

О СОДЕРЖАНИИ ПОНЯТИЯ «КОНКУРЕНЦИЯ» НА ИНСТИТУЦИОНАЛЬНОМ РЫНКЕ ТРУДА В ИССЛЕДОВАНИЯХ РОССИЙСКИХ УЧЕНЫХ

В данной статье дано обоснование рынка труда как институционального рынка. Совершен обзор существующих понятий «конкуренция» в целом и применительно к рынку труда. Выявлены сходства и различия в приводимых трактовках. Предложена собственная формулировка целей конкуренции, которые преследуют основные субъекты на рынке труда.

Сегодня отечественные экономисты - исследователи рынка труда ведут разработки широкого спектра проблем конкуренции применительно к российским условиям. Особенность современного этапа развития отечественной экономики состоит в том, что в распоряжении российских ученых находится теоретический и немалый практический опыт мировой конкуренции. Тем не менее, в достаточно обширной научной литературе базовое определение конкуренции отсутствует.

В настоящей статье обоснованию подлежат следующие положения: (1) рынок труда как институциональный рынок и (2) неопределенность теоретических представлений о сущности конкуренции на данном рынке.

В современной отечественной науке в целом сформировался взгляд на рынок труда как систему социально-экономических (общественных) отношений между субъектами рынка труда по поводу всего комплекса трудовых отношений.

Впервые понятие рынка институтов введено С. Пейовичем, под которым он понимал процесс, который позволяет индивидам выбирать правила игры в их сообществе. Посредством своих добровольных взаимодействий индивиды оценивают уже существующие правила, определяют и проверяют пригодность новых. Важнейшей функцией этого конкурентного рынка выступает, следовательно,ощечение институциональных инноваций и форм адаптивного поведения [1]. Приведенное определение не дает четкого представления о том, что характеризуемый процесс представляет именно рынок. В этой связи сначала дадим характеристику последнему.

Отметим, что понятие рынка не имеет какого-либо единственного и общепризнанного определения. При всем различии дефиниций В.Л. Тамбовцев предлагает выделить

ряд общих моментов, свойственных определениям рынка [1]: (1) наличие нескольких субъектов, располагающих благами, которыми они готовы обменяться; (2) установление ими пропорции обмена (цены) в результате заключаемой добровольной сделки; (3) учет собственных интересов и доступной информации при заключении сделки. Наличие выделенных признаков позволило ему определить рынок как географическое либо функциональное пространство (локус коммуникаций), на котором происходят обмены и заключаются взаимовыгодные сделки.

Если сопоставить теперь определение рынка, данное В.Л. Тамбовцевым, с трактовкой рынка С. Пейович, то можно утверждать, что отражаемый Пейовичем процесс действительно обладает основными чертами рынка. В свою очередь сопоставление последних с понятием рынка труда, общепринятым в отечественной науке, позволяет определить рынок труда как институциональный рынок.

Далее отметим: на рынке труда, как и на любом другом рынке, продавцы и покупатели трудовых услуг заключают сделки. На институциональном рынке труда заключаются институциональные сделки. Понятие «институциональные сделки» введено Д. Бромли и обозначает действия, предпринимаемые в соответствии с новыми экономическими условиями с целью установления нового институционального устройства [1]. Из данного определения следует, что институциональные сделки представляют собой обмены – перераспределения правомочий собственности, – объектами которых являются те или иные правомочия. На рынке труда речь идет о договоренностях по поводу перераспределения прав применения правомочий владения, пользования, получения дохода и т.п. Но поскольку Д. Бромли понятие институциональ-

ных сделок использовал как действие на политическом рынке, тогда как В.Л. Тамбовцев – для характеристики институционального рынка, то он уточняет данное понятие введением явных и неявных институциональных сделок. Явными институциональными сделками он называет совместные действия индивидов, непосредственно направленные на изменение существующего институционального устройства, а неявными – их совместные действия по выбору того или иного правила, в соответствии с которым осуществляются действия в связи с желанием совершить некоторую сделку. В первом случае речь идет о новом правиле для некоторого типа транзакций, задание которого составляет цель заключения такой сделки. Во втором случае существенным является то, что одновременно с конкретной сделкой осуществляется и выбор определенной институциональной формы, в которой происходит данная сделка. При этом выбирается та форма, которая представляется экономическим агентам (субъектам рынка труда) наиболее эффективной среди доступных форм. Примером явной институциональной сделки на рынке труда может служить установление измененного порядка подчиненности внутри фирмы. Пример неявной институциональной сделки – устное (а не письменное) определение нового порядка взаимодействия работников в организации.

