

УДК 330.837:331.101.4

Институциональная ловушка формирования качества трудовой жизни**Сафина Л.М.**Ассистент кафедры денег и ценных бумаг
Казанского (Приволжского) федерального университета

В работе рассматриваются основные причины возникновения и способы преодоления институциональной ловушки в системе формирования и развития качества трудовой жизни.

Ключевые слова: институт, институциональная ловушка, качество трудовой жизни.

В процессе исследования институциональных основ формирования и развития качества трудовой жизни (КТЖ) мы столкнулись не только с классическими проблемами, обозначенными в рамках институциональной теории, такими как недостаточный уровень развития необходимых институтов, противоречие и конфликт «старых» и «новых» институтов, отторжение копируемых извне институтов и др., но и с проблемой закрепления неэффективных институтов или, по определению В.М. Полтеровича, «институциональных ловушек» [1, с. 11].

С момента публикации в 1999 г. исследования В.М. Полтеровича [1] теория институциональных ловушек активно разрабатывается в российской академической среде и активно распространяется в разные сферы знаний. По оценке Е.В. Балацко-го [2], в российском сегменте исследований описаны десятки видов ловушек, инструментарий теории институциональных ловушек оперирует такими понятиями как факторы и механизмы возникновения институциональных ловушек, дисфункция институциональных ловушек (по работам В.М. Полтеровича в период с 1999 по 2007 гг.), а также разработана система рангов институциональных ловушек, включающая глобальные, системные, структурные ловушки и институциональные ловушки финансового ранга.

Наиболее известными и цитируемыми в различных работах видами институциональных ловушек являются: бартер, неплатежи, уклонение от налогов, коррупция, самореализующиеся пессимистические ожидания, оффшоры, международная организованная преступность, ловушка корпорократии, техно-

логические институциональные ловушки, ловушка бедности и др.

Предпосылками появления «неэффективных устойчивых норм» [1, с. 4] в сфере социально-трудовых отношений и формирования КТЖ в России является комплементарный отрицательный эффект двух процессов. Первый процесс обусловлен изменениями ценностных норм, доминирующих в обществе в ходе активной модернизации экономики и трансформации институтов. Исследования динамики культурных показателей стран, осуществляющих модернизацию экономики и институциональных структур показали, что модернизация – это социокультурный процесс, в рамках которого происходит постепенный переход от традиционных ценностей к секулярно-рациональным, сопровождающийся укреплением значения в обществе ценностей индивидуализма и самовыражения [3, с. 45].

Второй процесс связан с доминированием неформальных правил и норм внутри организации и их активным использованием, т.е. следованием этим нормам всех работников организации от рабочего до высшего руководства. Неформальный характер прав, доминирующих внутри организации, также способствует процессу крайней индивидуализации и раздробленности. Существующая неформальная среда укрепляет убеждение, что наиболее выгодной позицией будут действия в обход формальных правил при игнорировании ответственности и взятых обязательств. Работники предпочитают действовать в одиночку и обращаться напрямую к руководству. При этом, надо понимать, что неформальная сфера решения трудовых вопросов определяет заведомо худшую позицию работника при переговорах с руководством.

Исключение составляют только работники, обладающие определенными личными ресурсами, такими как связи, знания, мобильность, отсутствие обязательств и др. [4, с. 172]. В результате развивается ситуация, когда в индивидуальном плане работник может улучшить свое положение по ряду параметров, определяющих КТЖ (например, более высокая оплата труда для специалиста с уникальным опытом и знаниями), но для развития КТЖ всей организации это оказывает сильный негативный эффект, который мы условно обозначили как «ловушка индивидуального КТЖ».

Такая ситуация, когда и работники, и работодатели российских предприятий признают и предпочитают действовать по неформальным индивидуальным или межличностным нормам, обеспечивает устойчивость данной нормы поведения или ловушки. Вследствие эффекта координации индивид или малая группа проигрывают при отстаивании законных права по реализации параметров КТЖ (как правило, работодатели под формальными предложениями увольняют недовольных сотрудников в первую очередь).

Одним из наиболее весомых последствий существования институциональной ловушки формирования КТЖ является то, что она препятствует более полному использованию трудового потенциала каждого работника, а соответственно, достижению экономических целей и организации, и общества в целом. По определению В.М. Полтеровича, «единожды попав в институциональную ловушку, система выбирает неэффективный путь развития, причем со временем переход на эффективную траекторию может оказаться уже нерациональным» [1, с. 13].

