

ПОДХОДЫ К ИССЛЕДОВАНИЮ ТРАНСФОРМАЦИИ ИНСТИТУТОВ РЫНКА ТРУДА: ТРАДИЦИИ И СОВРЕМЕННОСТЬ

© 2022 **Афанаскина Екатерина Михайловна**

аспирант Департамента экономической теории

Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации,

Россия, Москва

E-mail: ekaterina.afanaskina@yandex.ru

Главной экономической проблемой России является низкая производительность труда, а в качестве путей ее решения выделены новые технологии и соответствующее реформирование институтов рынка труда. В условиях усиливающихся санкций доступ к новым технологиям оказывается закрытым, и главным путем решения данной проблемы становится соответствующая институциональная реформа. Однако интерес исследователей к теме трансформации институтов рынка труда при этом не растет. В статье показано, что причиной такой ситуации является то, что закономерности развития рынка труда, лежащие в основе традиционных подходов к исследованию трансформации институтов рынка труда, находятся не в тренде проблематики качества труда, либо охватывают ее не полностью. В статье представлен авторский подход к изучению институциональной динамики на рынке труда, в основе которого лежит такая фундаментальная закономерность развития трудовых отношений, как их товарообменная трансформация («освобождение труда»). В центре его внимания находится соответствующая проблематика, особенно актуальная в условиях санкций, а именно — исследование трансформации институтов «новых» компетенций.

Ключевые слова: освобождение труда, новые компетенции, трансформация институтов рынка труда.

Изучение потока публикаций на тему трансформации институтов рынка труда в современной России показало неуклонное снижение интереса исследователей к данной теме. Об этом говорит крен их интереса в направлении регионального аспекта институциональной динамики [39, с. 46] и исследования отдельных сторон институтов рынка труда, например институтов, определяющих качество трудовой жизни [36]. Но лучше всего об утрате интереса к рассматриваемой теме говорит то, что лица, ранее защитившие по ней кандидатские работы, не защищают докторские диссертации о развитии своих исследований, а также наблюдается исчезновение собственно потока диссертаций по динамике (комплекса) институтов рынка, последняя из которых была защищена в 2013 г. [38, 24, 6, 18, 40, 16].

Это происходит в условиях, когда с самой высокой трибуны было объявлено, что главной экономической проблемой России выступает низкая производительность труда, а одним из двух главных инструментов ее решения является реформирование институтов рынка труда. Президент РФ В. В. Путин 20 июня 2019 г. на «Прямой линии...» заявил, что низкая производительность

труда является главной проблемой России, а повышение ее — нашей главной задачей [33]. Как отметил А. Кудрин, в РФ производительность труда в 3 раза ниже, чем в США, и даже ниже чем в Турции (в 1,5 раза). Для решения данной проблемы в марте 2019 г. был принят нацпроект «Производительность труда и поддержка занятости», поставивший цель обеспечить в 2019–2024 гг. рост производительности труда на крупных и средних предприятиях базовых несырьевых отраслей российской экономики на 5% ежегодно [31], или на 28% (1,055) за 5 лет. При этом В. В. Путин 20 ноября 2019 г. на инвестиционном форуме «Россия зовет» указал, что инструментами достижения данной цели являются новые технологии, повышение квалификации и развитие у работников новых компетенций [34]. Понятно, что повышение квалификации и развитие новых компетенций напрямую связано с соответствующим реформированием институтов рынка. При этом в условиях отсутствия доступа к новым технологиям (свое современное станко- и приборостроение отсутствует, а из-за санкций вокруг событий на Украине доступ к соответствующим западным технологиям практически закрыт)

реформирование институтов рынка труда превращается в главный способ решения проблемы производительности труда. Здесь уместно ответить на вопрос, что такое новые компетенции. Вот как передается их образ в проекте «Future Skills» («Навыки будущего»): требуется механик, технолог, программист и инженер в одном лице, способный сформулировать принцип работы, адаптировать оборудование, написать программу и запустить производство [30]. Если перевести это на язык кадрового делопроизводства, то получим совмещение профессий и рационализаторство. С точки зрения теории альтернативных финансов, данные новые компетенции есть элементы функций товарообменного (освобожденного от эксплуатации) труда, разделяемых на 4 группы: 1) управление собственным трудом, 2) исполнение интегрированных работ, 3) распределение труда во времени и 4) воздействие на смежных работников и организации. При этом совмещение профессий относится ко 2-й, а рационализаторство — к 1-й группе функций. Осмелимся предположить, что функции освобожденного труда как раз и представляют собой новые компетенции в их полном виде.

