

## РЫНОК ТРУДА КАК СОЦИАЛЬНЫЙ ИНСТИТУТ В СОВРЕМЕННОМ РОССИЙСКОМ ОБЩЕСТВЕ

*Исследуется рынок труда в качестве своеобразного критерия социальных изменений в конкретном обществе. Выявляется зависимость состояния российского рынка труда от специфики развития общества, происходящих макро- и микроизменений, ведущих к особой конфигурации его структуры и внутренних процессов.*

**Ключевые слова:** рынок труда, социальный институт, институционализация, актор, «двойной рынок труда».

*Ju. Gudarenko*

## LABOR MARKET AS A SOCIAL INSTITUTE IN THE MODERN RUSSIAN SOCIETY

*The paper investigates the labor market as a criterion of social changes in a particular society. The dependence of the Russian labor market on the specifics of the development of society, macro and micro-changes leading to a special configuration of its structure and internal processes is argued.*

**Keywords:** labor market, social institution, institutionalization, actor, «double the labor market».

Специфика институционального подхода требует анализа крупных структурных типизированных социальных явлений как социальных институтов. Рынок труда в социологии рассматривается на социальном, институциональном и организационном уровнях общества. На институциональном уровне анализ рынка труда акцентируется на раскрытии природы и содержания его как социального института.

Перед рассмотрением институциональных характеристик молодежного рынка труда необходимо определиться с понятием социального института социологии и его характеристиками.

М. Вебер считал, что социальные институты должны исследоваться социологией в той форме, в какой они становятся значимыми для отдельных индивидов в своих действиях [2].

Социальный институт — это типическая форма человеческой деятельности, основанная на определенных институциях, то есть правилах, ритуалах, нормах и ценностях, а также на системе социального контроля за их исполнением. Социальный институт включает систему типических институций, социальных организаций и социальных практик.

Динамическое свойство формирования социальных институтов выражает понятие

---

«институционализация». Институционализация является процессом организации совместной деятельности людей в целях удовлетворения тех или иных социальных потребностей. По мнению П. Бергера и Т. Лукмана, институционализация включает ряд процессов: типизацию, хабиитуализацию и легитимизацию.

Следствием процесса институционализации выступает закрепление норм, ценностей, правил и практик на законодательном уровне, то есть перевод их в формальные институциональные нормы — нормативные акты. Второе значение термина «институция» предполагает ее интерпретацию как завершающую стадию процесса институционализации — закрепление институциональных норм в форме нормативных актов.

Социальный институт базируется на основе социальных связей, норм взаимодействия и социальных отношений индивидов и социальных организаций, выступающих в качестве индивидуальных и коллективных агентов социального института. Т. Парсонс понимает под институтами нормативные структуры, насыщенные ценностями, которые позволяют привести к единому знаменателю взаимодействия «актеров» с их различными жизненными ориентациями и целями [9, с. 142].

В рамках своей теории социального обмена Дж. Хоманс интерпретирует социальные институты как формализацию обмена посредством норм и общих закрепителей этого процесса [15, с. 291]. Рассматривая рынок труда в качестве института, Т. Парсонс и Дж. Хоманс обращают внимание на основной процесс, порождающий нормы, облегчающие достижение целей и вознаграждений субъектами труда и собственниками средств производства, обеспечивая коннотацию спроса и предложения.

По мнению С. Г. Кирдиной, «...институты — это определенные исторические инварианты, которые позволяют развиваться обществу, сохраняя свою самостоя-

тельность и целостность в ходе исторической эволюции, существующие независимо от воли и желания конкретных социальных субъектов» [6]. Таким образом, генетический аспект анализа социальных институтов невозможен без исторического экскурса в историю их институционализации и развития в рамках конкретного общества.

А. И. Кравченко интерпретирует социальные институты как относительно стабильные и интегрированные совокупности символов, верований, ценностей, норм, ролей и статусов, которые управляют целыми сферами социальной жизни: семья, религия, образование, экономика, управление [7].

