

Э. Н. Тихонова

ПРОБЛЕМЫ АСИММЕТРИЧНОСТИ НА РЫНКЕ ТРУДА: ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЙ ПОДХОД

Практика российских экономических реформ, связанных с переходом к рынку, показала, что реальные отношения, возникающие в ходе рыночных преобразований, могут существенно отличаться от их «идеального» образа. В значительной степени это справедливо и в отношении рынка труда, «картина» которого сформировалась в рамках неоклассического направления современной экономической теории.

Осознавая ограниченность неоклассической парадигмы, институционализм смог разработать новую исследовательскую программу, смысл которой, по выражению А. Шюца, заключается в том, чтобы «изучать, главным образом, поведение людей в рыночной среде, а не “поведение цен”»¹. В отличие от неоклассиков, многие экономисты, представляющие институциональное направление, акцентируют внимание на особенностях труда как фактора производства. Например, К. Поланьи пишет по этому поводу следующее: «Труд есть не что иное, как другое название человеческой деятельности, неразрывно связанной с самой человеческой жизнью; эта последняя же существует не для продажи, но совершенно для других целей. Кроме того, трудовая деятельность не может быть оторвана от прочих составных частей человеческой жизни в целом; она не может запасаться или мобилизовываться по мере необходимости»². По мнению К. Поланьи, труд, не обладая родовыми признаками товара³, является таковым чисто фиктивно, но лишь благодаря такой фикции становится возможным функционирование реальных рынков труда. С одной стороны, Поланьи ставит товарность труда в единый ряд условий существования рынка, с другой — вновь и вновь подчеркивает его уникальность как фактора производства. «Дело в том, что “мнимый товар” рабочая сила нельзя отбросить, использовать без разбора или даже не использовать вообще без того, чтобы не повлиять при этом на человеческий индивид, который, помимо всего остального, является носителем этого особого товара. Используя человеческую рабочую силу, система, между прочим, будет использо-

Элина Николаевна ТИХОНОВА – канд. экон. наук, доцент, зав. кафедрой экономической теории Ижевского государственного технического университета. Окончила экономический факультет ЛГУ (1983) и аспирантуру (1991). В настоящее время является докторантом кафедры экономической теории экономического факультета СПбГУ. Автор более 20 научных работ. Сфера научных интересов — проблемы труда и занятости.

© Э. Н. Тихонова, 2006

вать некоторое физическое, психологическое и моральное целое, именуемое “человек” и прикрепленное к тому ярлыку»⁴.

Таким образом, институциональная традиция выделяет труд среди остальных ресурсов, представленных на рынке. Особое значение придается институциональной структуре рынка труда, роли власти и коллективного действия в отношениях найма, анализу взаимодействия работодателей и наемных работников как представителей определенных социальных групп.

Институциональный анализ обращает внимание на роль и значение в принятии экономических решений не только внешних ограничений, но и системы предпочтений самого человека. В качестве таковой рассматриваются система ценностей, целевые установки, привычки индивидов и т. д. Такой подход предполагает рассмотрение экономической деятельности человека и труда как важнейшей формы ее проявления, в рамках конкретной культуры, общества, группы, системы моральных, этических, религиозных ценностей и традиций. Труд, таким образом, рассматривается институционализмом в гораздо более широком социальном контексте, чем это принято в неоклассической традиции⁵.

Необходимым условием и предпосылкой самой рыночной сделки на любом рынке выступает равноправие ее участников. Равноправие участников сделки на рынке труда является, скорее, формальным. Это формальное равенство позволяет реализовать взаимный интерес субъектов рынка труда друг к другу. Однако оно не исключает асимметричности положения субъектов рынка труда. Я. Корнаи пишет в связи с этим следующее: «рынок далеко не всегда можно рассматривать как нейтральную точку столкновения двух равных сил, симметричных кривых спроса и предложения. Часто одна из сторон, выражаясь языком спортивных комментаторов, “играет на своей половине поля”. При определенных условиях соотношение сил может быть равным. Однако довольно часто на нормальное состояние рынка, то есть на его среднее состояние за длительный период, уже заранее накладывает отпечаток преимущество одной или другой стороны, вследствие чего на рынке господствует асимметрия»⁶. Асимметрия, по мнению Кроизера и Фрайдберга, может быть определена как «отношение обмена, которое, с одной стороны, является взаимным, но, с другой стороны, условия обмена создают преимущества для одного из участников»⁷. Представляется, что сказанное в значительной степени справедливо именно в отношении рынка труда.