Почему же в этих условиях интерес ученых к изучению динамики институтов рынка труда наоборот падает? Наш анализ традиционных подходов к изучению трансформации институтов рынка труда показал, что закономерности развития рынка труда, лежащие в основе этих подходов, находятся не в тренде проблематики качества труда, определяемого квалификацией и новыми компетенциями работников, либо охватывают ее не в полной мере. Это следующие 4 закономерности, соответствующие четырем выделенным нами подходам: 1) рыночная трансформация рынка труда, обусловленная переходом страны от государственного и планового хозяйства к частному и рыночному хозяйству [29], 2) влияние на социально-экономическое развитие страны жесткого или гибкого рынка труда, либо гибридной модели [35], 3) изменения на рынке труда, вызванные развитием экономики знаний (другие названия — новая, инновационная, постиндустриальная и пр. экономика) [42], 4) несоответствие компетенций (профессионального образования) работников потребностям работодателей, обусловленным НТП [23]. Так, видно, что качество труда находится в центре внимания последнего подхода. Однако речь в нем идет только о квалификации работников. При этом

в условиях отсутствия новых технологий (см. выше) повышение уровня квалификации работников представляет собой, очевидно, весьма слабый инструмент увеличения производительности труда, о чем говорит то, что в соответствующих исследованиях не ставится вопрос о необходимости преодоления отставания квалификации российских работников от квалификации западных работников, имеющих дело с технологиями одного уровня [23, с. 321–322]. Отсюда следует, что фактически единственным инструментом реального решения проблемы низкой производительности труда в РФ остается развитие у работников новых компетенций. Таким образом, сами традиционные подходы к исследованию эволюции институтов рынка труда не могут обеспечить его актуальности (так как институты новых компетенций могут оказаться в орбите их исследований лишь случайно) и, следовательно, интереса к нему исследователей, что и обуславливает его утрату.

Вышеуказанные закономерности определяют не только актуальность исследований, но и трактовки базовых институтов рынка труда, их достоинств и недостатков и, соответственно, путей их устранения, и даже определенные недостатки самих исследований. Первый подход предполагает трактовку в качестве базовых институтов организаций, обеспечивающих адекватное функционирование рынка труда, к которым относятся государственные органы, содействующие занятости и трудоустройству, осуществляющие социальную защиту безработных и контроль за соблюдением трудового законодательства, государственный орган по делам о банкротстве, статистические органы, собирающие и анализирующие информацию о рынке труда и миграционных процессах и т.д. [30, с. 41–42]. В центре внимания данного подхода — полнота набора соответствующих организаций и качество их функционирования, по сравнению с моделью, характерной для развитых стран. Отсюда достоинства/недостатки институтов — их наличие/отсутствие и соответствие/несоответствие качества их работы стандартам развитых стран. Раскрываются кратко- и долгосрочные отрицательные последствия этих отклонений для социально-экономического развития стран. Предложения по реформированию — создать недостающие институты и обеспечить их стандартное функционирование. Недостатки исследования — отсутствие конкретных рекомендаций (по созданию необходимых организаций,

внесению изменений в их работу, изменению нормативных актов) [30]. Вариант данного подхода — сравнение представленности и качества функционирования не организаций, а тех или иных блоков нормативных актов, регулирующих трудовые отношения. Понятно, что горизонт эволюционных исследований в данном подходе не может опуститься ниже 1990-х гг.

Второй подход предполагает выделение в качестве институтов (их основы) рынка труда его элементов, непосредственно обеспечивающих нужную жесткость/гибкость рынка труда, например, нормы трудового законодательства, определяющие издержки увольнений, минимальная зарплата, пособия по безработице, заработная плата со значительной переменной частью, которая привязана к результатам деятельности предприятий или бюджетным ресурсам, профсоюзы, система коллективных договоров [35, с. 16]. Важное значение для выводов приобретают параметры социально-экономического развития, трактуемые как главные для оценки этих институтов. Так, в качестве его ключевого параметра для оценки российской модели выделяется исключение риска перерастания негативных шоков в затяжные кризисы [35, с. 24]. Достоинства институтов — их адекватное участие в адаптации рынка труда к внешним шокам, их недостатки — то, что мешает этому участию. Предложения по реформированию — это изменения в соответствующих институтах, обеспечивающие такое участие. Рассматривается история связи жесткости/гибкости рынка труда со стабильным социально-экономическим развитием, причины ее трансформаций, отрицательные и положительные последствия жесткости/гибкости рынка труда, подлежащие взвешиванию в ходе оценки характера социально-экономического развития (стабильное или нестабильное и т.д.). Осуществляются сравнения институтов, обеспечивающих нужную для позитивного влияния на социально-экономическое развитие конфигурацию жесткости/гибкости, в нашей стране и на Западе. Так, отмечается, что отечественная (гибридная) модель институтов рынка труда, в отличие от западной, обеспечивает адаптацию рынка труда к внешним шокам через цену труда, а не через его количество [35, с. 17]. Недостаток исследования — отсутствие рекомендаций по исправлению институтов в целях ликвидации отрицательных последствий их жесткости/гибкости для социально-экономического развития [15, 35].

