

## Глава 9. ПРЕДПРИНИМАТЕЛИ И НАЕМНЫЕ РАБОТНИКИ: КОНФЛИКТЫ И КОНСЕНСУСЫ В ПОСТСОВЕТСКОЙ ФИРМЕ

Анализ постсоветской фирмы мы начнем с исследования отношений, сложившихся между предпринимателями и наемными работниками. При таком подходе в центре внимания оказывается мотивация труда наемных работников, проблемы занятости и заработной платы. Их исследование позволяет обнажить конфликты и показать пути их решения в постсоветской экономике.

### 9.1 Мотивация труда наемных работников

Проведение ряда социологических исследований (1993, 1996 и 1999 гг.) позволило сделать вывод, что успешная деятельность (завоевание и удержание рынков сбыта, высокий уровень заработной платы работников и т.п.) нового частного предприятия может опираться во внутрифирменной политике на использование институциональных норм «советского» типа (авторитарный стиль управления в совокупности с коллективистскими и патерналистскими ориентациями рабочих)<sup>1</sup>.

Тот факт, что традиционные советские нормы культуры труда, воспроизведенные в 90-е гг. на новом частном предприятии, не только не препятствуют достижению успеха, но и могут конструктивно использоваться менеджментом для повышения экономической эффективности и формирования организационной культуры, предполагает проведение сравнительного анализа состояния и специфики функционирования норм трудовых взаимодействий в рабочей среде и между работниками и менеджерами на предприятиях, различающихся по формам собственности, успешности деятельности, составу наемных работников и др. Это позволит выявить характер и особенности взаимосвязи традиционных и рыночных элементов в мотивации труда, трудовых отношениях, определить относительные величины трансакционных издержек, связанных с функционированием неформальных ограничений в трудовом поведении наемных работников и в их взаимоотношениях с менеджментом.

Достижение данной цели требует ответа на ряд содержательных вопросов: каковы возможности неоинституционального анализа мотивации труда? Какие типы мотивации труда стали доминирующими и какова их эффективность? Каков характер и особенности трудовых взаимоотношений между рабочими и менеджерами? Как проявляется взаимосвязь традиционного и нового в трудовом поведении рабочих предприятий различного типа? Какова степень институциональной устойчивости (изменчивости) норм трудовых взаимодействий под влиянием разного рода факторов (успешности предприятия, заработной платы, взаимоотношений с руководством, социально-демографических и социокультурных характеристик рабочих и др.)? Какие новые институциональные образования возникают на стыке старых и новых неформальных норм и правил трудового взаимодействия?

В процессе поисков ответа на эти концептуальные вопросы объектами исследования стали рабочие и менеджеры предприятий промышленности Москвы разных форм собственности:

- 1) нового частного (швейная фабрика), объем выборки — 239 человек, время исследования — март-июнь 1999 г.;
- 2) акционерного общества (кондитерская фабрика), объем выборки — 245 человек, время исследования — февраль-март 2000 г.;
- 3) государственного (ВПК — самолетостроение), объем выборки — 123 человека, время исследования — июль 1999 г.

Частное и акционерное предприятия успешно функционируют на протяжении всего наблюдаемого периода (90-е гг.), государственное — постоянно на грани закрытия<sup>2</sup>.

#### 9.1.1 Структура и характер основных проблем и мотивов труда рабочих

Основными проблемами труда рабочих как успешных предприятий (частного и акционерного), так и неуспешного (государственного) являются малый заработок и страх потери работы (табл. 9.1).

Проблема малого заработка вызывает у рабочих наибольшую тревогу. Как и следовало ожидать, в наибольшей мере она присуща рабочим государственного предприятия (98%). Однако и на других обследованных предприятиях, где зарплата выше в 3 раза, от 2/3 до 3/4 опрошенных обеспокоены недостаточным для жизни уровнем заработной платы.

Таблица 9.1

<sup>1</sup>Темницкий А.Л. Дилеммы индивидуализма-коллективизма и партнерства-патернализма в сфере трудовых отношений // Трансформация экономических институтов в постсоветской России (микроэкономический анализ). Под ред. Р.М. Нуреева. М., 2000. С.189-210.

<sup>2</sup> Полевые исследования на акционерном и государственном предприятиях проводились при финансовой поддержке Российского гуманитарного научного Фонда (проект 98-03-04081).

**Соотношение основных проблем и мотивов труда  
у рабочих обследованных предприятий**

Проблемы труда:	Частное		Акционерное		Государственное	
	%	Ранг	%	Ранг	%	Ранг
Малый заработок	76	1	67	1	98	1
Боязнь потерять работу	56	2	39	2	59	2
Плохие санитарно-гигиенические условия труда	17	3	10	5	3	4
Слабая социальная защита со стороны профсоюзов	-		19	3	28	3
Напряженные взаимоотношения между рабочими и руководством	12	4	18	4	2	5
<i>Мотивы труда:</i>						
Заработок	91	1	89	1	97	1
Гарантии занятости	41	2	36	2	58	2
Возможность общения с людьми	32	3	24	4	15	5
Отношения с руководством и коллегами по работе	26	4	29	3	25	3
Реализация способностей	21	5	16	5	24	4

Второй из наиболее значимых для рабочих всех обследованных предприятий проблемой является страх потери работы. Причем на непривлекательном для удовлетворения проблемы малого заработка государственном предприятии страх потери работы оказался существенно выше, чем на других. Однако выяснилось, что в целом страх потери работы способствует снижению актуализации проблемы малого заработка, т.е. под влиянием страха потери работы притязания к размеру оплаты труда снижаются (табл. 9.2).

Другие проблемы, связанные с работой на предприятии (санитарно-гигиенические условия труда, напряженные отношения между рабочими и руководством), имеют для рабочих существенно меньшее значение.

**Таблица 9.2**

**Взаимосвязь проблем малого заработка и страха потери работы (%)**

Потерять работу:	Проблема малого заработка:		
	волнует	не волнует	Всего
боятся (n=292)	68	32	100
не боятся (n=315)	80	20	100

Практически не оказались значимыми и не вошли в анализ такие вопросы, как конкуренция между рабочими, отсутствие условий для повышения квалификации и возможности вносить свои предложения по улучшению дел на предприятии. Отсутствие данных проблем в притязаниях рабочих результат скорее не их решенности, а неразвитости или вытеснения под влиянием более значимых. Ведь хорошо известно, что институт повышения квалификации на производстве, по сути, “канул в лету”, участие рабочих в собственности даже на акционерном предприятии является чисто формальным. Сложившаяся структура проблем труда рабочих, имеющая примерно идентичное выражение для предприятий разного типа, свидетельствует об отсутствии на сегодняшний день объективных предпосылок для формирования современного работника рыночного типа, ориентированного на решение многообразных потребностей, не ограничивающихся размерами заработка и стремлением сохранить работу.

Структуре основных проблем соответствует и структура основных мотивов-суждений о наиболее значимых сторонах труда. Мотивы заработка и гарантий занятости примерно равнозначны для всех рабочих независимо от типа предприятия (см. табл. 9.1). Другие мотивы существенно им уступают и не могут рассматриваться как действующие самостоятельно. Это связано с тем, что так или иначе они сопрягаются абсолютным большинством рабочих с мотивом заработка. Явное преобладание в труде рабочих проблем малого заработка и страха потери работы и соответствующих им мотивов труда характерно не только для исследований последних лет. Устойчивость данных факторов труда отмечалась и ранее<sup>3</sup>, следовательно, их можно рассматривать в каче-

<sup>3</sup> Патрушев В.Д., Бессокирная Г.П., Темницкий А.Л. Рабочие на частном предприятии: мотивация, оплата труда и удовле-

стве основополагающих факторов, прямо либо косвенно определяющих все остальные процессы в сфере трудовых отношений на предприятиях, независимо от их формы собственности, успешности деятельности и др.

В какой мере сложившиеся основания мотивации могут способствовать формированию побудительных мотивов к труду, проявлению качеств экономического человека? Возможно ли с учетом сложившейся ситуации в сфере труда применение неинституционального подхода к анализу мотивации? Ответить на эти вопросы можно, лишь разобравшись в специфике данного подхода в отличие от общепринятых (психологического, социологического, экономического).

### 9.1.2 Основные подходы к исследованию мотивации

Мотивация труда – довольно редкий предмет исследований экономистов, значительно чаще она привлекает внимание психологов и социологов. Поэтому прежде чем рассмотреть данную проблему с позиций неинституциональной экономической теории, необходимо выявить сущность и соотношение основных исследовательских подходов, раскрыть предпосылки и направления неинституционального анализа мотивации труда на основе социологических исследований.

Психологический подход, в рамках которого основным предметом анализа является индивидуальный мир человека и его психика (а социальные вопросы, история, культура и экономика не учитываются), дал наибольшее число работ по мотивации. Эта проблема затрагивается во всех основных теориях общей психологии. В теории отношений (В.Н. Мясищев) мотивация рассматривается как один из элементов системы отношений личности к действительности, в теории установки (Д.Н. Узнадзе) — как элемент целостного субъекта, определенным образом установленного к действительности, в теории деятельности (А.Н. Леонтьев) — как элемент в структуре предметной деятельности. Теоретические положения и выводы этих и других ученых-психологов стали хорошими конструктивными основаниями для социологического изучения проблем мотивации, особенно таких, как отношение к труду, удовлетворенность трудом, соотношение основных мотивов труда у различных социальных групп и др. В этом плане психологический подход можно рассматривать как составляющую социологического.

С развитием конкретно-социологических исследований мотивация труда стала традиционной темой отечественной социологии. Больше всего исследований проводилось в 60–80-е годы. Среди наиболее известных — исследования в Ленинграде<sup>4</sup>, в Горьком и Горьковской области<sup>5</sup>.

Преобладающий вывод до начала 80-х гг. о содержании труда как наиболее значимом мотиве трудовой деятельности находил наибольшую поддержку среди ученых и удачно вписывался в социальные идеологемы, ведущей из которых являлось положение о превращении труда из жизненной необходимости в первую жизненную потребность. Зарботок, как правило, оказывался на втором месте в иерархии мотивов<sup>6</sup>. Однако уже тогда отмечалось, что в менее квалифицированных группах работников в структуре мотивов на первое место выдвигаются заработная плата и условия труда<sup>7</sup>. Отражаемые в исследованиях 70–80-х годов изменения в структуре мотивов проявлялись лишь в перестановке двух факторов: заработка и “работы по душе”. В остальном же структура остается стабильной<sup>8</sup>.

В 90-е годы характер и структура мотивов труда рабочих существенно меняются. Первое и бесспорное место занимают мотивы заработка, появляется и начинает играть заметную роль мотив гарантированной занятости. Содержание труда вытесняется из мотивационного ядра и отодвигается на задний план, практически исчезли общественно значимые мотивы труда. Многие исследователи восприняли данный факт как кризис труда<sup>9</sup>.

Однако, согласно неоклассической экономической теории, явное преобладание в труде материальных интересов и забвение духовных свидетельствовало бы скорее не о кризисе труда, а об усилении модели экономического человека. С точки зрения экономиста, любое хозяйственное действие мотивировано индивидуальным стремлением к максимизации полезности. Предполагается, что при возникновении стимула человек просчитывает возможные последствия будущего поведения, оценивая при этом два важных фактора: относитель-

---

творённость работой // Социологические исследования. 1998. №4. С. 34-40.

<sup>4</sup> См.: Ядов В.А. Мотивация труда: проблемы и пути развития исследований // Советская социология. Т. 2. М.: Наука, 1982; Ядов В.А., Здравомыслов А.Г. Отношение к труду молодых рабочих // Социальные проблемы труда и производства. Советско-польское сравнительное исследование. М.: Мысль, 1969. С.118-129.

<sup>5</sup> Рабочий класс и научно-технический прогресс. М., 1986.

<sup>6</sup> Вишняк А.И. Личность: соотношение трудового потенциала и системы потребностей (социологический анализ). Киев, 1986. С.82.

<sup>7</sup> Ядов В.А. Мотивация труда: проблемы и пути развития исследований // Советская социология. Т. 2. М.: Наука, 1982.

