

## Глава 8

**НАЕМНЫЙ И СЛУЖЕБНЫЙ ТРУД**

*Мы боремся за чистоту трудовой теории в России. Но сначала надо эту теорию создать.*

*С.С. Утинова*

Труд часто понимают как один из факторов экономической деятельности (наряду с землей и капиталом). Порядок его регулирования, как и всех других факторов производства, осуществляется всей системой экономических институтов, присущих той или иной хозяйственной системе. Мы уже цитировали Карла Поланьи, указывавшего, например, что в редистрибутивных экономиках "воссоединение трудовых процессов" происходит посредством редистрибуции (Polanyi, 1977. P. 40) - главного хозяйственного отношения X-экономик. Аналогичным образом труд исследуется и в экономической концепции К. Маркса. Для анализа трудовых отношений он использует те же категории, что и для других хозяйственных связей, - наемный труд Маркс рассматривает как *куплю-продажу* рабочей силы, определяет *стоимость* рабочей силы аналогично стоимости

- 136 -

других товаров, рассматривает ее в процессе кругооборота капитала наряду с другими факторами производства и т.п.

На наш взгляд, труд является особым, вернее, самым главным фактором производства. Трудовые отношения имеют свою специфику, что выделяет их из множества отношений, формирующих общественную экономическую структуру. Поэтому во всех экономических учебниках всегда присутствует раздел по труду, где вопросы трудовой мотивации, заработной платы, занятости и безработицы являются объектом специального анализа. В нашей теоретической схеме мы также выделили базовые институты принуждения к труду, характерные для X- и Y-экономик. Понимая, что в основании регулирования трудовой деятельности в масштабах общества в конечном счете лежат определенные институциональные матрицы, мы полагаем небезыңтересным показать конкретные различия в проявлении института служебного труда (в X-экономике) и наемного труда (в Y-экономике). Это также может стать иллюстрацией того, как социологические и экономические теории, несмотря на их общий социетальный характер, могут послужить инструментом для изучения и прогнозирования динамики трудовых отношений, т.е. конкретной сферы хозяйства. А, возможно, и содействовать становлению новой теории трудовых отношений.

**8.1. Наемный труд**

Известно, что "наемный труд, в котором уже содержался в зародыше весь капиталистический способ производства, существует с давних времен; в единичной случайной форме он существовал в течение столетий рядом с рабством" (Энгельс, 1977. С. 275). Данный тезис подчеркивает принадлежность института наемного труда системе рыночных Y-экономик. Более того, он указывает на органическую встроенность этого института в соответствующий "способ производства".

Мы не будем пересказывать здесь обширную литературу, посвященную анализу наемного труда. Отметим три характеризующие его черты, по которым в данной главе проведем сопоставительный анализ институтов наемного и служебного труда.

*Первая особенность* - доминирующий механизм регулирования трудовых отношений. Это, как уже отмечалось, купля-продажа рабочей силы, или отношения обмена на горизонтальной основе между участниками сделки.

*Вторая особенность* - модель занятости. Она предусматривает неполную занятость, что обеспечивает действие института конкуренции на рынке труда. Маркс, а вслед за ним и Кейнс - наиболее известные экономисты, которые теоретически обосновали неизбеж-

- 137 -

ность безработицы в обменных экономиках. Маркс показал это применительно к капиталистической фазе, а Кейнс обобщил этот тезис для всех рыночных экономик: частичная, а не полная занятость - общий случай для таких экономик, и только при вынужденной безработице может быть достигнуто рыночное равновесие (Кейнс, 1993. С. 287). В развитие этих исследований современные экономисты ввели понятие "естественный уровень безработицы", отклонения от него называют циклической безработицей. В американской экономике его значение составляет примерно 6%, что приблизительно отражает ее уровень в 1970-1990-е годы (Мэнкью, 2002. С. 348).

*Третья известная особенность* действия института наемного труда, в отношении которой мы предполагаем провести дальнейшее сравнение - это характер вознаграждения за труд в виде заработной платы. Заработная плата, или оплата труда, являющаяся результатом соглашения между работником и работодателем, является основной формой трудового вознаграждения.

## **8.2. Служебный труд**

Институт служебного труда, как и другие институты X-экономик, гораздо менее проработан в экономической литературе. Поэтому мы дадим чуть более развернутое описание его специфики. Для характеристики атрибутов служебного труда будем использовать феномены из прошлого и настоящего российской действительности.

