

НЕФОРМАЛЬНЫЕ МЕХАНИЗМЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ ОТНОШЕНИЙ СУБЪЕКТОВ РЫНКА ТРУДА

© 2014 М.Г. Беляева*

Ключевые слова: рынок труда, регулирование трудовых отношений, оппортунистическое поведение, институциональная среда.

Исследуются неформальные “правила игры” работника и работодателя, взаимосвязь формальных и неформальных механизмов регулирования их отношений и направления формирования цивилизованной институциональной среды российского рынка труда.

Взаимодействие субъектов рынка труда всегда погружено в определенную институциональную среду, и на трудовые отношения значительное влияние оказывают формальные и неформальные нормы и правила, которые не являются предметом обсуждения и соглашения сторон. Формальные правила зафиксированы в правовых нормах и обеспечиваются силой государства. Государство как совокупность административных и правовых систем, включая системы принуждения, структурирует отношения между всеми субъектами экономической деятельности, в том числе и между сторонами трудовых отношений.

Помимо формальных механизмов регулирования отношений работника и работодателя, основанных на нормах права, в любом обществе всегда функционируют неформальные “правила игры”. Спектр этих неформальных механизмов очень широк: он простирается от высоких моральных норм, основанных на отношениях взаимопомощи и доверия между людьми, до криминальных способов решения проблем.

Существование неформальных правил, нигде и никем не закрепленных, обусловлено множеством причин. Основная - невозможность заключить совершенный формаль-

ный договор, полностью устраняющий неопределенность. Вероятность случайных ситуаций не может быть определена заранее, поэтому ее невозможно предусмотреть и описать в условиях договора и нормах права. В связи с этим и работнику, и работодателю приходится опираться на институциональные правила, принятые в данной среде, предполагая при этом, что другая сторона договора также признает общепринятые нормы и конвенции. В процессе реализации договорных отношений формальная, т. е. явно сформулированная, часть контракта никогда окончательно не вытеснит неформальные правила, нормы и традиции, поскольку уровень неопределенности в хозяйственной практике не сокращается.

Неформальные механизмы регулирования отношений работника и работодателя можно разделить на две большие группы: 1) соответствующие существующим в стране формальным правилам (законам) и 2) противоречащие им (рис. 1).

В первую группу входят отношения доверия, сотрудничества и взаимопонимания между партнерами. Вторая группа объединяет многочисленные неформальные механизмы,

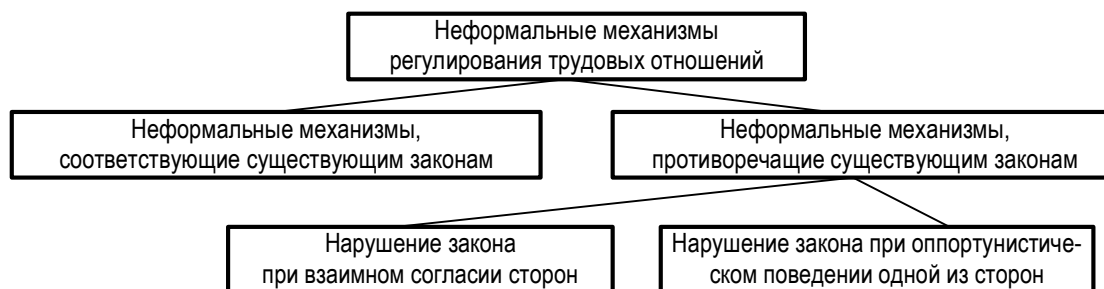


Рис. 1. Классификация неформальных механизмов регулирования трудовых отношений

* Беляева Марина Германовна, доктор экономических наук, профессор Самарского государственного аэрокосмического университета им. академика С.П. Королева (Национального исследовательского университета). E-mail: marina.believa@gmail.com.

основанные не на честности и взаимном доверии сторон договорных отношений, а на обмане государства или партнера по контракту, “праве сильного”, использовании личных связей, даче взяток и других незаконных способах. Неформальные правила, противоречащие правовым нормам, в свою очередь, также можно разделить на две группы: 1) работник и работодатель при взаимном согласии заключили и выполняют договор на условиях, не соответствующих нормам права; 2) одна из сторон ведет себя оппортунистически, нарушая законы и принятые обязательства в ущерб другой стороне.

В первом случае работодатель и работник, к примеру, по взаимному согласию заключают не письменный договор, как предполагается в Трудовом кодексе РФ, а устное соглашение. Во втором случае работодатель, обещавший работу в соответствии с Трудовым кодексом, может отказаться от оплаты работнику отпуска или больничного листа.

