

3. Колосова, Р. П., Василюк Т.Н., Луданик М.В. Дистанционная занятость в России. М. : Экономический факультет МГУ; ТЕИС. 2006.
4. МТБ: Основополагающие принципы и права в сфере труда: от добровольных обязательств – к действиям, Доклад VI, Международная конференция труда, 101-я сессия, Женева, 2012.
5. «Социальная функция государства в экономике XXI века»: Материалы международной научной конференции. Экономический факультет МГУ, Москва 21 ноября 2007 г
6. Человеческое развитие: новое измерение социально-экономического прогресса. Под ред. В. П. Колосова, Москва «Права человека» МГУ имени М. В. Ломоносова, Программа развития ООН, 2008, 636с.
7. Труд и занятость в России 2010. 2012. Стат. сб. М. : Госкомстат России.

УДК 331.526 (470)

**АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ
ЭФФЕКТИВНОЙ ЗАНЯТОСТИ НА РЫНКЕ ТРУДА
РОССИИ: ИНСТИТУЦИОНАЛЬНАЯ
СОСТАВЛЯЮЩАЯ**

*Луданик М.В., к.э.н., доцент
Московский Государственный Университет им. М.В. Ломоносова,
Экономический факультет,
г. Москва, Российская Федерация*

Понятие «занятость», как условие взаимодействия субъектов на рынке труда, трактуется в российском законе «О занятости населения в Российской Федерации» [1] следующим образом: «... занятость – это деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству Российской Федерации и приносящая, как правило, им заработок, трудовой доход...». Юридическая трактовка определения занятости уточнена учеными-экономистами. С их точки зрения, занятость – категория рыночная, суть которой заключается в превращении безработного в занятого и в определение при найме работника на рабочее место. В связи с этим специалистами по изучению рынка труда было дано следующее определение занятости – «... это экономическая категория, определяющая систему отношений между людьми по поводу обеспечения их рабочими местами и участия в трудовой деятельности» [4].

Занятость, как экономическая категория в основе своей предполагает оценку ее эффективности. А виды занятости, в которые включены работники и используют работодатели, во многом отражают современное состояние занятости, так как названные субъекты «ищут» для себя положительные, эффективные моменты от участия/использования занятости. Так, с конца 90-х годов прошлого века в сфере трудовых отношений России начали широко распространяться нестандартные и инновационные формы занятости, которые к настоящему моменту достаточно широко используются предприятиями в силу различных преимуществ и выгод, как для работника, так и для работодателя. Это различные виды нестандартной занятости такие, как: неформальная, временная, неполная, случайная, сезонная и др. и инновационной - дистанционная, заемный труд и др. Для России одной из важнейших проблем которых являлись и являются институциональные ограничения для эффективного их внедрения на рынке труда. Так как осмысление причинно-следственных социально-экономических связей возникающих в этом случае, разработка соответствующих форм трудовых контрактов, правоотношений между субъектами и их институциональное закрепление в России, - пока находится в стадии исследования, анализа и разработки.

Период перехода к рыночным отношениям ознаменовался появлением договорных трудовых отношений на российском рынке труда, но в это время регуляризация отношений между субъектами сферы труда все еще оставалась в ведении старых юридических норм, что не соответствовало новым требованиям существующих реалий на рынке труда. Институциональные «провалы» этого времени вовлекали субъектов трудовых отношений в невозможность выполнения

требований существующего законодательства, что привело к накоплению институциональных ловушек¹ на рынке труда. Более подробно см. табл.1.

Предложенный перечень институциональных ловушек на рынке труда не является исчерпывающим. Выводом из списка может служить следующее. Институциональную ловушку в исследуемой области следует определять как неэффективный с одной стороны, но устойчивый, с другой стороны, институт, который закрывает доступ к осуществлению многих процессов в сфере труда². Сложность исследуемого феномена заключается в том, что он тесно связывает между собой две научные области – экономическую и юридическую. А экономический анализ как инструмент исследования применения юридических норм права - явление новое. И в частности, это касается экономического анализа принимаемых нормативных актов в сфере труда, которая носит особый социальный характер, так как связана, прежде всего, с работником, с человеческими особенностями и возможностями.

Хотелось бы уделить внимание именно тем проблемам, которые существуют в России на сегодняшний день. А именно – вопросу оформления и контроля договорных отношений между субъектами рынка труда. Которые до сих пор представляют собой особый вид институциональной ловушки, позволяющей использовать по-разному права договаривающихся между собой сторон трудовых отношений. Это происходит из-за «блокировки» условий для той или иной стороны и при наличии «мягкого» контроля со стороны государства этого процесса.