Горизонт эволюционных исследований при 2-м подходе также не может опуститься ниже 1990-х гг., поскольку внешние шоки для рынка труда возникли только после перехода страны к рыночной экономике.

Третий подход предполагает первоначальное выделение специфических черт экономики знаний или различий между нею и традиционной экономикой, например, знание — основной ресурс, переход к информационным технологиям, увеличение в себестоимости товара доли интеллекта, дефицитный ресурс — работник, способный разрабатывать и внедрять новую технику и продукты и т.д. [16, с. 140–142]. Институты рынка труда — то на рынке труда, что непосредственно дает возможность данным чертам развиваться, например, организации, распространяющие знания, дистанционная занятость, электронный рынок труда [16, с. 144–145]. Достоинства/недостатки институтов — наличие/отсутствие институтов, соответствующих экономике знаний, либо их хорошее/плохое функционирование. Предложения по реформированию — введение/исключение нужных/вредных для адекватного функционирования экономики знаний институтов рынка труда, либо их изменение в целях его обеспечения. Недостатки исследования — его перегруженность свойствами экономики знаний, потеря чувства границы между трудовыми и остальными отношениями в экономике, крен в сторону исследования рынков труда сектора знаний [16, с. 129–151]. Эволюционные исследования при третьем подходе могут начинаться только с последних лет XX в., если судить о появлении экономики знаний в РФ по свойственным ей формам занятости, прежде всего по удаленному труду [37].

Четвертый подход предполагает первоначальное выделение факторов, вызывающих отставание компетенций от требований НТП. Институты рынка труда — элементы рынка труда, способные ликвидировать это отставание, например, участие работодателей в проектах по профориентации школьников, трудовая миграция из СНГ, господдержка вложений работодателей в образовательные проекты и т.д. [23, с. 321–322]. Достоинства/недостатки институтов — их наличие/отсутствие, либо их функционирование, обеспечивающее/не обеспечивающее соответствие компетенций потребностям работодателей, обусловливаемым НТП. Предложения по реформированию — создание институтов, недостающих для обеспечения соответствия компетенций

требованиям НТП, либо внесение в работу институтов изменений, обеспечивающих такое соответствие. Недостаток исследования — опасность сведения исследования трансформации институтов только к таковой в сфере труда высоких технологий [23]. Эволюционные исследования при данном подходе могут начаться только с начала 2010-х гг., так как проблема разрыва в компетенциях в РФ была выявлена при запуске 21 декабря 2011 г. В. В. Путиным программы новой индустриализации на юбилейном форуме «Деловой России» [23, с. 316].

Все традиционные подходы к изучению трансформации институтов рынка труда имеют «западное» происхождение. Первый подход возник на почве популярности исследования рыночной трансформации институтов в РФ в целом (теории переходного периода), которая была приобретена в результате прихода в нашу науку в начале 1990-х гг. западного неинституционализма. Западное происхождение первого подхода хорошо видно из его теоретических истоков, которые приводятся в соответствующих диссертациях в «степени разработанности темы исследования» [24, с. 5]. Второй подход используется на Западе, по крайней мере, с начала 1960-х гг., причем, если до 1990-х гг. лучшей для рынка труда считалась жесткость, которая была обеспечена институтами социального партнерства, минимальной оплаты труда, координации зарплаты и жестким законодательством о труде, обеспечивающим длительный период предупреждения о будущем увольнении и значительное выходное пособие, то с начала 1990-х гг. возобладали мнение, что жесткие нормы, регулирующие занятость и использование ее нестандартных форм, отрицательно влияют на функционирование рынка труда, поскольку мешают приспособлению занятости к новым технологиям, в том числе цифровым, и к вызовам глобализации [15, с. 39–40]. Появление третьего подхода можно связать с появлением исследований экономики знаний в нашей стране, которые также пришли с Запада. Соответствующую моду в РФ запустил Финансовый университет путем опубликования в 2000 г. в «Вестнике Финансовой академии» статьи П. Давенпорта, президента Университета Западного Онтарио, в название которой был включен термин «экономика знаний», означавший характеристику эволюции стран с передовой экономикой за последние 30 лет [21, с. 50]. Что касается четвертого

подходов отмечают, что теоретической основой концепции отрыва компетенций от требований НТП выступили концепции постиндустриального общества Д. Белла, индустриального общества Дж. Гэлбрейта, сверхиндустриальной цивилизации Э. Тоффлера, а также 4-й промышленной революции К. Шваба, а старт соответствующим исследованиям был дан после запуска проектов ОЭСР и Еврокомиссии по прогнозированию будущего спроса на компетенции, в частности Европейской системы прогнозирования потребностей в знаниях, которая действует с 2001 г. [23, с. 316–318]. «Западное» происхождение традиционных исследований эволюции институтов российского рынка труда в свете современного противостояния Запада России является еще одним основанием для выработки нового, в данном случае, отечественного, подхода к анализу трансформации институтов рынка труда.

