

ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ ЗАНЯТОСТИ НОВОГО ТИПА

Инновационному типу воспроизводства с высокой информационной и интеллектуальной «емкостью» адекватен и новый тип занятости – гибкий, динамичный, более эффективный, предполагающий новое содержание, структуру, виды, формы занятости, повышение качества человеческого капитала, реализацию интеллектуального и творческого потенциала населения в сфере труда. Сфера труда и занятости в современной экономике формируется и функционирует под влиянием целого ряда институтов (природа фирм и применяемых практик занятости, профсоюзы, организации работодателей, государственное регулирование и др.). Мир институтов труда довольно сложен, что отражается в многообразии существующих классификаций. В экономической литературе широко обсуждаются концепции институтов труда, опирающиеся, с одной стороны, на аллокационную перспективу, с другой стороны раскрывающуюся через существование контракта, который суммирует и гарантирует стабильность отношений «работник-работодатель». Институты труда, детерминируя инициативу субъектов социально- трудовых отношений в принятии решений на внешнем и внутренних рынках труда, влияют на результаты формирования занятости нового типа. Они позволяют смягчать потенциальные или фактические конфликты, способствуют снижению неопределенности, создают возможности для прогнозирования поведения других субъектов отношений занятости. Институты труда интегрируют в себе как формальные (зафиксированные в правовых актах, в контрактах, административных регламентах на внутрифирменном рынке труда) правила, так и неформальные (социальные нормы, деловые договоренности). При всей значимости формальных норм, большую часть ограничений взаимодействия субъектов занятости, составляют именно неформальные правила. Современная сфера занятости выступает своего рода сосредоточением трудовых действий индивидов, определяемых множеством социальных норм. Они определяют как ориентацию на инициативность, активность в процессе трудоустройства и трудовой деятельности, так и ориентацию на инвестиции в человеческий капитал, те или иные формы и виды занятости, регулируют отношения между работниками, между работниками, менеджерами и работодателями, определяют ожидания агентов рынка труда от осуществляемой государством политики занятости. Следование общепринятым социальным нормам оказывает влияние на ход переговоров по заработной плате, распределение прибыли между трудом и капиталом, на сохранение статуса и др. На рабочем месте также действуют неформальные правила. Если эти нормы не способствуют

поддержанию активной, творческой деятельности, ориентации на рост инвестиций в человеческий капитал, тогда процесс развития нового типа занятости будет сопряжен с большими сложностями.

Институциональный аспект формирования нового типа занятости определяет возможности и ограничения расширения существующих инноваций в сфере труда и занятости, рождения нового ее качества; обновления существующей системы занятости. Институты нового типа занятости существуют в пространстве времени, агентов (носителей этой нормы или сопряженных с ней норм), норм (старых, новых) и информации. Субъектами спроса на институты занятости нового типа выступают:

- фирмы - работодатели (заинтересованы в усовершенствованном, более гибком трудовом законодательстве, институте защиты прав интеллектуальной собственности; новых образовательных стандартах и технологиях; более гибких контрактах найма; новых правилах внутрифирменной координации работы, развитии институтов поиска контрагентов и др.);

- наемные работники (потребность в защите занятости; прав интеллектуальной собственности; институтах трудового посредничества; сетях; институтах, определяющих мобильность; институтах ведения переговоров и контроля за соблюдением контрактов; минимальной оплаты труда; внутрифирменных административных правилах и др.);

- безработные (спрос на новые услуги службы занятости и системы страхования по безработице; на гибкое трудовое законодательство, способствующее развитию новых форм занятости и др.);

- самозанятые (законодательство о занятости; образовательные институты; институты лицензирования деятельности; институт защиты прав интеллектуальной собственности и др.).

- экономически неактивное население (на гибкое трудовое законодательство, способствующее развитию новых форм занятости; институты трудового посредничества; услуги ГСЗН и др.). Это актуально для женщин (принимающих решение о выходе на рынок труда), молодежи (впервые входящей на рынок труда), инвалидов и пожилых работников.

- государство (трудовое законодательство, которое одновременно могло бы обеспечить и гибкость занятости и защиту занятых от рисков; институты образования, подготовки; минимальная заработная плата и др.).