На рынке труда сама сделка для одной из сторон носит вынужденный характер. Не владея ничем, кроме собственной рабочей силы, работник вынужден продавать ее для того, чтобы получить необходимые для существования средства. Продажа рабочей силы для такого работника — это, прежде всего, условие его собственного воспроизводства как биологического существа. Конечно, для капиталиста реализация этой сделки также является необходимостью, но она нужна для него, прежде всего, как средство и условие воспроизводства его социально-экономического (но не биологического) статуса. Это изначально неравное положение работодателя как покупателя рабочей силы и работника как ее продавца обуславливает неодинаковое отношение данных субъектов рынка к риску, связанному с данным видом сделки.

Неопределенность и связанные с ней риски являются имманентными характеристиками любого рынка, и, следовательно, каждый агент рынка испытывает на себе их влияние и вынужден корректировать соответственно свои рыночные стратегии. Однако степень риска для разных экономических агентов, так же как доступность альтернативных стратегий его минимизации, различна.

В условиях неопределенности капиталист имеет достаточно широкие возможности диверсифицировать риск, связанный с использованием фактора производства, собственником которого он является. Такие возможности предоставляет ему акционерная форма капитала. Возможность диверсифицировать риски подобным образом для работника представляется крайне сомнительной прежде всего в силу естественных причин — способности человека к труду не только неотделимы от ее носителя во времени и пространстве, но и ограничены сами по себе. Вряд ли найдется кто-либо, кто может быть одинаково хорош в качестве учителя, бухгалтера, инженера и слесаря-сантехника одновременно — различные виды компетенции, необходимые для успеха в этих весьма разных видах деятельности, редко соединяются в одном человеке. Работник может попытаться диверсифицировать риск на рынке труда путем получения новой профессии, квалификации или образования. Однако величина издержек (как прямых, так и альтернативных), которые неизбежно возникают при этом, может оказаться запретиельно высокой.

Сравнивая с этой точки зрения положение собственников разных факторов производства, Б. Хорват пишет: «Собственник может рассредоточить риски путем приобретения диверсифицированного портфеля акций, тогда как работник располагает лишь одной рабочей силой и одной профессией»⁸. О. Уильямсон называет эту формулу моделью «одна рабочая сила и одна профессия»⁹.

Я. Корнаи обращает внимание еще на одно существенное обстоятельство, делающее рынки труда асимметричными по природе. «Занятость, — пишет Корнаи, — это не просто рыночная сделка, суть которой заключается в обмене труда на заработную плату. Здесь происходит смена образа жизни... которая является длительной и часто необратимой»¹⁰.

Поэтому, если микроэкономические параметры спроса и предложения на рынке труда в краткосрочном периоде меняются в обоих направлениях, то это же самое не относится к периоду долгосрочному. Так, например, деревенский житель, который становится наемным работником, может не вернуться в деревню даже в том случае, если ухудшится обстановка на рынке труда и он лишится работы. У части наемных работников (Я. Корнаи называет эту группу традиционно занятыми по найму) вырабатывается привычка к занятости. За ее пределами работник не видит для себя приемлемого способа существования. Это увеличивает его зависимость от нанимателя, которая усугубляется страхом оказаться безработным в условиях существования значительного резерва рабочей силы. На первый взгляд это кажется чисто психологическим феноменом, однако бесспорно то, что отмеченные выше мотивы в значительной степени определяют реальное поведение экономических агентов на рынке труда как со стороны предложения, так и со стороны спроса.

Специфичность отношений между работником и работодателем, определяющаяся существующей изначально асимметричностью их положения, может быть понята, на наш взгляд, только сквозь призму проблемы власти. Либеральная (неоклассическая) традиция в экономической теории не предполагает изучения власти¹¹ — ведь рыночная сделка для неоклассиков, как уже отмечалось выше, является результатом добровольного обмена между равноправными сторонами.

