

Умурзакова Д.Э. – СамГУ

Ахмедова Ф.А. – СамГУ

### **Институциональный подход решений проблемы рынка труда**

*В настоящей статье дается институциональный подход решений проблемы рынка труда.*

Начиная с 60-х годов XX века, проблемы рынка труда активно исследуются с позиций неоинституциональной экономической теории. Для этой школы характерен «отход» от макроэкономического анализа, стремление объяснить характер рынка труда особенностями динамики отдельных отраслей, профессиональных и демографических групп.

Экономисты институционального направления ставят под сомнение существование конкурентного рынка труда. Они критически относятся к неоклассической трактовке, в которой рынок труда не отличается от рынка любого другого товара.

Представители школы институционалистов (Т.Веблен, Дж.Данлоп, Дж.Гэлбрейт, Л.Ульман, Дж.Комманс и др.) большое внимание уделяли анализу профессиональных и отраслевых различий в структуре рабочей силы и соответствующих уровней заработной платы. Представители этой школы считают, что существующие проблемы в области занятости могут быть решены с помощью различного рода институциональных реформ, которые во многом определяют поведения хозяйствующих субъектов. Модель такого поведения разработана в рамках новой институциональной экономики, т.е. модель ограниченной рациональности<sup>1</sup>. Неоинституциональная модель рынка включает в анализ не только индивидуальный выбор субъекта рынка труда, но и воздействие на его поведение сложившихся в обществе институтов.

Центральное место в исследованиях институционалистов занимает

---

<sup>1</sup> Уильямсон О Поведенческие предпосылки современного экономического анализа // THESIS Т 1 Вып 3 М, 1993

анализ рынков труда как арены взаимного принуждения, действий профсоюзов и заключения коллективных договоров. Институционалисты признают наличие социальных противоречий на рынке труда, столкновение интересов продавцов и покупателей рабочей силы, безработицу как негативное явление. Разрешить это противоречие, по их мнению, можно лишь с помощью усиления социального контроля, совершенствования практике заключения коллективных договоров между предпринимателями и профсоюзами по поводу условий и оплаты труда. Реализация институционального подхода позволит обеспечить стабильность занятости за счет принятия правил, строго регламентирующих увольнение работников, обеспечение работающих стабильными доходами, безопасность работы.

Так, Т. Веблен рассматривал материальное производство как основу социальной жизни. Однако он сводил общественное производство лишь к технологии, упрощенно понимая связь техники а социально-культурных институтов и недооценивал значение форм собственности. По Веблену, традиции и взгляды людей отстают от изменений в области технологии производства и эволюция общества сводится в основном к процессу умственного приспособления индивидов к этим изменениям.

Рассматривая любое общество как промышленную машину, составными частями которой являются экономические институты, Веблен представлял историю как результат борьбы двух основных классов: бизнесменов, имеющих дело со сферой обращения, и промышленников, организующих производство. Первую группу Веблен считал реакционной, поскольку бизнес порождает частную собственность, национализм и предлагал передать руководство хозяйством и всем обществом производственно-технической интеллигенции, создать «генеральный штаб» из инженеров и техников, который, используя политическую власть, сумеет развивать производство в интересах общества.

Дж. Данлоп в своих исследованиях игнорировал объективные закономерности, лежащие в основе движения заработной платы в условиях

рынка. Будучи сторонником так называемой коллективно-договорной системы заработной платы, Данпол стремится доказать, что ее фактической уровень, фиксируемый в коллективных договорах, определяется соглашением между рабочими и работодателями.

Этот автор разработал кластерную концепцию рынка труда. Согласно модели Дж. Данлопа, на внутри- и межфирменном уровнях существуют параллельные структуры- кластеры с однородными рабочими местами (job clusters), в каждом из которых формируются свои специфические отношения и свой уровень оплаты труда.

На основе выдвинутых положений произошел пересмотр теории конкурентного рынка труда по следующим направлениям: единого рынка труда со свободным перераспределением работников и единой оплатой труда не существует; различия в оплате труда между профессиями, отраслями и регионами становятся устойчивыми; на развитие рынка труда существенное влияние оказывают профсоюзы государство.

Указанные предпосылки легли в основу концепции П. Дерингера и М. Пиоре. Согласно этой концепции, существует внешний рынок труда, аналогичный конкурентному рынку, и внутренний рынок, создаваемый крупными предприятиями. Существование относительно самостоятельных внутренних рынков труда объясняется спецификой квалификационной и профессиональной подготовки на рабочих местах. Внутренний рынок труда неонституционалисты рассматривают как систему трудовых отношений, ограниченных рамками одного предприятия, внутри которого назначение цены и размещение рабочей силы определяются административными правилами и процедурами.

Сегментация рынка труда и теории внутреннего рынка труда стали существенным вкладом неонституционалистов в экономическую теорию. Это привело к созданию теории двойственности рынка труда, в которой предполагается разделение рынка труда на первичный и вторичный.

Неоинституционалисты придают большое значение понятиям института и трансакций. В частности, на основе анализа трансакционных и трансформационных издержек новая институциональная школа исследует экономические процессы в теневой экономике, неформальную занятость и др.