Следующее положение, подлежащее обоснованию, – отсутствие экономико-теоретического определения конкуренции.

Этимологически слово «конкуренция» восходит к латинскому «concurrentia», означающему «столкновение», «состязание».

Толковый словарь русского языка обозначает конкуренцию как «соревнование, соперничество на каком-либо поприще» [2].

Данная позиция берется учеными за основу при формулировании собственного определения конкуренции. Совершим обзор существующих концепций конкуренции вообще и применительно к рынку труда.

Преимущественное положение в экономической литературе занимают определения, касающиеся поведения субъектов рынка [3] и делающие акцент на выгоде, получаемой ими [4].

Воспроизведем представления о конкуренции Г.Л. Азоева и А.П. Челенкова, которые утверждают, что под конкуренцией следует понимать «соперничество на каком-либо поприще между отдельными юридическими или физическими лицами (конкурентами), заинтересованными в достижении одной и той же цели» [5]. С точки зрения хозяйственной организации, по их мнению, такой целью является максимизация прибыли в результате легальных действий по завоеванию предпочтений потребителей. И.В. Стародубовская определяет конкуренцию как «соревнование предприятий на рынке за предпочтения потребителей с целью получения наибольшей прибыли или дохода» [6].

В свою очередь, А.Ю. Юданов понимает конкуренцию как конкретный механизм, с помощью которого рыночная экономика решает фундаментальные вопросы «что? как? для кого производить?», и определяет как «борьбу за ограниченный объем платежеспособного спроса потребителей, ведущуюся фирмами на доступных сегментах рынка» [7]. И.В. Долгова, Н.В. Швейко полагают, что конкуренция – «соревнование экономических агентов на рынке потребителей» [8]. Основную особенность конкуренции видят в столкновении интересов субъектов рынка, причина которых обусловлена их соперничеством в борьбе за один и тот же сегмент рынка. Данные трактовки не являются определенными.

Достаточно интересной, на наш взгляд, представляется позиция Ю.Б. Рубина и В.В. Шустова, которые разводят понятия «конкуренция» и «экономическая состязательность», утверждая, что последняя «как конкуренция существует тогда, когда есть именно противостояние, столкновение интересов» [9]. Они обозначают конкуренцию как естественный атрибут рынка, на котором встречаются обособленные экономические субъекты, сталкиваются их интересы, связанные, например, с оказанием услуг одним и тем же группам потребителей. Успехи в данной борьбе всегда являются результатом ущемления других конкурентов. Главную цель конкуренции авторы видят в получении производителями высоких доходов в результате рыночного соперничества за деньги потребителей.

В более поздней работе Ю.Б. Рубин дает следующее толкование конкуренции: «Применение обладающими деловым суверенитетом экономическими агентами потенциала своей реальной конкурентоспособности в процессе практической деятельности по реализации права на достижение относительного успеха другими экономическими агентами» [10]. Конкретизируем данное определение конкуренции. Во-первых, это – «применение», то есть действия агентов. Но какие и на что они нацелены? Ответить на первый вопрос, пользуясь определением, невозможно: в нем говорится о «применении потенциала конкурентоспособности», но поскольку данное понятие в определении (как и ранее в тексте) не раскрывается, то здесь могут рассматриваться практически любые действия. В качестве целей указываются: (1) достижение собственного успеха; (2) ограничение возможностей достижения успеха другими. Однако остается неясным: требуется ли достижение обеих целей или достаточно достигнуть хотя бы одной. Судя по союзу «и» в определении, необходимы обе цели. Но если «успех» агента, в чем бы он ни выразался, достигнут, то вопрос об успехе конкурента отходит на второй план, и его решение не выглядит равнозначной целью. В противном случае речь должна была бы идти не о конкуренции как об экономическом явлении, а о зависти как явлении социальном. Очевидным становится необходимость уточнения в определении понятия «успех», а также специфицирование связи между интересами агентов в конкурентной ситуации таким образом, что агенты претендуют на одно и то же исключительное благо.