Власть признается в качестве одного из важнейших общественных институтов и становится центральной категорией анализа для традиционного институционализма. Отношение современных институционалистов к проблеме власти более сложное и неоднозначное. Так, представители новой институциональной экономической теории отрицают значение этой проблемы, считая само понятие власти недостаточно операциональным¹². Тем не менее в модели НИЭТ (неоклассическая поведенческая модель, дополненная предпосылками о неполной рациональности и существовании трансакционных издержек)

власть может возникать «в «нишах» равенства и добровольности — таких как специфичность ресурсов, асимметрия информации (естественная) и неполнота контрактов»¹³. Эти «ниши» характерны, на наш взгляд, в большей степени именно для рынка труда, что делает проблему власти значимой для понимания отношений между работодателем и наемным работником в рыночной экономике.

Особое значение проблемы власти имеют для переходных экономик, когда система экономической власти, характерная для административной экономики, трансформируется в систему властных отношений рыночной экономики. Издержками такой трансформации является концентрация частной экономической власти на одном полюсе и недостаток эффективной власти — на другом¹⁴. Результатом отсутствия эффективного порядка власти становятся высокие «издержки произвола».

Думается, что отрицать существование таких издержек на рынке труда в целом и на российском рынке труда, в частности, не имеет смысла. Особенно ярким подтверждением этого могут быть широко распространенные задержки и невыплаты заработной платы, ухудшение условий труда, вынужденные административные отпуска, отказ работодателей от предоставления социальных льгот и гарантий, массовое применение «неформальных трудовых практик»¹⁵ — факты и явления, широко наблюдаемые в современной российской действительности.

Р. Капелюшников отмечает, что множество «нестандартных» механизмов приспособления российских экономических агентов рынка труда к изменениям экономической и институциональной среды в ходе проводимых экономических реформ объединяет общая черта — их неформальный и полуформальный характер¹⁶. Поэтому они ведут к персонификации отношений между работниками и работодателями и вытеснению явных трудовых контрактов неявными. Последнее обстоятельство приводит к «рутинизации» неформальной составляющей трудовых отношений, делает их общепризнанной и обычной практикой в сознании как наемных работников, так и работодателей.

Кроме того, закрепление и расширение различных видов неформальных трудовых отношений, сочетаясь с другими неформальными практиками, приводит к возникновению так называемого эффекта сопряжения институтов¹⁷. Например, широкое применение элементов неформальных трудовых отношений создает основу для уклонения от уплаты налогов, и чем более распространенной становится последняя практика, тем больше у предпринимателя появляется стимулов к использованию тех неформальных институтов трудовых отношений, которые делают возможным уход от уплаты налогов. Таким образом, институты уклонения от уплаты налогов и неформального найма начинают выступать по отношению друг к другу как комплементарные, т. е. поддерживающие и способствующие воспроизводству друг друга.

Один из наиболее авторитетных представителей современного институционализма — Д. Норт, определяя институты, подчеркивает, что они, наряду с формальными правилами и неформальными ограничениями, включают в себя и определенные характеристики принуждения к выполнению тех и других¹⁸. Слабость механизмов принуждения в системе имеющихся российских институтов является еще одной причиной появления множества полуполюгальных, а иногда и нелегальных форм в структуре современных трудовых отношений. Степень их распространенности зависит от соотношения цены внезаконности, т. е. от издержек, связанных с нарушением закона, и величины тех выгод, которые могут быть получены в результате такого нарушения. Масштабы явных и неявных нарушений трудового законодательства в современной России позволяют предположить, что издержки, связанные с нарушением закона, настолько незначительны, что работодатель

предпочитает пренебречь ими. Особенно ярко проявляется это в тех ситуациях на рынках труда, когда явно наблюдается асимметрия в пользу покупателя. В этих случаях нарушения трудового законодательства могут принимать особенно грубые формы.

