

Конкуренция и монополизация в институциональной структуре социально-трудовых отношений

© 2009 Т.А. Реброва

Оренбургский филиал Института бизнеса и политики

Представлен институциональный анализ конкуренции в системе социально-трудовых отношений. Выявлены особенности монополизации в структуре социально-трудовых отношений российской экономики.

Ключевые слова: институт, институциональная структура, конкуренция, монополия, монополизация, монополизм, рынок труда, социально-трудовые отношения.

Развитие национальной экономики России на протяжении последних десятилетий характеризуется системной трансформацией экономики, связанной с радикальным изменением институциональной среды. Конкуренция - один из главных регулирующих и стимулирующих механизмов рыночной экономики. В данной связи интерес вызывает ее рассмотрение с использованием комплексного институционального подхода, включая экономические, социальные и правовые стороны данной проблемы.

Вопросы об институциональном значении и регулировании конкуренции стали разрабатываться в нашей стране недавно. Возросший научный интерес к данной теме требует обратиться к анализу накопленного теоретического материала. Здесь следует выделить несколько групп его источников.

Во-первых, это работы наиболее авторитетных зарубежных авторов в области институциональной теории, таких как Р. Коуз, О. Уильямсон, Дж. Ходжсон, Д. Норт, Тр. Эггертсон и др., которые заложили основы теории институционального анализа. Все они отводили очень важную роль конкуренции как основному стимулу развития рыночной экономики.

Во-вторых, это труды отечественных экономистов данного направления: С. Г. Кирдина, С.Б. Авдашева, А.Е. Шаститко, В.Л. Тамбовцева, Д.С. Львова¹.

Институт конкуренции есть действующая в исторических условиях совокупность социально-экономических правил, в рамках которых осуществляется индивидуальный и коллективный выбор размещения и использования ресурсов. Данный институт способствует развитию общества и эффективному распределению ресурсов.

Институты следует понимать как трансперсональные правила, наделяющие индивидуальных агентов умением справляться с определен-

ными действиями и происходящими изменениями, что соответствует положению Дж. Коммонса, рассматривающего институт как коллективное действие, контролирующее, освобождающее и расширяющее индивидуальное действие².

Требования к правилам, образующим содержание института конкуренции следующие:

1) они должны обеспечить следующую за конкуренцией фазу (стимул);

2) должны способствовать добросовестному, бесконфликтному протеканию конкуренции;

3) правила должны быть объективными и едиными для всех. Критерии выбора победителя в конкуренции в идеале должны отражать и обеспечивать интересы всего общества. Они формируют систему ценностей внутри общества.

В данной связи можно согласиться с утверждением, что правила - это русло, по которому протекает процесс конкуренции; фундамент, на котором строится конкуренция; справедливость, гарантирующая равные возможности всем конкурентам; граница, которая защищает интересы всех участников процесса конкуренции.³

Многообразие форм конкуренции в системе социально-трудовых отношений определяет сложный характер связи между их субъектами, которые преследуют неодинаковые цели и интересы, применяя для их реализации различные методы конкурентной борьбы, что порождает неоднозначность ее социально-экономических последствий. Это имеет место и по отношению к монополии во всех ее проявлениях в структуре социально-трудовых отношений, а следовательно, повышает важность ее научного анализа.

Процесс формирования и развития конкурентно-монопольных отношений в структуре социально-трудовых отношений не происходит автономно, поэтому вопросы исследования взаимосвязи рыночных социально-трудовых отно-

² Вишневер В.Я. К вопросу об эффективности правил конкуренции // Экон. науки. 2008. №6. С.113-117.

³ Вишневер В.Я. Институциональный анализ... С. 81-85.

¹ Вишневер В.Я. Институциональный анализ конкуренции // Экон. науки. 2007. №12. С. 81-85.

шений с другими рынками как элементами экономической системы относятся к числу наиболее важных и подлежащих решению.

Процессы, протекающие в системе социально-трудовых отношений, носят вероятностный характер. В данной связи значение институтов заключается в уменьшении неопределенности, случайности, и рынок труда в рамках институционального анализа утрачивает свойства вероятностной среды. Представляется также важным учет проблемы, оправдывающей экономический выбор индивида и состоящей в мотивации человеческого поведения. Поэтому первостепенное значение отводится процессу принятия решений, его условиям (в том числе учету образовательных, возрастных, гендерных и прочих аспектов) при заключении сделок на рынке труда. Не менее существенно и то обстоятельство, что для неоинституционализма “обмен” и “рынок” являются фундаментальными понятиями. Специфичность социально-трудовых отношений связана с человеческим фактором. Более того, институциональное направление представляет интерес в нашем исследовании в силу возможности анализа стихийного механизма рыночной конкуренции и влияния крупных корпораций на данный механизм в условиях недостаточности распространения конкурентных начал в экономике нашей страны и глубокой монополизации ряда отраслей.