Мы считаем, что к субъектам спроса можно отнести и организации третьего сектора. При этом рассмотренные нами субъекты (реальные и потенциальные) отношений занятости следуют определенным ценностям, нормам поведения, принятым в

обществе, а с другой стороны, могут различаться по степени мотивации в принятии новых норм. В частности, введение гибкого найма и увольнения в основном поддерживается работодателями, в то время как для некоторых категорий работников характерно неприятие данной нормы и вынужденное следование ей. Новые административные правила и процедуры на внутрифирменном рынке труда, направленные на повышение инновационной активности работников, будут поддерживаться работниками, если они увидят их эффективность, прежде всего с личных позиций. Поэтому важной задачей фирм в области HR-менеджмента становится тщательная подготовка процесса внедрения «новых норм и правил работы». Развитие новых форм занятости требует совершенствования правового механизма регулирования и создание условий для достойного труда работникам. Необходимо регулирование оплаты труда работников с нестандартными трудовыми контрактами; обеспечение доступа таких работников к получению социальных услуг (пенсии, медицинское обслуживание, пособия по безработице и др.); к образовательным корпоративным программам; участию в управлении; прав на создание объединений и др.

Мы считаем, что на различных этапах институционализации занятости нового типа работники и работодатели могут играть различные роли (инициатора, дистрибьютера, реципиента, воинствующего консерватора). Исходя из этого, процесс институционализации нового типа занятости можно ускорить, выявляя те группы субъектов занятости, которые предъявляют спрос на новые институты, поддерживать кооперацию их, создавать условия для их взаимного обучения и распространения позитивного опыта. Институционализация нового типа занятости может происходить путем агрегирования отдельных новых трудовых практик работников или работодателей из существующих институтов и норм путем их комбинирования и адаптации к новым условиям с последующим «выращиванием» в организациях (пример, гибкая занятость и др.). Процесс укоренения новых формальных институтов, адекватных инновационной занятости, предполагает мониторинг результатов, информационную поддержку данного процесса, необходимость обеспечения комплементарности институтов (образование, права собственности, промышленная политика, политика занятости, налогообложение и др.), а также время на адаптацию нового института.

В настоящее время в развитых странах, выбравших инновационную модель экономического развития, институционализация нового типа занятости находит отражение в следующих процессах:

1. Распространение прогрессивных международных трудовых норм, разрабатываемых МОТ. В частности, это новый подход к политике занятости - более

широкий и системный (Рекомендация №19 МОТ), смещение акцента на необходимость использования принципов социального партнерства в сфере занятости, регулирование заемного труда и др.

2. Совершенствование правового поля регулирования трудовых отношений в различных странах. Оно было промотивировано необходимостью роста производительности труда, конкурентоспособности экономики и касалось регулирования заработной платы; занятости и высвобождения рабочей силы; регулирования продолжительности рабочего времени. Суммируя основные изменения в трудовом праве развитых стран, можно выделить следующие основные тенденции:

а) флексибилизация трудового права¹;

б) актуализация регулирования нестандартных форм занятости, проявляющееся в разработке нормативной базы для гибкой регламентации сферы занятости и прежде всего для защиты прав и интересов работников, занятых в этой сфере. В ряде стран приняты законы о работе на срок, на неполное рабочее время, о регламентации дистанционного труда. В частности, в Европейских странах (Франция, ФРГ, Италия, Испания, Дания, Великобритания, Бельгия, Люксембург, Норвегия, Финляндия, Швейцария, Швеция, Нидерланды, Япония) было принято специальное законодательство, регламентирующее заемный труд;

в) гармонизация кадрового менеджмента организаций и трудового права.

3. Важным показателем развития нового типа занятости сегодня выступает институционализация рынка труда новых интеллектуальных профессий. Это находит отражение в достаточно интенсивном развитии фирм, агентств, служб, занимающихся трудоустройством представителей данных профессий. Также происходит четкое оформление системы требований к профессиональным навыкам, уровню подготовки, мобильности, способности к креативной деятельности.

