

ФОРМИРОВАНИЕ РЫНКА УСЛУГ ТРУДА: ГЕНДЕРНЫЙ АСПЕКТ

В данной статье на основании статистических материалов рассматриваются вопросы формирования рынка труда, регулирования трудовых отношений, формирования системы гендерных отношений.

Одним из теоретических оснований централизованно управляемого хозяйства является положение о принципиальной технико-экономической возможности и способности органов государственного планирования обеспечивать баланс численности и структуры трудовых ресурсов с потребностями производства и, следовательно, с предпочтениями потребителей посредством формирования соответствующей системы (микро- и макроуровня) плановых заданий.

В условиях экономики, характеризующейся сложной и изменяющейся системой разделения труда, попытки реализации идеи тотального директивного (административного) планирования были изначально бесперспективны и с необходимостью генерировали глубокие количественно-качественные ресурсные, отраслевые и продуктовые диспропорции. Система директивного управления экономикой не могла воспроизводить существенные диспропорции и структуры занятости.

Как подчеркивает упомянутый выше Закошанский, «непосредственное распределение обязанностей по производству продуктов... и непосредственное распределение произведенных продуктов, не представлявшие особых сложностей в примитивном производстве и примитивном же потреблении, становятся немислимыми при современном состоянии производительных сил даже с позиции чисто «технической» возможности осуществить такое распределение» (1).

Для смягчения экономических диспропорций допускались, хотя и весьма ограниченно, отдельные элементы рынка, такие как денежная оплата труда, самостоятельное принятием работниками решений о найме и увольнении и т. п. Но трудовые отношения оставались объектом жесткого административного контроля и регулирования.

Использование труда являлось по своему характеру мобилизационным: участие в общественном труде вменялось в обязанность, уклонение от которой вызывало репрессивную реакцию в самых различных формах (от морального осуждения до уголовного преследования). Возможность выбора вида профессиональной деятельности ограничивалась разнообразными административными институтами, например запретами в форме прописки, обязательным распределением выпускников учебных заведений и т. п. Кроме того, строго регламен-

тировалась вторичная занятость и самозанятость. Наконец, различными способами внеэкономического принуждения ограничивался уровень заработной платы.

Фундаментальная характеристика планово-директивного хозяйства – административное распределение ресурсов и продуктов. Данная система в терминологии венгерского экономиста Я. Корнаи характеризуется административным, или, иначе, внерыночным распределением и ресурсов, и потребительских благ – распределением ресурсов и благ по неценовым признакам (2).

Результат директивного способа распределения ресурсов – кумулятивный кризис недопроизводства, ставший в конечном счете непосредственной причиной деградации централизованно-планируемого хозяйства. (Заметим, что для рыночного хозяйства типичны периодические кризисы перепроизводства, но отнюдь не кризисы недопроизводства (недопотребления).)

Вышеизложенное относится и к казахстанской экономике как к бывшей составной части советского хозяйства. Осуществляемая в последние годы трансформация планово-директивного хозяйства Казахстана (как и экономик бывших советских республик) в рыночную экономику содержательно состоит в том числе и в формировании рынка услуг труда. Вполне естественно, что рынок трудовых услуг становится актуальным объектом научных – теоретических и эмпирических – исследований. Формирование рынка труда рассматривается в различных работах (3).

Как известно, в условиях рыночного хозяйства трудовые отношения координируются рынком услуг труда. Что представляет собой рынок услуг труда?

Например, А. Котляр считает: «Рынок труда представляет собой совокупный спрос и предложение рабочей силы, который за счет взаимодействия этих двух составляющих обеспечивает размещение относительно рабочих мест экономической активной населения по сферам хозяйственной деятельности в отраслевом, территориальном, демографическом и профессионально-квалификационном разрезах. На рынке труда складываются отношения между работодателями и наемными работниками, способствующие соединению рабочей силы со средствами производства».

Данное определение является, на наш взгляд, весьма неудовлетворительным, так как Котляр смешивает макро- и микроэкономический аспекты анализа, а кроме того, необоснованно считает, что объектом покупки и продажи является рабочая сила.

Как нам представляется, в экономико-теоретическом смысле рынок трудовых услуг – это система правил взаимодействия продавцов и покупателей услуг труда, обеспечивающая согласование производства и потребления. Заметим, что под данной системой взаимодействия мы подразумеваем отношения не только фактических, но и потенциальных продавцов и покупателей, часть которых (за исключением фактических) не может совершить фактическую продажу или покупку. (Совокупность фактических и потенциальных продавцов услуг труда соответствует статистической категории «экономически активное население».)