Существует два основных варианта выхода из институциональной ловушки. Первый – эволюционный, формируемый условиями экономического развития общества, такими как экономический рост, системный кризис и др. [5]. Второй – революционный, когда под действием производимых государственных реформ устраняются причины формирования ловушки. Каждый из этих вариантов имеет как преимущества, так и недостатки.

В рамках данного исследования охарактеризуем наиболее вероятные, на наш взгляд, пути выхода из институциональной ловушки индивидуального КТЖ. В системе формирования и развития КТЖ наиболее значимыми являются отношения следующих субъектов социально-трудовых отношений – работодателя и работника. Движущими мотивами изменения позиции работодателя в отношении формирования базовых параметров КТЖ в организации могут быть как мотивы давления со стороны государства, профсоюзов, так и изменение общих условий работы на российском рынке.

Безусловно, давление государства в части исполнения взятых организациями обязательств будет

влиять на параметры КТЖ, однако, в целом, их эффективность будет зависеть и от расширения возможности для рядовых сотрудников отстаивать свои трудовые права. Примером может служить практика снижения уровня задолженности по заработной плате. Жесткие санкции снизили, но не ликвидировали полностью данную проблему на российском рынке труда, на наш взгляд, в силу того, что процедура отстаивания прав работников в суде не носит массового характера.

Историческая ретроспектива анализа развития системы формирования КТЖ подтверждает, что качество в трудовой жизни предполагает равный доступ всех категорий работников к реализации параметров КТЖ и, соответственно, требует коллективных методов работы по защите прав. Однако, деятельность профсоюзов в России сильно ограничена. Они не представляют собой серьезную силу, которая могла бы оказывать давление на работодателей и тем более на государство по вопросам улучшения базовых параметров КТЖ – росту заработной платы, гарантий занятости и улучшения условий труда.

Существует и определенный эволюционный путь развития и трансформации системы формирования КТЖ, предполагающий постепенное изменение параметров под действием таких внешних факторов развития КТЖ как экономический рост, научно-технический прогресс, глобализация и др. и выход из институциональной ловушки. Однако, такой путь обеспечивает только общий тренд позитивных изменений параметров КТЖ, но не соответствует современным потребностям общества. Для обеспечения конкурентоспособности как отдельных организаций, так и страны в целом на мировом рынке, определяющим будет инновационный путь развития экономики. Инновационная экономика – это, прежде всего, экономика знаний и активного внедрения новшеств, экономика, опирающаяся на развитие трудового потенциала, а значит, ориентированная на развитие КТЖ. При этом наибольшей значимостью обладает ориентир на формирование развивающих институтов системы КТЖ, таких как институт социальной защиты и развития человеческого потенциала.

Таким образом, в долгосрочной перспективе залогом устойчивого роста КТЖ в России является активное участие государства в вопросах инфраструктурной перестройки, направленной на преодоление институциональной ловушки формирования КТЖ.

Литература:

1. Полтерович В.М. Институциональные ловушки и экономические реформы // Экономика и математические методы. – 1999. – Т. 35. – № 2. – С. 3-40.
2. Балацкий Е.М. Институциональные и технологические ловушки: калейдоскоп идей // Капитал страны: федеральное интернет-издание. – URL: <http://ksru.net/articles/article/202594/> (дата обращения: 27.05.2012).
3. Доклад о развитии человеческого потенциала в Российской Федерации за 2011 г. / Под редакцией А.А. Аузана, С.Н. Бобылева. – М.: ПРООН в РФ, 2011. – 146 с.
4. Институциональная среда, структуры и факторы коллективных действий в России. – URL: http://www.civisbook.ru/files/File/Instituz_sreda.pdf (дата обращения: 25.05.2012)
5. Полтерович В.М. Институциональные ловушки: есть ли выход? – URL: <http://ecsocman.hse.ru/data/2011/01/11/1214866995/Polterovich.pdf> (дата обращения: 20.05.2012)

Institutional Trap of Forming of Work Life Quality***L. Safina******Kazan (Volga Region) Federal University***

The paper deals with main reasons of appearing and ways of overcoming of institutional trap in the system of development of work life quality.

Key words: institution, institutional trap, work life quality.