Сравним это определение с определением, зафиксированным в тексте принятого в июле 2006 г. Федерального закона «О защите конкуренции»: «конкуренция – состязательность хозяйствующих субъектов, при которой их самостоятельными действиями исключается или ограничивается возможность каждого из них в одностороннем порядке воздействовать на общие условия обращения товаров на соответствующем товарном рынке» [11]. В этом определении, кроме состязательности субъектов (о чем говорится в определении Ю. Рубина), присутствует

еще одно требование. Оно состоит в отсутствии (ограничении) у субъектов возможности в одностороннем порядке изменять условия обращения товаров на данном рынке, то есть вести себя как монополист.

Вместе с тем нельзя не обратить внимания на особенности реального словоупотребления понятия «конкуренция». В русском языке оно используется в двух смыслах. Первый указывает на наличие притязаний двух или более агентов на одно и то же исключительное благо (то, что в определении вышеупомянутого закона именуется состязательностью); второй дополнительно фиксирует сопоставимость их относительной «силы». Это отражается и в определенной асимметрии рассматриваемого понятия по отношению к двум агентам. В то время как один из них может обоснованно характеризоваться как конкурент другого, последний для первого может конкурентом и не быть (например, в ситуации, когда первый является монополистом).

В порядке обобщения воспроизведем представление о конкуренции Ф. Шамхалова: «Существует несколько определений конкуренции. Это, во-первых, состязательность на рынке, во-вторых, рыночный механизм, призванный уравновесить спрос и предложение, в-третьих, критерий, по которому определяется тип отраслевого рынка. <...> В целом конкуренцию можно рассматривать как соперничество за достижение лучших результатов на каком-либо поприще, а в экономике – как соперничество между двумя либо многими субъектами экономической деятельности или участниками рынка за наиболее выгодные условия производства и сбыта товаров для получения на этой основе максимальной прибыли» [12].

Данное представление не является точным, потому что (1) игнорируется межотраслевая конкуренция, (2) конкуренция не определяется однозначно, а отождествляется с неким «рыночным механизмом», (3) «выгодные условия производства и сбыта товаров» и получение «максимальной прибыли» не являются целями конкуренции ограниченно рациональных экономических агентов.

Отметим, что для приведенных трактовок понятия «конкуренция» характерна теоретическая неадекватность. Обратимся к ра-

ботам ученых-экономистов, исследовавших конкуренцию на рынке труда.

По утверждению группы авторов во главе с Ю.Г. Одеговым, «конкуренция – основа и выражение всякого рынка, в том числе и рынка труда» [13]. Механизм конкуренции, характерный для рынка труда, существует, по их мнению, «по поводу наиболее эффективных работников» среди работодателей и «по поводу рабочих мест и вакансий» среди наемных работников [13]. В учебнике профессора В.С. Буланова и профессора Н.А. Волгина конкуренция на рынке труда понимается как «борьба работников за престижные места, а работодателей за квалифицированную рабочую силу» [14]. Р.А. Кучуков определяет конкуренцию как главный элемент механизма рынка труда наряду со спросом на рабочую силу, ее предложением и ценой рабочей силы и выделяет конкуренцию между наемными работниками за лучшие рабочие места и между работодателями за лучших работников [15].

На самом деле цитирование можно продолжить и далее, обнаруживая сходства и различия в приводимых трактовках. Что же общего в указанных определениях конкуренции на рынке труда?

Очевидно, это состязание, соревнование, борьба (данные термины используются авторами как синонимы) на каком-либо поприще между отдельными экономическими субъектами (конкурентами), заинтересованными в достижении одной и той же цели, наличие которой и обеспечивает столкновение интересов.