Основанием для данного истолкования сущности рынка труда является то обстоятельство, что рыночная экономика характеризуется товарно-денежным (рыночным, ценовым) способом координации производства и потребления. (Как будет подчеркнуто нами ниже, данную функцию координации рынок услуг труда реализует в совокупности с другими видами рынков.)

Нам трудно согласиться со следующим мнением Е.Н. Сагиндикова: «Рынок труда, или рынок рабочей силы, представляет собой совокупность экономических отношений, возникающих между владельцем рабочей силы, ее покупателем, государством и профсоюзами» (4). Заметим, что выше исследователь подчеркивает, что «государство и профсоюзы... наряду с прямыми субъектами рынка труда, собственниками рабочей силы и ее покупателями, выступают косвенными агентами этого рынка, регулируя его «извне». По нашему мнению, данная позиция противоречива уже в силу того обстоятельства, что воздействие государства и профсоюзов «извне» по определению означает, что эти институты не являются элементами рынка: невозможно регулировать рынок труда «извне», будучи частью этого рынка.

Нередко исследователи отождествляют понятия «рабочая сила», «труд», «услуги труда» (5). Либо утверждается, что объектом купли-продажи является рабочая сила: «Насколько известно, до настоящего времени никто не оспорил положения Маркса о том, что труд не является объектом купли-продажи, поскольку таковым может быть только рабочая сила». Аналогичной точки зрения придерживается и Е.Н. Сагиндилов, использующий категорию «рабочая сила» и отождествляющий понятия «рынок труда» и «рынок рабочей силы» (6).

Но, как это представляется, данное отождествление и второе утверждение необоснованны. «Свободный человек не может быть продан... и постольку не могут служить объектом купли-продажи неотделимые от него функции, в том числе и труд. Поэтому на рынке труда продается и покупается не сам труд, а услуги труда...» (7) (В дальнейшем мы будем использовать выражение «рынок труда» именно в значении «рынок услуг труда».)

Собственность работника на услуги труда – экономическое основание для получения факторного дохода, а именно заработной платы как цены услуг труда.

Как подчеркивается в одном исследовании, «нет ничего опаснее ходячего представления, согласно которому наемный рабочий – это лицо, лишенное средств производства и жизненных средств, поскольку это определение не наемного рабочего, а раба. Способность к труду неотделима от самого человека, личности. Для того чтобы иметь возможность вынести на рынок свой товар, ... человек должен быть свободной личностью и обладать полным, безраздельным правом собственности на свою способность к труду» (8). Для того чтобы выступить в роли продавцов и покупателей услуг труда, субъекты рынка труда должны признавать друг в друге частных собственников. Работники осуществляют предложение услуг труда в обмен на заработную плату, а работодатели в обмен на денежную плату формируют спрос на услуги труда. Иными словами, обмен трудовыми услугами осуществляется ценовым способом – возмездно (в обмен, как правило, на деньги) и с учетом альтернативных возможностей (в том числе относительных денежных цен услуг труда).

Каждый субъект рынка труда формирует свои цели и планы в соответствии со своей информированностью и интерпретацией имеющихся возможностей. Формируемая покупателями и продавцами система цен (санкционирующая и ограничивающая действия) обеспечивает согласование их частных планов. Подчеркнем, что работник (продавец) и предприниматель (покупатель) – равноправные субъекты рыночных отношений. Без их равноправия существование рынка невозможно, поскольку условием этого существования является добровольность покупки и продажи.

Таким образом, наиболее существенный аспект, характеризующий ценовой способ координации трудовых отношений, заключается в том, что определение общественно приемлемого объема использования труда (определение долей занятых и безработных в общем объеме экономически активного населения, а также соотношения экономи-

чески активного населения и лиц, занятых ведением домашнего хозяйства), его межотраслевое, внутриотраслевое и внутрипроизводственное распределение осуществляется на основании ценового признака, или, иначе, критерия отбора.

