

УДК 331**Современная экономика труда: неоклассическая парадигма с институциональным содержанием****Романовская Елена Вадимовна**

Кандидат экономических наук, доцент,
Нижегородский государственный педагогический университет,
603004, Российская Федерация, Нижний Новгород, ул. Челюскинцев, 9;
e-mail: alenarom@list.ru

Максимова Ксения Алексеевна

Студент,
Нижегородский государственный педагогический университет,
603004, Российская Федерация, Нижний Новгород, ул. Челюскинцев, 9;
e-mail: maksimova.1999.ksyu@mail.ru

Бакулина Наталья Александровна

Студент,
Нижегородский государственный педагогический университет,
603004, Российская Федерация, Нижний Новгород, ул. Челюскинцев, 9;
e-mail: bakulinana@st.mininuniver.ru

Емельянова Анна Максимовна

Студент,
Нижегородский государственный педагогический университет,
603004, Российская Федерация, Нижний Новгород, ул. Челюскинцев, 9;
e-mail: 2952632@mail.ru

Аннотация

В данной статье основное внимание уделяется развитию экономической теории рынка труда. Это свидетельствует об увеличении относительной значимости институтов и повышении значимости институциональных теорий для экономики рынка труда. Экономика рынка труда была создана на основе неоклассической парадигмы, основополагающими элементами которой являются конкурентные рынки с внутренними силами, способными достигать эффективных решений, и рациональные субъекты, максимизирующие коммунальные услуги, прибыль и арендную плату в соответствии со своими предпочтениями. «Невидимая рука» Смиа была ограничена институтами-правительствами, корпорациями и союзами с законодательством, личной политикой и коллективными переговорами. Так как расширение сферы регулирования и вмешательства на рынках труда и усилия по разъяснению реальности неизбежно ведут к включению все большего числа институциональных теорий в современную экономику рынка труда. В

данной статье сформулирован вывод о том, что институциональное содержание вступает в неоклассическую парадигму.

Для цитирования в научных исследованиях

Романовская Е.В., Максимова К.А., Бакулина Н.А., Емельянова А.М. Современная экономика труда: неоклассическая парадигма с институциональным содержанием // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2018. Том 8. № 10А. С. 49-57.

Ключевые слова

Современная экономика труда, неоклассическая парадигма, институты, регулирование, институциональные теории, институциональное содержание.

Введение

Наиболее важными характерными чертами рынков труда в последние десятилетия является растущая роль институтов, государственной политики и государственного регулирования, а также их влияние на результаты деятельности рынков труда – ставки заработной платы и распределение рабочей силы. Экономика рынка труда построила свою парадигму на маржиналистских принципах, которые принесли подходящие инструменты для анализа решений конкретных субъектов на конкурентных рынках, возможность для выработки эффективных решений. На этих рынках действуют рациональные субъекты, максимизирующие коммунальные услуги, прибыль и арендную плату в соответствии со своими предпочтениями. «Невидимая рука» Смита была ограничена институциональными корпорациями и профсоюзами с правительственным законодательством, корпоративной личной политикой и коллективными переговорами. Расширение мер регулирования на рынках труда и усилий по разъяснению реальности неизбежно приводят к тому, что современная экономика рынка труда включает в себя все больше и больше институциональных теорий.

Неоклассическая парадигма и рыночные силы

Неоклассическая парадигма, появившаяся из принципов и подходов маржинализма, заложила принципы самой экономической теории в основу экономики рынка труда.

Модель частичного конкурентного рынка труда Маршалла с рыночным предложением и рыночным спросом, полученная из нисходящего маргинального продукта труда, была более подробно описана лауреатом Нобелевской премии Джоном Р. Хиксом. «Невидимая рука» Смита эффективно распределяет рабочие задачи на основе значений их предельных продуктов и очищает рынки труда до последней развертки. Эта оригинальная версия неоклассической экономики фокусируется на формировании цен, ищет правила и принципы поведения субъектов на рынке и описывает его аналитически.