Неформальные правила в отличие от формальных обычно не носят универсального характера, а привязаны к конкретным группам или сегментам рынка труда. В каждом сегменте, а иногда даже и в фирме складываются особые “правила игры”, типичные именно для данной среды. Часто говорят об особой корпоративной культуре, присущей конкретной компании, причем эта культура, как правило, распространяется и на трудовые отношения.

Когда субъекты вступают в контрактные отношения, наряду с собственно содержанием договора они выбирают и его институциональную форму, т. е. порядок осуществления контракта. При этом из всего множества форм они используют ту, которая представляется им наиболее выгодной. При заключении устного, а не письменного соглашения обе стороны рискуют, так как этот контракт не будет защищен законом и силой государства. Конфликта не возникает, если обе стороны осознанно идут на этот шаг и впоследствии придерживаются принятых обязательств. Условия договора чаще всего выполняются, когда партнеры являются выходцами “из одной среды”: разделяют общие взгляды, признают действующие в данной среде неформальные нормы поведения и объединены общностью психологии и куль-

туры. Такая ситуация является устойчивой и постоянно воспроизводится в хозяйственной практике.

Если же одна из сторон хочет работать по действующему законодательству, а другая сторона не согласна с этим, то возможны различные ситуации. Стороны могут не договориться и не заключить договор, также одна из сторон может убедить либо принудить другую сторону играть по тем или иным правилам. При таких условиях в дальнейшем весьма вероятно возникновение конфликта по поводу “правил игры” или оппортунистического поведения контрагента (невыполнения им условий договора).

Могут ли работник или работодатель, используя лишь неформальные механизмы, избежать невыполнения обязательств контрагентом? Самый надежный способ - ограничить трудовые отношения кругом проверенных партнеров, в надежности которых сомнений нет. В России широко распространена практика трудоустройства по неформальным каналам, “по знакомству”. Некоторые работодатели, чтобы обезопасить себя, стремятся отбирать работников не “с улицы”, а среди друзей и родственников или по их рекомендациям. Такая практика позволяет сократить издержки оппортунистического поведения. По мнению некоторых исследователей, российская практика работы со знакомыми является свидетельством того, что “социальная ткань сопротивляется маркетизации экономической деятельности”¹. Но поиск сотрудников и работодателей в среде знакомых сокращает возможности выбора потенциальных партнеров и не всегда ведет к оптимальному результату. К тому же задача максимизации прибыли обычно противоречит традициям поддержания родственных и дружеских отношений.

Доверие также является неформальным механизмом, противостоящим оппортунистическому поведению партнера по контракту. Доверие, как правило, возникает в ходе продолжительного взаимодействия работника и работодателя, и чем более ответственной и важной является работа, тем большую роль играют отношения доверия. Иногда эти отношения относят к социальному капиталу, обеспечивающему развитие общества². Социальный капитал некоторые исследователи

считают не менее важным для организации, чем человеческий. Не случайно некоторые успешные компании (SAS, UPS, Russel Reynolds Associates и др.), противодействуя нестабильности современной рабочей среды, разрушительно действующей на взаимоотношения в коллективе, демонстрируют приверженность идее сохранения персонала³.

Но персонифицированное доверие как неформальный механизм, противостоящий недобросовестному поведению партнера, тоже является ограниченным ресурсом. Он эффективно работает в малых группах, в которых люди хорошо знают друг друга и состав которых достаточно стабилен, но препятствует осуществлению сделок между незнакомыми людьми. Если оппортунистическое поведение недопустимо в отношениях со “своими”, то с “чужими” оно вполне позволительно. Поэтому в некоторых сегментах российского рынка труда, работающих преимущественно не в правовом поле, рассчитывать исключительно на порядочность и добрую волю работодателя довольно опрометчиво. Оппортунистическому поведению должны препятствовать безличные и обязательные для всех нормы права и система принуждения к их выполнению.

В условиях эффективно работающей правоприменительной системы между сторонами скорее возникают неформальные партнерские отношения, основанные на доверии. Принимая решение о соблюдении или нарушении условий договора, и работник, и ра-

ботодатель, без сомнения, учитывают существующие законы, особенности их практической реализации и вероятность обращения пострадавшей стороны за судебной помощью. Если стороны убеждены, что при обращении в суд недобросовестный партнер будет наказан, рациональной стратегией являются следование нормам права и партнерские отношения с контрагентом.

Чем больше экономические агенты доверяют правовым методам обеспечения соблюдения частных контрактов, тем реже им приходится прибегать к юридическим процедурам на практике. Угроза подать иск становится весьма правдоподобной и эффективной, даже если она и редко реализуется. Если в судебные органы обращаются лишь немногие, делопроизводство в судах ускоряется, повышается качество рассмотрения дел, что еще более укрепляет доверие к правовой системе. Таким образом, сильная правовая система не только способствует упрочению неформальных механизмов практической реализации правовых норм, но и самоукрепляется, работая все более эффективно.