<sup>8</sup> См., напр.: Наумова Н.Ф., Слюсарянский М.А. Удовлетворённость трудом и некоторые характеристики личности // Социальные исследования. Вып. 3. Проблемы труда и личности. М.: Наука, 1970. С. 145-161. Более подробно об изменениях в структуре мотивов труда см.: Трудовые отношения на новом частном предприятии. Под. ред. А.Л. Темницкого М., 2000 (в печати).

<sup>9</sup> Беляева И.Ф., Булычкина Г.К., Молоканова И.А. Кризис труда и его последствия // Изменения в мотивации труда в новых условиях. М., 1992. С.6-20.

ную полезность получаемого блага с учетом актуальности потребности в ней и величину издержек, необходимых для его получения<sup>10</sup>. Также предполагается, что люди добиваются осуществления своих целей, действуя достаточно разумно и в значительной мере не связывая себя никакими принципами (не придерживаются никаких моральных норм, игнорируют любые правила, если в этом видят выгоду для себя)<sup>11</sup>.

Неоинституциональный подход, рассматривая индивида не в одномерности экономического человека, а в свете многообразия потребностей, определяющих его деятельность, предполагает учет таких факторов эффективности мотивации, как сложившиеся в данной среде типы отношения к труду, неформальные правила и нормы социального взаимодействия и основанные на них формы оппортунистического или корпоративного поведения. В таком аспекте теория неоинституционализма весьма близка к социологической. Однако ведущий принцип неоинституциональной теории — принцип методологического индивидуализма — не позволяет их объединить. Если, согласно этому принципу, только индивиды могут делать выбор и рациональное поведение можно содержательно рассматривать лишь сквозь призму индивидуальных действий<sup>12</sup>, то в социологической теории ведущее место отводится социальной группе. Поэтому, чтобы вести себя рационально, человек должен учитывать действия других<sup>13</sup>.

Таким образом, неоинституциональный анализ мотивации вбирает в себя элементы экономического (экономический рационализм индивидуальных действий) и социологического (преобладающие социальные типы и нормы) подходов и направлен на выявление соотношения экономического и социального как факторов снижения (повышения) транзакционных издержек.

Может ли высокий уровень актуализации рабочими проблемы малого заработка свидетельствовать о конструктивных предпосылках для формирования модели рационального поведения работника, ее интернализации в соответствующих мотивах труда, а значит, способствовать снижению транзакционных издержек, связанных с обеспечением стимулов и контроля за достижением договоренностей?

Ответом на эти вопросы может быть выявление основных типов мотивации труда рабочих, возможностей для их насыщения в данной производственной ситуации, их силы и конструктивности в целях повышения экономической эффективности предприятия.

### 9.1.3 Типы мотивации

Типологический анализ мотивации труда позволяет сгруппировать рабочих по характеру взаимосвязи значимых сторон труда в индивидуальных стратегиях поведения, поэтому его можно рассматривать как более адекватный неоинституциональному подходу по сравнению с традиционным социологическим анализом, направленным, как правило, на выявление распространенности тех или иных мотивов труда среди различных социальных групп.

Фоновое значение мотива заработка не позволяет выделить статистически значимые типологические группы рабочих, для которых данный мотив не играл бы никакой роли. Поэтому типология строилась по основаниям пересечения мотива заработка с другими мотивами.

Построение типов мотивации рабочих основывалось на выделении групп работников, которым присущи идентичные наборы мотивов-суждений. Были выделены группы рабочих, указавшие только на один значимый для них мотив-заработок и проигнорировавшие все остальные. Полярной к ней является группа рабочих, вовсе не указавшая на мотив заработка. Эта группа является собирательной, т.к. в ней представлены рабочие, выбравшие любые другие мотивы труда, кроме заработка (гарантии занятости, реализация способностей, самостоятельность, повышение квалификации, общественное признание труда и др.). Кроме того, были выделены группы рабочих, отметившие помимо заработка еще какой-то один мотив труда. Статистически значимыми оказались группы, у которых заработок дополнялся мотивами гарантий занятости, возможностью общаться с людьми, близкими по духу, важностью хороших отношений с руководством и коллегами. И, наконец, были выделены группы рабочих, которые указали на три значимых для своего труда мотива. Такие рабочие, помимо заработка и гарантий занятости, отмечали еще какой-либо мотив труда (табл. 9.3).

На распределение типов мотивации существенное влияние оказали социально-демографические характеристики рабочих, экономическое положение предприятий. Так, на частном предприятии, где абсолютное большинство рабочих — женщины, мотив заработка и общения имеет большую распространенность, чем на других. Типологическая группа рабочих, указавшая помимо заработка и гарантий занятости еще и на стремление реализовать свои способности, вполне закономерно преобладает на государственном предприятии, где абсолютное большинство рабочих — мужчины с высокой квалификацией. Здесь же наименьшее выражение получил тип мотивации, основанный на исключении мотива заработка, что можно объяснить крайне тяжелым экономическим положением предприятия.

Таблица 9.3

#### Распределение рабочих обследованных предприятий по типам мотивации труда

<sup>10</sup> Радаев В.В. Экономическая социология. М.: Аспект-Пресс, 1997.С.64.

<sup>11</sup> Милгром П., Робертс Д. Экономика, организация и менеджмент. СПб.,1999.Т.1. С.78.

<sup>12</sup> Нобелевские лауреаты по экономике. Дж. Бьюкенен. М.: Таурис Альфа, 1997. С.69.

<sup>13</sup> Вебер М. Избранные произведения. М.: Прогресс, 1990.С.603.

(% от числа по каждой группе)\*

Рабочие, считающие главным в работе:	Частное	Акционерное	Государственное	Всего
1. Только заработок (N=61)	39	39	22	100
<i>Два мотива:</i>				
2. Заработок и гарантии занятости (N=85)	27	35	38	100
3. Заработок и возможность общения с людьми (N=48)	46	38	16	100
3. Заработок и отношения с руководством (N=31)	29	45	26	100
<i>Три мотива:</i>				
4. Заработок, гарантии занятости и отношения с руководством (N=42)	38	36	26	100
5. Заработок, гарантии занятости и возможность общения (N=36)	61	28	11	100
6. Заработок, гарантии занятости и реализация способностей (N=39)	28	18	54	100
7. Любые мотивы кроме заработка (реализация способностей, самостоятельность, повышение квалификации, общественное признание труда и др.) (N=56)	45	48	7	100

\* Группы рабочих по мотивации труда с численностью менее 30 человек не были включены в анализ.

Однако не меньший интерес представляет анализ типов мотивации труда без привязки к конкретному предприятию с целью выявления их сильных и слабых сторон применительно к возможности насыщения и отражения в трудовом поведении.

Только незначительная часть рабочих вообще не указала на мотив заработка в числе главных сторон труда (9% от числа всех опрошенных). Для остальных он – неотъемлемый атрибут мотивации. Весьма незначительными по численности (и потому не включенными в анализ) оказались группы рабочих, у которых мотив заработка соединялся бы с такими, как повышение квалификации (6%), общественное признание труда (4%), самостоятельность в труде (2%).

Таким образом, набор мотивов труда для абсолютного большинства рабочих ограничился реальным выбором не из восьми, а из четырех предложенных сторон труда. Это отражает реальные, а не идеальные стремления рабочих, их прагматизм, во многом продиктованный объективными условиями современной ситуации занятости.

Далее выяснилось, что нет существенных различий между рабочими, указавшими на два или три мотива, если в основе мотивации лежат заработная плата и гарантии занятости. Включение в число значимых сторон труда третьего мотива оказалось у таких групп рабочих несущественным довеском, никак не меняющим оценки других элементов трудовой ситуации. Данный факт можно объяснить тем, что **заработок и гарантии занятости, являясь основополагающими мотивами труда, подавляют стремления к содержательным сторонам труда.** Так, выяснилось, что все группы рабочих, включившие в состав мотивов труда гарантии занятости, в абсолютном большинстве (от 84 до 92%) боятся потерять работу, существенно менее притязательны к условиям труда, более зависимы от предприятия и от своих руководителей. Кроме этого, не обнаружилось различий в оценках трудового поведения между группами рабочих, ориентированными помимо заработка на общение и на отношения с руководством и коллегами. И те и другие можно отнести к отношенческим мотивам труда. Таким образом, в дальнейший анализ будут включены четыре основные группы рабочих, различающиеся по мотивам труда: ориентированные 1) исключительно на заработок, 2) на заработок и гарантии занятости, 3) на заработок и общение с коллегами, 4) на любые другие стороны труда, кроме заработка.

Относятся ли сложившиеся на предприятиях типы мотивации к побудительным? О чем может свидетельствовать выбор только мотива заработка: о силе или слабости мотивации? Кто игнорирует в современных условиях мотив заработка: рабочие, ориентированные на содержательные стороны труда, уже решившие для

себя материальные проблемы, или, может быть, рабочие с крайне низкими притязаниями к материальной стороне труда?

Эти и другие вопросы требуют анализа силы мотивации, т.е. отражения интенсивности стремлений удовлетворить значимые потребности в трудовом поведении.

#### 9.1.4 Сила мотивации

В качестве первого шага, направленного на выявление силы мотивации разных типов, может быть их соотнесение с ресурсным потенциалом работника. Эмпирическими критериями индивидуального ресурсного потенциала рабочих являются, на наш взгляд, уровень образования, здоровья, а также оценки профессиональных знаний и умений. К типу рабочих с сильным ресурсом были отнесены те, кто имеет среднее профессиональное и высшее образование, оценивает свое здоровье как хорошее и отличное, а профессиональные знания и умения – соответствующими выполняемой работе или выше, Противоположным данному типу является тип работника с низким ресурсным потенциалом (табл. 9.4).

Таблица 9.4

Соотношение рабочих по ресурсному потенциалу			
Работники			
С сильным ресурсом	N=69	Со слабым ресурсом	N=172
Образование:			
Среднее профессиональное или высшее		Неполное среднее или среднее общее	
Оценка состояния здоровья:			
Хорошее или отличное		Плохое или удовлетворительное	
Профессиональные знания и умения:			
Оцениваются выше или соответствуют выполняемой работе		Оцениваются ниже или соответствуют выполняемой работе	

Типологическая группа рабочих, имеющих сильный ресурсный потенциал, оказалась в 2,5 раза меньше по численности, чем группа рабочих со слабым потенциалом, и составила чуть больше десятой части от всех опрошенных. Тем не менее обращение к данным индикаторам позволит выяснить, как соотносятся различные типы мотивации рабочих с их ресурсным потенциалом, руководствуется ли ресурсно-сильный работник одним или несколькими мотивами труда (табл. 9.5).

Наиболее слабыми по ресурсному потенциалу оказались группы рабочих, мотивированные исключительно на заработок и гарантии занятости (типы 1 и 2), наиболее сильными – рабочие, не включившие в число мотивов заработок (тип 4). Промежуточное положение занимает тип мотивации, где помимо заработка значимыми являются социальные потребности (в данном случае это означает принадлежность к референтной социальной группе).

Таким образом, более сильные по ресурсному потенциалу— это те рабочие, у которых экономические потребности уступают по значимости социальным и творческим. Конечно, как и следовало ожидать, ресурсный потенциал работника коррелирует с такими социально-демографическими характеристиками, как возраст и семейное положение. Большинство рабочих (52%), составляющих тип ресурсно-сильного работника, находятся в возрасте до 30 лет и не состоят в браке, тогда как в противоположной группе молодые рабочие составляют лишь пятую часть, а несемейные 1/3.

Таблица 9.5

Типы мотивации и ресурсный потенциал работника  
(% от численности по каждой группе)

Считают главным в работе:	Ресурсно-		Всего
	сильные	слабые	
1. Только заработок	9	91	100
2. Заработок и гарантии занятости	8	92	100
3. Заработок и возможность общения с людьми	26	74	100
4. Любые мотивы, кроме заработка	41	59	100

Вторым шагом анализа может быть выявления характера соотнесения типов мотивации с объективными критериями их силы по результатам трудовых усилий. Такими критериями являются прежде всего размеры получаемой и ожидаемой заработной платы.