В своей работе «Теория заработной платы» Джон Ричард Хикс [Хикс, 2003, 67] касается теории спроса на рабочую силу и предельной производительности, предложения рабочей силы, конкурентного рынка и нежелательных последствий государственного регулирования. На анализ предложения рабочей силы Хикса повлияла статья Л. Роббинса, в которой становятся условия для положительного и отрицательного наклона индивидуального предложения рабочей силы и упоминается, что индивидуальная кривая предложения рабочей силы может быть отклонена назад. Он объяснил свое заявление с помощью эластичности предложения на труд и,

соответственно, эластичности спроса на доход. Он считал, что для большинства сотрудников эта эластичность больше, чем одна. Это означает, что дополнительная единица рабочей силы будет работать только в том случае, если доход будет увеличиваться более чем пропорционально. В этом случае предложение рабочей силы наклонно положительно. Если коэффициент эластичности меньше единицы, кривая предложения будет наклонена отрицательно. После внедрения кривых безразличия и порядкового подхода, объяснение принятия решений потребителями становится проще.

До Роббинса некоторые экономисты утверждали, что краткосрочное индивидуальное предложение рабочей силы отрицательно скатывается. Например, Ф. Найт считал, что разумный человек всегда будет сокращать свое рабочее время, когда его заработная плата растет. Он сравнивает маргинальную бесполезность с работой и предельной полезностью из полученных доходов. Если заработная плата растет, предельная полезность от дохода уменьшается. Это означает, что дополнительная бесполезность из последней единицы работы будет отменять дополнительную полезность из последней финансовой единицы дохода. Найт основывал свои аргументы в этом заключении на эффекте дохода целиком.

Новые горизонты или империалистический характер неоклассической экономики труда

В последующие годы произошел сдвиг, и это было связано с большей открытостью и расширением сферы неоклассической теории рынка труда. Изменена методология и темы исследований. Г. Беккер больше не рассматривает функционирование рынков как таковой, а создает модель рационального экономического поведения и принятия решений в интересах благосостояния субъекта, применяемого ко всем аспектам человеческой жизни [Соложенцев, 2016, 201]. Эта современная версия неоклассической теории, теория выбора, предполагает рациональное экономическое образование, которое максимизирует свои преимущества за счет ресурсов, которые он имеет в своем распоряжении, исходя из своих предпочтений. Он сравнивает затраты и доходы от каждой альтернативы и выбирает ту, которая принесет наибольшие доходы. Помимо различных ситуаций, Беккер также описывает поведение на рынке труда.

Он внес вклад в развитие современной экономики рынка труда с тремя фундаментальными вкладами. В 1957 году он опубликовал «Экономика дискриминации», где он экономически проанализировал дискриминацию и принятие соответствующих решений на основе дискриминационных предпочтений самого субъекта дискриминации. Вместе с Т. Шульцем он привнес в экономическую науку тему человеческого капитала, в то время как образование и подготовка к работе понимаются как форма инвестиций: люди и компании решают в соответствии с затратами и ожидаемой прибылью объем этих инвестиций [Хмелева, 2012, 122].

Третьим вкладом Г. Беккера в экономику рынка труда была теория бытового производства, в которой люди выбирали между работой по дому, работой на рынке труда и досугом [Экономическая..., 2015, 369]. Теория бытового производства была затем разработана Беккером, включая различные аспекты семейных решений в «Трактате о семье» (1981). Анализ участия женщин на рынке труда и их принятие решений в отношении работы по дому и работы на рынке труда был представлен Дж. Минчером в 1962 году. По мнению Минчера, доля замужних женщин на рынке труда отрицательно связана с доходом всей семьи (эффект дохода) и в положительном отношении к их собственной ставке заработной платы (в случае постоянного дохода, эффект замещения).