Итак, о сущности трудовых отношений в редистрибутивных экономиках впервые написал Карл Поланьи. Основным механизмом, регулирующим эти трудовые отношения, Поланьи, как мы уже отмечали, обозначил *редистрибуцию*, посредством которой осуществляется воссоединение распределенного, разделенного труда. О.Э. Бессонова, предложившая для нерыночных экономик термин "служебный труд" (Бессонова, 1994. С. 43), в качестве его характеристик выделяет *обязательный характер, ведомственную организацию, иерархию и номенклатуру*, которые ярко описывает на примере истории России и СССР<sup>1</sup>.

Чтобы полнее представить атрибутику института служебного труда, обратимся к самому значению слова "служить". "Служить" - означает одновременно как *быть полезным, орудием для цели, надобным*, так и *состоять на службе*, т.е. *занимать место с известными обязанностями, быть при месте*. "Где ни жить, не миновать"

---

1. В последующих своих работах 1997-1999 гг. О.Э. Бессонова отказалась от разработки категории служебного труда и выделения данного института как специфического элемента хозяйственной системы раздаточного типа в России.

служить", - пишет В.Л. Даль в своем словаре (*Даль*, 1991. Т. 4. С. 224). По этим позициям он противостоит институту наемного труда ("нанимать - брать из платы для временного употребления" (*Даль*, 1991. Т. 2. С. 444), характерному для рыночных Y-экономик.

Специфика трудовых отношений в странах с X-экономикami отмечается и теми специалистами, которые придерживаются рыночной парадигмы в экономическом анализе. Это выражается в том, как западные экономисты определяют модель трудовых отношений в Японии - стране с X-матрицей. Они называют их "пожизненный найм", что курьезно с точки зрения самого понятия найма как временного приема на работу, составляющего суть рыночных отношений с присущей им мобильностью рабочей силы. Пример введенного западными учеными (как неточный перевод с японского) понятия "пожизненный найм" показывает ограничения используемой ими парадигмы, не позволяющей выйти за рамки привычных аналитических схем. В этих случаях научный анализ экономистов оказывается бессильным, и поэтому используются отсылки к "японскому феномену", "уникальному национальному менталитету" и т.п.

В данном параграфе мы обозначим лишь три исторически сложившиеся и сохраняющие свое значение атрибута служебного труда X-экономик, отличающих его от найма рабочей силы в условиях рынка труда.

*Первым* специфическим моментом трудовых отношений в условиях действия института служебного труда, в отличие от труда наемного, является *механизм регулирования трудовых отношений*. В Y-экономиках регулирование трудовых отношений осуществляется преимущественно в процессе обмена (купли-продажи) в ходе взаимодействия работодателей и работников через соответствующих агентов, важнейшими из которых являются профсоюзы, созданные рабочими для консолидированного отстаивания своих интересов. В X-экономиках действует преимущественно *централизованный механизм регулирования* трудовых отношений, часто понимаемый как "регулирование сверху". Какие бы важнейшие элементы трудовых отношений мы ни взяли, они регламентируются или иницируются не "снизу", со стороны работников или предприятий, а со стороны верховной власти, правительства. Это касается и первых трудовых нормативов для выполнения тех или иных работ, или "уроков", которые в своей книге 1724 г. "О скудости и богатстве", адресованной царю Петру I, предлагал учинить Иван Посошков (*Книга о скудости и богатстве И. Т. Посошкова*, 1937. С. 283), наш первый российский экономист. Та же ситуация характеризует первые российские опыты создания страховых учреждений в виде больничных касс: Высочайше утвержденные законы 1903 и 1912 гг. предписывали организовать их на фабрично-заводских, горных, горнозаводских, железнодорожных, судоходных и трамвайных предприятиях,

независимо от форм собственности. Необходимость и готовность предприятий к открытию в них больничных касс определялась специально созданными для этих дел "губернскими по делам страхования рабочих присутствиями", которые и вели всю необходимую работу - от объяснительных чтений до регистрации уставов. Поэтому пресса тех лет (например, газета "Металлист за 15 июня 1913 г.) писала, что "Страховой закон создает организацию больничных касс принудительно" (*Ашмарина*, 2002. С. 36). В советское время централизованный механизм в виде государственного плана по труду и социальным вопросам,

"разверстанного" по территориям и предприятиям, получил наиболее полное свое воплощение.