Выяснилось, что отсутствие указания на заработок в числе главных мотивов труда вовсе не означает его непризнания или непритязательности к размеру. Напротив, размер получаемого и ожидаемого заработка, а также степень удовлетворенности им у рабочих с данным типом мотивации существенно выше, чем у тех, для кого заработок является единственным мотивом труда (табл. 9.6).

Таблица 9.6

**Типы мотивации и размеры получаемого и ожидаемого заработка**

Считают главным в работе:	Средний заработок (руб.)	Удовлетворенность размером заработка (индексы)*	Ожидаемый заработок** (руб.)
1. Только заработок	2220	1,9	4480
2. Зарботок и гарантии занятости	1800	2,0	4120
3. Зарботок и возможность общения с людьми	2360	2,1	5900
4. Любые мотивы, кроме заработка	3170	3,1	5760

\* Минимальное значение индекса –1, максимальное –5.

\*\* Ожидаемый размер заработка выяснялся на основе вопроса: "Если Вы считаете, что получаемый заработок не соответствует величине Вашего трудового вклада, то какую величину заработков Вы считаете "нормальной"?"

Из таблицы 9.6 видно, что наиболее слабыми по силе оказались мотивы, основанные на удовлетворении потребности в заработке и гарантиях занятости. Рабочие с данным типом мотивации имеют не только меньший по размеру заработок, но и меньшую степень удовлетворенности им, а также притязаний к его ожидаемому размеру. **Чем сильнее работник мотивирован на заработок, тем меньше степень насыщения данного мотива.**

Более высокий уровень материального положения рабочих и удовлетворенности им приводит к росту значимости социальных потребностей и способствует вытеснению из числа артикулируемых — материальных. Выяснилось, что помимо более высокой получаемой зарплаты рабочие, не указавшие на мотив заработка, имеют более высокие семейный доход и оценки материального положения семьи.

Таким образом, можно утверждать, что "освобождение" от мотива заработка происходит при условии его относительного насыщения, что в целом подтверждает известную концепцию А. Маслоу об иерархии удовлетворения потребностей.

Заключительным шагом анализа силы мотивации различных типов может быть изучение их взаимосвязи с показателями отношения к труду.

Таблица 9.7

**Отношение рабочих к участию в принятии решений по производственной деятельности у различных типологических групп рабочих (%)**

Максимизаторы:	Считают для себя важным участвовать в решении вопросов, которые касаются работы:		
	Участка, цеха, предприятия	Только лично работника	Всего
Полезности и личной выгоды	30	70	100
Содержательности в труде	65	35	100

Для упрощения анализа рассмотрим два основных типа мотивации, явно противоположных друг другу. Рабочих, руководствующихся исключительно мотивом заработка, условно можно рассматривать как *максимизаторов полезности и личной выгоды*, а противоположную группу рабочих, вовсе не включивших заработок в число мотивов труда и заменивших его на творчески-содержательные мотивы, — *максимизаторами содержательности труда*.

Анализ взаимосвязей между выделенными типами и характером отношения к труду показал, что рабочие, ориентированные на максимизацию содержательных сторон труда, более желательный для мотивационного менеджмента тип работника. Такие рабочие в значительной большей мере стремятся участвовать в принятии решений, касающихся работы участка и цеха, а также всего предприятия в целом (табл. 9.7).

Однако оценки стремления добиваться лучших результатов в работе оказались более высокими у рабочих, ориентированных на максимизацию личной выгоды (табл. 9.8). Данная взаимосвязь отражает господство индивидуалистических ориентаций у рабочих, максимизирующих значение заработка и исключают другие мотивы труда. И все же ярко выраженное стремление добиваться лучших результатов в своей работе не является продуктивным, поскольку, как отмечалось выше, реальный заработок и удовлетворенность им у данной типологической группы существенно ниже, чем в противоположной группе.

**Таблица 9.8**

**Стремление добиваться лучших результатов в своей работе  
у различных типологических групп рабочих (%)**

Максимизаторы:	Стремятся добиваться лучших результатов в работе:		
	часто	иногда, либо вовсе не стремятся	Всего
полезности и личной выгоды	77	23	100
содержательности в труде	59	41	100

Повышенная склонность рабочих, руководствующихся однофакторной мотивацией, к демонстрации индивидуалистических стратегий поведения проявляется и в оценках прожективных ситуаций (табл. 9.9).

**Таблица 9.9**

**Возможные стратегии поведения различных типологических групп рабочих в сложной для предприятия ситуации (%)**

Максимизаторы:	Предпочитают в сложной для предприятия ситуации:		
	Согласиться на сокращение и задержки зарплаты	Уволиться в случае сокращения и задержек зарплаты	Всего
полезности и личной выгоды	36	64	100
содержательности в труде	72	28	100

Максимизаторы полезности и личной выгоды в отличие от тех, кто стремится максимизировать содержательность своего труда, в два раза реже предпочитают соглашаться на сокращения и задержки заработной платы в случае, если предприятие окажется в трудной ситуации.

*9.1.5 Что может быть лучше хорошей зарплаты?*

В результате анализа социологических данных выяснилось, что вне зависимости от формы собственности предприятия, степени успешности его деятельности структура основных мотивов труда рабочих идентична и ограничивается для абсолютного большинства двумя важнейшими: заработком и гарантиями занятости.

Данные мотивы – отражение актуальных проблем труда российских рабочих – недостаточной для жизни заработной платы и страха потерять работу – и предполагают преимущественно экономическую направленность в их поведении. Это одновременно облегчает и усложняет анализ мотивации труда. Облегчает, если руководствоваться моделью экономического человека, когда всякого рода социальным условиям отводится роль внешних факторов, или же они становятся объектом отсылок при объяснении неудач<sup>14</sup>. Усложняет, если учитывать, что работнику присущи многообразные потребности и, при созревании определенных предпосылок, он стремится их удовлетворить, при условии, что социальные нормы нельзя вынести “за скобки”. Они составляют пространство реальных взаимодействий в трудовых отношениях.

Неоинституциональный подход основывается на учете взаимодействия экономического рационализма в индивидуальных действиях с преобладающими в данной социальной среде типами мотивации и социальными нормами. Наиболее адекватным неоинституциональному подходу к анализу мотивации труда является построение типологий, позволяющих сгруппировать рабочих по характеру взаимосвязи значимых сторон труда в индивидуальных стратегиях поведения.

Построение типологии мотивации труда по основаниям взаимосвязи мотива заработка с другими значимыми для рабочих сторонами труда позволило выявить семь основных типов мотивации. Данную типологию отличает то, что в ее основе не идеальные, а актуальные стремления, в той или иной мере реализующиеся в реальном поведении.

Анализ силы мотивации у выделенных типологических групп рабочих позволил сделать выводы о существенности и несущественности их различий. Основными способами выявления силы мотивации являлись: соотнесение выделенных типов с ресурсным потенциалом работника, с объективными и субъективными показателями трудового поведения и отношения к труду (размер реальной и ожидаемой зарплаты, удовлетворенность ее размером, оценки различных элементов производственной ситуации). В результате анализа выяснилось, что наиболее слабыми по силе оказались мотивы, основанные на удовлетворении потребности в зарплате

<sup>14</sup> Радаев В.В. Формирование новых российских рынков: транзакционные издержки, формы контроля и деловая этика. М., 1998. С.11.



и гарантиях занятости. Мотивацию труда, основанную на страхе потерять работу, нельзя назвать побудительной, поэтому усилия менеджмента, делающие акцент на обусловленные безработицей мотивы труда, вряд ли можно считать продуктивными.

**Яркая выраженность мотива заработка и невозможность его насыщения в реальной производственной ситуации являются скорее свидетельством не силы мотивации данного типа, а ее слабости.** Мотивы подобного рода отражают не столько устремленность работника на хороший заработок или, говоря экономическим языком, максимизацию полезности, сколько оценочные суждения и объяснения по поводу своего экономического положения. **Высокий уровень мотивированности на заработок и невозможность его насыщения провоцирует более оппортунистический характер поведения работников. Он проявляется в большей готовности покинуть предприятие при возможном ухудшении его положения, меньшей степени идентификации с корпоративными целями.**

Наиболее сильным типом мотивации оказался тот, который в современных условиях отклоняется от модальных. **Рабочие, не включившие в число главных мотивов труда заработок, оказались не только более оплачиваемыми и материально обеспеченными, но и более конструктивно настроенными на участие в делах своего коллектива и предприятия в целом.** В основе их мотивации — содержательные стороны труда (стремление к самореализации, самостоятельности и повышению квалификации).

Незначительная доля данного типа мотивации (9% от числа всех опрошенных) не позволяет говорить о формировании в рабочей среде определенной тенденции. Однако увеличение их числа в практике мотивационного менеджмента, несомненно, наиболее прогрессивный путь повышения эффективности производства в целом.

## 9.2 Особенности национальной заработной платы

### 9.2.1 Заработная плата в России: формальная цена рабочей силы или неформальное социальное пособие в России?

Социально-экономические преобразования в России коренным образом изменили отношения собственности и привели к существенным переменам в организации заработной платы.

В условиях административно-командной системы фонд заработной платы был частью национального дохода, ежегодно предусматриваемой в бюджете отдельной строкой. У государства находились все рычаги управления заработной платой: тарифная система, дифференцированная по отраслям экономики; правила выплаты премий, различных доплат и надбавок за особые условия труда; лимит штатной численности персонала на предприятиях. За отступление от правительственного типового положения об оплате труда, нарушение сроков выплат заработной платы, перерасход денежных средств руководитель предприятия нес персональную ответственность. Действовавшее трудовое законодательство и механизм рассмотрения на предприятиях трудовых споров обеспечивали трудящимся определенный уровень социальной защиты. Однако, как справедливо отмечают А. Никифоров и А. Лубков, "...сплошное огосударствление воспроизводства трудовых ресурсов к концу 70-х гг. стало тормозом для развития производительных сил. Централизованная организация заработной платы с элементами ее уравнительности перестала выполнять свою стимулирующую роль, а отечественная экономика по многим экономическим показателям отставала от развитых стран Запада"<sup>15</sup>. В начале 90-х гг. централизованное регулирование оплаты труда практически было упразднено, предприятия самостоятельно стали решать вопросы организации заработной платы, численности персонала, организации и нормирования труда. Предоставление предприятиям права самостоятельно устанавливать системы и размеры оплаты труда было, на наш взгляд, вполне оправданным решением.

Известно, что в условиях рыночной экономики работодатели полностью отвечают за социальную защиту своих сотрудников. Исходя из принципа цены рабочей силы, предприниматель обязан оплатить работнику, выполнившему норму труда или трудовые обязанности, не столько, сколько он хочет или может, а столько, сколько необходимо, чтобы обеспечить работнику необходимый уровень потребления за счет доходов предприятия; если же они недостаточны, то в его обязанность входит принять меры к повышению рентабельности производства. Если он не сможет этого сделать, то должен будет признать свою неплатежеспособность и банкротство. Возможности непосредственного государственного регулирования заработной платы ограничены и фактически сводятся к установлению минимального размера оплаты труда, ниже которого предприниматели не имеют права платить наемному работнику. Основным механизмом регулирования оплаты труда является социальное партнерство. Вопрос о том, когда и насколько повышать заработную плату наемным работникам в тех или в иных отраслях или предприятиях, решается на переговорах между профсоюзами и работодателями. Результаты договоренности фиксируются в соглашениях и обязательны для работодателей. Такова схема трудовых отношений на предприятиях стран с развитой рыночной экономикой.

Как известно, в России прямое государственное регулирование оплаты труда ограничилось установлением ее минимального размера и определением ставок заработной платы работников бюджетной сферы. Государство, следуя "нормам рыночной экономики", фактически устранилось от функции регулирования оплаты труда, формально делегировав ее еще только зарождающемуся институту социального партнерства. Таким об-

<sup>15</sup> Никифоров А., Лубков А. Основные направления реформирования заработной платы // Экономист. 1999. № 4. С. 38.

разом, в условиях неограниченной хозяйственной самостоятельности, зачастую граничащей с хаосом, после многолетней стратегии следования общим (единым для всех) "правилам игры", предприятия (наконец-то!) получили (как формально, так и неформально) право вырабатывать собственные. К сожалению, ситуация, сложившаяся за годы государственного "невмешательства" в вопросы организации и регулирования оплаты труда, свидетельствует о том, что многие предприятия не выдержали "испытания свободой".