Но верна и обратная зависимость - правовой вакуум заполняется неформальными механизмами принуждения к выполнению контракта, часто противоречащими нормам права. Из-за слабости системы правоприменения экономические агенты несут дополнительные транзакционные издержки, связанные с необходимостью самостоятельно защищаться от нарушения условий договора.

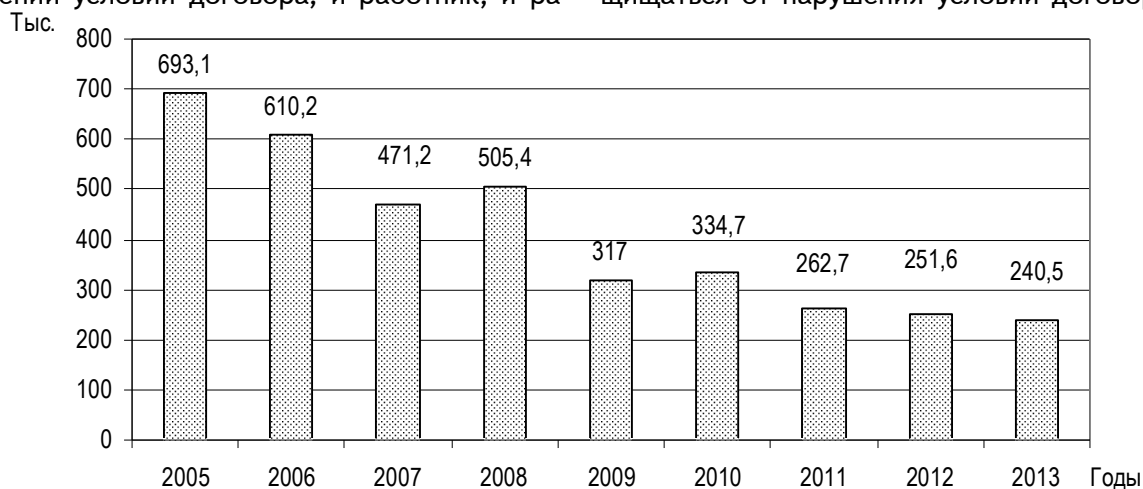


Рис. 2. Количество трудовых дел в судах*

* Построен автором на основе обзоров деятельности федеральных судов общей юрисдикции и мировых судей за соответствующие годы. Обзоры опубликованы на официальном сайте Судебного департамента при Верховном суде Российской Федерации. URL: (<http://www.cdep.ru/index.php?id=80>).

Практика, к сожалению, свидетельствует о том, что лишь небольшая часть работников, чьи трудовые права нарушаются, обращается в федеральную инспекцию труда и судебные органы. Так, судебная статистика за 2005-2013 гг. (рис. 2) показывает достаточно отчетливую тенденцию к сокращению числа трудовых споров. Такая динамика может быть обусловлена разными причинами: с одной стороны, сокращением нарушений трудового законодательства и улучшением состояния дел в трудовой сфере. С другой стороны, тенденция к сокращению трудовых споров вполне отражает распространенную на практике ситуацию, когда многие работники, столкнувшись с нарушением своих прав, не обращаются в суд за их защитой, а либо соглашаются с таким положением дел, либо просто вынуждены увольняться.

Подобная ситуация во многом объясняется недостатком контрактной культуры, пассивностью работников, отсутствием стереотипов соблюдения требований закона, правовым нигилизмом в обществе. Невыполнение обязательств перед партнером по контракту и государством является не только выгодной, но и вполне нормальной, укоренившейся в обществе практикой.

Создание цивилизованной институциональной среды, в которой нормы права реализуются на практике, очень длительный и сложный процесс. Законы начинают действовать, если они подкрепляются адекватными механизмами принуждения к их соблюдению. Конечно, можно уповать на то, что в соответствии с эволюционными механизмами социально нецелесообразные институты в конце концов будут вытеснены институтами, ведущими к росту свободы и благополучия большинства членов общества. Но какова вероятность того, что события будут развиваться по такому сценарию?

В ежедневной жизни люди осуществляют выбор не только между различными альтернативными вариантами поведения в рамках экзогенно заданной институциональной среды, но и между различными институтами. Так, у работника и работодателя есть выбор: заключать контракт в рамках закона, подписывая письменный договор с указанием в нем всех существенных условий, либо игнорировать требования трудового законодательства.

Выбирая “правила игры”, люди фактически “голосуют” за ту или иную институциональную среду.