Основатели институционализма Т. Веблен и У. Гамильтон рассматривали социальный институт как совокупность общественных обычаев, воплощение определенных привычек поведения, образ мысли и образ жизни, передаваемых из поколения в поколение, меняющихся в зависимости от обстоятельств и служащих орудием приспособления к ним [3, с. 203]. Поэтому институционализация предполагает закрепление определенной области общественных отношений и социальных практик в социальной норме, в законе, в принятом порядке.

А. М. Яковлев определяет социальный институт как определенную организацию социальной деятельности и социальных отношений, осуществляемую посредством взаимосогласованной системы целесообразно ориентируемых стандартов поведения, возникновение и группировка которых в систему обусловлены содержанием конкретной решаемой социальным институтом задачи [13, с. 369]. В процессе реализации своих функций социальные институты санкционируют действия входящих в них лиц, согласующиеся или не согласующиеся с институциональными стандартами поведения; таким образом, они упорядочивают поведение индивидов и организаций. Мы

---

принимаем определение социального института А. М. Яковлевым в качестве его интерпретации при изучении взаимодействия института высшего профессионального образования и регионального рынка труда.

На организационном уровне, в рамках социальной структуры, социальный институт представляет собой социальную подсистему, включающую совокупность статусов и ролей (социально-профессиональную структуру), социальных норм и санкций, социальных организаций (предприятий и учреждений), которые опираются на персонал, аппарат управления, специфические процедуры и социальные практики.

Социальные институты, по мнению Э. Щепаньского, могут быть проанализированы с точки зрения как их внешней, формальной («материальной») структуры, так и их внутренней, содержательной деятельности [17, с. 95–101].

Рассматривая рынок труда как социальный институт, нам необходимо определиться с собственной интерпретацией данного социологического и социально-экономического понятия.

Рынок труда — категория не только экономического, но и социального порядка, включающая функциональные и организационные аспекты. По мнению Е. Г. Теличевой, «рынок труда — это динамическая система социально-трудовых отношений по поводу условий найма, использования и обмена рабочей силы на жизненные средства, с механизмом самореализации, спроса и предложения, функционирующая на основе информации, поступающей в виде изменения цены труда» [14, с. 25].

Состояние российского рынка труда является следствием специфики развития общества, происходящих макро- и микроизменений, ведущих к особой конфигурации его структуры и внутренних процессов. Появление в России капиталистического рынка труда, рыночных отношений в сфере труда и занятости, различных кате-

горий наемных работников было обусловлено во многом революционным по характеру переходом от административно-командной системы распределения людских ресурсов в государственной плановой экономике СССР к практически полному господству рыночных отношений в сфере труда в постсоветский период развала.

Исследования рынка труда, в основном осуществляемые в рамках экономической науки, в социологии предполагают анализ социальных аспектов экономики и труда в таких отраслях знания, как социология труда и экономическая социология.

Социальные аспекты труда в формах трудового сознания и поведения, организации труда и контроля над осуществлением трудовой деятельности предполагают определенный выход за рамки экономической теории в область социологического знания.

Для экономической социологии, по мнению В. В. Радаева, такое переосмысление роли институтов есть не что иное, как прямой путь к выработке социологии рынков, которая бы опиралась на адекватную теорию действия [10, с. 112].

В рамках экономической теории рынок труда рассматривается следующим образом:

– это отношение наемных работников и работодателей;

– это динамическая система, включающая, с одной стороны, работодателей (собственников средств производства), а с другой стороны — работников (наемных работников), которая формирует объем, структуру и соотношение спроса и предложения на рабочую силу [8, с. 7].

В. С. Буланов и Н. А. Волгин дают более широкую интерпретацию рынка труда: «Рынок рабочей силы можно назвать рынком функционирующей рабочей силы или рынком труда. Рынок труда в данном контексте — это только те товарно-денежные отношения, которые связаны:

– во-первых, со спросом на рабочую силу, определенным спросом на товар в обществе;

---

– во-вторых, с использованием профессиональных востребованных способностей и с их вознаграждением;

– в третьих, со временем использования рабочей силы» [11, с. 30–31].

В. И. Липсиц рассматривает и интерпретирует рынок труда в процессуальном аспекте: «Рынок труда — совокупность экономических и юридических процедур, позволяющих обменять людям свои трудовые услуги на заработную плату и другие выгоды, которые фирмы согласны им предоставить в обмен на эти услуги» (цит. по: [12, с. 115]).