Во избежание разночтений в трактовке представленного ниже материала представляется целесообразным, на наш взгляд, определиться с базовыми категориями: "заработная плата", "номинальная заработная плата", "реальная заработная плата".

В учебнике "Курс микроэкономики", в частности, указывается: "**Под заработной платой в современной экономической науке понимается цена, выплачиваемая за использование труда наемного работника.** В зависимости от метода оценки трудовых затрат используют повременные (почасовую, дневную, недельную, месячную), сдельные, аккордные и другие виды оплаты. *Различают номинальную и реальную заработную плату. Номинальной заработной платой называют сумму денег, полученную наемным работником, реальной – совокупность товаров и услуг, которые можно приобрести на эти деньги с учетом их покупательской способности.* Для большинства населения развитых стран заработная плата представляет основной источник существования, она составляет, как правило, 2/3 – 3/4 национального дохода"<sup>16</sup>.

Как справедливо отмечает Р. Яковлев, "...в централизованной экономике государственное регулирование в различных своих формах пронизывало все элементы организации заработной платы. Самоустранение же государства из сферы организации оплаты труда, ничем не компенсированное, не могло не привести к самым отрицательным последствиям"<sup>17</sup>. В контексте указанного необходимо подчеркнуть, что как считает О. Меньшикова: "Основная проблема в том, что получаемая заработная плата все больше отрывается от стоимости и цены рабочей силы. Чтобы правильно оценить этот процесс, достаточно сопоставить реальный размер заработной платы с ее основным предназначением, определение которому в свое время дал академик С.Г. Струмилин: "*Заработная плата по своему назначению – служить источником средств для воспроизводства рабочей силы – должна обеспечить по крайней мере следующие элементы: 1) производство сырой рабочей силы работника, т.е., говоря проще, его личное содержание, 2) обработку этой сырой силы в более квалифицированную, т.е. школьное и профессиональное обучение рабочего, 3) текущий и капитальный ремонт его рабочей силы, т.е. нормальный отдых и лечебную помощь, 4) "амортизацию" нормального износа, т.е. содержание семьи и подготовку себе смены в лице детей и 5) "страхование" от преждевременного износа, например ранней инвалидности во вредных производствах и всякого рода иных несчастных случаев – в форме некоторых сбережений "на черный день". А если иметь в виду расширенное воспроизводство рабочей силы, то в тех областях труда, где оно требуется, заработная плата во всяком случае должна покрыть и дополнительный расход по воспитанию добавочной рабочей силы".* Понятно, что с нынешней средней заработной платой не только капитальный, то и текущий ремонт рабочей силы невозможен, не говоря уже об амортизации и сбережениях"<sup>18</sup>.

Низкий уровень заработной платы и связанная с этим неудовлетворительная структура расходов населения тормозят проведение реформ в социальной сфере, так как основная часть заработка (до 70-80%) расходуется на питание и покупку товаров первой необходимости, а оставшаяся часть недостаточна для оплаты жилья, медицинских услуг, которые раньше в значительной мере оплачивались за счет общественных фондов потребления. Так, по данным Госкомстата, среднестатистическая российская семья в 1999 г. имела следующую структуру распределения доходов: 56,2 % — продукты, 30,8% — непродовольственные товары и 13,0% — услуги<sup>19</sup>. В свою очередь, доходы, предназначенные для покупки продуктов питания, распределились следующим образом (в % от дохода): 8,6% — хлеб; 1,2% — картофель; 3,0% — овощи; 2,3% — фрукты; 13,6% — мясо; 2,7% — рыба; 7,0% — молоко и молочные продукты; 6,6% — сахар и кондитерские изделия; 1,4% — яйца; 2,3% — масло; 3,3% — чай, кофе и безалкогольные напитки; 1,7% — питание вне дома; 2,5% — алкоголь. О недопустимо низком уровне заработной платы свидетельствуют данные, представленные в таблице 9.10.

В целом по Российской Федерации (табл. 9.10) соотношение минимального размера оплаты труда к прожиточному минимуму снизилось с 31,3% в 1992 г. до 15,0% — в 1998 г., а к среднемесячной заработной плате — с 11,1 до 7,6%. В мае 2000 г. минимальный размер оплаты труда составлял всего 4,0 % от средней начисленной заработной платы, равной 2101,3 руб.<sup>20</sup> По мнению большинства ученых, главная причина отмеченного — отставание темпов роста минимального размера оплаты труда от темпов роста потребительских цен. Напомним, что с 1997 г. (до июля 2000 г.) минимальная заработная плата не повышалась. Очевидно, что, составляя 83,49 денонмированного рубля, она не могла выполнять функцию социальной гарантии для трудя-

<sup>16</sup> Нуреев Р.М. Курс микроэкономики. Учебник для вузов. М.: Издательская группа НОРМА – ИНФРА. М, 2000. С. 280.

<sup>17</sup> Яковлев Р. Усиление госрегулирования заработной платы: необходимость, направления и меры // Российский экономический журнал. 1999. №3. С.37.

<sup>18</sup> Меньшикова О. Экономически активное население как объект социального менеджмента // Проблемы теории и практики управления. 1999. № 6. С. 99.

<sup>19</sup> Как мы тратим деньги // «Аргументы и факты». 2000. № 16. С.7.

<sup>20</sup> Основные показатели социально-экономического положения регионов Российской Федерации в I полугодии 2000 года // Российская газета. 2000. 1 августа. С.4.

щихся. Более того, она стала нормативом при определении размеров стипендий, пенсий, различных выплат, налогов, штрафов. Если во внебюджетной сфере законодательно установленный уровень минимальной оплаты труда не оказывает существенного влияния на уровень заработной

Таблица 9.10

**Динамика соотношения минимального размера оплаты труда к прожиточному минимуму и среднемесячной заработной плате в 1992-1998 гг.<sup>21</sup>**

Год	Минимальный размер оплаты труда, руб.*	Прожиточный минимум трудоспособного населения, руб. в месяц	Среднемесячная заработная плата, руб.	Соотношение минимального размера оплаты труда, в % к:	
				прожиточному минимуму	среднемесячной заработной плате
1992	667,5	2132	5995	31,3	11,1
1993	6075	23094	58663	23,1	10,3
1994	17560	97375	220351	18,0	8,0
1995	45975	297184	472392	15,4	9,7
1996	72738	415632	790210	17,5	9,2
1997	83490	462400	964507	18,0	8,7
1998	83,49	555	1100	15,0	7,6

\* Минимальный размер оплаты труда рассчитан как средневзвешенная величина с учетом сроков его введения.

платы, то в социальной сфере (здравоохранение, образование, культура, академическая и вузовская наука и др.), где работает около 25% трудоспособного занятого населения, этот показатель – один из решающих факторов, определяющих потенциальный размер заработной платы. По оценкам специалистов, 80-90% работников бюджетных организаций находятся за чертой бедности, то есть их заработная плата "не дотягивает" даже до прожиточного минимума. Следует подчеркнуть, **что результатом чрезмерно низкой заработной платы является деградация трудового потенциала не только отдельных работников, но и целых отраслей и регионов.** Как показали результаты мониторинга<sup>22</sup>, в 37 регионах среднемесячная заработная плата ниже прожиточного минимума, в 14 – близка к нему и лишь в 37 (42% от общего числа) – выше прожиточного минимума. В июне 2000 г. средняя начисленная заработная плата по РФ равнялась 2,9 минимальным наборам продуктов питания<sup>23</sup>, в Центральном федеральном округе – 2,8, в Северо-Западном округе – 3,2, в Южном – 2,1, в Приволжском – 2,5, в Уральском – 4,2, в Сибирском – 3,0, в Дальневосточном федеральном округе – 3,2.

В подтверждение того, что "мы зарабатываем позорно мало (даже те, кто вполне добросовестно трудится и обладает высокой профессиональной квалификацией)" И. Невинная приводит следующие цифры: "Средняя зарплата в стране в прошлом году (в 1999 г. – Авторы) составила чуть больше 60 долларов. Мы до сих пор не дотянули до предкризисного уровня – реально сегодня наши заработки составляют лишь 73,6% от того, что было в 1998 году, и не более трети от уровня 1990 года"<sup>24</sup>. Для того, чтобы лучше "оценить отечественные размеры", отметим, что по данным РАН (ИА "Финмаркет") величина среднемесячной заработной платы составляет: в США – 3000 \$, в Японии – 2700 \$, в Канаде – 2650 \$, в Германии – 2050 \$, во Франции – 2350\$, в Великобритании – 2250 \$, в Италии – 2150 \$. В данном контексте нелишне указать, что ВВП на душу населения (в долл.) в России (1,410), к примеру, в 24 раза меньше, чем в США (33,946)<sup>25</sup>. В своей статье И. Невинная задает актуальнейший, на наш взгляд, вопрос (и сама же на него отвечает): "Сколько все-таки наши руководители «должны» нам платить? На нормально работающих предприятиях труд по-прежнему нормируют, рассчитывают и себестоимость продукции, и долю в ней расходов на заработную плату. Величина эта в нашей стране по сравнению с развитыми государствами тоже смехотворно мала. У нас, как правило, – менее 10 процентов от себестоимости, в «прочих Швециях» – 50-60. А что если и у нас попытаться обязать предприятия поднять удельный вес зарплаты в структуре себестоимости своей продукции? Такие предложения есть. Но Александр Починок (министр труда и социального развития – Авторы) считает, что в этом случае продукция может вздорожать и стать неконкурентоспособной"<sup>26</sup>. Комментарии, как говорится, излишни.

Либерализация цен и ликвидация государственного регулирования заработной платы привели к резкому возрастанию дифференциации ее между отраслями промышленности и народного хозяйства, между предприятиями, принадлежащими к одной отрасли. Усиление дифференциации носит устойчивый характер и мало связано с эффективностью труда и объективными условиями производства. За период экономических реформ соотношение в уровнях оплаты возросло с 1:4 в начале 90-х гг. до 1:26 в конце<sup>27</sup>. Особенно огромна

<sup>21</sup> Никифоров А., Лубков А. Основные направления реформирования заработной платы // Экономист. 1999. № 4. С.39.

<sup>22</sup> Мониторинг «Доходы и уровень жизни населения II квартал 1999 г.». М.: ВЦУЖ, 1999. С. 83-84.

<sup>23</sup> Основные показатели социально-экономического положения регионов Российской Федерации в I полугодии 2000 года // Российская газета. 2000. 1 августа. С.4.

<sup>24</sup> Невинная И. Высокая зарплата к взаимной выгоде // Российская газета. 2000. 28 июля. С.11.

<sup>25</sup> Доходы наши и не наши // Аргументы и факты. 2000. № 16. С. 8.

<sup>26</sup> Невинная И. Указ. соч.

соотношение в уровнях оплаты возросло с 1:4 в начале 90-х гг. до 1:26 в конце<sup>27</sup>. Особенно огромна дифференциация соотношения заработной платы рядовых работников предприятий и их директоров. Во многих случаях разница доходит до 100 и более раз. Следует подчеркнуть, что по результатам мониторинга был сделан вывод об отсутствии связи между уровнем финансовой устойчивости предприятий и темпами роста заработной платы их руководителей. С отмеченным полностью совпадают результаты прочих мониторингов социально-трудовой сферы, а также выводы, сделанные учеными и специалистами на основании "собственных (независимых) исследований". В частности, И. Невинная отмечает, что "... «ножницы» между доходами руководителей и владельцев предприятий и их подчиненных могут достигать многих десятков раз... По всей стране директора и главбухи мало-мальски держащихся на плаву предприятий возводят особняки, а работники годами сосут лапу. На 82 тысячах негосударственных предприятий до сих пор не получают заработанное вовремя 13 миллионов человек, а долги равны 30 миллиардам рублей"<sup>28</sup>. Однако не следует забывать, что "богатые тоже плачут", — то есть о том, что у руководителей различных уровней могут быть "свои" проблемы с оплатой труда.

В данном контексте отметим, что результаты трех социологических опросов, проведенных Н. Волгиным в 1998 г. в различных регионах страны, показали, что "благополучие в сфере оплаты труда российских чиновников, во всяком случае на субфедеральном уровне, иллюзорно и особенно завидовать им не стоит"<sup>29</sup>.

