

ІНСТИТУЦІОНАЛЬНА ОРГАНІЗАЦІЯ РИНКУ ПРАЦІ Й ТЕОРІЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ РОБОЧОЇ СИЛИ

У статті розглянуто вплив інститутів ринку праці на здійснення процесів соціальної сегментації ринку праці й дискримінації робочої сили в умовах транзитивної економіки. Автором проведено детальний аналіз сучасних теорій дискримінації робочої сили, покликаних пояснити ці процеси.

In the article the influence of labor market institutions on the labor market segmentation and workforce discrimination processes in the terms of transitive economics is considered. Modern theories of workforce discrimination, that pay attention to these processes, are analyzed by the author.

Постановка проблеми у загальному вигляді. Демонструючи «аномальні поведінкові реакції» ринкового середовища, представники кейнсіанської і неокласичної традицій з метою доказу своїх теоретичних положень наводять «інституціональні аргументи». Найбільш типовим з них є приклад інтерпретації проблеми «запізнювання», тобто при порушенні економічної рівноваги рівень цін і заробітної плати не відразу реагує на зміну сукупного попиту.

Цей загальновизнаний усіма факт фахівці, що дотримуються різних точок зору, намагалися пояснювати по-різному. Дж. М. Кейнс інтерпретував даний феномен, ґрунтуючись на інституціональних факторах. Він вважав, що повільне реагування заробітної плати на зміни ринкової кон'юнктури викликано, по-перше, дією профспілок, які намагаються зберегти або збільшити рівень доходів найманих робітників і, по-друге, контрактними зобов'язаннями між роботодавцями й найманими робітниками, які також проявляють консерватизм при зміні (зменшенні) ставок заробітної плати [1, с.327-329].

Аналіз досліджень і публікацій останніх років. У 2000-і роки економісти продовжили дослідження «ефекту запізнювання» на ринку праці. Особливий інтерес викликають роботи лауреата Нобелівської премії з економіки у 2010 р. Кристофера Пісарідеса [2, с.65-88]. Крім того, цікаві результати багаторічних досліджень зазначеної проблеми щодо перехідної економіки Росії представлено у роботах В. Гімпельсона, Т. Горбачової, Р. Капелюшнікова [3, с.25-37] та ін. В Україні дослідженнями даної проблеми займаються М. Войнаренко, А. Тельнов [4, с.25-42] та інші.

Разом з тим залишилася невирішеною низка питань, що пов'язані з особливостями прояву «ефекту запізнювання» у транзитивній економіці.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Крім вже названих, існують й інші інституціональні механізми у середині економічної системи, що сповільнюють і спотворюють реакції ринкових агентів на цінові сигнали, пов'язані зі зміною ринкової кон'юнктури.

Зокрема одним із прикладів пояснення цього ефекту є припущення про диференційовану структуру «зовнішніх» і «внутрішніх» ринків праці, які нееластичні у відношенні один до одного, тому що відділені своєрідними інституціональними бар'єрами. Можна навести приклади, що ілюструють і пояснюють це явище.

По-перше, це факти «утримання» працівників з боку фірм у період спаду економічної активності. Очевидно, що миттєве реагування адміністрації підприємств на зниження попиту на продукцію не завжди може бути доцільним через зміну кон'юнктури на ринку продуктів,

тому відкладений попит на робочу силу й витрати щодо її збереження можуть окупитися в майбутньому.

По-друге, більшість фірм – незалежно від того, об'єднані їхні наймані робітники в профспілки чи ні, – керуються принципом, згідно з яким заробітна плата не має властивості миттєвої реакції на зміни ринкової кон'юнктури. Це пояснюється прагненням адміністрації зберегти стійкі відносини між фірмою та її персоналом, що зумовлюється певними обставинами.

Між керівництвом фірм і найманими робітниками існують контрактні відносини, що не дозволяють миттєво переривати умови контракту у зв'язку із зниженням попиту на продукцію підприємств.

Діяльність профспілок із захисту умов праці їх членів також стримує максимізаційний егоїзм адміністрації фірм. Внутрішні витрати, що пов'язані із кваліфікаційною підготовкою найманих робітників, не дозволяють керівництву підприємств знижувати їм заробітну плату у зв'язку з можливою втратою специфічних трудових ресурсів, які можуть ефективно використовуватися лише у межах даного підприємства.