Негативные последствия широкого распространения неформальных трудовых отношений очевидны. Прежде всего, подрывается доверие субъектов рынка труда к институту контракта как к таковому. К сожалению, современное Российское государство вместо того, чтобы быть гарантом исполнения контрактов, само часто допускает их нарушения. Нужно отметить и то, что возможность получить дешевую рабочую силу, создаваемая широкой практикой использования неформальных трудовых отношений, играет роль антистимула к инвестированию фирм в развитие материальной базы производства, а значит, и к улучшению качества рабочих мест, становится в конечном итоге фактором, способствующим консервации неоптимальной структуры общественного производства и занятости.

Асимметричность положения субъектов на рынке труда и вытекающая из данного обстоятельства специфика отношений между ними являются, на наш взгляд, следствием неконкурентности самого рынка труда. Одним из условий существования конкурентного рынка является однородность (стандартизированность) представленного на нем товара или услуги. Известно, что реальная экономическая действительность редко дает возможность наблюдать на рынках примеры более или менее полной однородности¹⁹. Представленный на рынке труда «товар» не бывает стандартизированным. Если даже предположить, что существуют два одинаковых работника (образование, квалификация, пол, возраст, физическая выносливость и т. д.), очевидно, что результаты их труда в абсолютно равных условиях могут сильно различаться. Кроме всех названных выше качеств, значение будут иметь и такие характеристики работников, как привычки, способность к обучению, честность, лояльность, коммуникабельность и т. д. Бессмысленно спорить о том, относятся все названные качества к понятию «рабочая сила» или нет²⁰. Более важно осознать, что все они влияют в той или иной степени как на сам процесс труда, так и на его результаты, а следовательно, в значительной степени действительная производительность работника на конкретном рабочем месте зависит не только от формальных характеристик его рабочей силы, но и от множества других факторов — начиная с личностных качеств работника, заканчивая характеристиками и параметрами самого рабочего места.

Нередко наблюдаемая на рынках труда монополия превращает власть покупателя над ценами в его власть над людьми. В условиях формального (юридического) равенства субъектов монополического рынка труда степень экономической власти работодателя зависит от реальной доступности для работника альтернативных вариантов применения способностей к труду, а также от ценности (доходности) этих альтернатив и издержек, связанных с осуществлением лучшей из них. В тех случаях, когда реальная доступность таких альтернатив низка, степень экономической власти работодателя может быть весьма высокой даже в отсутствие явной монополии. Наиболее жесткие формы проявления экономической власти работодателя над работником, выражающиеся в грубых нарушениях трудового права, наблюдаются именно в тех отраслях (сферах, конкретных случаях), где низка ценность доступных для работников альтернатив или высоки издержки, связанные с их достижением²¹. При определении круга доступных для экономического агента альтернатив приходится, как отмечает Д. Норт, учитывать также и нормы человеческого поведения. Эти нормы, будучи «неформальными ограничениями на поведение»²², с одной стороны, продолжают формальные правила в конкретных ситуациях, а с другой — являются социальными кодами и стандартами поведения, отражая представления инди-

видуумов об окружающем их мире. И какой бы ни была история формирования и развития норм, они «играют исключительно важную роль, ограничивая набор доступных во всякий данный момент времени альтернатив поведения и определяя развитие институтов во времени»²³.

Вопросы доступности альтернатив для субъектов рынка, а также возможности их ранжирования приобретают, на наш взгляд, в контексте проблем рынка труда особое значение. Выше уже было сказано, что, по нашему мнению, одна из сторон отношений, складывающихся на этом рынке, а именно — наемный работник, является более слабой по сравнению с другой. Среди причин этой слабости — меньшая доступность реальных альтернатив. Число доступных для работника реальных альтернатив косвенным образом находит свое выражение в такой характеристике рабочей силы, как ее мобильность. Невысокая мобильность означает, что круг доступных альтернатив весьма ограничен либо действующими формальными институтами (условно их можно назвать неэкономическими факторами), либо величиной и характером издержек, необходимых для их реализации (экономические факторы). Так, например, географическая мобильность рабочей силы в советское время была ограничена существованием института прописки, отсутствием рынка жилья; вертикальная — искусственно созданными институтами характеристик и рекомендаций вышестоящих органов, т. е. в основном неэкономическими факторами²⁴. В настоящее время, когда указанные выше формальные ограничения потеряли свое значение, первостепенную роль в ограничении мобильности рабочей силы играют преимущественно рыночные, ценовые факторы — такие, как низкая цена труда, слишком высокий по сравнению с доходами основной массы населения уровень цен на рынке жилья, величина тарифов на железнодорожные перевозки и т. д.