Вторым важным атрибутом служебного труда, отличающим его от института наемного труда, является модель занятости. На протяжении всей российской истории отчетливо проявляется тенденция к обеспечению всеобщего участия трудоспособного населения в труде. Это означает стремление к модели *полной занятости*, к отсутствию безработицы, естественно существующей на рынке труда. Если рыночные экономики предполагают наличие "резервной армии труда" (К. Маркс) за пределами предприятий, чтобы поддерживать конкуренцию на рынке труда, то в редистрибутивных X-экономиках резервы рабочей силы находятся "внутри" хозяйственной системы, формируя ее постоянный мобилизационный ресурс, который может быть направлен на достижение необходимой пропорциональности или возмещение возникшего дефицита.

Внешним выражением стремления к полной занятости служили постоянные меры борьбы с беглым населением в княжеской Руси и прикрепление крестьян к земле (крепостное право), а городского населения - к местам проживания. В этом же ряду находятся введение паспортной системы и прописки в царское время, необходимость службы для всех слоев населения, включая дворян и помещиков, борьба с тунеядством в СССР и т.п. Даже исполнение выборных должностей в России, например, дворянского предводителя, называлось "службой по выбору" и представляло собой одну из повинностей местного населения в пользу административной власти (Кирдина, 2000. С. 216). Из среды выбираемых во все времена рекрутировались затем административные чиновники, для которых "служба по выбору" была формой предварительного отбора для работы в государственных и правительственных учреждениях.

Программы достижения полной занятости принимались на всех партийных съездах советского времени, начиная с 8-го съезда РКП(б) 1919 г, где уже предусматривалось "правильное распределение и перераспределение имеющейся в государстве рабочей силы между различными рабочими местами, отраслями, сферами, регионами" (Даниленко, 1994. С. 14). Получение каждым гражданином РСФСР гарантированной работы с оплатой труда, что было услови-

- 140 -

ем полной занятости населения, являлось основным правом граждан, и это было записано в ст. 122 Конституции РСФСР 1937 г. (*Конституция (основной закон) Российской Советской Федеративной Социалистической Республики*, 1937. С. 19). То же и на одном из последних съездов советской эпохи, 27-м съезде КПСС. Здесь была принята программа, предусматривающая комплекс социальных мер, обеспечивающих полную и эффективную занятость (*Материалы XXVII съезда КПСС*, 1986. С. 15). Анализируя модели занятости, принимаемые в СССР в качестве основных в разные периоды его развития, Т.Г. Бахматова отмечает особое внимание к сохранению полной занятости (Бахматова, 2002. С. 10).

Наконец, *третья особенность* - служебный и наемный труд всегда отличались *характером и структурой вознаграждения работников*.

В условиях рынка работники являются собственниками своей рабочей силы, что позволяет им, как писал еще К. Маркс, осуществлять ее продажу, а частным собственникам средств производства - ее куплю. В этом процессе купли-продажи рабочей силы работник получает вознаграждение с прибылью в виде заработной платы, за счет которой он выходит на другие рынки для приобретения необходимых жизненных средств - на рынок жилья, медицинских

услуг, товаров и т.д. Вознаграждение в рыночных экономиках имеет преимущественно денежный характер, а величина его определяется уровнем расценок за работы (ставками), которые способен выполнять работник данной квалификации. Как правило, ставки фиксированы и исчисляются в расчете на час, неделю, месяц или год для разных видов труда, или же на объем конкретной работы, который предстоит выполнить.

В условиях редиistribuтивной X-экономики собственность, в том числе и в отношении рабочей силы, имеет не частный, а общий (верховный условный) характер. Институт служебного труда действует в социальной системе, при которой на протяжении всей истории доминируют формы условной верховной общей собственности, накладывающие свой отпечаток и на специфику трудовых институтов. Материальным выражением этого служит, например, то, что само развитие, обучение работников осуществляется не столько за счет личных средств, сколько за счет средств, полученных в процессе редиistribuции. Соответственно, существует и солидарная общественная ответственность за социальное воспроизводство работников. Формами выражения этой ответственности служат целевые компоненты трудового вознаграждения, включающие в себя, помимо ставок заработной платы, оплату питания, проживания, медицинского обслуживания, образования и т.д. Все эти дополнительные компоненты предоставляются либо в денежной форме, либо в натуральной. Такая структура трудового вознаграждения является доми-