Представляется, что утрата интереса к изучению институциональной динамики на рынке труда на основе традиционных подходов имеет место еще и потому, что каждый из данных подходов работает с весьма ограниченным кругом институтов, состав которого практически не меняется от исследования к исследованию, причем выводы, касающиеся их реформирования, давно сделаны, и также практически не меняются.

Наиболее глубоким объяснением утраты интереса к исследованию институциональной динамики на рынке труда может служить частный характер закономерностей, положенных в основу традиционных подходов, объясняющий их рассмотренную выше ограниченность, в том числе во времени. Согласно марксистской классификации, соответствующие закономерности выступают специфическими или особенными экономическими законами, характерными для определенного общественного строя или соответствующими определенному уровню развития производительных сил [32, с. 61], например, рыночная трансформация институтов рынка труда, характерная для капитализма, и противоположное влияние жесткости/гибкости рынка труда на устойчивое социально-экономическое развитие при разном уровне развития капиталистической экономики соответственно. При этом характер закона, лежащего в основе нашего подхода к исследованию трансформации институтов рынка труда в нашей стране, становится теоретическим доказательством преимущества этого подхода перед традиционными. Дело в том, что тен-

денция товарообменной трансформации рынка труда (освобождения труда от наемного рабства) является проявлением общего (всеобщего) закона, т.е. закона, свойственного всем способам производства, или проходящего через всю человеческую историю, который состоит в смене исторических периодов закабаления и освобождения труда. Началу и середине первобытнообщинного способа производства соответствовал свободный (товарообменный) труд. Трансформации этого способа производства в рабовладельческий соответствовало закабаление труда, распаду рабовладельческого и феодального способов производства соответствовало освобождение труда, в связи с чем, накануне прихода капитала в промышленность и сельское хозяйство, в обществе господствовал товарообменный труд (ремесленников и фермеров). Развитию капитализма, начавшемуся повсеместно в конце XIX в., соответствовало закабаление труда, завершившееся в начале XX в. в связи с внедрением на предприятиях научной организации труда, а периоду с конца 1910-х гг. по настоящее время соответствует еще не завершившееся освобождение труда, в данном случае — от наемного рабства. Таким образом, лежащая в основе нашего подхода к исследованию трансформации институтов рынка труда закономерность носит фундаментальный характер, поскольку она связана с цивилизационными (в соответствии с западным подходом к анализу социальной динамики) и формационными (в соответствии с марксистским подходом) общественными изменениями. Неслучайно закабаление труда при капитализме связывалось основоположниками марксизма с назреванием социальной революции, что видно из «Принципов коммунизма Ф. Энгельса» (1847) [28]. Этому характеру соответствуют и несравнимо масштабные по временным горизонтам эволюционные исследования, поскольку, например, последнее освобождение труда длится уже более 100 лет (см. выше).

Тенденция освобождения труда носит фундаментальный характер еще и потому, что является проявлением на рынке труда общей закономерности развития систем ресурсообеспечения, состоящей в их товарообменной трансформации, или в вытеснении трансфертных систем ресурсообеспечения их товарообменными аналогами. Соответствующее доказательство можно осуществить на основе принципа «общее–частное–единичное», в соответствии с которым законо-

мерность, характерная для общего, проявляется в единичном через частное, и концепции общественного воспроизводства, согласно которой оно состоит из фаз производства, распределения, обмена и потребления. При этом частным выступает фаза производства. На основании того, что тенденция товарообменной трансформации ресурсообеспечения свойственна непроизводственным фазам воспроизводственного процесса, делается предположение, что эта тенденция характерна и для фазы производства. Затем это доказывается путем выявления характера трансформации процессов обеспечения фазы производства такими ресурсами, как собственный и заемный капитал, что одновременно является основанием для предположения о том, что данная тенденция свойственна и процессу обеспечения производства ресурсом «труд». Наконец, осуществляется доказательство соответствующего тезиса на основе выяснения характера реальной трансформации области обеспечения фактором производства «труд».

О наличии тенденции товарообменной трансформации ресурсообеспечения в фазе распределения говорят, например, последние изменения в сфере обеспечения в старости в нашей стране, состоящие в постепенном увеличении пенсионного возраста с 2019 г. до 65 лет у мужчин и до 60 лет у женщин, означают замену трансфертного (пенсионного) обеспечения товарообменным (т.е. заработной платой) на срок задержки в выходе на пенсию по сравнению с тем, что было раньше [26, с. 99]. О ее наличии в фазе обмена говорит, например, товарообменная трансформация сферы обеспечения экономики платежными средствами, состоящая в ускоренном развитии платежных систем с полноценными средствами платежа, например наличных и безналичных расчетов за товары золотом по рыночному курсу [12, с. 112–115], локальных систем прямого товарообмена (бартера), в которых роль средства платежа исполняют сами товары, предназначенные для продажи, либо труд, переданный участникам систем [11, с. 8–9]. О наличии тенденции товарообменной трансформации ресурсообеспечения в фазе потребления говорит, например, опережающее развитие по сравнению с потребительским кредитом в целом исламского потребительского кредита, состоящего в том, что банк сам покупает товар, нужный клиенту, а затем перепродает его клиенту за более высокую цену с рассрочкой платежа [27, с. 50].