Однако в социологии имеет место более широкая трактовка сущности, содержания и структуры рынка труда. Именно такая трактовка рынка труда представлена в коллективной работе В. К. Адамчука, О. В. Романова и М. Е. Сорокиной: «Рынок труда представляет систему общественных отношений и согласования интересов работодателей и наемной рабочей силы. В функционировании рынка труда можно отметить несколько принципиальных положений. Во-первых, это совокупность экономических отношений между спросом и предложением рабочей силы на рынке труда. Во-вторых — место пересечения различных экономических и социальных интересов и функций. В-третьих, с позиции предприятий — поле взаимоотношений его сотрудников, т. е. потенциальных или фактических работников, но думающих о переходе на новое место работы в пределах фирмы» [1, с. 31].

Множественность определений рынка труда в отечественной и зарубежной экономической и социологической науках связана с различиями в методологических основаниях аналитики. Рынок труда понимается как система социальных действий, система связей, как система функционирующих компонентов и т. д.

Социология рассматривает рынок труда в качестве системы социальных взаимосвязей и взаимоотношений, для исследования которой привлекаются все методы эмпири-

ческих исследований, применяемых к анализу других социальных систем.

В качестве основной интерпретации рынка труда мы возьмем его определение, данное Е. Г. Теличевой: «Рынок труда — это согласованный в социальном пространстве труд многих людей, составляющий базисный социальный процесс, лежащий в основе как дифференциации рангов социальных субъектов в обществе, так и интеграции общества в сплоченное и солидарное целое» [14, с. 21].

Основатель институциональной парадигмы в социологии Г. Спенсер положил основание исследования социальных институтов через исследование потребностей, на которые они отвечают в обществе. Категория «потребность» (или «необходимые условия существования» у А. Рэдклифф-Брауна) стала базовой для всех направлений функционального подхода в социологии — для функционализма, структурного функционализма и неофункционализма, которые рассматривают социальные институты (в том числе и рынок труда) как направленные на удовлетворение потребностей индивидов и общества. В рамках данного исследования дифференцируются следующие потребности:

– потребности в высшем профессиональном образовании получателей и потребителей образовательных услуг (домохозяйств, в лице родителей и абитуриентов);

– потребности в высшем профессиональном образовании потребителей образовательных услуг на региональном рынке труда (работодатели);

– потребности института высшего профессионального образования, вытекающие из необходимости взаимодействия с региональным рынком труда.

Различия в методологии продуцируют различия в интерпретации социального поведения акторов и агентов на рынке труда. Например, в рамках теории социального обмена Дж. Хоманса между акторами рынка труда происходит «обмен взаимно воз-

---

награждаемых действий». «В данном случае осуществляется акт социального поведения, т. е. поведения двух личностей, когда они санкционируют друг друга, вознаграждая или наказывая» [15, с. 294].

Осуществляя контакты на рынке труда, акторы руководствуются различными принципами:

- 1) личной выгоды;
- 2) полезности;
- 3) минимизации издержек;
- 4) максимизации прибыли.

Таким образом, проблематика социальных взаимодействий (в том числе коллективных акторов — социальных организаций) на рынке труда вызывает необходимость принятия методологического подхода, выраженного в конкретной теории социального действия. В современной экономической теории и на уровне исследования экономической деятельности, и в частности потребительского поведения, используется теория рационального выбора Дж. Коулмена. На наш взгляд, данная теория хорошо вписывается в методологию институционального анализа межинституционального взаимодействия высшего профессионального образования и рынка труда.

Рассматривая современный региональный рынок труда, необходимо учитывать условия и специфику социального и социально-экономического развития общества в данный исторический момент времени. Необходимо принимать во внимание трансформационные процессы, оказывающие влияние на все социальные институты общества, в том числе на институты высшего профессионального образования и рынка труда. Исследования трансформационных процессов в современном российском обществе ведутся целой плеядой отечественных социологов (З. Т. Голенкова, Т. И. Заславская, С. Г. Кирдина, М. И. Шабанова, О. И. Шкаратан, В. А. Ядов и др.).