Различие же состоит в неоднозначном понимании целей конкурентной борьбы на рынке труда между однородными группами, что обусловлено разнообразием областей познавательного интереса, а также методологическими причинами.

На основании вышеизложенного необходимо констатировать отсутствие экономико-теоретического представления о конкуренции.

Для формулирования собственного представления о целях, которые преследуют субъекты в конкурентной борьбе на рынке труда, сфокусируем внимание на характере конкуренции.

Для теоретиков равновесных цен слово «конкуренция» относится к такому состоянию дел, когда на рынке уже находится так много конкурирующих участников, что новым участникам на рынке уже нет места.

Рыночное равновесие, типично определяемое как равенство спроса и предложения (на рынке труда – равенство спроса и предложения трудовых услуг), – это взаимодействие покупателей и продавцов (потребителей и поставщиков трудовых услуг), характеризующееся отсутствием у кого-либо из них оснований для избранного взаимодействия (цен, объемов спроса и предложения).

Рыночное равновесие является оптимальным взаимодействием покупателей и продавцов – взаимоотношением покупателей и продавцов – взаимоотношением этих агентов, характеризующимся отсутствием нерезализованных наименее худших, при заданных условиях, вариантов взаимодействия. Абсолютная рациональность, совместимая с идеями максимизации целевых функций и оптимальности взаимодействия, статичность (заданность) условий, совершенная конкуренция и равновесие – взаимополагающий комплекс и теоретических ситуаций.

Типичное состояние рынка труда определяется как неравновесное. В нем нет неизменных, непреодолимых ограничений. Совокупность изменений во взаимосвязанных решениях участников рынка труда в течение определенного периода времени формирует рыночный процесс. Конкурентный характер рыночного процесса выражается в стремлении его участников опередить друг друга, предлагая рынку привлекательные возможности купить-продать трудовые услуги. В движение данный процесс приводится в результате первоначальной рыночной неосведомленности (неполной информированности) его участников. Когда конкурентный рыночный процесс закончится, все решения станут полностью согласованными в условиях неизменности новых рыночных параметров (наступит равновесное конкурентное состояние).

В контексте «равновесного» и «неравновесного» поведения представляется возможным выделить соответственно совершенной и неравновесной конкуренции. Соотношение

между этим понятиями таково: совершенная конкуренция является не собственно конкуренцией (процессом), а его результатом. Мы полагаем, что выражение «неравновесная конкуренция» (как процесс) является определенным в значении исключением равновесных цен.

На основании вышесказанного сформулируем важное замечание. Поведение, которое характерно для определенной ситуации, отличается от поведения, которое к этой ситуации ведет. Поэтому то, что приближает экономику к состоянию равновесия, в общем случае не совпадает с тем, что характерно для состояния равновесия.

В отличие от совершенной неравновесная конкуренция следует из посылки неопределенности, что исключает теоретическую возможность оптимального (по Парето) взаимодействия субъектов рынка труда, совместимого с максимизацией их целевых функций (максимизация заработной платы наемным работником и максимизация прибыли фирмой-работодателем). В условиях нарушенного равновесия целью конкурентного взаимодействия субъектов рынков труда будет возможность товарно-денежного присвоения трудового дохода со стороны работника и остаточного дохода со стороны работодателя (в противовес идее максимизации в условиях равновесия). Последнее есть «необходимое условие совершения экономическими агентами производства и потребления» [16].

Требует пояснения положение – возможность в условиях конкурентного процесса присвоения наемным работником трудового дохода и фирмой – остаточного дохода.

Трудовой доход работника складывается из заработка, социального (компенсационного) пакета и иногда вознаграждения акциями компании [17]. Заработок рассматривается за определенный период времени (например, за год) и равен произведению ставки заработной платы на количество отработанных часов, но переменная часть заработка может включать различные премии, в том числе за счет прибыли фирмы. Объем социального пакета (оплаченный отпуск, медицинская страховка, выплаты в пенсионные фонды и фонды страхования от безработицы, компенсация расходов работника на

жилье, питание, одежду и т.п.) может быть не связан с количеством отработанных часов. Заметим, что трудовой доход и общий доход работника не идентичные понятия. Общий доход работника может включать и нетрудовые доходы, не связанные с работой на рынке труда, например, к ним относятся доходы от собственности, помощь членов семьи, спонсоров, различные социальные пособия – на детей, по инвалидности и т.п.