Усередині кожного підприємства існує відносно автономна система професійного зростання, яка прив'язує певну частину працівників до конкретної системи посадового просування. Ця ж система є інституціональним механізмом, за допомогою якого відбувається відбір, стимулювання та просування кращих працівників. Керівники підприємств не можуть її ігнорувати, щоб не втратити контроль над ефективним механізмом регулювання трудової поведінки зайнятих. Зазначені вище ситуації, що пояснюють ефект «запізнювання», дають уявлення про поведінку «контрактного ринку» усередині конкретної фірми.

Відомо, що її інституційно-функціональна структура, з одного боку, є досить жорсткою, а з іншого – демонструє певну гнучкість до зовнішніх впливів. Це дало можливість одному з основоположників неінституціоналізму Р. Коузу протиставити координуючі функції ринку й фірми на основі контрактних механізмів їх взаємодії [5, с.11-32].

Становить інтерес стабільність контрактної системи між керівництвом фірми й найманими робітниками, яка залежить від уміння першої знаходити гнучку рівновагу між витратами усередині організації (у тому числі по утриманню й оплаті персоналу) і за її межами. Ця рівновага може порушуватися з різних причин: як зовнішніх, так і внутрішніх. Тому залежить багато чого від компетентності адміністрації фірми. З одного боку, вона прагне зберегти незмінним співвідношення ставок заробітної плати на різних робочих місцях, намагаючись оптимізувати мобільність персоналу усередині фірми.

З іншого боку, у зв'язку з природним відтоком і припливом нового персоналу, а також мінливою ринковою кон'юнктурою, вона зустрічається з тиском «зовнішніх» ставок заробітної плати, що змушує її поступово змінювати існуючий рівень винагороди усередині фірми.

Складна ситуація сприяє розбалансованості «фірмового» ринку робочої сили, тобто дискретності системи просування найманих робітників по робочих місцях відповідно до рівня їх професійної й кваліфікаційної підготовки, стажем роботи та ін.

У випадку зміни рівня заробітної плати на «зовнішніх» ринках поступово виникають диспропорції в існуючому внутрішньому обігу робочої сили. Вони не вигідні, по-перше, тим працівникам, які претендують на підвищення свого посадового статусу або орієнтовані на це в майбутньому. По-друге, це не вигідно адміністрації підприємства, яка розраховує використовувати специфічні людські ресурси, що були накопичені протягом тривалого часу.

Постановка завдання. Метою статті є визначення впливу інститутів ринку праці на процес соціальної сегментації ринку праці та дискримінації робочої сили у транзитивній

економіці, а також здійснення аналізу сучасних теорій дискримінації робочої сили, що покликані пояснювати ці процеси.

Виклад основного матеріалу дослідження. Теоретичну проблему «запізнювання» реакцій окремих фірм і працівників на зміну кон'юнктури ринку можна інтерпретувати в досить широкому контексті. Це пояснюється тим фактом, що існує природна невідповідність життєвих циклів окремих організацій, а також поколінних груп працівників і «життєвого циклу» економічної системи в цілому.

Наприклад, спад економічної активності в тому чи іншому секторі ринку може сприяти банкрутству підприємства, хоча його менеджмент має унікальні технологічні можливості для випуску продукції з новими споживчими властивостями. У результаті цього створюється відкладений попит на продукцію даної фірми, яка у зв'язку з відсутністю ресурсів виживання змушена ліквідувати своє виробництво та робочі місця. Інший приклад ілюструє «структурні пастки», в які можуть потрапити наймані робітники різних вікових категорій у зв'язку з ліквідацією робочих місць, що відповідають їх спеціалізації й кваліфікації.

Цей приклад структурного безробіття характеризується тим, що резерви адаптації певних вікових категорій працівників вичерпані, у результаті чого вони не зможуть пристосуватися до зміни кон'юнктури ринку й повинні нести відповідні економічні й соціальні витрати. Таким чином, ефект «запізнювання», інтерпретації якого приділяється велика увага в сучасних макроекономічних теоріях, що свідчить про асинхронність значної кількості соціальних процесів, які протікають «усередині» економічної системи, розвиваються згідно із своєю логікою, що часто суперечить логіці ринкового порядку.