Непосредственным объектом регулирования законодательства о защите занятости является набор стандартов в области труда: процедуры найма и увольнения; процедуры проведения массовых увольнений; юридические способы защиты работников от несправедливого увольнения; виды трудовых договоров, допуск на рынок труда агентств по предоставлению временного персонала. Опыт стран с развитой рыночной экономикой свидетельствует о том, что жесткое законодательство о защите занятости сокращает спрос на труд, безработица приобретает затяжной характер, часть малого предпринимательства уходит в тень, усиливается социальное неравенство, ущемляются

1. Киселев И.Я. Современные тенденции правового регулирования нестандартных форм занятости в странах Запада //И.Я.Киселев //Труд за рубежом.2003.№1.

права аутсайдеров на рынке труда. Страны с либеральной системой защиты занятости демонстрируют более высокие адаптационные возможности к различным шокам. Однако мы считаем, что обратной стороной либерализации законодательства о труде, обязательно должно являться повышение эффективности механизмов инфорсменты, призванных обеспечить его соблюдение.

Индекс законодательной защиты занятости² сегодня определяет гибкость рынка труда, показателей стоимости и эффективности мер активной и пассивной политики на рынке труда, а также влияния системы налогообложения на стоимость труда. По степени жесткости законодательства о защите занятости в ОЭСР выделяют три группы стран: страны с либеральным законодательством (Австралия, Япония, США, Канада, Великобритания, Ирландия); страны с жестким законодательством (Греция, Португалия, Италия, Франция, Германия) и страны промежуточной группы (Австрия, Дания, Швеция, Финляндия).

В процессе формирования нового типа занятости происходит изменение функций традиционных институтов, возникновение новых институтов. Так, новым институтом на американском рынке труда стали управляемые профсоюзами агентства по найму временных работников. Они в значительной степени напоминают неформальные биржи труда, создаваемые профсоюзами и помогающими квалифицированным рабочим найти работу. А работодателям - нанять наиболее квалифицированных работников.

Значимую роль в развитии нового типа занятости играют сетевые формы взаимодействия в поле социально-трудовых отношений. Они, с одной стороны, могут порождать эффекты инерции, тормозить распространение новых трудовых практик и новой мотивации и тем самым порождать консервацию неэффективной занятости, способствовать сегментации пространства нового типа занятости. С другой стороны, они могут стимулировать и мультиплицировать процесс развития нового типа занятости.

Мы полагаем, что конкретные формы институционализации нового типа занятости во многом детерминируются господствующей в той или иной стране институциональной матрицей, как моделью связанных между собой экономических, политических и идеологических институтов, находящихся во взаимно однозначном соответствии.

Развитие нового типа занятости сопряжено со снижением трансакционных издержек на рынке труда (например, развитие новых форм занятости, «информатизация» поиска работы, гетерархические структуры управления занятостью и др.), непосредственным созданием стимулов для повышения эффективности общественного

² Этот индекс рассчитывается в странах ОЭСР с 80-х годов, строится на основе средневзвешенных данных по 22 показателям, характеризующим различные аспекты законодательства о постоянной, временной занятости и о коллективных увольнениях.

производства и эффективности занятости. Вместе с тем происходят неоднозначные изменения в постконтрактных издержках. В целом можно отметить, что развитие нового типа занятости, с одной стороны, создает предпосылки для развития таких форм оппортунизма, как отлынивание и «вымогательство». К ним можно отнести: а) развитие сектора интеллектуального, «неосязаемого» производства, в котором сложно проконтролировать отлынивание; б) развитие командной работы; в) дистанционная занятость; г) затратный подход к оценке труда; д) изменение структуры трудового процесса и др. С другой стороны, сокращаются предпосылки проявления оппортунизма. Этому способствуют следующие факторы: а) развитие малого инновационного бизнеса, в рамках которого вклад отдельных работников хорошо различим; б) демократизация собственности и управления; в) либерализация трудового законодательства (упрощающего увольнение работника в случае обнаружения оппортунизма); г) инвестиции в репутацию; д) специфика контрактов и др.

Поскольку инновационное развитие экономики всегда сопряжено с высокими рисками для ее субъектов, то в сфере занятости институты труда должны способствовать выравниванию рисков сторон трудовых отношений и их страхованию от падения производительности труда, от снижения дохода, от риска различных форм эксклюзии работников (в частности, «неучастие» в процессе принятия важных производственных решений). Примерами таких преобразований являются нестандартные контракты занятости, институты участия работников в управлении, в прибыли и др. Однако, развивающиеся в последние годы новые формы занятости (в частности, заемный труд) в основном ориентированы на снижение риска одной стороны- работодателей.