Неоклассическая теория и ее конфронтация с реальностью рынков труда

Несмотря на расширение содержания экономики рынка труда, он ожидал еще одной конфронтации с новой реальностью. Неоклассическая теория предполагает максимизацию поведения агентов и гибкую заработную плату, которая, используя силы предложения и спроса, очищает рынок и приводит к равновесию. Сохраняющаяся безработица вызвала истоки новых теорий. Г. Стиглер в 1960-х годах разработал экономическую теорию информации, которая включает в себя также теорию поиска работы, где информация понимается как ценный товар, который стоит дорого. Человек будет продолжать искать работу, пока ожидаемые доходы равны затратам на поиск. Поскольку поиск необходим, а что касается альтернативных затрат, дешевле, когда никто не работает, и когда не оптимально принять первое предложение о работе. Это означает, что люди часто остаются без работы с помощью рационального решения и продолжают искать. Стиглер открыл новый взгляд на поиск работы, полезный для расширения анализа безработицы. Определенная доля безработных является добровольной особенностью рыночного равновесия. А. Алчиан описал такую безработицу как «самозанятость в сборе информации».

Это показало, что в случае циклического снижения спроса заработная плата на рынке труда не снижается, как прогнозировала неоклассическая теория, а сотрудники увольняются. Отсутствие зарплаты на рынке труда указывало на несогласованность между теорией и реальностью. С. Азариадис разработал теорию неявной заработной платы. Поскольку работники обычно склонны к риску, они предпочитают более низкую гарантированную заработную плату, выплачиваемую на более длительный период, чем более высокую, но неопределенную. Таким образом, фирмы предлагают долгосрочные квазиконтракты, гарантирующие более высокую надежность дохода [Бузгалин, 2013, 364].

Экономисты, сосредоточенные на новой институциональной экономике, в основном не отказываются от математических моделей оптимизации поведения, что приводит к максимизации выгод, а указывают на то, что мотивация людей может быть гораздо более обширной. Мотивация человека может также исходить от альтруистических действий для других, и человек может работать не только потому, что он мотивирован ожидаемыми высокими доходами и продвижением по службе, но чувством удовлетворенности от хорошо выполненной работы (внутренняя мотивация).

Новая институциональная экономика работает с предпочтениями, в отношении которых актуальны два аспекта. Прежде всего, предполагается, что предпочтения людей взаимозависимы: предпочтения одного человека влияют на предпочтения другого. Во-вторых, предпочтения не являются автоматическими, экзогенными, они эндогенны, подвержены изменениям и формируются на основе изменений в экономической системе.

Институциональные силы представляют собой влияние различных организаций, таких как профсоюзы, правительства и корпорации, на цены и распределение работы. Институты влияют на выход на рынок труда на двух разных уровнях. Они разбивают рынок труда на большое количество сегментированных, взаимосвязанных субрынков. Учреждения осуществляют структуры, искусственные границы и барьеры, которые вызывают жесткость на рынке труда. На конкурентном рынке Смита ставка заработной платы изменяется в ответ на изменения спроса или предложения, а работники переходят с рынков с избыточным предложением на те, где спрос преобладает. Границы этого природного рынка основаны на границах конкуренции,

потоке информации, передаче навыков и готовности рабочих к работе на работе [Ветрова, 2016, 41].

Учреждения осуществляют правила, стандарты, директивы и положения, которые искусственно определяют размеры рынка труда. Эти правила являются либо формальными (письменными), либо неофициальными (обычными). Например, они определяют, кто компетентен выполнять определенную работу или занимать определенную должность, и они относятся к выдаче лицензий и сертификатов и создают барьеры для вступления в профессии. Они определяют, кому будет отдаваться приоритет при создании рабочего коллектива. Эти правила имеют форму корпоративной кадровой политики, профсоюзных контрактов и государственного законодательства.

Неоклассический процесс на рынке труда с институциональными теориями

Неоклассическая теория гласит, что работники с одинаковыми способностями и на должностях с одинаковыми характеристиками должны получать одинаковую заработную плату. Если это не так, то работники с более низкой заработной платой будут перемещаться на более высокооплачиваемую работу, и заработная плата постепенно достигнет равновесия. Разница в заработной плате должна соответствовать различным характеристикам работников, например, различиям в их человеческом капитале (предложение) или нефинансовым характеристикам должности, например: условия работы, уровень риска, а не способности отдельных фирм платить работникам [Бахитов, 2018, 184]. Однако реальные рынки труда порождают сохраняющиеся различия в заработной плате между секторами или фирмами, имеющими аналогичных работников на аналогичных должностях.