В результате проведенного исследования социально-трудовых отношений рынок труда понимается нами как институциональная система социально-экономических связей между юридически свободными наемными работниками, работодателями и институтами, координирующими свое поведение в форме спроса и предложения рабочей силы, а также конкуренции и ценообразования.

Конкурентный рынок труда - это рынок, на котором большое количество фирм без сговора между собой предъявляют спрос на конкретный вид рабочей силы большого числа рабочих, не являющихся членами профсоюза.

Конкуренция в структуре социально-трудовых отношений квалифицируется нами как комплекс экономических отношений, возникающих между отдельными экономическими субъектами в лице работников и работодателей в результате столкновения их интересов - индивидуальных, групповых, общественных. Целью конкурентного взаимодействия субъектов социально-трудовых отношений является возможность присвоения благ для удовлетворения потребностей.

Институт конкуренции охватывает отношения между всеми типами экономических субъек-

тов на всех уровнях управления, в том числе и на рынке труда. Как социальный институт, конкуренция - одна из форм согласования общественных интересов субъектов социально-трудовых отношений. Как экономический институт, она предстает в виде правил и ограничений их 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 субъектов социально-трудовых отношений. Неформально институт конкуренции устанавливает для всех его участников нормы поведения, складывающиеся на основе экономической культуры, системы ценностей, привычек и традиций, менталитета, других факторов, которые влияют на каждого в отдельности и процессы развития трудовых отношений в целом. Формальные и неформальные нормы рассматриваемого института находятся в тесном взаимодействии.

Взгляд на природу монополии в экономической литературе не является однозначным. С одной стороны, конкуренция и монополия есть взаимоисключающие понятия, с другой - конкуренция не только не является какой-либо угрозой монополии, но, наоборот, способствует росту влияния монополии на рынок⁴.

Наименее изученным сегодня остается особый тип монополизма - институциональный. Его (институционального монополизма) воплощение многими исследователями воспринимается как нечто внеэкономическое и экзогенное по отношению к самим экономическим процессам. Доход от реализации институционального монополизма является институциональной рентой.

Таким образом, нас в первую очередь интересует монополия, монополизм как определенный тип социально-экономических отношений, дающий возможность кому-либо из участников этих отношений навязывать собственную волю и своим контрагентам, и обществу в целом. Данное понимание монополизма позволяет выделить особенности и формы его проявления в системе социально-трудовых отношений, в частности: монопольные позиции наемного работника или группы наемных работников вследствие обладания ими уникальными знаниями и умениями; монополию профсоюза как коллективного агента, имеющего исключительное право ведения переговоров от имени своих членов и обладающую потенциальной монопольной властью в

⁴ Барышникова А.А. Монополия на рынке труда: сущность и формы проявления // Экон. науки. 2008. №3. С. 94-117.

продаже трудовых услуг; монополию как случай существования единственного покупателя на рынке труда (фирма-монопсонист и государство-монопсонист); двустороннюю монополию (монополия профсоюза, сосуществующая с монополией нанимателя).

В системе социально-трудовых отношений важную роль играют барьеры входа на рынок труда. Под последними понимают «любые факторы и обстоятельства правового, организационного, технологического, экономического, финансового характера, препятствующие новым хозяйствующим субъектам вступить на... рынок и на равных конкурировать с уже действующими субъектами»⁵. К основным барьерам, ограничивающим мобильность субъектов социально-трудовых отношений, относятся: профессионально-квалификационные, институциональные, географические.

Важными факторами, усиливающими монополистическое поведение на рынке труда, являются: экономические, институциональные, психологические. Экономические факторы образуют монополю высокие и монопсонически низкие цены; ограничения свободного перемещения работников; несовершенство механизма налогов и льгот. Вторая группа факторов представлена нормативно-правовыми, организационными, административными, информационными факторами. К числу нормативно-правовых факторов можно отнести: несовершенство трудового и антимонопольного законодательства, законодательных механизмов в сфере авторского права и смежных прав. Совокупность организационных факторов представлена: неразвитостью рыночной инфраструктуры, проявляющейся в отсутствии необходимых средств коммуникации (транспорта, связи), служб по оказанию информационных услуг (биржи труда, частного кадрового агентства, службы занятости и трудоустройства); низким уровнем организованности и открытости рынка труда, в том числе и для иностранных работников. Административную группу факторов формируют: противоречивость и нестабильность трудового законодательства; низкий уровень ответственности административного аппарата; низкий уровень правовой культуры населения. К информационным факторам относятся: несовершенство информации; асимметричность информации. Трудность получения информации, в которой нуждаются субъекты рынка труда, связана с затратами времени, денег и риском. Последнее имеет место, когда истинные результаты выбора обнаруживаются не сразу. Асим-