Разумеется, труд – не единственный фактор производства. Наряду с ним (на самом высоком уровне микроэкономического абстрагирования) принято выделять капитал и землю и, соответственно, рынок капитала и земельный рынок. Поэтому, строго говоря, координация производства и потребления осуществляется системой рынков. Следовательно, автономное (относительно независимое от прочих рынков) изменение конъюнктуры рынка труда или же изменение конъюнктуры иных рынков, как правило, вызывающие колебания соотношения спроса и предложения услуг труда, ведут к изменению экономического положения миллионов людей, для которых трудовая деятельность является основным источником денежного дохода.

Исходя из принятого нами определения рынка труда можно считать, что трудовые отношения – это отношения экономических субъектов по поводу услуг труда, собственно труда и (натуральных и денежных) результатов труда, представляющие собой:

1) взаимодействие в виде товарно-денежной покупки-продажи услуг труда (товарно-денежное обменное отношение);

2) взаимодействие в форме (если учитывать практику бартерного обмена) бартерной покупки-продажи услуг труда (бартерное рыночное обменное взаимодействие);

3) взаимодействие в виде соучастия в производстве товаров и услуг (производственная кооперация);

4) осуществление индивидом натурального труда в рамках домохозяйства по отношению к себе или по отношению к другим членам домохозяйства;

5) отношения индивида и государства, трактуемые часто в иных контекстах как трансфертные, налоговые и другие виды отношений, например по поводу воспроизводства труда и результатов осуществленного труда. Вспомним, что согласно неинституциональной концепции «человеческого капитала», в частности, лечение больных работников является актом воспроизводства их трудовых способностей, т. е. воспроизводством «человеческого капитала». (Разумеется, указанными примерами виды трудовых отношений – отношений по поводу труда – государства и индивидов не исчерпываются. Кроме того, мы не рассматриваем здесь отношения по поводу труда между профсоюзами и индивидами, профсоюзами и государством.)

Соответственно в порядке обобщения можно утверждать, что существуют трудовые отношения двух типов:

а) отношения, совершаемые покупателем и продавцом трудовых услуг (рыночные отношения);

б) производственные и потребительские отношения к труду и его результатам (внерыночные – содержательно отличающиеся от товарно-денежного обмена).

В гендерном ракурсе этим типам трудовых отношений соответствуют два вида деятельности: продуктивная и репродуктивная. Продуктивная деятельность характеризуется как труд, обеспечивающий производство благ с целью последующей их продажи в качестве товаров. Репродуктивная деятельность есть труд, ориентированный на обслуживание членов семьи (приготовление пищи, осуществление покупок, забота о здоровье членов семьи и т. п.), включающий также вынашивание, рождение и воспитание детей.

Таким образом, рынок является элементом рыночно организованного хозяйства, точный обмен обеспечивает согласование других видов действий экономических агентов, а именно производства и потребления, т. е. рыночное хозяйство не тождественно рынку. Соответственно отношения по поводу услуг труда и собственно труда не исчерпываются актами рыночного обмена.

На основании вышеизложенного мы можем определить свою позицию относительно экономических границ рынка в системе экономической организации.

Согласно концепции Р. Кроуза, фирма характеризуется неценовым способом координации ресурсов, а именно административным способом: распределение ресурсов осуществляется предпринимателем посредством административных решений (9). Как отмечает Н. Розанова, «фирма рассматривается как совокупность долгосрочных контрактов в отличие от рынка – взаимосвязей, опосредованных относительно краткосрочными контрактами» (10). В соответствии с этим различием фирма интерпретируется как альтернативный рыночному, замещающий его способ распределения (11).

Между тем показательна констатация Т. Эггерссона: «Определение фирмы в НИЭТ нельзя считать четким. Фактически дихотомия «фирма – рынок» едва ли будет полезным инструментом при поиске лучшего понимания явления обмена». Иначе говоря, фирму и рынок невозможно отличить, ибо рынок – это не географическое, а экономическое явление: покупка и продажа услуг труда совершается регулярно в форме выплаты и получения заработной платы, т. е. важным аспектом внутри-

фирменных отношений является рыночный обмен услугами труда.

Следовательно, в аналитическом плане о границах рынка можно говорить лишь в том смысле, что экономические отношения (их содержание и назначение) рыночным обменом не исчерпываются.

Для экономической теории характерно представление о существовании рыночной инфраструктуры, в том числе и инфраструктуры рынка услуг труда. Соответственно элементами инфраструктуры рынка труда считаются службы, организации, осуществляющие профессиональную подготовку и переподготовку безработных и т. п.