О наличии данной тенденции в области обеспечения фазы производства собственным капиталом говорит, в частности, опережающее развитие кооперативного сектора экономики в последние десятилетия, который теперь уже трактуется как третий сектор экономики, наряду с частным и государственным [8, с. 234]. Кооперативной форме собственности соответствует товарообменная система обеспечения предприятий собственными средствами потому, что топ-менеджмент соответствующих предприятий, представленный всем коллективом учредителей, получает в свое полное распоряжение имущество соответствующих предприятий, заплатив за него полный эквивалент. О наличии данной тенденции в области обеспечения фазы производства заемным капиталом говорит, в частности, опережающее развитие лизинга оборудования по сравнению с банковским кредитом на приобретение основного капитала [13].

О наличии в области обеспечения фазы производства ресурсом «труд» тенденции ее товарообменной трансформации говорят не только вышеуказанные исследования (исходя из философского принципа «общее–частное–единичное»), но и соответствующий характер трансформации собственно обеспечения фазы производства ресурсом «труд». Исследования показывают, что товарообменный труд вытесняет трансфертный, несмотря на то, что первый оплачивается значительно более высоко (по цене продукта труда), чем второй (оплачиваемый по цене прожиточного минимума работника). Это объясняется значительно большей производительностью товарообменного труда по сравнению с трансфертным трудом, в связи с чем переход к первому, несмотря на более высокую оплату, сопровождается увеличением дохода работодателей на единицу издержек труда и дохода работников на единицу затрат трудовых усилий. Более высокая же производительность товарообменного труда объясняется эффектом, производимым исполнением работником специфических функций товарообменного (свободного) труда (управление собственным трудом, исполнение интегрированных работ, самостоятельное распределение труда во времени, самостоятельная работа со смежниками) [25, с. 40]. При этом вытеснение трансфертного труда товарообменным (освобождение труда) происходит как явно, когда все больше работников переходит к сотрудничеству с работодателями на основе догово-

ров гражданско-правового характера [9, с. 31–32], и неявно, когда исполнение все большего объема функций товарообменного труда предусматривается традиционными трудовыми договорами [10, с. 28–30].

Рассматриваемая закономерность носит «фундаментальный» характер и как основа для проектирования институциональных реформ. Традиционной проблемой такого проектирования выступает необходимость определения и взвешивания общественных выигрышей и потерь от вносимых изменений и учета сил заинтересованных и незаинтересованных в них сторон, что обусловливается столкновением экономических интересов последних при реформировании. Как было показано выше, в товарообменной трансформации труда, а, следовательно, и в товарообменной трансформации институтов рынка труда, одинаково заинтересованы главные участники отношений на рынке труда — работники и работодатели, в связи с чем освобождение труда как основа реформ становится наиболее прочным фундаментом для последних, так как соответствующие реформы осуществляются в условиях «классового» мира.

Использование в качестве основы для исследования институциональной динамики на рынке труда такой фундаментальной закономерности развития трудовых отношений, как освобождение труда (его товарообменная трансформация), как уже ясно из сказанного выше, предполагает широкую трактовку базовых понятий исследования труда (труд, работник, рынок труда, спрос на труд, цена труда и т.д.), исходящую из того, что поставщиками ресурса «труд» в экономике выступают не только штатные работники организаций, но и самозанятые и индивидуальные предприниматели, не использующие наемный труд, в том числе работающие не на постоянного работодателя, а на рынок. Последнее говорит о том, что рынок труда может принимать форму рынка продуктов, например, рынка услуг нянь, репетиторов и т.д., а также товаров ручного изготовления (хендмейда). Обоснованность широкой трактовки труда, работника и т.д. подтверждается международными стандартами статистики труда, относящими к рабочей силе лиц, работающих как по найму, т.е. тех, которыми управляют, так и не по найму, т.е. тех, которые сами принимают решения и отвечают за благополучие предприятия. К последним, согласно этим стандартам, относятся не только лица, самостоятельно ведущие

деятельность, приносящую доход, которые не используют наемный труд, но и управляющие собственным семейным предприятием (фермой), не разделенным на доли владения, занятые ремеслом, использующие наемный труд, неоплачиваемые работники семейных предприятий и даже работающие члены производственных кооперативов [22]. Как показывает анализ, традиционные подходы к изучению трансформации институтов рынка труда опираются на узкую трактовку понятий труд, работник и т.д., согласно которой к рабочей силе относятся только лица, работающие по найму (по трудовым договорам). Так, отношения, возникающие на рынке труда, характеризуются как социально-трудовые [41, с. 121], под реформированием институтов рынка труда понимаются изменения в трудовом законодательстве [15, с. 37]. Давно устаревшую узкую трактовку труда, работника и т.д. поддерживает современная учебная литература по труду [17, с. 16–17; 14, с. 20].