Одним из объяснений могут быть внутренние рынки труда. Теория внутренних рынков труда связана с П. Доэрингом и М. Пиоре [Сухарев, 2012, 107], которые ее изучали. Они следовали более ранним теориям институциональных рынков труда, в основе которых лежали формальные и неформальные правила и нормы, применявшиеся внутри отрасли или фирмы, а не рыночные силы. На этих рынках труда существуют различные группы перемещающихся работников, которые не являются конкурентоспособными друг с другом. Те, кто находятся внутри рынка, не конкурируют с теми, кто снаружи. Внутренние рынки труда понимаются как административная единица, в которой цены и распределение рабочей силы регулируются административными правилами. Создается самодостаточный рынок со своими правилами, дивидендами от внешних рынков труда, где цены и распределение рабочей силы определяются экономическим количеством. Между этими двумя типами рынков, существуют барьеры, и движение возможно только через искусственно созданные входы и выходы.

Теория внутреннего рынка труда в принципе приводит к разделению рынка труда на первичный и вторичный рынки. Первичный сектор включает хорошо оплачиваемые должности с благоприятными условиями труда, стабильностью работы и возможным продвижением по службе. С другой стороны, на вторичном рынке существуют должности с низкой заработной платой, высокими колебаниями численности работников, плохими условиями труда и лишь небольшой возможностью продвижения по службе. Первичный сектор связан с внутренними рынками труда, на которые трудно попасть. На вторичных рынках есть низкоквалифицированные работники с плохим профессиональным прошлым, которые, скорее всего, будут безработными. Существование внутренних рынков труда влияет на распределение

вознаграждения и это обуславливает разные экономические возможности. Это расширяет интерес экономической теории не только к принципам принятия решений и детерминантам заработной платы на рынке, но и к процедурам, используемым внутри отдельных фирм. И это вызов для дальнейшего расширения неоклассической экономики.

Эффективность заработной платы может быть еще одним объяснением сохраняющейся безработицы. Работодателю, желающему максимизировать прибыль, стоит платить более высокую заработную плату, поскольку производительность труда работников растет быстрее, чем затраты на них [Лимонова, 2016, 38]. Соотношение между заработной платой и производительностью труда в одних отраслях важнее, чем в других. В некоторых отраслях заработная плата работников становится выше равновесной. В других странах, где такая заработная плата была бы невыгодной для фирм, равновесная заработная плата остается. Таким образом, эффективная заработная плата способствует сегментации рынков труда. Булов и Саммерс (1986 год) создали модель двойного рынка труда, основанную на соотношении заработной платы и производительности, и использовали ее для объяснения межсекторальных различий в заработной плате, дискриминации и вынужденной безработицы.

Версия теории эффективности заработной платы с кривой предложения полезна в тех случаях, когда контроль сотрудников очень дорог и фирма решает мотивировать свои усилия через заработную плату выше равновесной. Это предполагает, что эффективность работника зависит от преобладающей на рынке заработной платы, а также от уровня безработицы. Чем выше безработица и чем больше разница между эффективностью и равновесной заработной платой, тем эффективнее работник. Если безработица низкая, фирма должна будет предложить относительно высокую заработную плату, потому что уклонение от работы становится дорогим.

В последние годы неоклассическая экономика стала заниматься и другими новыми темами, которые можно назвать личностной экономикой. Интерес к ним обусловлен стремлением понять и интерпретировать реальное поведение работодателей и работников на рынке труда. Неоклассическая экономика использует чисто экономические принципы в объяснении поведения управленца: максимизация стратегий, вытекающих из данных ограничений. Например, можно назвать интерпретацию управленческих решений о найме сотрудников, об инвестициях в профессиональное обучение, о вознаграждении и мотивации сотрудников.