- 141 -

нирующей в России. Она действовала и на государственных (казенных, общественных, социалистических) предприятиях, и на "приватизированных" фабриках и заводах. Например, вознаграждения материального характера в текстильном товариществе Н.Н. Коншина в конце XIX в. могли включать в себя харчевое снабжение, обеспечение мест в казармах при мануфактурах (Валетов, 2002. С. 13). Аналогичное положение наблюдается на предприятиях в первые годы после революции - для них были характерны предоставление продуктового пайка, комнат в общежитиях и коммунальных квартирах, обеспечение очками и протезирование зубов, путевки на обучение на рабфаке, поездки детей рабочих на летние загородные дачи и т.д. (Сафонова, Бородкин, 2002. С. 55-87). В советское время натуральное вознаграждение включало в себя выделение земельных участков для производства сельхозпродукции, как для сельского, так и для городского населения, получение образовательных, медицинских и т.п. услуг через общественные фонды потребления, получение жилья согласно жилищной очереди на предприятии. Дополнительные денежные вознаграждения еще с дореволюционных времен известны как "харчевые" (или "доплаты на питание" в советское время), "квартирные", "подъемные" и проч.

Таким образом, формой трудового вознаграждения в рамках действия института служебного труда являются совмещенные с рабочим местом возможности получения (приобретения) жизненных благ - от продуктов до загородных участков (дач) и получения жилья. Это - и "фабричная лавка, которая отпускает харчи по удешевленным ценам" в 1917 г., (Сафонова, Бородкин, 2002. С. 58), и заводские магазины, и "столы заказов", и закрытые распределители советской эпохи, а также фабричные или казенные квартиры дореволюционной России или жилищные очереди советского времени.

Трудовое вознаграждение в условиях института служебного труда имеет более сложную структуру и носит смешанный денежно-материальный характер. Поэтому так сложны сравнительные исследования уровня реальных доходов разных групп работников внутри страны. Наибольшие же трудности возникают при проведении межстрановых исследований при сопоставлении уровня

доходов россиян с населением стран рыночных экономик. Недостаточно описанная в научной литературе, но хорошо известная на практике, структура трудового вознаграждения и социальной ответственности в российской экономике объясняет непонятный многим западным исследователям феномен времен "перестройки" 1980-1990 гг., когда работники не увольнялись с предприятий, на которых им месяцами не выплачивали заработную плату. В тени оставалась информация о том, что работники продолжали пользоваться объектами социальной инфраструктуры - от ведомственного жилья до детских садов, получали натуральные выдачи, могли питаться в заводских столовых и т.д.

- 142 -

Три обозначенных атрибута института служебного труда не исчерпывают всех его особенностей, которые требуют дальнейшего изучения. На данном этапе - это скорее иллюстрация того, что эти особенности есть, и обусловлены они не временными факторами, отсутствием политической воли или спецификой национального менталитета. Служебный труд с присущими ему чертами отражает своеобразие социетального устройства российского общества, в котором на протяжении всей его истории доминируют институциональная X-матрица и комплекс соответствующих институтов X-экономики. Они определяют, в конечном счете, путь эволюции российского хозяйства и возможные пределы его институциональных преобразований.

В каких формах представлены сегодня, после 20 лет реформирования, данные атрибуты служебного труда в российской модели трудовых отношений? Видимо, нет необходимости специально доказывать сохранение преимущественно централизованного механизма регулирования трудовых отношений - первого из проанализированных атрибутов. Его элементами являются, во-первых, утверждение на федеральном уровне единых минимальных ставок заработной платы и системы тарифных окладов. Во-вторых, центральная власть, прежде всего, ее федеральные и региональные органы, продолжают служить главными контролерами и арбитрами в трудовых спорах, затрагивающих основные массы работающего населения. Более того, возрастает артикуляция необходимости усиления централизованного начала в этих вопросах. В-третьих, согласно новому Трудовому кодексу, государственные (властные) структуры выступают участниками, третьей стороной и главными гарантами исполнения договоренностей между работодателями и профсоюзами по всем важнейшим вопросам при подписании отраслевых соглашений.