Авторский подход к исследованию трансформации институтов рынка труда, как ясно из сказанного выше, также связан с признанием как главной функции рынка труда стимулирования его качества, а как определяющей стороны качества — исполнения работниками функций товарообменного труда. Лишь один из традиционных подходов к изучению институциональной динамики (4-й) предполагает признание только 1-го положения (см. выше). Такой ситуации соответствует состояние концепции функций рынка труда, согласно которой функция стимулирования качества труда располагается на последнем месте, да еще и сводится только к стимулированию повышения квалификации работников [20]. Иногда функция стимулирования качества труда вообще не приводится [17, с. 19].

Как было показано выше, трактовки институтов рынка труда в традиционных подходах определяются используемыми в них закономерностями, в связи с чем различаются. Это обуславливает неопределенность понятия «институты рынка труда» в данном направлении институционального исследования, ярким признаком которой является, в частности, отсутствие единства мнений по вопросу о том, рассматривать в качестве институтов только правила [42, с. 69] или также и организации, регулирующие взаимодействие работников и работодателей на рынке труда [16, с. 41]. В результате такой ситуации авторы соответствующих работ зачастую начинают зани-

маться обобщением или усреднением трактовок институтов, приводящим к еще большей неопределенности данного понятия. На наш взгляд, трактовка институтов в институциональном исследовании должна исходить из ее максимального удобства для исследования и учитывать исторические корни соответствующего понятия. Этому требованию наилучшим образом удовлетворяет общеэкономическая трактовка институтов, полученная А. Э. Байдуллиным в результате логико-исторической реконструкции данного понятия. В соответствии с ней институты представляют собой правила (а также механизмы, обеспечивающие их выполнение), трактуемые в самом широком смысле [7, с. 38]. По А. Э. Байдуллину, институтами выступают правила отношений людей не только к другим людям, но и к природе (вещам), ими являются как целые отрасли права, так и их отдельные элементы. С другой стороны, механизмом, обеспечивающим исполнение правила, выступает фактический механизм, а не правила его функционирования, а организация, исполняющая эту функцию, рассматривается как часть данного механизма, виды деятельности не являются институтами [7, с. 34–36]. Эта общеэкономическая трактовка институтов, проецируемая на рынок труда, использовалась в наших эволюционно-реформационных исследованиях и подтвердила свою обоснованность.

Процесс взаимодействия институтов рынка труда и регулируемых ими трудовых отношений (людей друг к другу и к вещам) в нашем подходе к анализу эволюции институтов и их реформированию, очевидно, соответствует философскому закону взаимодействия формы и содержания, с той, однако, разницей, что революционный характер изменения формы, как и эволюционный характер изменения содержания, рассматривается как относительный, т.е. форма развивается более революционно или менее эволюционно, чем содержание. При этом, в полном соответствии с рассматриваемым законом, трудовые отношения (содержание), определяют институты рынка труда (форму), но последние оказывают на развитие трудовых отношений активное влияние, сдерживая его тем сильнее, чем больше они им не соответствуют, и способствуя ему тем сильнее, чем больше они им соответствуют.

Авторский подход к исследованию институциональной динамики на рынке труда также опирается на целый ряд концепций институциональной экономики. Это, прежде всего, разрабо-

танная основоположником институционализма Т. Вебленом идея подобия эволюции хозяйственных институтов эволюции в живой системе, элементами которой, согласно теории Ч. Дарвина, выступают изменчивость (появление изменений), наследственность (закрепление изменений путем их передачи по наследству) и естественный отбор (устранение не приспособленного к условиям существования) [19]. И нами в эволюционных исследованиях рассматривались изменения, происходящие с институтами (изменчивость), переход институтов в неизменном виде из одних хозяйственных систем в другие (наследственность), например, переход института бригады из капиталистической экономики царской России в советскую социалистическую экономику [5, с. 22], предложения по устранению недостатков институтов, мешающих развитию товарообменного труда (естественный отбор). Также использовалась концепция относительно более революционного изменения формальных институтов по сравнению с неформальными, например, когда дисфункция формального института бригады объяснялась присутствием в советской экономике свойственного ей неформального института штурмовщины [5, с. 22–23]. Наш подход также связан с использованием концепций трансплантации и дисфункции институтов, согласно которым институт может пересаживаться из одного вида

деятельности в другой и работать в нем хуже, чем он работал на предыдущем месте. С этой точки зрения был рассмотрен институт бригады в добывающей и обрабатывающей промышленности СССР в период с конца 1920-х гг. по середину 1930-х гг. [5, с. 22–25]

Пожалуй, единственным, что точно не отличает наш подход от традиционных, является ограничение исследования этапом выводов и предложений, т.е. оно не доходит до планирования реформ, в частности выбора их стратегии, принятия соответствующих решений, контроля за их реализацией.