Отметим также, что современные условия функционирования рынка труда указывают на существование зависимости части трудового дохода работника от характеристик его рабочей силы, одновременно определяемых как требования работодателя к наемному работнику, в числе которых: пол, возраст, состояние здоровья, уровень интеллекта, общеобразовательный уровень, профессиональная подготовка, уровень квалификации, социальный статус. В случае удовлетворения условиям найма перечисленные характеристики позволяют получить работникам хорошие рабочие места, высокие должности. Иначе говоря, они (рабочие места и должности) выступают как главные инструменты, используемые работниками в конкурентной борьбе за возможность присвоения трудового дохода.

Как всякая хозяйственная организация, фирма «представляет собой коалицию владельцев факторов производства: собственника имущества, предпринимателя (владельца предпринимательской способности) и трудящегося (собственника рабочей силы), объединившихся в целях получения прибыли (остаточного дохода)» [18], т.е. суммы, которая остается после выплат по контрактам, предусматривающим фиксированные платежи. Выступая в качестве работодателей на рынке труда, фирмы имеют возможность присвоения остаточного дохода при заключении контрактов с высококвалифицированными и продуктивными работниками.

Таким образом, исследование природы конкуренции на рынке труда позволяет определить ее как: (1) главный элемент рынка труда; (2) главный механизм по реализации экономическими субъектами собственных интересов; (3) форму взаимодействия рыночных субъектов; (4) институт.

Определение конкуренции как главного элемента рынка труда становится возможным в соответствии с общей методологией всех рынков, выделяющей в качестве основных четыре элемента рыночного механизма: цену, спрос, предложение и собственно конкуренцию.

Конкуренция – естественный атрибут рынка труда, на котором встречаются обособленные экономические субъекты, сталкиваются их интересы. Интересы, которые преследуют наемные рабочие, заключаются в выгодной продаже трудовых услуг, получении стабильных гарантий и льгот, возможности сохранить здоровье и повысить социальный статус и др. Работодатели же заинтересованы в использовании рабочей силы с минимальными затратами, создании условий интенсивного использования рабочей силы и др. На рынке труда происходит согласование таких интересов работодателей и наемных работников. Конкуренционный механизм на данном рынке обеспечивает согласование цены и условий труда этими субъектами рынка.

Рынок труда – это экономическое и географическое пространство, в котором взаимодействуют поставщики и потребители трудовых услуг. Поясним последнее. Традиционный для микроэкономики подход рассмотрения отношений «продавец-покупатель» является необходимым для детального исследования разовой сделки купли-продажи трудовых услуг. Такие отношения есть характеристика только физических лиц, что делает анализ рынка труда односторонним. Поэтому представляется целесообразным исследование данного рынка в терминах отношений «поставщик-потребитель», используемых институционалистами (например, поставщики трудовых услуг – охранники, врачи, преподаватели и др. как физические лица, и потребители трудовых услуг – охранное агентство, городская больница, учебные заведения как юридические лица). Парадигма «поставщики-потребители» обязана своим появлением необходимостью преодоления неспособности парадигмы «продавцы-покупатели» институционализировать весь спектр отно-

шений и взаимодействий именно между юридическими лицами (например, фирмами), и которые редко и случайно складываются между физическими лицами. Отношения типа «поставщик-потребитель» охватывают длительный период времени, в котором некоторую часть занимают собственно операции купли-продажи. Кроме того, юридическая ответственность поставщика и потребителя не равнозначна ответственности продавца и покупателя, что нашло свое отражение в нормах обычного права – законах и других актах государственной власти.

И наконец, конкуренция как социально-экономический институт. Институт конкуренции охватывает отношения между всеми типами экономических субъектов на всех уровнях управления. Как социальный институт конкуренция – одна из форм организации общественной жизни, поведения людей в экономической сфере. Как экономический институт она предстает в виде правил и ограничений экономического поведения.