Респонденты (почти 400 человек) были разбиты на три группы. Первую составили госслужащие из тридцати субъектов РФ – Москвы, Московской, Свердловской, Иркутской, Владимирской, Курской областей, Бурятии, Калмыкии, Башкортостана и других регионов. Во вторую группу вошли руководители и специалисты Республики Саха (Якутия) – главы администраций улусов, их заместители, госслужащие, специалисты исполнительных и законодательных органов власти; в третью группу – государственные служащие структур управления Правительства Москвы. Результаты анонимного анкетирования выявили, что "оплата труда не очень, мягко говоря, заинтересовывает госслужащих работать более производительнее и качественно – в силу прежде всего отсутствия зависимости их заработной платы от квалификации, профессионализма и фактических результатов работы. Именно по этой причине 45,9% (первая группа), 75,0% (вторая) и 30,32% (третья группа) респондентов честно признаются, что не в полной мере реализуют на государственной службе свои способности". В целом, по мнению автора, на основании проведенного исследования можно сделать минимум три заключения: "Первое: госслужащие сами предпочли бы "плавающие оклады" (в зависимости от результатов их ежемесячного труда), а не гарантированную заработную плату. Второе: они подтвердили реальность выделения конкретных показателей, которые могли бы быть "зарплатообразующими" в новой модели организации и оплаты их труда. Третье: объективнее и точнее реальный вклад госслужащего (который затем будет существенно влиять на формирование окончательного размера его вознаграждения) могут определить прежде всего непосредственный начальник, а затем коллеги по работе, при этом не исключается и использование метода самооценки"<sup>30</sup>. Подчеркнем, что по результатам социологического опроса был сделан вывод о необходимости повышения размеров оплаты труда госслужащих. Однако "внимания заслуживает" не сам вывод, а его мотивировка: "Тогда появится больше неподкупных чиновников, они будут реже "бескорыстно" помогать "знакомым" предпринимателям решать финансово-хозяйственные проблемы, лоббировать сомнительные с юридической стороны вопросы; коррупционность тем самым лишится одной из наиболее значимых своих основ"<sup>31</sup>. Таким образом, получается, что повышать зарплату нужно всем: и "простым работягам", и чиновничьей элите. Только первым для того, чтобы "выжить", а последним – чтобы меньше "воровали"!

Авторы работы, написанной по результатам мониторинга социально-трудовой сферы, отмечают: "Из исследований тенденций и проблем заработной платы был впервые сделан вывод о том, что зарплата как экономическая категория практически перестала выполнять свои основные функции – воспроизводства рабочей силы и стимулирования труда. Она превратилась фактически в вариант социального пособия, не связанный с результатом трудовой деятельности. В результате управление экономикой лишается одного из мощнейших рычагов повышения эффективности производства, преодоления возникшего социально-экономического кризиса и полноправного выхода на мировой рынок"<sup>32</sup>. Удельный вес заработной платы в доходах населения сократился с 74,7% (в 1990 г.) до 42,4% (в 1998 г.), хотя в ведущих капиталистических странах он не опускается ниже 60%<sup>33</sup>. Это еще более снижает мотивационный потенциал заработной платы. Неплатежи заработной платы превратились в крайне обостренную социально-политическую проблему страны. По мнению Е. Антосенкова и О. Петрова, "... решение проблемы неплатежей заработной платы посредством усиления административного давления, налоговых служб – дело практически бесперспективное. Она является проявлением коренных недостатков проводимой экономической реформы, и ее можно решить лишь при помощи кардинального изменения экономической политики"<sup>34</sup>. Неплатежи заработной платы резко повысили значимость других источников доходов для населения. По данным проведенных социологических обследований, в среднем 60% работающих по найму не

<sup>27</sup> Антосенков Е., Петров О. Мониторинг социально-трудовой сферы // Экономист. 1998. № 4. С. 40.

<sup>28</sup> Невинная И. Высокая зарплата к взаимной выгоде // Российская газета. 2000. 20 июля. С. 11.

<sup>29</sup> Волгин Н. Новый подход к оплате труда госслужащих // Российский экономический журнал. 1999. № 5-6. С. 52-57.

<sup>30</sup> Там же. С. 55.

<sup>31</sup> Там же.

<sup>32</sup> Антосенков Е., Петров О. Указ. соч. С. 40-41.

<sup>33</sup> Никифоров А., Лубков А. Указ. соч. С. 41.

<sup>34</sup> Антосенков Е., Петров О. Указ. соч. С. 40-41.

имеют других источников, кроме заработной платы. А среди 40% имеющих другие источники доходов, на первом месте стоят доходы от личного подсобного хозяйства, на втором – доходы от постоянной работы по совместительству.

Еще одна проблема, требующая немедленного решения, – разбалансированность структуры заработной платы: на многих предприятиях надтарифная часть в несколько раз превышает базовую, тарифную. Кроме того, в оценку качества и сложности труда нередко привнесен субъективизм – одна из причин перекосов в оплате труда различных категорий и профессиональных групп работников предприятий.

Анализируя фактически ставшие нормами "особенности российской системы оплаты труда" (крайне низкий уровень заработной платы, многомесячная задолженность по ее выплате или/и выплата в натурально-вещественной форме), специалисты отмечают, что зачастую невозможно распознать, где кончается "вынужденная необходимость" и начинается "экономический разврат", когда работодатель заплатить уже может, но привык не платить, а потому не хочет. Не секрет, что действующая фискальная система отчислений в государственные внебюджетные фонды и с доходов физических лиц фактически "спровоцировала" менеджеров и руководителей предприятий на выработку "неформальных правил игры с государством", нацеленных на то, чтобы заплатить как можно меньше налогов. Как известно, "в арсенале" у предприимчивых российских работодателей немало способов того, "как обмануть государство" (от различных "серых" схем до "примитивного" бартера). В данном контексте необходимо особо подчеркнуть возросшую значимость элементов "теневой" экономики, сопряженных с использованием в целях сокращения налоговых платежей и отчислений в социальные фонды так называемых "скрытых", не фиксируемых статистикой, форм оплаты труда. По расчетам А. Никифорова и А. Лубкова, а также О. Меньшиковой<sup>35</sup>, они достигают 25-30% от всей начисленной заработной платы; по оценкам Г. Лещинской, "доля такого заработка в общей сумме полученного работником заработка составляет 39,5%, в том числе у мужчин – 41,2% и у женщин – 36,5 %".<sup>36</sup> По данным Госкомстата, размеры не фиксируемых статистикой "скрытых" форм оплаты труда достигают 12% от ВВП. В работе И. Невинной, в частности, отмечается, что сегодня "легальная" часть зарплаты составляет лишь три четверти заработанного<sup>37</sup>.

Как ни печально, но в России стало нормой, когда даже на успешно работающем производстве персонал не получает денег по несколько месяцев. Так можно ли заставить работодателей платить положенное, отказаться от "теневых заработков" или хотя бы сократить их долю? К сожалению, на этот вопрос активно обсуждаемая сейчас Концепция государственной политики в сфере заработной платы пока убедительного ответа не дает. Зато ясно другое: государство стремится выработать такие "правила игры", чтобы работодатель был вынужден платить, даже если ему этого очень не хочется.

Как известно, только "кнутом" – "обязать", "запретить", "не пущать" – действовать не получается. На каждый запрет хитрые предпринимательские умы тут же придумают обходной бухгалтерский маневр... Необходимо, чтобы помимо угрозы "кнута" перед работодателем маячил в досягаемой близости и некий экономически осязаемый "пряник". "Пряников", которые смогут "откусывать" работодатели в начале нового тысячелетия, пока два (табл. 9.11):

- единая ставка подоходного налога (13%);
- регрессивная шкала единого социального налога.

Данные, представленные в таблице 9.11, свидетельствуют о том, что с 2001 года всех работающих соотечественников решено уравнивать в глазах мытарей: вместо привычных трех ставок подоходного налога будет всего одна – 13%. Однако, как отмечают специалисты<sup>38</sup>, "большого урона бюджету от этого не будет: по такой ставке платило 86% россиян". Снизив подоходный налог, законодатели решили ударить и по конвертным зарплатам. Как отмечалось ранее, причиной увода зарплат по разным депозитным и страховым схемам был высокий налог на фонд оплаты труда. **Выгоды единого (регрессивного) социального налога представляются очевидными: чем выше будет на предприятии "легальная" зарплата, тем меньше оно заплатит налогов.** Своеобразным "кнутом" за "сокрытие" зарплаты выступит возросшая с 15 до 30% ставка налога на депозитные выплаты.

Таблица 9.11

Сопоставление действующих и вводимых с 2001 года ставок подоходного налога и налогов с фонда заработной платы<sup>39</sup>

Подоходный налог		Налоги с фонда зарплаты	
До 2001 г.	С 2001 г.	До 2001 г.	С 2001 г.
– до 50 тыс. 12%	13% с любой суммы (льготы на образование и	38,5 % с любой суммы	– до 100 тыс. 35,6%
– от 50 до 150 тыс. 20%			– со 100 до 300 тыс. 20%

<sup>35</sup> Меньшикова О. Экономически активное население как объект социального менеджмента // Проблемы теории и практики управления. 1999. № 6. С. 102.

<sup>36</sup> Лещинская Г. Проблемы занятости в строительном комплексе // Экономист. 1999. № 10. С. 55.

<sup>37</sup> Невинная И. Указ. соч. С.11.

<sup>38</sup> Конищева Т. Легальная зарплата. Это сколько? // Российская газета. 2000. 21 июля. С. 3.

<sup>39</sup> Шипицына Н. Бедных скоро не будет? // Московский комсомолец. 2000. 13-20 июля. С.8.

– свыше 150тыс. 30%	медобслужива- ние в размере 25 тыс. руб. в год)	– от 300 до 600 тыс. 10%
		– Свыше 600 тыс. 2%

Итак, налоговые послабления – это уже в активе. Что дальше? В "Плане действий Правительства Российской Федерации в области социальной политики и модернизации экономики на 2000-2001 годы" в разделе "Трудовые отношения и занятость населения" указывается: "Правительство Российской Федерации продолжит курс на повышение минимального размера оплаты труда, развитие коллективных трудовых отношений с участием профессиональных союзов, включая содействие формированию добровольных объединений работодателей, развитие эффективных институтов и механизмов, обеспечивающих выполнение индивидуальных и коллективных трудовых споров. В рамках реформирования трудового законодательства Правительство Российской Федерации предпримет необходимые усилия по принятию Трудового кодекса Российской Федерации, а также подготовит законопроекты о трудовых договорах, формировании институтов досудебного урегулирования трудовых споров, о добровольных объединениях работодателей и ряд других"<sup>40</sup>. Из сказанного следует, что в ближайших планах Правительства РФ центральное место отводится усилению действенности институтов социального партнерства. Время, как говорится, покажет...

### 9.2.2 Основная цель реформирования оплаты труда

Не секрет, что сложившийся в стране уровень заработной платы (в 1999 г. – в среднем менее 60 долл. США) ни по каким параметрам не соответствует требованиям рыночной экономики. В этой связи целесообразно привести мнение одного из ведущих отечественных исследователей Р. Капелюшников, согласно которому "главное своеобразие российского пути в сфере занятости заключается в том, что приспособление рынка труда к происходящим изменениям происходит не столько путем сокращения численности занятых, сколько за счет гибкого подхода к оплате труда, а также его продолжительности и интенсивности. Конкретные формы проявления этой специфической гибкости (по мнению некоторых авторов, чрезмерной) многообразны: низкий уровень заработной платы, высокая степень ее дифференциации, систематические задержки в выплате, широкое распространение административных отпусков и переводов на неполное рабочее время, развитие вторичной занятости, высокая текучесть кадров и т.д. **Можно сказать, что эта та цена, которую российская экономика платит за поддержание относительно невысокой открытой безработицы**".<sup>41</sup> Таким образом, низкая цена труда в России – следствие высокой "компромиссной" цены за достигнутое равновесие между крупномасштабной "скрытой" и "социально допустимой" открытой безработицей.