Экономические риски, которые были обусловлены формированием новых договорных социально-трудовых отношений на российском рынке труда, начали регулироваться при помощи трудовых контрактов³. Это был необходимый шаг для того, чтобы оформить имеющиеся договорные отношения в сфере труда, защитить их в случае возникновения трудовых споров. Однако, контроль за введением трудовых контрактов на предприятии появился в России только в 1997 г., с началом функционирования Пенсионного Фонда и жесткой деятельности налоговой инспекции за отчислениями с заработной платы работников. Тогда было введено положение о том, что все трудовые отношения должны заключаться только в письменном виде и это проверялось вышеназванными институтами.

К этому времени в трудовой сфере получили широкое распространение различные виды контрактов: по договору на выполнение определенного объема работ; по срочному трудовому договору; на основе устной договоренности и др. При этом, в социально-трудовых отношениях, в первом из названных случаев, стороны вообще не вступают в трудовые отношения, так как они остаются в поле зрения гражданско-правовых отношений.

При использовании срочного трудового договора – издержки увольнения равны нулю в момент истечения срока договора.

А в случае устной договоренности⁴ – для работодателя они нулевые в любой момент, что естественно выгодно для работодателя, но не выгодно для работников, так как степень их защищенности при работе в таких «договорных» условиях в основном отсутствует.

Охарактеризованная ситуация ограничивает возможность полноценного формирования условий для достойного труда и эффективной занятости, так как при таких институциональных условиях в сфере труда формируется рынок труда, живущий «по своим» правилам и формирующий зоны нелегитимной занятости. При этом идет процесс накопления

¹ «Институциональная ловушка» (Institutional Trap) представляет собой последовательность неуместных нормативных мер, которые увеличили расходы на институциональные преобразования на том уровне, на котором неэффективные структуры могут оставаться стабильными, несмотря на изменения внешней экономической среды [6].

² Также в зарубежной литературе для определения понятия институциональная ловушка используют термин «lock-in», что в переводе означает «блокировка».

³ Начиная с 1992 года, в российском законодательстве появились поправки, связанные с введением понятия «трудовой договор (контракт)» в КЗоТе (1971 г.), с разработкой типовых форм контракта.

⁴ В Российской практике в 90-х гг. прошлого столетия получило широкое распространение заключение трудовых договоров в устной форме. В частности, по исследованиям, проведенным Институтом сравнительных исследований трудовых отношений в новом частном секторе, куда исследователи отнесли предприятия, созданные за годы рыночных преобразований, доля работников, нанимаемых на основе устной договоренности, составляла - 18%. [3].

«институциональных ловушек» на рынке труда. А институциональные ловушки на рынке труда - это неэффективные устойчивые институты, сформировавшиеся на рынке труда, препятствующие быстрому, многостороннему и успешному развитию социально-трудовых отношений, негативно влияющие на возможность защиты прав работника, ухудшая его положение, и создающие новые риски для работодателей, стремящихся к удовлетворению своих потребностей – максимизации прибыли предприятия.

Таблица 1 – Виды институциональных ловушек на рынке труда

Институциональная ловушка	Краткое пояснение/уточнение характеристики
связанная с увольнением и ограничением занятости на рынке труда:	
уход от классического высвобождения персонала, связанный с экономической необходимостью и жесткостью существующего законодательства	К примеру: массовое предоставление административных отпусков (без сохранения заработной платы, но с сохранением рабочего места)
ограничения в формировании и развитии новых форм занятости на рынке труда	К примеру: нестандартной занятости : неформальная, временная, неполная, случайная, сезонная и др. и инновационной - дистанционная, заемный труд и др., которые не имеют либо полноценного, либо вообще институционального закрепления
связанная с оплатой труда:	
появление системы двойных стандартов по формированию и выплате заработных плат	К примеру: «белые» и «черные» заработные платы
не выплата/задержка выплаты заработной платы	К примеру: в связи с отсутствием гарантий по оплате труда в неформальных, дистанционных трудовых отношениях
связанная с дискриминацией на рынке труда:	
вышедшая из под контроля дискриминация слабозащищенных групп населения на рынке труда	К примеру: для женщин, работающих лиц старших возрастов, пенсионеров, инвалидов и др.
дискриминация условий труда в нестандартных новых формах занятости на рынке труда	К примеру: занижение уровня заработной платы нестандартно занятым работникам, по сравнению с теми, кто трудится на стандартных рабочих местах; увеличение рабочего времени и объема работ; отсутствие возможности объединяться в профсоюзы и др.
дискриминация в выборе и получении диплома об образовании, как важного «дотрудового» определения индивидом сферы деятельности на рынке труда, а также на основе диплома утверждения статусных позиций и продвижения по карьерной лестнице	К примеру в отношении доступа к образованию: на решение индивида о выборе получения образования оказывают влияние дискриминационные ограничения: пол, гражданство и т.п. К примеру в отношении перемещения на рабочем месте: уровень образования для одних работников в коммерческих организациях может иметь существенную роль в продвижении карьеры и оплаты труда при наличии эффективной системы вознаграждения , а для других в государственных учреждениях – никак/ или незначительно влиять на уровень оплаты труда , - при разной трудоемкости получения нового уровня образования (к примеру, покупка диплома).