На наш взгляд, в современных условиях эффективность институтов в занятости не может далее определяться с позиций внутренней гибкости или аллокационной способности, а должна рассматриваться с позиции аккумуляции знаний и их использования в целях инновационной деятельности. Процесс институциональных изменений и обучения состоит сегодня в том, чтобы сделать институты труда более способными к «знанию - интенсивной» конкуренции. Прежде всего, это предполагает необходимость развития человеческих ресурсов организации на основе базовой и специфической подготовки.

Занятость нового типа, адекватная инновационному типу воспроизводства, формируется прежде всего на микроуровне, на конкретных рабочих местах. Поэтому велика

значимость институтов внутрифирменного рынка труда – административных правил, процедур, организационной культуры и др. Если инновационная деятельность

работников поддерживается соответствующими формальными и неформальными нормами, правилами на микроуровне, то это позволяет не только изменить характер деятельности организаций, но и расширить ее контакты, упрочить позиции на рынке, что в свою очередь будет определять и рост спроса на труд, и возможности совершенствования правил вознаграждения, стимулирование программ развития персонала, повышения качества трудовой жизни работников.

Рассмотрим наиболее значимые институты труда, связанные с развитием нового типа занятости на внутрифирменном уровне:

Во-первых, контракты, в которых фиксируются условия труда, рабочее время, вопросы заработной платы и льгот оказывают непосредственное влияние на стимулы к инновационному поведению работников.

Во-вторых, новые правила работы - новые подходы к проблемам компетенции, децентрализации, интерактивному обучению и кооперации труда работников в организациях. Например, сильные стороны японской и немецкой моделей занятости могут быть частично объяснены существующими в них правилами, определяющими транзакции управления, инвестиции фирм в подготовку, и правилами внутренней мобильности.

В-третьих, трансформация правил распределения и транзакций рациионирования (коллективные переговоры, отношения между социальными партнерами, участие государства) направлена на повышение качества трудовой жизни работников, обеспечение развития человеческого потенциала, снижение рисков сторон занятости.

Мы считаем, что различные модели нового типа занятости в странах ОЭСР могут быть объяснены различными институциональными характеристиками систем социально-трудовых отношений в целом. Так, фактически англосаксонские институты труда фокусируются в большей степени на гибкости транзакций по переговорам (количественная гибкость – заработная плата). Японские институты сфокусированы в большей мере на гибкости транзакций управления (внутренней гибкости). В Европе эволюция институтов труда связана с социокультурными традициями и базируется на рациионировании транзакций и гибкости этих транзакций (различные уровни и темы переговоров).

Вместе с тем необходимо учитывать и тот факт, что специфика развития нового типа занятости в той или иной стране во многом определяется не только институтами непосредственно сферы труда, но и состоянием макроэкономических, мезоэкономических, микроэкономических и наноэкономических институтов.

Формирование нового типа занятости населения в России носит анклавный, точечный характер. При этом существующий институциональный дизайн сферы

занятости и рынка труда оказывает противоречивое влияние на развитие нового типа занятости. Особенность российских институтов рынка труда состоит в том, что их выбор осуществлялся прямо в ходе радикальных структурных преобразований, а не носил эволюционного характера, как в развитых странах. При этом импортируемые формальные институты не всегда совместимы с системой господствующих неформальных правил и социально-культурных ценностей. Совершенствование формальных институтов (в частности, изменения в трудовом кодексе, законе о занятости населения, разработка законопроекта о заемном труде, развитие сети кадровых агентств на рынке труда, совершенствование работы службы занятости и др.) сосуществует с несовершенным инструментарием законодательства; постоянными изменениями формальных правил и норм; неравенством сторон социального партнерства; неразвитостью институтов гражданского общества. Это в итоге детерминирует недоиспользование человеческого потенциала, снижает эффективность занятости, ограничивает возможность ее прогрессивных изменений, адекватных инновационному типу воспроизводства.