Одним из основных факторов трансформации рынка труда выступают измене-

ния в социальной структуре общества. Как отмечает З. Т. Голенкова, «масштабы, тенденции, глубина и особенности протекания трансформации социальной структуры, ее усложнение определяются комплексом факторов: 1) структурными изменениями в экономике (различные формы собственности — государственная, акционерная, частная, с участием иностранного капитала) и ее кризисом; 2) глубокими переменами, связанными с изменениями в системе занятости (система планового формирования, распределения и использования рабочей силы, преобразования критериев социальной дифференциации, перестройки трудовой мотивации, углубления социального неравенства, резкого отрыва в оплате труда разных категорий работников); 3) снижением уровня жизни подавляющей части населения; 4) социальной аномией (разрушением одной ценностно-нормативной системы и несформированностью другой) и социальной депривацией (ограничением либо лишением доступа к материальным и духовным ресурсам, возможностям, необходимым для удовлетворения основных жизненных потребностей индивидов или групп)» [5, с. 78].

Э. Гидденс вводит понятие «двойного рынка труда», основываясь на том, что рынок рабочей силы в условиях социальной трансформации общества разделен на две части — первичный и вторичный. Разделение основано на стремлении работодателей возместить высокую стоимость найма постоянных, высококвалифицированных рабочих путем найма низкооплачиваемых, неквалифицированных рабочих с худшей оплатой и условиями труда. Первичный сектор состоит из относительно хорошо оплачиваемых работ с перспективами повышения и карьеры, с возможностями обучения и с гарантиями безопасности. Вторичный же сектор состоит из работ, у которых этих характеристик нет. Э. Гидденс подчеркивает сложность модели двойного рынка труда на фоне развивающихся сфер

деятельности людей в неформальной экономике [4, с. 128].

Эту тенденцию акцентирует и О. И Шкаратан, исследующий трансформацию рынка труда в новых социально-экономических условиях. По его мнению, в результате индустриализации и урбанизации происходит качественный рост профессий и соответствующее изменение требований к квалификации профессиональной подготовки [16, с. 125–126].

Рынок труда выступает в качестве своеобразного критерия социальных изменений в конкретном обществе. Массовые изменения на рынке труда свидетельствуют о сущности и глубине социальных изменений, об их позитивной или негативной направленности.

В научной литературе, посвященной рынку труда, уделяется особое внимание процессам и механизмам трудоустройства, вплоть до отождествления их с самим понятием «рынок труда». Р. Дж. Эренберг и Р. С. Смит выделили следующие характе-

ристики, позволяющие говорить о сущности рынка труда:

– существуют организации, названия которых способствуют развитию контактов между покупателями и продавцами трудовых услуг;

– после установления такого рода контактов между двумя сразу же происходит обмен информацией о цене и качестве рабочей силы;

– по достижении соглашения вступают в силу определенные договорные гарантии занятости, в которых отражаются оплата труда, условия труда, стабильность предполагаемой работы и даже тот срок, на который она рассчитана [18, с. 151]. Несмотря на очевидные проблемы, возникающие при методологической сводимости рынка труда к процессам и механизмам трудоустройства, необходимо констатировать тот факт, что без исследования факторов и механизмов трудоустройства любое исследование рынка труда будет неполным.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. *Адамчук В. К., Романов О. В., Сорокина М. Е.* Экономика и социология труда: Учебник для вузов. М.: ЮНИТИ, 2000.
2. *Вебер М.* Основные социологические понятия: Избр. произведения. М.: Прогресс, 1990.
3. *Веблен Т.* Теория праздного класса. М.: Прогресс, 1984.
4. *Гидденс Э.* Социология. М.: Эдитореал, УРСС, 1999.
5. *Голенкова З. Т.* Динамика социоструктурной трансформации в России // Социс. 1998. № 10.
6. *Кирдина С. Г.* Теория институциональных матриц: в поисках новой парадигмы // Журнал социологии и социальной антропологии. 2001. Т. 4. № 1.
7. *Кравченко А. И.* Социология: Учебник для вузов. М.: Академический проект, 1999.
8. *Олегов Ю. Г., Абдурахманов К. Х.* Рынок труда и политика занятости // Известия Академии труда и занятости. 1999. № 1–2.
9. *Парсонс Т.* Система современных обществ / Пер. с англ. Л. А. Седова, А. Д. Ковалева; Под ред. М. С. Ковалевой. М.: Аспект Пресс, 1997.
10. *Радаев В. В.* Новый институциональный подход // Журнал социологии и социальной антропологии, 2001. Т. 4. № 3.
11. Рынок труда: Учебник / Под ред. проф. В. С. Буланова и проф. Н. А. Волгина. М.: Экзамен, 1996.
12. *Синютин М. В.* Институциональный подход в экономической социологии / Под науч. ред. А. А. Галактионова. СПб.: Изд-во С.-Петербургского университета, 2000.
13. Социология. Основы общей теории: Учебник для вузов / Отв. ред. Г. В. Осипов, Л. Н. Москвичев. М.: Норма, 2002.
14. *Теличева Е. Г.* Формирование рынка труда как социального института в условиях трансформирующегося российского общества: Дис. ... канд. социол. наук. Хабаровск, 2003.
15. *Хоманс Дж.* История социологии в Западной Европе и США. М., 1974.