Наше отнесение данных организаций к сфере производства, как представляется, существенно в том отношении, что позволяет более адекватно оценивать их потенциал эффективности (границы возможностей) в контексте координации спроса и предложения услуг труда. Говоря предельно недвусмысленно, они не являются элементом рынка труда, а следовательно, для них (как для производственных организаций) типичны многие проблемы, характерные для всех производственных организаций (в частности, проблемы целевой функции, временного горизонта и точности прогнозирования, финансирования и т. д.)

Дж. Бьюкенен отмечает: «Рынки – это институты обмена...» (12). В качестве социального института (то есть с неинституциональной точки зрения) рынок представляет собой товарно-денежный способ обмена правомочиями собственности.

Вместе с тем рынок – явление, детерминированное прочими институтами, представляющимися в данном контексте совокупностью правил и ограничительных рамок, в которых осуществляется обмен правомочиями собственности. Рынок функционирует не автономно, а при определенных правовых, политических, этнических и прочих социальных институтах. Эти институты определяют правомочия собственности, юридические процедуры разрешения конфликтов и формальные и неформальные правила, санкционирующие определенные формы рыночных действий. Соответственно обмен правомочиями собственности (и хозяйственная деятельность индивидов в целом) – продукт определенного институционального устройства. Иными словами, рыночная экономика с позиции неинституциональной методологии исследования представляет собой определенную институциональную структуру, формирующую возможности и ограничения взаимодействий – законы, характеризующие хозяйственные системы, то есть определенный тип поведения.

Элементом любого социального института является социальное взаимодействие, в идеальной

форме существующее в качестве формального (государственный закон, должностная инструкция) и неформального (обычай, традиция) нормативного предписания, социального ожидания. Соответственно каждое взаимодействие является элементом социальной (в том числе экономической) координации и в этом смысле представляет собой элемент иерархической системы социальных связей как формы существования социального порядка. Таким образом, социальные институты – это механизмы формирования социальных иерархий.

Соответственно одна из функций рынка как элемента совокупности социальных институтов – обеспечение воспроизводства социального порядка, а именно конструирование и воспроизводство множества социальных иерархий, или, иначе, иерархически организованной интеграции. (Иерархия есть последовательное – в порядке от низшего к высшему – соотнесение элементов целого.)

Структура отношений субъектов рынка – это типичные сознательные действия покупателей и продавцов, преследующих свои интересы. Организуемое рынком взаимодействие – это иерархически упорядоченное взаимодействие индивидов, поскольку рыночная координация предполагает делегирование правомочий, распределение функций, которые субъектами данного взаимодействия воспринимаются как неравнозначные и неравноценные (получают различную денежную оценку).

Заметим, что эти действия являются обстоятельствами, открывающими возможности и вместе с тем ограничивающими индивидуальное поведение. Совершая одинаковые действия, индивиды формируют тем самым институты, которые (как проявление и/или результат массового поведения) по отношению к отдельно взятому индивиду выступают как независимые от него (автономные) социальные обстоятельства, иерархически определяющие возможности поведения, т. е. цели и способы их достижения. Соответственно социальный институт – это безличностное (создаваемое множеством индивидов) обстоятельство (норма), вынуждающее конкретного индивида, реализующего свои цели, учитывать его воздействие.

Но социальные институты не только воспроизводятся, но и трансформируются индивидами. Таким образом, субъекты социального взаимодействия вырабатывают отношение к институтам в контексте собственных интересов и, стремясь их реализовать, конструируют, воспроизводят или трансформируют существующую систему социальных институтов. Индивиды создают и изменяют институты, а институты в свою очередь формируют индивидов.

В контексте вышеизложенного функционирование рынка труда представляет собой процесс конструирования институциональной среды, характеризующейся наличием (относительно) «низших» и «высших» статусных позиций, санкционированием поведения субъектов в соответствии с определенной статусной позицией.

Статусная позиция – это общественное положение индивида, характеризующееся совокупностью прав, обязанностей, социальных ожиданий, определяющих возможности и ограничения (условия) воспроизводства индивида, и соответствующих интересов. Статусные позиции индивидов отличаются статусом (совокупностью прав, обязанностей, условий) и набором специфической для каждой позиции интересов. Соответственно социальная дифференциация проявляется как (в частности) в различии доходов, условий и содержания труда, так и в различии интересов.