Положение агентов рынка труда определяется в значительной степени неполнотой и асимметричностью доступной им информации. Для обоих субъектов рынка труда получение максимально полной и достоверной информации о контрагенте по сделке всегда сопряжено со значительными издержками, а часто бывает и просто невозможно. Оба — и работодатель, и работник — заключают сделку (контракт) в условиях неполноты информации о реальных параметрах предмета сделки (а также о возможных изменениях этих параметров в будущем), что для обоих, безусловно, делает реальным возможность оказаться в ситуации, когда фактические результаты сделки не будут соответствовать ожидаемым.

Даже если гипотетически предположить возможность получения полной информации, положение работника и работодателя как агентов обмена значительно отличается от аналогичной ситуации в отношении продавца и покупателя на рынке товаров. На большинстве любых других рынков покупатель и продавец интересуют друг друга в большей степени до сделки. Например, покупателя товара может интересовать репутация производителя (продавца), продавца интересуют покупатели с точки зрения их возможной реакции на изменение цены или с точки зрения возможности применить по отношению к ним практику ценовой дискриминации. Сделка между продавцом и покупателем в большинстве типичных для товарного рынка случаев носит обезличенный характер и прекращается в момент совершения сделки. Субъекты рынка труда интересуют друг друга не только в начале сделки — ведь в момент заключения сделки отношения между ними не прекращаются и переходят в новую плоскость, приобретают новое качество. Собственно с момента заключения сделки действительно начинаются отношения по поводу того, что является ее предметом.

Асимметрия информации, которая возникает на рынке труда, приводит к усилению «информационного неравенства», способствующего неэквивалентным сделкам²⁵. В ходе

сделки по найму степень информационного неравновесия может меняться под влиянием множества факторов — технологических, конъюнктурных, институциональных. При этом «информационное неравновесие» может смещаться в сторону как работодателя, так и работника в зависимости от характера изменений параметров среды, в которой осуществляется сделка.

Степень асимметрии на рынке труда, доступность альтернатив и возможность реализации экономической власти зависит и от того, каков характер инвестиций, осуществленных агентами рынка в те активы, которые предлагаются ими к обмену.

Осуществляя транзакционно-специфические²⁶ инвестиции в свои профессиональные навыки, работник становится потенциально более уязвимым к эксплуатации, а у работодателя появляются дополнительные возможности диктовать условия заключения найма или его продолжения. Специфические инвестиции создают предпосылки для возникновения двусторонней зависимости экономических агентов на рынке труда²⁷. Однако двусторонний характер зависимости вовсе не исключает сохранения асимметричности в отношениях между работником и работодателем. Прежде всего, при рассмотрении данной обоюдной зависимости агентов на рынке труда возникает вопрос о соизмеримости связанных с ней издержек для сторон. Безусловно, в случае прекращения трудового контракта для обеих сторон эти издержки носят характер невозвратных²⁸, однако те знания и качества, которые работник приобретает в результате специфических инвестиций, другие работодатели считают не только бесполезными для себя, но могут рассматривать их как «негативную полезность»²⁹. В этом случае издержки работника, связанные с прекращением отношений с прежним работодателем и необходимостью поиска альтернативного варианта трудоустройства, могут оказаться существенно выше, чем издержки работодателя, связанные с наймом другого работника.

Асимметричность положения субъектов рынка труда является дополнительным и важным фактором целесообразности возникновения коллективной организации рабочих (профессиональных союзов). Профсоюзные организации работников обычно рассматриваются неоклассической экономической теорией как инструмент давления на работодателей и получения работниками предпочтений. Однако анализ в рамках институционального подхода показывает, что существование профсоюзов уменьшает некоторые виды транзакционных издержек не только для работников, но и для работодателей — в рамках коллективного соглашения предусматриваются стандартные процедуры найма и увольнения работников, механизмы разрешения трудовых споров и конфликтов, предоставления социальных гарантий и т. д.