- 
16. *Шкаратан О. И.* Общая социология. М., 1996.
  17. *Щепаньский Э.* Элементарные понятия социологии. М.: Прогресс, 1969.
  18. *Эренберг Р. Дж., Смит Р. С.* Современная экономика труда. Теория и государственная политика. М., 1996.

### REFERENCES

1. *Adamchuk V. K., Romanov O. V., Sorokina M. E.* Экономика и социология труда: Учебник для вузов. М.: JUNITI, 2000.
2. *Veber M.* Osnovnye sociologicheskie ponjatija: Izbr. proizvedeniya. М.: Progress, 1990.
3. *Veblen T.* Teorija prazdnogo klassa. М.: Progress, 1984.
4. *Giddens E.* Sociologija. М.: Editoreal, URSS, 1999.
5. *Golenkova Z. T.* Dinamika sociostrukturnoj transformacii v Rossii // Socis. 1998. № 10.
6. *Kirdina S. G.* Teorija institucional'nyh matric: v poiskah novoj paradigmy // Zhurnal sociologii i social'noj antropologii. 2001. T. 4. № 1.
7. *Kravchenko A. I.* Sociologija: Uchebnik dlja vuzov. М.: Akademicheskij proekt, 1999.
8. *Olegov Ju. G., Abdurahmanov K. H.* Rynok truda i politika zanjatosti // Izvestija Akademii truda i zanjatosti. 1999. № 1–2.
9. *Parsons T.* Sistema sovremennyh obshchestv / Per. s angl. L. A. Sedova, A. D. Kovaleva; Pod red. M. S. Kovalevoj. М.: Aspekt Press, 1997.
10. *Radaev V. V.* Novyj institucional'nyj podhod // Zhurnal sociologii i social'noj antropologii. 2001. T. 4. № 3.
11. Rynok truda: Uchebnik / Pod red. prof. V. S. Bulanova i prof. N. A. Volgina. М.: Ekzamen, 1996.
12. *Sinjutin M. V.* Institucional'nyj podhod v jekonomicheskoi sociologii / Pod nauch. red.. A. Galaktionova. SPb.: Izd-vo S.-Peterburgskogo universiteta, 2000.
13. Sociologija. Osnovy obshchej teorii: Uchebnik dlja vuzov / Otv. red. G. V. Osipov, L. N. Moskvichev. М.: Norma, 2002.
14. *Telicheva E. G.* Formirovanie rynka truda kak social'nogo instituta v uslovijah transformirujushchegosja rossijskogo obshchestva: Dis. ... kand. sociol. nauk. Habarovsk, 2003.
15. *Homans Dzh.* Istorija sociologii v Zapadnoj Evrope i SShA. М., 1974.
16. *Shkaratan O. I.* Obshchaja sociologija. М., 1996.
17. *Shchepan'skij Je.* Jelementarnye ponjatija sociologii. М.: Progress, 1969.
18. *Erenberg R. Dzh., Smit R. S.* Sovremennaja jekonomika truda. Teorija i gosudarstvennaja politika. М., 1996.