Обобщая результаты многочисленных исследований так называемых "последствий ничем не компенсированного самоустранения государства из сферы организации оплаты труда"<sup>42</sup>, можно утверждать, что за годы экономических реформ:

*Первое.* Произошло небывалое падение реальной заработной платы.

*Второе.* Невероятных размеров достигла отраслевая, региональная и профессионально-категорийная дифференциация в оплате труда.

*Третье.* Усилилась "разбалансированность" структуры заработной платы: на многих предприятиях надтарифная часть в несколько раз превышает базовую, тарифную.

*Четвертое.* Неплатежи заработной платы превратились в крайне обостренную социально-политическую проблему страны.

*Пятое.* Возросли размеры и значимость так называемых "скрытых", не фиксируемых статистикой, форм оплаты труда.

В настоящее время ни в одной из развитых промышленных стран мира нет такой низкой заработной платы, как в России. Даже во многих развивающихся странах она значительно выше. Это прямым образом способствует экономической, социальной и нравственной деградации страны<sup>43</sup>, поскольку резкое падение цены труда ведет:

- к сокращению спроса прежде всего на качественные продукты и услуги. Происходит примитивизация образа жизни миллионов людей<sup>44</sup>, что вызывает снижение производства товаров и услуг;
- к свертыванию всех наукоемких производств, ликвидации стимулов для повышения технического уровня производства, внедрения новой техники и технологии;

<sup>40</sup> План действий Правительства Российской Федерации в области социальной политики и модернизации экономики на 2000-2001 годы // Российская газета. 2000. 5 августа. С. 3.

<sup>41</sup> Капелюшников Р. Что скрывается за «скрытой» безработицей? // Государственная и корпоративная политика занятости / Под общ. ред. Т. Малевой. М.: Моск. Центр Карнеги, 1998. С.75.

<sup>42</sup> Яковлев Р. Усиление госрегулирования заработной платы: необходимость, направления и меры // Российский экономический журнал. 1999. №3. С.37.

<sup>43</sup> Антосенков Е., Петров О. Мониторинг социально-трудовой сферы // Экономист. 1998. №4. С. 39.

<sup>44</sup> Баскаков М. Режим выживания // Труд. 2000. 20 января. С.5.

- к деградации системы общего и профессионального образования, поскольку резко снижается престиж квалифицированного труда;
- к ухудшению профессионально-квалификационной структуры кадров, в том числе из-за массового оттока квалифицированной рабочей силы в другие страны;
- к утрате заработной платой функции мотивационного стимула к труду.

Таким образом, из анализа тенденций и проблем заработной платы следует вывод о том, что **зарплата как экономическая категория практически перестала выполнять свои основные функции (воспроизводства рабочей силы и стимулирования труда), превратившись в вариант социального пособия, не связанный с результатами трудовой деятельности.**

В соответствии с отмеченным представляется очевидным, что "главная цель реформирования оплаты труда – определение размера заработной платы на уровне цены рабочей силы, позволяющей работнику и его семье удовлетворять необходимые материальные и духовные потребности и создавать денежные накопления для наращивания инвестиционного потенциала"<sup>45</sup> По мнению большинства ученых, достичь указанной цели невозможно в отрыве от создания макроэкономических условий. Отмеченное, на наш взгляд, разъясняет некоторые "стратегические моменты": в частности, почему при выработке концептуальных подходов к решению проблемы восстановления основных функций заработной платы преимущественно учитывается потенциал государственного регулирования, социального партнерства и рыночной самонастройки.

Так, по экспертным оценкам специалистов ВЦУЖ, "достижению социально обоснованного уровня оплаты труда могло бы способствовать повышение минимальной оплаты труда до одного и более прожиточного минимума (ПМ) трудоспособного человека; увеличение средней оплаты труда до трех и более ПМ, при условии, что соотношение оплаты труда 10% наиболее и 10% наименее обеспеченных граждан будет не более, 5-7 раз"<sup>46</sup>. Поскольку масштабы предлагаемого сдвига столь значительны, специалисты ВЦУЖ считают целесообразным выделить "промежуточный этап восстановления экономически обоснованного уровня покупательной способности оплаты труда". В Минтруде также убеждены, что только постепенное, осторожное повышение минимального размера оплаты труда может дать экономический эффект и улучшить социальное положение трудящихся. Сделать это можно, приравняв ее размер к ставке 1-го разряда ЕТС. По истечении же времени оба эти показателя должны сравняться с величиной прожиточного минимума. Правда, если действовать не спеша, на это потребуются по меньшей мере десять лет. Наверно, принимая во внимание указанные сроки, а также то, что, по высказыванию Ю. Лужкова, "сегодняшний уровень заработной платы иначе как нищенским не назовешь", Москва бросила вызов Центру: московская трехсторонняя комиссия приняла столичный закон "О городском минимуме заработной плате"<sup>47</sup>.

Резюмируя изложенное, можно констатировать, что происходит деградация трудового потенциала не только отдельных работников, но и целых отраслей экономики и регионов России. Поэтому актуальность и обоснованность проблемы, переросшей рамки социально-трудовой сферы, не вызывает сомнений. Следует особо подчеркнуть два момента в ее изучении: явно недостаточную активность и крайне неравномерное внимание к различным аспектам. В связи с последним обстоятельством отметим, что, сконцентрировав внимание на "макроэкономических пропорциях", исследователи недопустимо редко обращались к "микроэкономическим корням" данного явления. На наш взгляд, вектор приоритетов в исследовании проблемы "позорно низкой заработной платы" в самое ближайшее время должен сместиться в сторону микроуровня. Подчеркнем, что основным аргументом в пользу отмеченного является не "теоретическое рассуждение на заданную тему", и даже не "накопленный мировой опыт", а "примеры из реальной жизни" отечественных предприятий, раньше других осознавших важность объективной стоимостной оценки ресурса "рабочая сила": АО "Стройполимер"<sup>48</sup>, АК "Алмазы России – Саха"<sup>49</sup>, ОАО "ЛОМО"<sup>50</sup>, АО "КамАЗ" и фирма "Профиль" (г. Набережные Челны)<sup>51</sup>, АО "Электро-маш" (г. Тирасполь)<sup>52</sup>, ГП "Бийский олеумный завод"<sup>53</sup> и т.д.

### 9.3 Патерналистский союз наемных работников и предпринимателей

#### 9.3.1 Конфликты и консенсусы

В 90-е годы преобладающим направлением в изучении трудовых отношений, безусловно, являлся конфликтологический подход. Согласно нему, в качестве основного предмета анализа выступают трудовые кон-

<sup>45</sup> Никифоров А., Лубков А. Основные направления реформирования заработной платы // Экономист. 1999. №4. С.42.

<sup>46</sup> Бобков В., Яковлев Р., Меньшикова О., Смирнов М. Повышение оплаты труда в России должно стать реальностью // Человек и труд. 1999. № 12. С.78.

<sup>47</sup> Шадрин В. Цена труда в России – меньше не бывает // Человек и труд. 2000. №1. С.79-83.

<sup>48</sup> Махаринов Б. Прибыль на весах экономии // Деловая жизнь. 1994. №2. С.34-41.

<sup>49</sup> Зельберг С., Потапов В. Новая модель организации заработной платы в «АЛРОС» // Человек и труд. 1997. №9. С.58-61.

<sup>50</sup> Дидык В. Как на «ЛОМО» управляют зарплатой // Человек и труд. 1997. №3. С.93-94.

<sup>51</sup> Алехина О. Стимулирующий эффект гибких систем заработной платы // Человек и труд. 1997. №1. С.90-92.

<sup>52</sup> Крейчман Ф.С. Оплата труда – основа трудовой мотивации работников // Экономика и учет труда. 1999. № 5-6. С.7-20.

<sup>53</sup> Миляева Л., Койнаш Г. К вопросу о комплексной оценке уровня конкурентоспособности работников промышленного предприятия // Человек и труд. 2000. №4. С.80-84.

фликты, которые могут носить явный либо латентный характер, быть конструктивными либо деструктивными для организации, иметь локальный или общеорганизационный характер. Классификаций трудовых конфликтов по различным основаниям может быть множество, но главным при таком подходе является их признание и институционализация, а не игнорирование и подавление<sup>54</sup>.

Помимо объективных экономических условий, способствовавших развитию конфликтологического подхода (противоречия в процессах перераспределения собственности, рост забастовочной активности, особенно среди шахтеров), в неменьшей мере на его становление повлияли новые политические условия. Демократия неминуемо активизирует конфликты, поэтому они должны стать такой же нормой цивилизованного общества, как свобода слова, выборность, голосование и прочие процедуры<sup>55</sup>. К числу основных теорий, составивших методологическую базу конфликтологии, относится концепция Р. Дарендорфа, согласно которой успешное регулирование конфликтов требует их признания как неизбежных, оправданных и целесообразных<sup>56</sup>. Влияние конфликтологического подхода сказалось и на определении трудовых отношений, которые в последнее время все чаще стали рассматриваться как отношения между группами работников предприятия, различающихся наличием специфических интересов<sup>57</sup>.

Конкретно изучение трудовых отношений сводилось к выявлению противостоящих друг другу социальных субъектов: 1) рабочих против руководителей всех уровней, специалистов и конторских работников, 2) работников производственных подразделений против работников заводоуправления, 3) всех работников основного производства против всех работников вспомогательных и обслуживающих подразделений<sup>58</sup>.

Стремление априорно поставить основных действующих субъектов по разные стороны баррикад не учитывает одну существенную деталь: не всегда объективные противоречия становятся субъективно осмысленными как таковые, тогда как конфликт – всегда сознательное противостояние и именно этим он отличается от противоречия<sup>59</sup>. И все же главным для нас становится выявление не теоретических проблем в использовании конфликтологического подхода, а его конструктивных возможностей в понимании и объяснении происходящих изменений в трудовых отношениях.

Уже в начале 90-х гг. предполагалось, что с окончанием массовой приватизации предприятий начнется и массовое противостояние предпринимателей, с одной стороны, и работников, объединенных профсоюзами, с другой<sup>60</sup>. Однако уже в динамике первых лет 90-х гг. выявилась тенденция к снижению забастовочного накала<sup>61</sup>. В последующие годы отмечалось продолжение снижения конфликтности. Доля заявивших о конфликтах, по данным ВЦИОМ, снизилась с 41% апреле 1993 г. до 28% в марте 1995 г.<sup>62</sup>

Исследования второй половины 90-х годов подтвердили указанную тенденцию. Отмечается ограниченность ресурса конфликтных действий рабочих из-за неразвитости рынка труда и усиления административного, экономического и государственно-правового аппарата принуждения, находящегося на стороне работодателя, в результате чего выбор у наемных работников невелик: либо уход (для мобильных, сильных), либо подчинение<sup>63</sup>. Помимо указанных причин слабость конфликтного потенциала как инструмента регулирования трудовых отношений кроется в самих поводах для конфликтов. Основные причины трудовых конфликтов чаще всего – либо задолженность по зарплате, либо ее несправедливость<sup>64</sup>. Сами конфликты возникают в основном на рабочем месте. В исследовании 1996 г. на частном промышленном предприятии выяснилось, что лишь примерно у каждого десятого рабочего часто возникают конфликтные ситуации с непосредственным руководителем. Основными поводами для конфликтов послужили вопросы распределения работы: из-за распределения выгодных и невыгодных заданий, обеспечения работой вообще. Помимо этого была выявлена связь между ростом зависимости размера оплаты труда рабочих от неформальных взаимоотношений с руководством и неудовлетворенностью ею со стороны наиболее высокооплачиваемых и квалифицированных работников<sup>65</sup>.

Однако главный, на наш взгляд, недостаток в использовании конфликтологического подхода при изучении трудовых отношений кроется в недостаточном учете противоположной по отношению к конфликтам составляющей — возможного консенсуса.

<sup>54</sup> Пригожин А.И. Современная социология организаций. М., 1995. С.170.

<sup>55</sup> Зайцев А.К. Социально-трудовой конфликт - норма // Социологические исследования. 1993. №8. С.21.

<sup>56</sup> Дарендорф Р. Элементы теории социального конфликта // Социологические исследования. 1994. №5. С.146.