В то же время централизованный механизм регулирования дополняется новыми элементами, заимствованными из практики рыночных экономик, в которых доминирует институт наемного труда. Основное направление модернизации состоит в расширении рамок договорных отношений, во внедрении более гибких, а не только нормативных принципов регулирования, в усилении правовой регламентации действий и ответственности участников договорного процесса.

Восстановление механизма регулирования трудовых отношений в обновленных, модернизированных формах демонстрируют адаптированные к российским условиям схемы так называемого "социального партнерства". Наиболее эффективно они действуют в крупнейших "приватизированных" вертикально-интегрированных компаниях, таких, как Лукойл, Юкос, Газпром, Северсталь, Магнитогорский металлургический комбинат и др. (Рупец, 2003).  
Созданные

на базе "советской модели" регулирования трудовых отношений, они сумели использовать ряд ключевых терминов, а частично - и подходов классической западной концепции "социального партнерства". Это делает их внешне весьма близкими к сложившимся в рыночных экономиках системам разрешения трудовых споров. В то же время в этих схемах воспроизводятся характерные черты и атрибуты института служебного труда, что делает их прямыми преемницами доперестроечной эпохи, хотя и более развитыми, цивилизованными, современными.

Сохраняется и второй атрибут служебного труда - стремление к полной занятости работников. Ст. 37, п. 3 в новой российской Конституции провозглашает право каждого на труд с вознаграждением не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (*Конституция Российской Федерации*, 1997. Ч. 12). И хотя работа уже не является гарантированной, как ранее, в этой же статье предусматривается право на защиту от безработицы. Сохранение доминирования модели полной занятости латентно выражает себя в том, что место труда обеспечивает для существенной части российского населения доступ к социальным услугам - медицинским, детским дошкольным учреждениям, пенсионному обеспечению, санаторному отдыху и т.д. Поэтому даже фактически неработающие трудоспособные граждане предпочитают "числиться" на том или ином рабочем месте. Это справедливо в отношении всех социальных слоев, в том числе и формирующих верх доходной пирамиды, - практически все "финансовые олигархи" любых масштабов стремятся сохранить трудовые отношения с предприятиями, акциями которых они владеют, понимая, что место в структуре предприятия, т.е. занятость, является самой надежной гарантией получения доходов.

В отличие от прошлого, в стране официально признана возможность безработицы. Но сами организации, которые регистрируют безработных и занимаются с ними, называются "службами занятости", поскольку их основная задача - не распределение пособий, а нахождение вакантных рабочих мест для приложения труда незанятого населения. Фактически они являются преемниками Бюро по трудоустройству - важнейшего элемента структуры управления трудовыми ресурсами для обеспечения полной занятости населения в советское время.

Обновление модели полной занятости происходит в основном за счет роста экономических и правовых методов регулирования этого процесса, в то время как в советский и досоветский периоды значительное место отводилось принудительным механизмам.

Третий атрибут служебного труда - денежно-материальная структура трудового вознаграждения и ее многокомпонентный характер - также сохраняет свое значение. Если в начале перестрой-

ки многие предприятия и организации, прежде всего частные, начали практиковать вознаграждение по западному образцу в виде фиксированных ставок за время и объем работы, то за 20 лет ситуация изменилась. Сегодня и в государственных, и в акционерных, и в коммерческих структурах восстанавливается сложная структура выплат, включающая в себя, помимо ставок оплаты труда, премий и доплат, также компенсационные и социальные пакеты разного рода, доплаты на питание, медицинское и социальное страхование, отдых и т.д. Такие выплаты носят как корпоративный, так и

индивидуальный характер. Они также дополняются прямым распределением материальных благ и услуг. Даже такой лидер "частного бизнеса" в российской экономике, как Лукойл, "принимает инициативные действия" в деле дополнительного обеспечения своих работников жильем, услугами по оздоровлению, спорту, отдыху и т.п. (*Социальный Кодекс ОАО "Лукойл"*, 2002), не полагаясь на высокие зарплаты и самостоятельный выход работников на соответствующие рынки.