По суті, «внутрішній» ринок праці – це своєрідна екстраполяція ринкових термінів на внутрішньо організаційне середовище підприємства, де механізм попиту та пропозиції не діє. Проте, продовжуючи цю традицію, можна стверджувати, що інституціональна структура підприємства (фірми) має своє продовження та за його межами.

Наприклад, деякі автори припускають, що «внутрішні» ринки створюються не тільки підприємствами, але й професійними спілками. Останні ж активно протидіють максимізаційному егоїзму роботодавців, здійснюють на них тиск, особливо в період спаду економічної активності.

Намагаючись пояснити значну кількість фактів дискримінації робочої сили, П. Дерінгер і М. Піоре виділяли «первинні» і «вторинні» сектори зайнятості [6, с.12-30]. Первинний ринок праці та відповідна йому система робочих місць рекрутує привілейовані верстви працівників, що мають перевагу у виборі робочого місця. Основна особливість первинного ринку праці й зайнятих на ньому полягає у зазначеному нижче.

По-перше, такий ринок є більш «інституціолізованим», тобто в значній мірі захищений від несприятливих кон'юнктурних впливів. Механізм попиту й пропозиції діє тут у режимі асиметрії у бік пропозиції, а заробітна плата вище рівноважного рівня.

По-друге, доступ на первинні ринки праці скрутний для аутсайдерів, оскільки канали їх професійної мобільності обмежені різними соціальними й етнічними бар'єрами.

По-третє, первинний ринок праці має високий рівень соціальної захищеності зайнятих, яку забезпечує паритет економічних інтересів підприємців і профспілок. Вторинний ринок – ринок «маргіналів», для яких пропонувані робочі місця не є стабільним засобом професійної самореалізації. Саме в цьому секторі зайнятості реалізуються згідно концепції П. Дерінгера і М. Піоре «ідеали» рівноважного ринку праці досконалої конкуренції. Це пояснюється тим фактом, що, по-перше, основна маса робочих місць тут однорідна за кваліфікацією. По-друге, має місце велика кількість покупців і продавців

робочої сили. Якщо оперувати більш конкретними аналогіями, то вторинний ринок праці нагадує ринок «гастарбайтерів» у Німеччині та інших країнах Західної Європи. Ця категорія позбавлена привілеїв корінного населення і використовується, як правило, на некваліфікованих роботах.

Ще одна важлива особливість первинного й вторинного ринків праці – наявність жорстких інституціональних бар'єрів між ними, що обмежують тенденції вертикальної мобільності аутсайдерів, які бажають проникнути на первинний ринок. Іншими словами, замкненість первинного ринку праці пояснюється існуванням функціональних, соціальних і етнічних факторів.

Це, у свою чергу, вказує на те, що сегментація ринкових структур детермінується системою соціальної стратифікації, що склалася у даному суспільстві. Отже, соціальна структура робочої сили є найважливішим чинником сегментації ринку праці, до окремих «фрагментів» якого традиційно «прив'язані» певні соціальні групи.

Необхідно зазначити, що вказали нееластичні функціонально-інституціональні структури, що розподіляють зайнятих по певних сегментах ринку праці, є чинником їх соціального відтворення.

Виділяють такі причини соціальної сегментації ринків праці: освітні, вікові, гендерні, етнічні, конфесіональні, регіональні. Одні з них, наприклад, рівень освіти, слід відносити до факторів, які припускають об'єктивну диференціацію працівників за рівнем професійної компетенції і є природним слідством тих переваг, які в процесі вибору того або іншого робочого місця одні одержують, а інші – ні.

Деякі автори вважають, що віковий фактор є причиною професійної дискримінації. Із цим положенням повністю погодитися неможливо.

По-перше, існує досить жорстка пряма кореляція між віком і кваліфікацією, яка вказує на об'єктивні тенденції зміни рівня кваліфікації залежно від фактора часу.

