuckerberg // Bulletin of St. Petersburg University. 2014. Ser. 12. Issue. 1. Pp. 126–134.
10. Marx K. Capital: Critique of Political Economy. Vol. I. M., 2017. 1200 p.
11. Chang Ha-Jun. How the economy works. M., 2019. 320 p.
12. Institutional economics: New institutional economic theory / under total. ed. A. A. Auzana. M., 2016. 448 p.
13. Employment, labor market and social and labor relations / ed. R. P. Kolosova, G. G. Melikyan. M., 2004. 458 p.
14. Kryshka V. I., An E. A., Zorin A. S., Perekarenkova Yu. A. Labor reproduction in the Russian economy of the post-Soviet period: problems of employment, unemployment and migration // Economics Profession Business. 2020. No. 4. Pp. 67–75.
15. Personnel management: encyclopedia / ed. A. Ya. Kibanova. M., 2009. 554 p.
16. Belyaev V. I., Kuznetsova O. V. Precaria and erosion of the labor force reproduction process: content of the problem, research methodology, results // Economics Profession Business. 2020. No. 4. Pp. 25–33.
17. Popov E. V. Transactions. Yekaterinburg, 2011. 679 p.
18. Questions of a quantitative assessment of indicators of the non-observed economy of Russia / ed. A. E. Kosarev. M., 2003. 175 p.

Поступила в редакцию: 11.01.2021.

Принята к печати: 25.01.2021.