Использование в качестве основы для исследования институциональной динамики на рынке труда такой закономерности его развития, как товарообменная трансформация, позволило не только превратить данное институциональное исследование в исследование, характеризующееся особой практической значимостью, но и ввести в орбиту эволюционно-реформационного исследования в институциональной экономике институты рынка труда, которые таковыми ранее никогда не были. Это, например институты доплаты и обязательного социального страхования [4], ценностей компании, квалификаций, социалистического соревнования [3], бригады [5], совмещения профессий, совместительства, рационализаторства [2], аутстаффинга [1].

Библиографический список

1. Афанаскина, Е. М. Институты аутстаффинга, аутсорсинга и удаленного труда в зеркале глобальной трансформации трудовых отношений // *Экономические науки*. 2022. № 3 (208). С. 221–231. DOI: 10.14451/1.208.221.
2. Афанаскина Е. М. Институты традиционного рынка труда: возникновение и эволюция институтов свободного труда // *Экономические науки*. 2022. № 1 (206). С. 7–18. DOI: 10.14451/1.206.7.
3. Афанаскина Е. М. Появление и эволюция институтов ответственного труда с точки зрения глобальной тенденции на рынке труда // *Вестник экономики, права и социологии*. 2022. № 1. С. 14–21.
4. Афанаскина Е. М. Товарообменная трансформация институтов оплаты труда // *Вестник экономики, права и социологии*. 2022. № 1. С. 7–13.
5. Афанаскина, Е. М. Товарообменная трансформация институтов рынка труда в СССР: тенденции и противоречия на примере института бригады // *Экономические науки*. 2022. № 1 (206). С. 19–27. DOI: 10.14451/1.206.19.
6. Ашмаров И. А. Экономические институты рынка труда: автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.01. — Воронеж, 2003. 20 с.
7. Байдуллин, А. Э. Взаимная трансплантация институтов секторов российской экономики: дис. ... канд. экон. наук: 08.00.01. — М., 2017. 249 с.
8. Будович Ю. И. Кооперативы как альтернативная «нефинансовая» система ресурсообеспечения // *Экономические науки*. 2020. № 11 (192). С. 231–240. DOI: 10.14451/1.192.231.
9. Будович Ю. И. Современные тенденции на рынке труда с точки зрения теории альтернативных финансов // *Экономические науки*. 2021. № 10 (203). С. 31–38. DOI: 10.14451/1.203.31.
10. Будович Ю. И. Товарообменная трансформация трудовых отношений в рамках традиционного трудового договора // *Экономические науки*. 2021. № 10 (203). С. 24–30. DOI: 10.14451/1.203.24.