По-друге, професійний досвід, що залежить від стажу роботи, навіть у випадку рівного кваліфікаційного статусу, цінується вище і є природним чинником професійних переваг. Зрозуміло, вікові «кореляції» вибору робочих місць заперечувати не можна.

Проте за інших рівних умов існує цілком певна статистична тенденція, яка вказує на тісний зв'язок між динамікою професійного й життєвого циклу працівників і процесом їх розподілу по робочих місцях різної кваліфікації.

Інші причини вказують на явні або латентні фактори професійної дискримінації й сегрегації, які домінують у тих або інших соціальних системах. Таким чином, соціальна нерівність, «вимірювана» різними критеріями (стать, раса, етнос, походження та ін.), визначає селективні механізми розподілу працівників по різних зонах професійної спеціалізації.

Слід зазначити, що в цьому випадку критерії компетентності часто не мають домінуючого значення в перевазі роботодавців і тому замінюються іншими стандартами – лояльності, соціальної приналежності, протекціонізму, корпоративної солідарності та ін.

У теоріях ринкової дискримінації розглядаються різні причини й механізми, що сприяють відтворенню соціальної нерівності в розподільній системі ринкового механізму. У результаті цього претенденти на робочі місця часто вибираються й оцінюються не за функціональними і кваліфікаційними критеріями відповідності, а за соціальними.

Ці критерії обмежують параметри доступу до робочих місць у ті або інші сектори зайнятості одним категоріям працівників і розширюють можливості для інших.

В економічній теорії виділяється кілька моделей соціальної дискримінації на ринку праці. Одна з них – модель особистих упереджень Г. Беккера [7, с.463-469].

Вона дає макроекономічну інтерпретацію дискримінаційного вибору роботодавців, соціальні стереотипи яких є підставою їх економічних рішень у процесі наймання робочої сили. Із цієї моделі випливають такі висновки.

По-перше, факт дискримінації за етнічною й демографічною ознакою – типове явище, характерне, у тому числі, для більшості економік західного типу.

По-друге, дії роботодавців, що дискримінують певні категорії претендентів на робочі місця, засновані на упередженнях, у яких закладено «критерії корисності», а не ринкового прибутку.

По-третє, ці критерії корисності є базою калькуляції вигоди, яку воліють одержувати роботодавці навіть при наявності економічних витрат.

Факти дискримінації на ринку праці досить різноманітні. Вони торкаються всіх аспектів поведінки ринкових агентів, у тому числі роботодавців і найманих робітників, виробників і споживачів, покупців і продавців тощо. Наприклад, феномен «особистого упередження» характерний не тільки для покупців робочої сили, але й для продавців (тобто найманих робітників). Останні формують переваги економічного вибору секторів зайнятості в залежності від домінуючих соціальних стереотипів (етнічних, групових, расових тощо).

У цих випадках виникають різноманітні варіанти дискримінаційних переваг: по-перше, відносно наймача як такого, по-друге, відносно кадрової політики адміністрації, яка не відповідає уявленням певних категорій працівників, по-третє, із приводу тих соціальних груп, що дискримінуються даним працівником і т.д.

Важливішим дискримінуючим фактором розподілу робочої сили є «викривлення інформації» у процесі прийняття рішень про наймання. Це має відношення як до найманого робітника, так і до роботодавця. Мова йде про те, що методи одержання, обробки й інтерпретації інформації в процесі прийняття рішень не можуть бути абсолютно надійними. У результаті можливі помилкові дії в процесі укладання контрактів про наймання як з боку покупця, так і продавця робочої сили.

Навіть якщо припустити, що переваги роботодавця базуються на об'єктивних критеріях, то інформація, яку він отримує, не може бути основою абсолютно правильної оцінки професійних здатностей конкретного претендента на робоче місце. Ці положення відбиті в моделях статистичної дискримінації, які аналізують факти й фактори прийняття кадрових рішень на основі екстраполяції статистики групових оцінок на індивідуальні випадки [8, с.58-67].

Статистична дискримінація відзеркалює в неявній формі різні варіанти особистих і групових упереджень роботодавців.