О. Уильямсон, акцентируя внимание на роли профсоюзов в уменьшении проявлений оппортунизма в отношениях между работниками и работодателями, называет три причины, делающие профсоюзную организацию работников целесообразной. Во-первых, существование профсоюзов может стать фактором, позволяющим «уменьшить степень, в которой работники оказываются во власти недальновидных (т. е. позволяющих себе злоупотреблять властью. — Э. Т.) или “однодневных” бизнесменов...»³⁰. Во-вторых, профсоюз может создать «институциональные механизмы по запоминанию и передаче фактов экспроприации инвестиций в специализированные навыки»³¹, что позволит работникам сформулировать стратегию ведения переговоров по поводу условий заключения трудового контракта в будущем. И, наконец, менеджерами низшего звена могут не осознаваться достоинства справедливого обращения с работниками, даже если они осознаются самими работодателями; поэтому профсоюзная организация способна стать институтом, ограничивающим менеджеров в их стремлении к чрезмерному использованию власти в своих интересах.

Профсоюзы, таким образом, являются институтами, облегчающими противодействие работников оппортунистическим действиям работодателей. Нужно отметить, что в большинстве случаев организованность работников оказывается благоприятной для работодателей в той же степени, что и организованность предпринимателей для рабочих. Особенно справедливым этот тезис становится в случае необходимости разрешения конфликта, принявшего открытую форму. Немецкий социолог Г. Зиммель пишет по этому поводу следующее: «Ущерб, наносимый конфликтующей стороне единой организацией противника, которая для самого противника является преимуществом, компенсируется тем, что при такой конституции обеих сторон борьба может быть более концентрированной, обозримой, она может заканчиваться длительным и реальным миром»³².

Представляется, что деятельность профсоюзов может стать фактором, уменьшающим степень неопределенности и асимметричности в отношениях между субъектами рынка труда.

¹ Цит. по: *Олейник А.* Конституция российского рынка // Институциональная экономика: Учебник / Под общ. ред. А. Олейника. М., 2005. С. 400.

² *Поляны К.* Саморегулирующийся рынок и фиктивные товары: труд, земля и деньги // THESIS. 1993. Вып. 2. С. 14.

³ Согласно общепризнанному определению, товар – это продукт труда, предназначенный для обмена путем купли-продажи.

⁴ *Поляны К.* Указ. соч. С. 14–15.

⁵ Нужно отметить, что и неоклассики, и сторонники кейнсианской традиции вовсе не избегают применения институциональных аргументов для обоснования своих теоретических положений. Так, например, у Кейнса «залипание» ставок заработной платы на уровне, превышающем равновесный, объясняется и действиями профсоюзов на рынке труда, и особенностями контрактов, заключаемых между работниками и работодателями, и определенным консерватизмом работодателей в вопросах пересмотра оплаты труда. Деятельность правительства также является предметом анализа как у кейнсианцев, так и у монетаристов.

⁶ *Корнаи Я.* Дефицит. М., 1990. С. 265.

⁷ Цит. по: Экономика и социология доверия / Под. ред. Ю. В. Веселова. СПб., 2004. С. 42.

⁸ Цит. по: *Уильямсон О.* Экономические институты капитализма. СПб., 1996. С. 413.

⁹ Там же.

¹⁰ *Корнаи Я.* Указ. соч. С. 257.

¹¹ Точнее, неоклассическая экономическая теория не рассматривает власть как отношение между людьми или их группами, считая власть в таком понимании внеэкономическим феноменом. Понятие «монополярная власть» используется ее представителями прежде всего для характеристики степени влияния экономических субъектов на уровень рыночных цен.

¹² См., напр.: *Уильямсон О.* Указ. соч. С. 380.

¹³ *Дементьев В.* Экономическая власть и институциональная теория // Вопросы экономики. 2004. № 3. С. 55.