метричность информации на рынке труда проявляется в обладании информацией одной из сторон трудовых отношений в большем объеме, чем другой. Природа психологических факторов обусловлена инертностью работников, выражающейся в отсутствии стремления к повышению своей трудовой мобильности, и т.п.

Рыночная власть и различные проявления форм монополизма в системе социально-трудовых отношений по своим последствиям схожи с рыночной властью монополистов на других рынках. Она искажает действие ценовых сигналов, вмешивается в функционирование рыночного механизма распределения ресурсов и регулирования отношений между экономическими субъектами, ведет к установлению монополю высокими и монопсонически низкими ценами, к усилению социальных противоречий. Поэтому преодоление вышеперечисленных факторов усиления монополистического поведения способствует развитию конкурентных отношений на рынке труда.

Специфическую форму монополии в системе социально-трудовых отношений как проявления структуры рынка представляет собой ситуация, при которой наемный работник, выходящий на этот рынок, обладает индивидуальным талантом и уникальными способностями. В контексте данного положения имеет место монополия как проявление рыночной власти на стороне предложения трудовых услуг. В качестве монополистов на рынке труда могут выступать известные писатели, музыканты, художники, спортсмены и т.п.

Другая форма проявления монополизма в системе социально-трудовых отношений - монополия профсоюзов как главных институциональных субъектов. Отличительной особенностью профсоюзов как профессиональных объединений трудящихся является их публичный характер, выражающийся в этическом и нормативном суверенитете, которым обладают по праву обычая, утвердившегося за долгую историю внесудебного разрешения конфликтов интересов и этнических установок между членами одной профессии, сословия и т.п. Обладание таким суверенитетом ставит профсоюзы в один ряд с носителями исполнительно-властного, законодательного и правоисполнительного суверенитетов. В этом качестве они превратились в действующие институты и субъекты публичного права.⁶

Назначение института профсоюза состоит в защите интересов работников в вопросах заработной платы и гарантий занятости, а также проблем, возникающих непосредственно на рабочем

⁵ Барышникова А.А. Указ. соч.

⁶ Барышникова А.А. Указ. соч.

месте. С этой целью профсоюз может использовать монопольную власть работодателей и может сам добиться монопольной власти. В первом случае речь идет о фирмах, занимающих прочные позиции на рынке и способных удерживать высокую долю прибыли в цене, и о возможностях профсоюза добиться большей оплаты, чем обычно платят работникам за предоставляемые трудовые услуги в таких фирмах. Во втором случае профсоюз оказывает давление на спрос со стороны работодателей и сокращает предложение трудовых услуг.

Возможности влияния на спрос ограничены, поскольку принимаемые профсоюзом меры (повышение производительности и качества управления; увеличение спроса на товары и услуги и т.п.) лишь противостоят снижению спроса, но не способствуют его расширению.

Ограничителями предложения трудовых услуг выступают правила профсоюза, не позволяющие, например, привлекать к работе не своих членов; запрещающие другим рабочим оказывать услуги на территории, контролируемой профсо-

юзом; не разрешающие внедрять устройства, сокращающие затраты на трудовые услуги на производстве. Другими мерами, направленными на ограничение предложения трудовых услуг, являются: лицензирование профессий; замкнутый тред-юнионизм; открытый тред-юнионизм.

Таким образом, для современной российской системы социально-трудовых отношений характерны монополистические тенденции, содержащие как отрицательные моменты (занижение заработной платы в случае монополии нанимателя, отсутствие инструментов противодействия злоупотреблениям со стороны работодателей), так и положительные, проявляющиеся в высоком уровне оплаты (в случае монополии крупных фирм), в гарантии защиты прав на образование для лиц из семей с низкими доходами, особенно из села, органами государственной власти, органами местного самоуправления (в случае действия механизма целевой подготовки специалистов), а также в гарантированном (определяемом в контракте о целевой подготовке) трудоустройстве по окончании процесса обучения.

Поступила в редакцию 03.09.2009 г.