Можливі випадки, коли в якісні параметри статистичного аналізу закладаються критерії, які в тому або іншому виді фіксують «тенденційні» особливості поведінки претендентів. Крім того, не можна виключати упереджену оцінку деяких об'єктивних даних (наприклад, етнічних, расових, статевовікових та ін.), які одержують у своє розпорядження роботодавці.

Деякі факти дискримінації на ринку праці намагаються пояснити за допомогою моделей монопсонії. Необхідно розглянути їхні особливості. На ринках праці даного виду робоча сила поляризована на соціальні групи, які не конкурують між собою, у результаті чого роботодавці мають переваги в процесі кадрового вибору. Існують об'єктивні відмінності в пропозиції праці, наприклад, у чоловіків і жінок.

Це змушує роботодавця використовувати у своїх інтересах дану обставину, навіть якщо він не має дискримінаційні упередження стосовно представників цих соціальних груп. Дану версію дискримінації можна доповнити моделлю професійної сегрегації, яка заснована на

традиційному уявленні про існування «чоловічих» та «жіночих» професій і відповідних їм робочих місць.

Макроекономічне тлумачення цієї моделі дозволяє пояснити ефект професійної сегрегації без використання екзогенних факторів, що є предметом аналізу соціологічних та інших теорій. У результаті того, що професійна мобільність чоловіків більш інтенсивна, вони займають більш сприятливі зони пропозиції праці. І, навпаки, кількість альтернатив вибору робочих місць для жінок, внаслідок професійної сегрегації, буде обмежено. Це спричинить такі наслідки: пропозиція жіночої праці перевищить попит і у зв'язку з цим зменшиться рівень заробітної плати в тому секторі ринку праці, куди вони мають доступ.

Висновки і перспективи подальших розробок. Розглянуті моделі дискримінації робочої сили пояснюють феномен нерівності доступу найманих робітників до секторів зайнятості різними причинами: освітніми, віковими, гендерними тощо. Ці економічні моделі, здатні дати лише ілюстративно-статистичні інтерпретації недосконалості ринку, не пояснюючи дійсні причини дискримінації робочої сили.

Очевидно, що соціальна (професійна) стратифікація конкретного суспільства та відтворювальні механізми, які її детермінують, направляють ринок праці в певне соціальне «русло», яке й визначає його інституціональні й функціональні параметри.

Разом з тим залишаються не зовсім вирішеними питання, яким чином еволюція інститутів ринку праці в транзитивній економіці впливає на рівень зайнятості та безробіття різних сегментів робочої сили, які заходи державної політики у сфері зайнятості можуть сприяти зростанню зайнятості серед молоді й некваліфікованої робочої сили, а також який вплив на різні сегменти ринку праці нашої країни здійснить установа безвізового режиму між Україною і Європейським союзом. Зазначені питання мають бути вирішеними економістами-теоретиками у перспективі.

Список використаної літератури

1. Антология экономической классики: [в 2-х томах.] / под. ред. И. А. Столярова. – М.: ЭКОНОМ, 1992. – 486 с.
2. Писсаридес К. Может ли жёсткость заработных плат объяснить волатильность безработицы? / К. Писсаридес // Вопросы экономики. – 2011. – № 1. – С. 65–68.
3. Формирование заработной платы: взгляд сквозь призму профессий / [В. Гимпельсон, Т. Горбачева, Р. Капелюшников и др.] // Вопросы экономики. – 2007. – № 10. – С. 25–37.
4. Войнаренко М. П. Трансакційні витрати наякості праці / М. П. Войнаренко, А. С. Тельнов // Економіка і прогнозування. – 2007. – № 4. – С. 25–42.
5. Коуз Р. Природа фирмы / Р. Коуз // Теория фирмы. – 1995. – 355 с.
6. Doeringer P. International Labor Markets and Manpower Analysis / P. Doeringer, M. Piore. – Lexington, 1971. – 345 p.
7. Беккер Г. Современная экономика труда / Г. Беккер. – М.: Изд-во МГУ, 1996. – 800 с.
8. Cain G. The economic Analysis of Labor Market Discrimination: a Survey / G. Cain // Handbook of Labor Economic / Ed. By O. Ashenfelter, R. Layard. – Amsterdam, 1986. – 210 p.