Конечно, можно надеяться на победу в ходе конкурентной борьбы цивилизованных институтов рынка труда, но такой расчет является в значительной степени утопическим. Пока в российском обществе преобладает скорее противоположная тенденция: прогрессивные институты, способствующие более высокой защищенности и производительности труда работников, игнорируются подавляющей частью российского бизнеса. А ранее законопослушные предприятия все чаще начинают прибегать к неформальным практикам в трудовой сфере, чтобы снизить издержки на рабочую силу и не оказаться в неблагоприятном положении с точки зрения конкуренции с фирмами, не соблюдающими требования закона.

Так, с 1 января 2013 г. в России был более чем в 2 раза повышен годовой размер страховых взносов для индивидуальных предпринимателей и самозанятых граждан - с примерно 17 тыс. руб. до почти 36 тыс. руб. В результате за полгода с начала 2013 г. ликвидировали свой легальный бизнес уже около 400 тыс. индивидуальных предпринимателей⁴. Некоторые из них реально закрыли свои предприятия, другая же часть вынуждена была уйти в “тень”, где безраздельно господствуют неформальные “правила игры”. Уходу малого и среднего бизнеса из правового поля способствуют и другие факторы, например, высокая налоговая нагрузка на предприятия, составляющая, как правило, более 40% от выручки предприятий. Ясно, что в результате такого стихийного “естественного отбора” выживают не социально целесообразные нормы поведения, а напротив, противоречащие долгосрочным интересам общества правила игры.

Сложившуюся ситуацию можно определить как институциональную ловушку - устойчивую неэффективную норму. Ее устойчивость объясняется тем, что при отклонении от принятых неформальных норм работодатель, а иногда и работники проигрывают. Рост издержек при переходе в легальное пространство снижает конкурентоспособность бизнеса и может привести к банкротству предприятия. Уход предприятий в неформальную

экономику обладает мультипликативным эффектом, поскольку работающие с ними фирмы также вынуждены переводить часть своих расчетов “в тень”, а иногда просто следуют их примеру. Поэтому неэффективные нормы надолго закрепляются на практике и выбраться из этой “ловушки” чрезвычайно сложно.

Для преодоления ситуации, когда практика все дальше уходит от формальных норм поведения, следует двигаться по нескольким направлениям:

- ◆ при изменении налогового законодательства принимать во внимание не только краткосрочные задачи пополнения бюджетов разных уровней, но и долгосрочные последствия повышения налоговой нагрузки, не допуская массового ухода из правового поля предприятий малого и среднего бизнеса;

- ◆ модернизировать трудовое законодательство в направлении лучшей сбалансированности интересов работодателя и работника;

- ◆ усиливать государственный и общественный контроль за реализацией законов на основе активизации и повышения эффективности работы органов государственного контроля и надзора (в первую очередь, Федеральной инспекции труда), судебной системы, профессиональных союзов и общественных организаций, развития института самозащиты и др.;

- ◆ формировать социально-культурные предпосылки создания цивилизованной институциональной среды - последовательно и настойчиво культивировать во всех слоях общества уважение к государству, закону, контракту.

По нашему мнению, одним из направлений, позволяющих приблизить неформальные механизмы, действующие в трудовой сфере, к формальным и повысить культуру

граждан в сфере трудового права, будет организация на территории всех субъектов Российской Федерации сети консультационных пунктов при Федеральной инспекции труда. В функции этих пунктов будут входить проведение лекций, семинаров, регулярных консультаций по вопросам применения трудового законодательства (и для работников, и для работодателей), оказание правовой помощи гражданам при подготовке и рассмотрении трудовых дел. Государство должно приложить максимум усилий и по пропаганде правовых знаний, в том числе трудового законодательства, с целью предотвращения его нарушений, информирования граждан о ситуации с целью защиты прав и интересов работников и работодателей.

Создание цивилизованной институциональной среды рынка труда является важной задачей не только государства, но и гражданского общества, предполагающего активное участие каждого гражданина в отстаивании своих и коллективных прав и интересов, как индивидуально, так и через механизмы социального партнерства.

¹ Якубович В. Институты, социальные сети и рыночный обмен: подбор работников и рабочих мест в России // Экономическая социология: Новые подходы к институциональному и сетевому анализу. М.: Российская политическая энциклопедия (РОССПЭН), 2002. С. 246.

² Шихирев П.Н. Этические принципы ведения дел в России. М.: Финансы и статистика, 1999. С. 110.

³ Прусак Л., Коэн Д. Как инвестировать в социальный капитал // Как превратить знания в стоимость: Решения от IBM Institute for Business Value. М.: Альпина Бизнес Букс, 2006. С. 20-30.

⁴ Экономика пересматриваемых обещаний // Независимая газета. 2013. 26 сент.

Поступила в редакцию 08.07.2014 г.