Источник: составлено по материалам статьи [2].

Возникновение институциональных ловушек на рынке труда – феномен, требующий особого внимания. С его появлением, субъектам рынка труда приходится сталкиваться со многими проблемами, разрешение которых представляется весьма затруднительным. В научной

зарубежной и отечественной литературе сложно найти хотя бы одно издание, полностью посвященное исследуемому феномену. Это обусловлено существованием множества факторов, таких как: отсутствие масштабного интереса среди научного сообщества; невыгодность осуществления потенциальных изменений для крупных и средних компаний в виду опасности увеличения издержек; неготовность правительств разных стран к корректировке существующего законодательства и немобильность самого законодательства и др. Тем не менее, на наш взгляд, требуется научное вмешательство и продуманный системный анализ появившегося феномена на рынке труда. Для того, чтобы можно было прогнозировать пики подъема и снижения данного явления для построения эффективных социально-трудовых отношений в сфере занятости.

Проблемой институциональных ловушек является то, что избежать их довольно трудно. Для этого необходимо чрезвычайно тщательно продумывать содержание каждого нововведения в законодательство РФ, как с институциональной точки зрения, так и с экономической, и, кроме того, повторно анализировать уже существующее, внося в него серьезные коррективы, диктуемые временем. Дело в том, что «Единожды попав в институциональную ловушку, система выбирает неэффективный путь развития, причем со временем переход на эффективную траекторию может уже оказаться нерациональным» [5, 13]. В этом и заключается их большая опасность.

Список использованных источников

1. Закон Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» №1032-1 от 19.04.1991 г., Глава 1 «Общие положения», статья 1 «Занятость граждан».
2. Капустина А.А. «Влияние институциональных ловушек на рынок труда: отечественный и зарубежный опыт». // Сборник научных трудов круглого стола «Российский рынок труда глазами молодых ученых», посвященного юбилею Великого русского ученого М.В. Ломоносова и выпущенного по результатам проведения VI Фестиваля науки в МГУ имени М.В. Ломоносова 08 октября 2011 года. Москва, 2012 г. – 247 с.
3. Кларк С. «Новые формы трудового договора и гибкость труда в России». Вопросы экономики, 1999, № 11.
4. Костин Л.А. Российский рынок труда: вопросы теории, истории, практики // Изд-во Академии труда и социальных отношений, Москва, 1998.
5. Полтерович В.М. «Институциональные ловушки и экономические реформы» // Экономика и математические методы. 1999. Т. 35. № 2.
6. Stefan Buzar. The Institutional Trap in the Czech Rental Sector: Nested Circuits of Power, Space, and Inequality.// Economic Geography, Vol. 81, No. 4. (2005). [Электронный ресурс] URL: http://www.citeulike.org/user/jan_sladek/article/6653762

Реферат (150-250 слов)

В статье поставлена актуальная проблема, которая оказывает непосредственное влияние на формирование эффективной занятости на рынке труда, связанной с развитием институциональной среды в сфере труда России. В связи с этим затронут чрезвычайно актуальный феномен современности – «институциональные ловушки» на рынке труда. Появление таких новых неустойчивых, неэффективных институтов на рынке труда представляется весьма возможным и может оказывать непосредственное влияние на формирование эффективной занятости. В связи с этим в статье систематизированы и рассмотрены отдельные виды существующих институциональных ловушек на российском рынке труда. Этот сегмент институциональных ловушек пока недостаточно изучен, и сложен. Так как находится на стыке множества научных областей, где связаны между собой не только социальные, но и экономические, юридические и психологические науки. Весьма своеобразным может служить и то, что институциональную ловушку можно рассматривать как на макро-, так и на микро- уровнях. В связи с этим, особенности функционирования и возникновения неустойчивых институтов – институциональных ловушек - представляют огромный интерес для ученых, а их решение – серьезный вопрос, ответ на который сможет решить многие проблемы, существующие как в экономике в целом, так и в сфере труда и занятости на уровне предприятия.