В конечном счете, сохранение атрибутов служебного труда носит естественный характер и является следствием экономии трудовых и материальных ресурсов общества и его хозяйственных структур в существующих в нашей стране условиях. Организационные преобразования и политическая риторика не изменили макрохарактеристик коммунально-материально-технологической среды, вызывающей к жизни базовые экономические институты и содействующей их воспроизводству. Именно поэтому в современной России сохраняются основные атрибуты присущего редистрибутивным X-экономикам института служебного труда, формирующего модели занятости и трудовых отношений. В то же время существенно обновляются формы, в которых воплощаются эти атрибуты. Модели трудовых отношений модернизируются за счет дополнения альтернативными элементами, характерными для Y- экономик, прежде всего за счет атрибутов присущего им института наемного труда.

Исходя из специфики институционального устройства X-экономик, можно следующим образом охарактеризовать нынешнее состояние трансформации трудовых отношений в современной России и перспективы их модернизации. Нынешний период трансформации российского общества в целом отличается поиском и складыванием *нового баланса базовых и комплементарных институциональных форм* для всех типов социальных отношений, включая и трудовые. Накануне перестройки в стране тотально доминировали устаревшие формы, соответствующие институтам X-экономики, в то время как необходимые для институционального равновесия комплементарные институты воплощались преимущественно в теневых, нелегальных формах. Поэтому на первом этапе реформ 1980-1990-х годов

- 145 -

упор был сделан на широкое легальное дополнение искаженной в советский период институциональной структуры элементами, характерными для государств с Y-экономикой. Это выражалось в широком освоении опыта западных стран, накопленного в сфере трудовых отношений, расширении контактов с международными организациями, переносе на российскую почву разнообразных трудовых моделей и практик. На втором этапе, с конца 1990-х годов, внимание все более направляется не столько на адаптацию заимствуемых решений, сколько на модернизацию и развитие форм, отражающих специфику социетальной природы нашего государства, выражаемой доминированием базовых институтов X-экономики. Можно наблюдать, как заимствованные организационные формы, методы и способы управления, ценности, нормы и правила в России модифицируются по ходу своего внедрения и занимают подчиненное положение, что соответствует роли комплементарных институтов в институциональной макроструктуре общества. Так, новый Трудовой кодекс представляет собой компромисс, который обеспечивает обновление атрибутов служебного труда и позволяет преодолеть основные пороки предыдущей административно-командной модели централизованного руководства. Обобщение практики модификации элементов рыночной экономики в российской институциональной среде нашло отражение

в концепции изоморфного рынка труда в России, предложенной известным специалистом в области трудовых отношений и занятости Светланой Сакибжановной Утиновой (Утинова, 2003). На основе анализа богатого эмпирического материала она выдвигает гипотезу о нерыночном пути развития трудовых отношений в России.

Прогноз состоит в том, что модернизированные трудовые отношения сохранят свои свойства, обусловленные их "встроенностью" в институциональный комплекс X-экономики России. В то же время будут продолжены поиск и определение эффективных ниш для встраивания комплементарных для нашей страны институтов рыночной Y-экономики, в том числе и наемного труда. Уже сейчас широко практикуется система конкурсов при приеме на работу, развивается система социального партнерства. Отмечено, что распространяются формы организации и оплаты труда, где связь между трудовым вкладом, результатами и вознаграждением гораздо более очевидна и для работодателей, и для работников. Поэтому специалистами в области труда отмечается существенное обновление сферы трудовых отношений в России. На этой основе ожидается достижение общественного консенсуса по важнейшим проблемам трудовых отношений, что будет выражаться в расширении "правового поля", т.е. более полной правовой артикуляции, и закреплении свойственных "жизни и идее" нашего общества цивилизованных форм трудового поведения и регулирования труда.

- 146 -

### **8.3. Резюме**

Понимание специфики институционального устройства экономической системы позволяет, на наш взгляд, дополнить картину анализа трудовых отношений, выявить их особенности, трудноуловимые с помощью традиционного инструментария исследований труда и занятости. Представленные иллюстрации действия института служебного труда в X-экономике и наемного труда в Y-экономике дают основания утверждать, что трудовое поведение зависит не только, а, возможно, и не столько от характеристик индивидов, особенностей национальной культуры и т.д. Люди всегда рациональны и выбирают, как правило, наиболее экономичные траектории выживания и развития в тех условиях, которые им даны. Грамотное сочетание базовых и комплементарных институтов при проведении трудовой политики, базирующееся на положениях фундаментальной теории, может дать здесь хороший результат. Гораздо лучший, чем следование абстрактным принципам и рекомендациям, не учитывающим институциональную специфику X- и Y-экономик.