¹⁴ *Калькова В. Л., Тоффлер О.* Смещение власти: знание, богатство и принуждение на пороге XXI века / Институт научной информации по общественным наукам. М., 1991. С. 5.

¹⁵ Под «неформальными трудовыми практиками» (термин Т. И. Заславской) понимается широкий спектр нарушений официального трудового законодательства – от параллельного существования двух зарплат – «по ведомости» и «в конверте» – до практики «работы без трудовой книжки».

¹⁶ *Капелюшников Р. И.* Российская модель рынка труда: что впереди? // Вопросы экономики. 2003. № 4. С. 89.

¹⁷ В. М. Полтерович называет эффектом сопряжения ситуацию, когда «возникшая норма со временем оказывается встроенной в систему других норм, сопряженной со многими другими правилами поведения» (см.: *Полтерович В. М.* Институциональные ловушки: есть ли выход? // Общественные науки и современность. 2004. № 3. С. 7).

¹⁸ *Норт Д.* Институты и экономический рост: историческое введение // THESIS. 1993. Вып. 2. С. 25.

¹⁹ Причины этого с большей или меньшей степенью подробности излагаются в любом из учебников микроэкономики или теории рынков.

²⁰ К. Маркс, определяя рабочую силу как «совокупность физических и духовных способностей к труду, которым обладает организм, живая личность человека, и которые пускаются им в ход всякий раз, когда он

производит какие-либо потребительные стоимости», не расчленяет и не структурирует эти способности, не выделяя в их совокупности «важные» или «второстепенные, неважные».

²¹ Весьма ярким примером может, на наш взгляд, в данном случае служить положение шахтеров в большинстве российских угледобывающих регионов.

²² Норт Д. Указ. соч. С. 24.

²³ Там же.

²⁴ Интересно отметить, что в тех случаях, когда возникала необходимость (например, так называемый набор для привлечения рабочей силы в развивающиеся регионы Сибири и Дальнего Востока, активно применявшийся с начала 1950-х годов), географическая мобильность стимулировалась преимущественно экономическими методами, роль которых играли, в основном, так называемые подъемные (см.: Кларк С. Российский рынок труда // Экономическая социология. Электронный журнал. 2001. Т. 2. № 3. С. 92 – www.ecsoc.msses.ru).

²⁵ См.: Эрроу К. Информация и экономическое поведение // Вопросы экономики. 1995. № 6. С. 100.

²⁶ Под транзакционно-специфическими инвестициями понимаются инвестиции в те активы, использование которых обеспечивает квазиренду. По выражению О. Уильямсона, «специфичность актива связана с числом вариантов его альтернативного использования или числом его альтернативных пользователей при сохранении неизменной производственной ценности» (Цит. по: Институциональная экономика. С. 129).

²⁷ Особое значение обоюдно монополистическое положение партнеров имеет в длительных трудовых отношениях между работодателем и наемным работником. С одной стороны, повторность трудовых отношений ведет к экономии транзакционных издержек, но, с другой – готовность к повтору, выражаемая партнерами по сделке, «усиливает возможности для партнеров по договору извлекать выгоду из своего квазимонопольного положения и добиваться завышения цен, используя свое особое положение в отношении другого партнера по договору» (см.: Козловски П. Принципы этической экономики. СПб., 1999. С. 34).

²⁸ Невозвратность является одной из характеристик инвестиций в специфические активы. Наряду с названной характеристикой принято выделять еще как минимум два их условия – привлекательность продолжения взаимодействия для участников транзакции и потребность в создании защитных механизмов, возникающую в результате двусторонней или многосторонней зависимости.

²⁹ Интересно, что многие фирмы предпочитают при прочих равных условиях нанимать молодых работников даже в тех случаях, когда, казалось бы, опыт более зрелого работника может иметь существенное значение для успешного выполнения им своих функций.

³⁰ Уильямсон О. Указ. соч. С. 417.

³¹ Там же.

³² Цит. по: Степаненкова В. М. Социология Георга Зиммеля // Социологический журнал. 1999. № 3-4. С. 127.

Статья поступила в редакцию 28 июня 2006 г.