Заключение

Неоклассическая экономика труда открыта для институциональных тем. Она включает к своей неоклассической парадигме анализ институтов, действующих и принимающих решения на рынке труда не по рыночным правилам. Становится ясно, что неоклассическая экономика, если она хочет сохранить статус господствующей экономики, а также компетентность объяснять реальные проблемы рынка труда, не может функционировать без принятия и включения институциональной интерпретации явлений реального рынка труда. Институциональное содержание, сдерживающее и приводящее в соответствие рыночные силы, вступает в неоклассическую парадигму со своими отправными точками, фундаментальными теориями и моделями. Институциональная экономика поддерживает междисциплинарный подход, принятие и обработку полезных методов из других научных дисциплин [Симонов, 2017, 74].

Оба подхода различаются в вопросе приемлемого, эффективного и прибыльного уровня институциональных интервенций. Неоклассическая экономика подчеркивает конкурентный

характер рынков труда и приоритет рыночных сил при определении уровня заработной платы и решении проблем рынка труда и готова принять лишь минимальные темпы нарушения рыночного порядка. Институциональные экономисты видят большие проблемы в несовершенствах рынка и отводят большую решающую роль институтам при их решении. Они отмечают, что при наличии институциональных и общественных сил рыночные не могут работать так эффективно, как заявляют экономисты-неоклассики.

Современные авторы делятся своим анализом и выводами о том, в какой степени рынки труда способны координировать свои действия на основе своих рыночных сил и достигать эффективных результатов и в какой степени этот рыночный механизм деформируется и заменяется решениями институтов.

Библиография

1. Бахитов С.Б. Капиталистическое отчуждение труда и кризис современной цивилизации. СПб: Алетей, 2018. 219 с.
2. Бузгалин А.В. (ред.) Политэкономика: социальные приоритеты. От кризиса к социально ориентированному развитию: реактуализация политической экономии // Материалы Первого международного политэкономического конгресса. 2013. Том 1. 480 с.
3. Ветрова Е.Н., Лапочкина Л.В. Трансформация промышленного развития на современном этапе развития экономики // Научно-технические ведомости Санкт-Петербургского политехнического университета. 2016. № 3(245). С. 38-47.
4. Лимонова М.А. Экономика труда и управление персоналом // Производственный менеджмент: теория, методология, практика. Новосибирск, 2016. С. 35-39.
5. Симонов К.В. Социально-экономические и политические аспекты инновационных преобразований. М.: Проспект, 2017. 144 с.
6. Соложенцев Е.Д. Топ-экономика: управление экономической безопасностью. СПб.: Троицкий мост, 2016. 272 с.
7. Сухарев О.С. Структурный анализ экономики. М.: Финансы и статистика, 2012. 216 с.
8. Хикс Д.Р. Теория экономической истории. М., 2003. 224 с.
9. Хмелева Г.А. Человеческий капитал как условие формирования инновационной экономики региона. Самара, 2012. 168 с.
10. Экономическая теория. Концептуальные основы и практика. М.: Юнити-Дана, 2015. 751 с.

Modern labor economics: the neoclassical paradigm with institutional content

Elena V. Romanovskaya

PhD in Economics, Associate Professor,
Nizhny Novgorod State Pedagogical University,
603004, 9, Chelyuskintsev st., Nizhny Novgorod, Russian Federation;
e-mail: alenarom@list.ru

Kseniya A. Maksimova

Graduate Student,
Nizhny Novgorod State Pedagogical University,
603004, 9, Chelyuskintsev st., Nizhny Novgorod, Russian Federation;
e-mail: maksimova.1999.ksyu@mail.ru

Natal'ya A. Bakulina

Graduate Student,
Nizhny Novgorod State Pedagogical University,
603004, 9, Chelyuskintsev st., Nizhny Novgorod, Russian Federation;
e-mail: bakulinana@st.mininuniver.ru

Anna M. Emel'yanova

Graduate Student,
Nizhny Novgorod State Pedagogical University,
603004, 9, Chelyuskintsev st., Nizhny Novgorod, Russian Federation;
e-mail: 2952632@mail.ru