Статусный интерес – это способ самоутверждения социального статуса, ориентированный на сохранение или повышение социального статуса в иерархической системе. (Индивидуальный интерес – это способ самоутверждения индивида, характеризующийся возможностью перемены статусной позиции.) Статусный интерес непосредственно связан с иерархией: чем выше социальная позиция, тем большими возможностями обладает субъект в плане удовлетворения индивидуальных потребностей.

Таким образом, иерархия статусных позиций – это не просто неравенство или асимметрия (как математическое отношение), а властное отношение, то есть система господства и подчинения. Власть – это возможность индивида (института) насильственным или ненасильственным способом (убеждением или принуждением) инициировать реакции других (повиновение), выгодные данному индивиду (институту). Власть позволяет воплощать ин-

дивидуальный (групповой) план в иерархически организованную совокупность правил поведения.

Существенным аспектом власти как социального иерархического отношения является возможность принятия решений, обязывающих других (несмотря на наличие их собственных замыслов) совершать соответствующие действия.

Итак, формирование социальной позиции – это конструирование иерархии, поскольку статус есть совокупность прав (возможности действий в первую очередь по отношению к нижестоящим) и обязанностей (возможности действий главным образом по отношению к вышестоящим).

Этот процесс происходит в контексте неравномерного распределения экономических (по определению – ограниченных) ресурсов, условий и результатов производства (денежных и натуральных доходов). В этом смысле формирование статусной позиции есть определение социальных критериев возможности и ограничения (исключения) на доступ к ресурсам, видам и условиям деятельности, доходам и т. п.

Формирование социальных позиций неразрывно связано с социальной дифференциацией индивидов. С неоинституциональной точки зрения распределение индивидов между различными статусными позициями – это преимущественно институционально детерминированный отбор условий воспроизводства индивидов, относительно независимый от их индивидуальных различий. Иными словами, критерии этого отбора – возможности доступа и исключения из доступа – непосредственно от индивидуальных способностей не зависят.

Соответственно рыночная координация конструирует дифференциацию экономически активного населения на различные социальные группы, каждая из которых характеризуется особой статусной позицией.

Список использованной литературы:

1. Закошанский. Азбука и арифметика экономики: Критика политической экономики. – Рига. Зинятне, 1992, с. 153.
2. Корнай Я. Дефицит / Пер. с венг. – М: «Наука», 1990, с. 438-463.
3. Белокрылова О.С., Заиченко А.А. Занятость и рынок труда в переходной экономике: теория и практика. – Ростов н/Д: «Книга», 1998, 116 с.; Секретарюк В.В. Рынок труда в переходный период вопросы теории, методологии, практики // Вестник Международного славянского университета, 1998, №2, с. 83-95; Нурпенсова Н.С. Рынок труда в малых и средних городах Казахстана: специфика формирования и управления. Автореф. на соискание уч. ст. к.э.н. Специальность 08.00.05. Алматы, 1999, 28 с.
4. Сагиндыков Е.Н. Трудовой потенциал региона и стратегия его развития. Алматы, 1999, с. 36-37.
5. Котляр А.О. О понятии рынка // Вопросы экономики. 1998, №2, с. 33
6. Сагиндыков Е.Н. Трудовой потенциал региона и стратегия его развития. Алматы, 1999, с. 36-37.
7. Курс экономической теории: учебник – 4-е доп. перераб. изд. – Киров, «АСА», 2001, с. 231
8. Государственная власть и предприятие: от команды к партнерству. / Под ред. Ю.М. Осипова. – М: Международные отношения, 1991, с. 247.
9. Самуэльсон П. Экономика. В 2-х томах. – М: НПО «Алгон», 1992; Э. Дж, Линдсей Д. Микроэкономика / Пер. с англ. В. Лукашевича. – СПб., 1994.
10. Кроуз Р. Фирма рынок и право / Пер. с англ. – М.: Дело ЛТД, 1993, 192 с.
11. Розанова Н. Эволюция взглядов на природу фирмы в западной экономической науке // Вопросы экономики. 2002, №1, с.59
12. Бьюкенен Дж. М. Конституция экономической политики. / Сочинения. Пер. с англ. Серия «Нобелевские лауреаты по экономике». Т. 1 / Фонд экономической инициативы; Гл. ред. кол. Нуреев Р.М. и др. - М.: «Турус Альфа», 1997, с. 22.