Институт конкуренции в экономических отношениях может носить формальный и неформальный характер. Формально он определяется в виде официально принятых правовых норм, закрепляющих тот или иной допустимый уровень конкурентного поведения в экономике и обществе. Неформально он устанавливает для всех субъектов экономической деятельности нормы поведения, складывающиеся на основе экономической культуры, системы ценностей, привычек и традиций, менталитета, которые влияют на поведение экономических субъектов и процессы развития социально-экономической системы в целом.

Формальные и неформальные нормы рассматриваемого института находятся в тесном взаимодействии. Например, при распределении фонда оплаты труда на малых предприятиях, где заняты люди, связанные дружескими и семейными отношениями, как правило, имеет место полное соответствие указанных норм.

Итак, совершенный обзор существующих понятий «конкуренция» в исследова-

ниях российских ученых позволяет определить конкуренцию как многоаспектное явление институционального рынка труда, посредством которого между его субъекта-

ми формируются социально-экономические отношения, участие в которых обеспечивает им получение доходов для удовлетворения собственных потребностей.

Список использованной литературы:

1. Тамбовцев В.Л. Институциональный рынок как механизм институциональных изменений // *Общественные науки и современность*. 2001. №5. С. 27-28.
2. Толковый словарь русского языка под ред. проф. Д.Н. Ушакова. Т. 1. «Полиграфкнига», 1935, с. 1438.
3. Князева И. В. Антимонопольная политика в России: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности «Национальная экономика» / И. В. Князева. – 2-е изд., перераб. – М.: Издательство «Омега – Л», 2007, с. 16.
4. Клейнер Г. Критика и библиография. Рубин Ю.Б. Конкуренция: упорядоченное взаимодействие в профессиональном бизнесе // *Вопросы экономики*. 2007. №4. С. 153.
5. Азоев Г.Л., Челенков А.П. Конкурентные преимущества фирмы. – М.: ОАО «Типография «НОВОСТИ», 2000, с. 13.
6. Стародубровская И.В. От монополизма к конкуренции. – М.: Политиздат, 1990. – (Новое в экономике), с. 7.
7. Юданов А. Ю. Теория конкуренции: прикладные аспекты // *Мировая экономика и международные отношения*, 1997, №6. С. 44.
8. Долгова И.В., Швейко Н.В. // *Финансы и кредит*, №3 (75), 2001. С. 44.
9. Рубин Ю.Б., Шустов В.В. Конкуренция: реалии и перспективы. – М.: Знание, 1990. – (Новое в жизни, науке, технике. Сер. «Экономика»; №6), с. 4-11.
10. Рубин Ю.Б. Конкуренция: упорядоченное взаимодействие в профессиональном бизнесе. М.: Маркет ДС, 2006, с. 13.
11. О защите конкуренции: Федеральный закон от 26.07.2006 №135-ФЗ.
12. Шамхалов Ф.И. Государство и экономика. Власть и бизнес. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Экономика, 2005, с. 133.
13. Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г., Лунева Н.К. Рынок труда (практическая макроэкономика труда): Учебник. – М.: Издательство «Альфа-Пресс», 2007, с. 58.
14. Рынок труда: Учебник / Под ред. проф. Буланова В.С. и проф. Волгина Н.А. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательство «Экзамен», 2003, с. 459.
15. Кучуков Р.А. Теория и практика государственного регулирования и социальных процессов: Учебное пособие. – М.: Гардарики, 2004, с. 136.
16. Луговой О.Ю. Теория конкурирующего государства: Монография / О.Ю. Луговой. – Оренбург: Издательство ОГПУ, 2006, с. 415.
17. Мазин А. Экономика труда: учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности 080104 «Экономика труда» / А.Л. Мазин. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2007, с. 32.
18. Сычева Ю. О рабочей способности и рабочем контроле: институциональный подход к «саморегулирующимся фирмам» // *Российский экономический журнал*. 1994. №. С. 57.

Статья рекомендована к публикации 14.09.07