Abstract

Neoclassical labor economics is open to institutional topics. It includes, in its neoclassical paradigm, an analysis of institutions that act and make decisions in the labor market that do not follow market rules. It becomes clear that the neoclassical economy, if it wants to maintain the status of the dominant economy, as well as the competence to explain the real problems of the labor market, cannot function without accepting and incorporating the institutional interpretation of the phenomena of the real labor market. In this article the contribution focuses on the development of labor market economic theory. It shows the increase in relative importance of institutions and the rising relevance of the institutional theories for the labor market economics. The labor market economics was established on the base of the neoclassical paradigm, the fundamental elements are competitive markets with internal forces capable of reaching effective solutions, and rational subjects, maximizing utilities, profits and rents according to their preferences. The Smith's "invisible hand" was restricted by institutions – governments, corporations, and unions with legislation, personal policy, and collective bargaining. Because the expanding regulations and interventions into labor markets and the effort to explain the reality inevitably leads to the incorporation of more and more institutional theories into the modern labor market economics. In this article the contribution formulates the conclusion that the institutional content is entering into the neoclassical paradigm.

For citation

Romanovskaya E.V., Maksimova K.A., Bakulina N.A., Emel'yanova A.M. (2018) *Sovremennaya ekonomika truda: neoklassicheskaya paradigma s institutsional'nym soderzhanie* [Modern labor economics: the neoclassical paradigm with institutional content]. *Ekonomika: vchera, segodnya, zavtra* [Economics: Yesterday, Today and Tomorrow], 8 (10A), pp. 49-57.

Keywords

Modern labor economics, neoclassical paradigm, institutions, regulations, institutional theories, institutional content.

References

1. Bakhitov S.B. (2018) *Kapitalisticheskoe otchuzhdenie truda i krizis sovremennoi tsivilizatsii* [Capitalist labor alienation and the crisis of modern civilization: a monograph]. St. Petersburg: Aleteya Publ.

2. Buzgalin A.V. (ed.) (2013) Politekonomiya: sotsial'nye priority. Ot krizisa k sotsial'no orientirovannomu razvitiyu: reaktualizatsiya politicheskoi ekonomii [Political economy: social priorities. Volume 1: From the crisis to social oriented development: reactualization of political economy]. In: *Materialy Pervogo mezhdunarodnogo politekonomicheskogo kongressa* [Materials of the First International Political and Economic Congress].
3. (2015) *Ekonomicheskaya teoriya. Kontseptual'nye osnovy i praktika* [Economic theory. Conceptual framework and practice]. Moscow: Unity-Dana Publ.
4. Hicks D.R. (2003) *Teoriya ekonomicheskoi istorii* [Theory of Economic History]. Moscow.
5. Khmeleva G.A. (2012) *Chelovecheskii kapital kak uslovie formirovaniya innovatsionnoi ekonomiki regiona* [Human capital as a condition for the formation of an innovative regional economy]. Samara.
6. Limonova M.A. (2016) *Ekonomika truda i upravlenie personalom* [Labor Economics and personnel management]. In: *Proizvodstvennyi menedzhment: teoriya, metodologiya, praktika* [Production management: theory, methodology, practice]. Novosibirsk.
7. Simonov K.V. (2017) *Sotsial'no-ekonomicheskie i politicheskie aspekty innovatsionnykh preobrazovaniy* [Socio-economic and political aspects of innovative transformations: a monograph]. Moscow: Prospect Publ.
8. Solozhencev E.D. (2016) *Top-ekonomika: upravlenie ekonomicheskoi bezopasnosti* [Top Economics: Economic Security Management]. St. Petersburg: Troitskii most Publ.
9. Sukharev O.S. (2012) *Strukturnyi analiz ekonomiki* [Structural analysis of the economy]. Moscow: Finansy i statistika Publ.
10. Vetrova E.N., Lapochkina L.V. (2016) Transformatsiya promyshlennogo razvitiya na sovremennom etape razvitiya ekonomiki [Transformation of industrial development at the present stage of economic development]. *Nauchno-tekhnicheskie vedomosti Sankt-Peterburgskogo politekhnicheskogo universiteta* [Scientific and technical statements of St. Petersburg state Polytechnic University. Economics], 3(245), pp. 38-47.