<sup>57</sup> Барсукова С.Ю., Герчиков В.И. Приватизация и трудовые отношения: от единого и общего к частному и конкретному. Новосибирск, 1997. С.36.

<sup>58</sup> Там же С.38.

<sup>59</sup> Семенов В.Г. Россия в сети конфликтности: между взрывом и согласием // Социологические исследования. 1993. №7. С.73.

<sup>60</sup> Зайцев А.К. Ук. соч. С.23.

<sup>61</sup> Андреевкова Н.В., Воронченкова Г.А. Развитие трудовых конфликтов в России в период перехода к рыночным отношениям // Социологические исследования. 1993. №8. С.25.

<sup>62</sup> Хибовская Е.А. Трудовые конфликты: причины, результаты и способы разрешения. С.21.

<sup>63</sup> Предприятие и рынок: динамика управления и трудовых отношений в переходный период. М.: РОССПЭН, 1997. С.156.

<sup>64</sup> Хибовская Е.А. Ук. соч. С.23.

<sup>65</sup> Патрушев В.Д., Бессокирная Г.П., Темницкий А.Л. Рабочие на частном предприятии: мотивация, оплата труда и удовлетворенность работой // Социологические исследования. 1998. №4. С.39.



Уже при начальном развитии фундаментальных проблем социологии конфликта отмечалось, что в постперестроечной России линия приспособления не менее значима, чем линия противостояния<sup>66</sup>. Ориентация на стабильность, сохранение своего сообщества ведет к поиску компромиссных вариантов<sup>67</sup>. Линия приспособления получила в 90-е годы более заметное развитие, чем линия противостояния. Ее основные проявления – использование новых возможностей для открытия своего дела, самозанятости, дополнительной занятости – стали характерными почти для половины занятых, в том числе примерно для четверти рабочих промышленных предприятий<sup>68</sup>.

Второй основной причиной преобладания консенсуальной направленности в поведении наемных работников является преобладание консервативно рутинного хода работ в трудовых организациях. Рутинно осуществляемые действия по контролю за процессом труда – сильный механизм принуждения к соблюдению правил<sup>69</sup>. Какая-то часть рабочих может включаться в различные формы протестного поведения, однако конфликты, возникающие на этой почве (недовольство организацией и размером зарплаты) не носят разрушительного характера. В основе таких конфликтов лежат преимущественно эгоистические интересы. Результатом согласования частично совпадающих, частично конфликтующих экономических интересов становится состояние равновесия, которое во многих трудовых организациях носит институциональный характер, т.е. представляет собой такую ситуацию соотношения сил “игроков, когда при данном наборе контрактных отношений, образующих экономический обмен, ни один из игроков не считает для себя выгодным тратить ресурсы на реструктуризацию соглашений”<sup>70</sup>.

Таким образом, в большинстве случаев конфликты редко представляют угрозу для организации, поскольку укладываются в ее рутинное функционирование и могут регулироваться механизмом принуждения к соблюдению правил, а страх перед нарушением консенсуса (пусть даже на неравных условиях) представляется более мощной силой, чем желание пойти на риск открытого конфликта.

И, наконец, третьей основной причиной усиления консенсуальной направленности в поведении российских рабочих продолжают оставаться социокультурные традиции, ведущей из которых является ориентация на патерналистские отношения.

Итак, в основе консенсуальной линии поведения рабочих, которую мы рассматриваем как более пространственную по сравнению с конфликтной, могут лежать ориентации как на активные формы приспособления к новым условиям занятости и трудовых отношений, так и на пассивные. Последние проявляются в ориентациях на отношения зависимости и подчинения от руководства, неформально-личные и контактные взаимоотношения с ним, ожидания попечительства и заботы взамен на послушность и лояльность. Наиболее подходящим термином для определения таких отношений является **патернализм**.

Какое распространение получают нормы патерналистских отношений на различного типа предприятиях, у различных социальных и типологических групп рабочих, как эти нормы влияют на трудовое поведение, эффективность трудовых взаимодействий для предприятия в целом? Как совмещаются патерналистские нормы в трудовых отношениях с партнерскими? Какие из них наиболее эффективны для российского менеджмента?

### 9.3.2 Факторы усиления патернализма и предпосылки развития партнерства в трудовых отношениях

Источники силы патерналистских ориентаций имеют, на наш взгляд, глубинные социокультурные основания. Основу неподвластности времени создала тысячелетняя история крепостничества в России. Крепостничество, основываясь на жестком порядке принуждения и зависимости, не только не позволяло людям защищать свой специфический, независимый от государства и помещиков интерес, но и подавляло всякие попытки к его формированию. Вместе с тем община как основная форма хозяйственной организации при крепостничестве рассматривалась как естественный способ существования<sup>71</sup>.

В советском обществе произошло дальнейшее укрепление патерналистских норм трудовых отношений. Преемниками общины в сфере труда стали колхозы и бригадные формы организации труда. Советский патернализм был адекватен преобладающим в менталитете работников установкам на исполнение предписанных трудовых функций, отражал неразвитость самостоятельных начал и в целом являлся самодостаточной сущностью социальных отношений в обществе, естественно воспринимаемых большинством его граждан.

Зависимость, являющаяся неотъемлемым атрибутом патерналистских отношений в трудовом взаимодействии работника и руководителя, в советское время носила обоюдный характер. Работник примерно в той же мере зависел от руководства, в какой и оно от него. Такое положение сложилось благодаря постоянству ~~дефицита рабочей силы на предприятиях~~, высокой текучести, плановости и экстенсивности развития

<sup>66</sup> Здравомыслов А.Г. Фундаментальные проблемы социологии конфликта и динамика массового сознания // Социологические исследования. 1993. №8. С.20.

<sup>67</sup> Солидаризация в рабочей среде. М.: ИС РАН. 1998. С.156-157.

<sup>68</sup> Темницкий А.Л., Бессокирная Г.П. Вторичная занятость и ее социальные последствия // Социологические исследования. 1999. №5. С.34-43.

<sup>69</sup> Нельсон Ричард Р., Уинтер Сидней Дж. Эволюционная теория экономических изменений. М.: ЗАО “ФИНСТАТИН-ФОРМ”, 2000. С.133.

<sup>70</sup> Шаститко А.Е. Неинституциональная экономическая теория. 2-е издание. М.: ТЕИС, 1999. С.416.

<sup>71</sup> Ахиезер А.С. Россия: критика исторического опыта. Т.1. От прошлого к будущему. Новосибирск, 1996. С.153.

фицита рабочей силы на предприятиях, высокой текучести, плановости и экстенсивности развития экономики в целом. На предприятиях имелась разветвленная сеть общественных организаций, защищавших интересы трудящихся (партийные и профсоюзные организации, комиссии по трудовым спорам, по контролю за деятельностью администрации и др.). Высококвалифицированный, знающий себе цену рабочий мог через угрозу увольнения по собственному желанию добиться решения многих проблем.

Начиная с 1992 г. происходило последовательное разрушение практически всех основных форм патернализма: государственного, общественных и профсоюзных организаций, трудовых коллективов. Работник остался один на один с администрацией, хозяевами предприятий.

На предприятиях фактически была “свернута” социальная инфраструктура. В постсоветском обществе зависимость в отношениях рабочих и руководства стала носить преимущественно односторонний характер. Диктат со стороны рабочего ограничивался, т.к. нет плана, нет организаций, способных поддержать рабочих, зато есть постоянная угроза потери занятости. Принцип “не нравится — уходи” стал преобладающим во взаимоотношениях между рабочими и администрацией. Тем не менее ориентация на патерналистские нормы отношений не перестала быть значимой для существенной части наемных работников. По данным наших исследований, выяснилось, что к числу наиболее распространенных в трудовых взаимоотношениях между рабочими и менеджерами относятся: нормы дружеских и доверительных отношений с руководством (46% от числа опрошенных), неоспариваемое выполнение любых заданий непосредственного руководителя (44%), зависимость размера зарплаты от взаимоотношений с руководством (48%), непротивление любому вмешательству руководителя в выполняемые профессиональные обязанности (25%), ориентация на получение помощи от руководства в трудных житейских ситуациях (13%). В целом эти и другие нормы образуют определенную структуру зависимости рабочего от руководства и администрации предприятий, однако их распространенность имеет существенные отличия в зависимости от типа предприятия по форме собственности, успешности его деятельности (табл. 9.12).

Наибольшее распространение патерналистские нормы в трудовых отношениях получили на частном предприятии, к тому же и самом успешном среди обследованных. Как можно объяснить этот, казалось бы, парадоксальный факт? На данном предприятии нет объективных предпосылок для формирования патерналистских отношений: предприятие не помогает рабочим в решении личных бытовых проблем, абсолютное большинство опрошенных менеджеров (85%) ориентируются на административно-директивные методы руководства. Конечно, определенное влияние на характер трудовых отношений оказывают социально-демографические характеристики рабочих. В частности, выяснилось, что мужчины менее терпимо, чем женщины, относятся к вмешательству руководства в выполнение профессиональных обязанностей (19 и 28%) и к выполнению любого порученного задания (38 и 49%). Также выяснилось, что патерналистские нормы укрепляются с увеличением возраста и стажа работы на предприятии. Фактор пола имеет существенное отношение к обследованному частному предприятию, поскольку абсолютное большинство рабочих — женщины, однако небольшие различия в ответах мужчин и женщин (в среднем 10%) не позволяют рассматривать его как определяющий.

**Таблица 9.12**

**Распространенность патерналистских норм отношений с руководством у рабочих обследованных предприятий (%)**

Нормы патерналистских отношений	Частное	Акционерное	Государственное
Ориентация на дружеские и доверительные отношения с руководством (N=274)	54	34	12
Ориентация на неоспариваемое выполнение любых заданий руководителя (N=259)	42	38	20
Зависимость размера зарплаты от взаимоотношений с руководством (N=192)	48	36	25
Непротивление любому вмешательству руководителя в выполнение профессиональных обязанностей (N=149)	48	34	17
Ориентация на получение помощи от руководства в трудных житейских ситуациях (N=77)	23	49	27

Социальные предпосылки к укреплению патерналистских отношений являются, на наш взгляд, более значимыми, чем демографические. В отличие от акционерного и государственного предприятия, где продолжают действовать профсоюзы (подробнее см. раздел 9.4), сохранились остатки социальной инфраструктуры и традиций заботы администрации о нуждах трудящихся, на частном предприятии каждый вынужден решать свои проблемы индивидуально. Это ослабляет потенциал возможной оппозиции произволу руководства. Ответы рабочих частного предприятия на вопросы о приемлемых и неприемлемых нормах в трудовых отношениях отражают их более зависимое положение и свидетельствуют не столько о готовности к его изменению, сколько

о желании его закрепить в том случае, если бы менеджмент взял на себя функции патронажа. Однако обратная сторона патерналистских отношений – опека рабочих со стороны руководства – не находит на частном предприятии существенного развития. Отчетливее она проявляется на обследованных акционерном и государственных предприятиях, где ориентация на получение помощи от руководства выглядит более зримо (см. табл. 9.13).

Существует мнение, что контракт между работодателем и наемным работником следует рассматривать как заведомо имплицитный, который никогда не может быть оговорен до конца<sup>72</sup>. Вместе с тем выяснилось, что рабочим нужны такие нормы взаимодействия с менеджерами, которые позволили бы снизить неопределенность в отношениях с ними и, следовательно, достичь своих рационально поставленных целей. Такие нормы могут быть патерналистски ориентированными (готовность со стороны рабочих пожертвовать своими правами в обмен на попечительство со стороны хозяина), либо партнерскими (основанными на поиске гарантий в выполнении взаимных обязательств), – главное, чтобы они были “прозрачными”.

Патерналистские нормы в трудовых отношениях по-прежнему остаются более приемлемыми как для рабочих, так и для менеджеров. Произошла лишь мимикрия патернализма, внешнее усвоение некоторых рыночных институтов, но одновременно еще большее укрепление власти непосредственного начальника и готовности ей подчиняться.

Исследование показало, что существуют определенные условия, при которых рабочие готовы отказаться от собственного контроля над своими действиями, препоручив его менеджменту. Любые элементарные формы патерналистских отношений усиливают эту готовность (табл. 9.13).