11. Будович Ю.И., Будович М. С. Обменные банки Р.Оуэна и Народный банк П.-Ж. Прудона с точки зрения теории нефинансовой экономики // Экономические науки. 2021. № 3 (196). С. 7–16. DOI: 10.14451/1.196.7.
12. Будович Ю.И., Лебедев К. Н. Место финансов в современной экономике (Экономика без финансов) / под ред. К. Н. Лебедева. — Краснодар: Издательство НИИ экономики ЮФО, 2020. 186 с.
13. Вакутин Н.А., Федулова Е. А. Мировой и российский лизинговый бизнес: современные тенденции развития // Фундаментальные исследования. Научный журнал. Выпуск № 11 (часть 1) за 2016 г. URL: <https://fundamental-research.ru/ru/article/view?id=40941> (дата обращения: 10.04.2022).
14. Васяйчева В.А., Слатов Д. Г. Рынок труда и трудовая миграция: учеб. пособие. — Самара: Изд-во Самарского университета, 2018. 96 с.
15. Вишневецкая Н. Т. Государственная политика на рынке труда: реформирование институтов в странах ОЭСР // Вопросы государственного и муниципального управления. 2019. № 1. С. 35–60.
16. Гуреева Е. С. Трансформация институтов рынка труда в России: дис. ... канд. экон. наук: 08.00.01. — Улан-Удэ, 2013. 169 с.
17. Ермолаева С. Г. Рынок труда: учебное пособие. — Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 2015.
18. Зацаринина А. А. Формирование и развитие институтов рынка труда в постиндустриальной экономике: автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.01. — Саратов, 2008. 20 с.
19. Изменение институтов во времени: эволюция и революция / Студопедия. 20.04.2020. URL: https://studopedia.ru/22_80338_izmenenie-institutov-vo-vremeni-evolyutsiya-i-revolyutsiya.html (дата обращения: 22.04.2022).
20. Каковы функции рынка труда? / Genon.ru. URL: <https://www.genon.ru/GetAnswer.aspx?qid=51a27a0f-bbe1-47f6-a5ad-68430aed434b> (дата обращения: 03.04.2022).
21. Канадские университеты и «экономика знаний» // Вестник Финансовой академии. 2000. № 1. С. 49–55.
22. Классификация статистических данных о составе рабочей силы, экономической активности и статусу в занятости / Методологические положения по статистике (выпуск 1, 2, 3, 4, 5). URL: https://www.gks.ru/bgd/free/b99_10/isswww.exe/stg/d000/i000080r.htm (дата обращения: 04.04.2022).
23. Кокотовичин А.Ю., Кансафарова Т. А., Шарипова Н. В. Новая индустриализация: разрыв в компетенциях и институты рынка труда // Журнал экономической теории. 2018. Т. 15. № 2. С. 316–324. DOI 10.31063/2073-6517/2018.15-2.15.
24. Кресс Х. Институциональная структура рынка труда в России: дис. ... канд. экон. наук: 08.00.01. — Москва, 2001. 138 с.
25. Лебедев К. Н. Индивидуальное хозяйство — самая эффективная форма хозяйствования? // Экономические науки. 2022. № 1 (206). С. 38–47. DOI: 10.14451/1.206.38.
26. Лебедев К. Н. Сущность цифрового рубля с точки зрения экономической теории // Экономические науки. 2022. № 2 (207). С. 97–105. DOI: 10.14451/1.207.97.
27. Лебедев К. Н. Экономика без финансов // Вопросы экономики и права. 2018. № 6 (120). С. 45–53.
28. Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения. Издание второе. Том 4. — М.: Государственное издательство политической литературы, 1955. 616 (XIV) с.
29. Маслова И. Институты российского рынка труда в механизме регулирования процессов занятости // Вестник Института экономики Российской академии наук. 2013. № 5. С. 39–66.
30. Навыки будущего нужны уже сегодня. О новых компетенциях для высокотехнологичного производства / LENTA.RU. 16.12.2022. URL: <https://lenta.ru/articles/2020/12/16/ws/> (дата обращения: 22.04.2022).
31. Национальный проект «Производительность труда и поддержка занятости» / Министерство экономического развития Российской Федерации. Март 2019. URL: https://mpr.midural.ru/UPLOAD/2019/03/prezentacia_proizvoditelnost_truda.pdf (дата обращения: 22.04.2022).
32. Политическая экономия: учебник / под ред. Медведева В. А., Абалкина Л. И., Ожерельева О. И. и др. — М.: Политиздат, 1988. 735 с.
33. Путин: Главная проблема России — низкая производительность труда REGNUM. 20.06.2019. URL: <https://regnum.ru/news/polit/2651667.html> (дата обращения: 21.04.2022).
34. Путин призвал совершить рывок в производительности труда / Рамблер / финансы. 20.11.2019. URL: <https://finance.rambler.ru/economics/43199741-putin-prizval-sovershit-ryvok-v-proizvoditelnosti-truda/> (дата обращения: 22.04.2022).
35. Российский рынок труда: тенденции, институты, структурные изменения: доклад / Центр трудовых исследований (ЦеТИ), Лаборатория исследований рынка труда (ЛИРТ). Под ред. В. Гимпельсона, Р. Капелюшникова, С. Рощина. — М.: Центр стратегических разработок, 2017. 145 с.
36. Сафина Л. М. Развитие качества трудовой жизни в России: институциональный аспект: автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.01. — Казань, 2020. 24 с.

37. *Ситник Ю. А.* Дистанционная работа в России: прошлое, настоящее, будущее / Profpost. 29.06.2021. URL: <https://sdo-regional.ru/prof-post/distantsionnaya-rabota-v-rossii-proshloe-nastoyashchee-budushchee>(дата обращения: 19.04.2022).
38. *Стрельченко Е. А.* Институциональные основы государственной политики на рынке труда в переходной экономике: автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.01. — Ростов-на-Дону, 2000. 28 с.
39. *Стрельченко Е. А., Марченко Ю. К.* Современная модель рынка труда: институциональная динамика и особенности в России // JOURNAL OF ECONOMIC REGULATION (Вопросы регулирования экономики). Vol. 10, no. 3. 2019. С. 37–49. DOI: 10.17835/2078–5429.2019.10.3.037–049.
40. *Титова Е. А.* Институциональная структурная модификация институтов рынка труда в постиндустриальной экономике: автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.01. — Саратов, 2008. 23 с.
41. *Яковлева Т. Н.* Анализ функций рынка труда как условие его институционального совершенствования / Вестник Уфимского государственного авиационного университета. 2006. Т. 8. № 4. С. 121–125.
42. *Янченко Е. В.* Трансформация институтов труда в экономике инновационного типа // Инновационная деятельность. 2019. С. 68–77.