Однако с позиций повышения эффективности в деятельности предприятия готовность рабочих, ощутивших заботу свыше, “затянуть пояса” может рассматриваться как один из принципов антикризисной стратегии управления. Помимо сильной помощи в решении личных бытовых проблем, патерналистский стиль управления проявляется в индивидуальном подходе к увольнению. Выявлено, что зависимость поведения рабочих от взаимоотношений с руководством в одних ситуациях способствует укреплению такого рода зависимости в других (табл. 9.14).

**Таблица 9.13**

**Отношение рабочих к временным задержкам и сокращению зарплаты в зависимости от получения помощи от предприятия  
(% от числа опрошенных)\***

Формы помощи со стороны предприятия	С возможными задержками и сокращениями зарплаты:	
	согласны	не согласны
В получении (покупке) жилья:		
оказало	77	23
не оказало	44	56
В приобретении продуктов и других товаров по льготным ценам:		
оказало	61	39
не оказало	38	62
В материальной помощи в трудных случаях:		
оказало	74	26
не оказало	30	70

\* В таблице представлены данные по рабочим акционерного и государственного предприятий. Рабочим частного предприятия вопрос о помощи не задавался, т.к. заведомо было известно об ее отсутствии.

Итак, наиболее ярким отражением патернализма в трудовых отношениях является зависимость трудового поведения рабочих от взаимоотношений с менеджерами. Однако, в отличие от подобной зависимости во времена крепостничества и сталинской эпохи, в современных условиях она носит преимущественно экономический характер. От нее можно уйти, поменяв предприятие или профессию, но в условиях неразвитости рынка труда и стагнирующей экономики сделать это удастся далеко не всем. Большинство рабочих смиряется со своим зависимым положением и даже старается его закрепить через усиление ориентаций на патерналистские отношения с руководством, меньшинство ищет различные пути укрепления своих позиций, одним из которых является ориентация на партнерские нормы в трудовых отношениях.

**Таблица 9.14**

**Взаимосвязь зависимостей размера оплаты труда и гарантий занятости от взаимоотношений с руководством  
(% от числа опрошенных)**

<sup>72</sup> Олейник А. Теория контрактов // Вопросы экономики. 1999. №8. С. 146.

Размер зарплаты от взаимоотношений с руководством:	Гарантии занятости от взаимоотношений с руководством:	
	зависят	не зависят
зависит	97	3
не зависит	65	35

Основными предпосылками для формирования партнерских норм в трудовых взаимодействиях являются: формализация трудовых отношений (срочные трудовые контракты, жесткие дисциплинарные стандарты), опора на профессиональную компетентность и специализированные знания наемных работников, готовность менеджмента к равноправному сотрудничеству с ними (делегирование полномочий и ответственности, привлечение к участию в принятии решений, невмешательство в дела и жизнь работника).

Многие из данных предпосылок находят значимое отражение на обследованных предприятиях. Абсолютное большинство опрошенных рабочих (97%) профессионально компетентны для выполнения порученной им работы, значительная часть из них (от 34% на государственном до 61% на акционерном предприятии) готовы участвовать в принятии решений, касающихся работы цеха и всего предприятия.

Таблица 9.15

**Распространенность партнерских норм отношений с руководством у рабочих обследованных предприятий (%)**

<i>Нормы партнерских отношений</i>	<i>Частное</i>	<i>Акционерное</i>	<i>Государственное</i>
Ориентация на чисто деловые отношения с руководством (N=326)	28	47	25
Независимость размера зарплаты от взаимоотношений с руководством (N=216)	37	45	18
Отсутствие расчета на получение помощи от руководства в трудных житейских ситуациях (N=70)	27	34	39
Неприятие вмешательства руководителя в выполнение профессиональных обязанностей (N=35)	26	54	20
Отказ от выполнения несогласованных заданий (N=27)	42	38	20

В целом партнерские нормы взаимодействия с менеджерами можно рассматривать как противоположные патерналистским. В исследовании была сделана попытка их выявления с помощью ряда эмпирических показателей, которые отражают независимость рабочих от руководства, опору на собственные силы. К ним относятся: формирование ориентаций на укрепление чисто деловых отношений, необходимых для выполнения профессиональных обязанностей (54 % от числа всех опрошенных), на независимость оплаты труда от взаимоотношений с руководством (53%), отсутствие расчета на помощь руководства в трудных житейских ситуациях (12%), неприятие вмешательства руководства в выполняемые профессиональные обязанности (6%), отказ от выполнения несогласованных заданий (5%). Как и нормы патернализма, партнерство неодинаково представлено на различного типа предприятиях (табл. 9.15).

Анализ соотношения патернализма и партнерства показывает, что по некоторым позициям (приемлемые для рабочих нормы отношений с руководством и отношение к зависимости зарплаты от взаимоотношений с ним) партнерские ориентации даже несколько преобладают (соответственно 54 и 46% и 53 и 48%). Однако другие, характерные для партнерства ориентации еще крайне неразвиты. Так, по отношению к выполнению несогласованных с руководителями заданий и их возможному вмешательству в выполнение профессиональных обязанностей явно преобладают патерналистские ориентации (соответственно 44 и 5% и 25 и 6%).

В какой мере различия в типах ориентации рабочих на отношения с руководством сказываются на трудовом поведении?

Для более четкого разграничения между данными типами ориентаций были сконструированы две основные типологические группы рабочих. Типология основана на признаках, которые позволили сделать данные группы статистически наполняемыми и позволяющими провести сравнительный анализ.

По характеру отношения рабочих к феномену зависимости – независимости размера их оплаты труда от взаимоотношений с руководством были названы патерналистами те, у которых зарплата зависит от взаимоотношений с руководством и при этом они удовлетворены такими взаимоотношениями. Соответственно к типу партнеров были отнесены рабочие, у которых размер зарплаты не зависит от взаимоотношений с руководством и они удовлетворены такими взаимоотношениями. Таким же способом была сформирована и другая типологическая пара рабочих (табл. 9.16).

Таблица 9.16

### Типология норм патернализма-партнерства в трудовых отношениях

Нормы принятия зависимости размера зарплаты от взаимоотношений с руководством			
Патерналисты	N	Партнеры	N
Зарплата зависит от взаимоотношений с руководством и удовлетворены такими взаимоотношениями	106	Зарплата не зависит от взаимоотношений с руководством и удовлетворены такими взаимоотношениями	141
Приемлемые нормы отношений с руководством			
Патерналисты	N	Партнеры	N
Дружеские, доверительные отношения с руководством и удовлетворенность ими	178	Чисто деловые отношения с руководством и удовлетворенность ими	180

Сравнительный анализ данных групп не выявил каких-либо существенных различий по показателям трудового поведения. И «патерналисты» и «партнеры» в равной мере оценивают интенсивность своего труда и стремление работать лучше, их ответственность за работу предприятия и цеха также не имеет существенных различий (табл. 9.17).

Данные распределения отражают оценки рабочих по всем обследованным предприятиям. При анализе их расхождений в зависимости от типа предприятия выяснилось, что на частном патерналисты демонстрируют более высокие оценки интенсивности своего труда и стремления работать лучше, а на акционерном — ответственности за работу предприятия и цеха. Завышенность самооценок труда патерналистов частного предприятия можно объяснить их более слабым ресурсным потенциалом, неуверенностью в своих силах, большей зависимостью от руководства и предприятия в целом. На акционерном предприятии более высокие показатели коллективной ответственности патерналистов объясняются силой традиций трудового коллективизма. Большинство рабочих-патерналистов данного предприятия работали на нем и до приватизации.

Таким образом, преобразования 90-х годов на предприятиях фактически не затронули патерналистских норм взаимодействий в трудовых отношениях. Произошло лишь замещение государственного патернализма хозяйским и административным на уровне предприятий.

Таблица 9.17

#### Показатели коллективной ответственности и отношения к труду рабочих в зависимости от типа взаимодействия с руководством, индексы\* (N=607)

Типы взаимодействий	Ответственность:			Оценки:	
	За работу предприятия	За работу цеха	За использование рабочего времени	Интенсивности труда	Стремления лучше работать
<i>По отношению к зависимости зарплаты от взаимоотношений с руководством</i>					
«патерналисты»	2,8	3,9	3,7	4,4	4,4
«партнеры»	2,9	4,2	3,5	4,4	4,4
<i>По отношению к приемлемым нормам взаимодействия с руководством</i>					
«патерналисты»	2,7	4,1	3,7	4,5	4,4
«партнеры»	2,8	4,1	3,5	4,5	4,5

\* Минимальное значение индексов — 1, максимальное — 5.

Для всех предприятий независимо от формы собственности патерналистские нормы в трудовых отношениях оказывают существенное влияние на процессы взаимодействия, трудовое поведение и эффективность работы в целом. На частном предприятии, где нет объективных предпосылок для их формирования, патерналистские ожидания являются значимыми для большинства рабочих, несмотря на крайне мизерную возможность их удовлетворения. Патерналистские нормы взаимодействия в трудовых отношениях не ухудшают показателей

трудового поведения рабочих и могут быть эффективно задействованы менеджментом для построения корпоративной культуры предприятия, снижения транзакционных издержек, связанных с решением тактических задач.

Несомненно, что в стратегическом плане развития рыночного хозяйствования партнерские нормы взаимодействия более эффективны. Однако в настоящее время их усвоение затруднительно как для рабочих, так и для менеджеров. Основными препятствиями на пути формирования партнерских ориентаций у рабочих являются: крайне низкая оплата труда, неразвитость рынка труда и в силу этого высокая степень зависимости экономического положения не от их профессиональных качеств и трудового потенциала в целом, а от положения предприятия, взаимоотношений с руководством. Неготовность большинства менеджеров к усвоению партнерских норм взаимодействия с рабочими объясняется прежде всего большей сложностью процесса управления посредством делегирования полномочий, привлечения рабочих к участию в принятии решений, формализации трудовых отношений, и лишь во вторую очередь усилением контроля над их поведением и укреплением личной зависимости.

В целом и для патернализма, и для партнерства в большей мере характерны отношения сотрудничества, чем конфликтности. Только при первом — это отношения неравноправного сотрудничества и лояльной зависимости, а при втором они тяготеют к равноправию в сотрудничестве и относительной независимости. Сбалансированность этих двух противоположных норм трудовых отношений может стать основой для разработки стратегий эффективного менеджмента, а при игнорировании одной стороны и укреплении другой — привести к действительному, деструктивному конфликту.

#### 9.4 Постсоветские профсоюзы как институт трудового посредничества

Быть членом профсоюза до недавних пор было нормой. Десять лет назад вопрос: "*Состоите ли Вы в профсоюзе?*" вызвал бы недоумение — "*а как иначе?*". Теперь в профсоюзах состоят не все, есть они не везде, да сами профсоюзы стали другими.

##### 9.4.1 Профсоюзы — школа коммунизма или капитализма?

Рассмотрим, как изменились функции профсоюзов в пореформенное время и как используют они потенциал трудового посредничества. Обращение к анализу профессиональных союзов связано с несколькими обстоятельствами. Во-первых, изменившиеся экономические условия повлекли за собой ухудшение условий труда большинства работающего населения России. Персонал многих промышленных предприятий остался один на один с администрацией, которая не спешит выплачивать зарплату, обеспечивать заказы и пр. Поскольку в советское время таких проблем не было, появилась потребность в институте, который решал бы подобные задачи. Именно профессиональный союз был использован в этом качестве, вернув себе истинное предназначение, а слово "защита" стало самым популярным в профсоюзном лексиконе — "*...основное у нас — это защита всех экономических и социальных прав трудящихся*"<sup>73</sup>. Таким образом, социальный контекст существенно повлиял на положение наемных работников в России и функции профсоюзных организаций. Между менеджментом и персоналом предприятий фиксируются центробежные тенденции, профсоюз занимает место между ними.

Второе обстоятельство — это социокультурная роль профсоюзов в современном российском обществе. Профсоюзы — единственная массовая организация, сохранившаяся с прежних времен. Для многих наемных работников профсоюз является единственным институтом, посредством которого человек восполняет потребность в коллективизме, групповой поддержке и пр. Многие правила и нормы трудовой жизни могут быть реализованы только через профсоюзную организацию. Например, юбилеи, праздничные поздравления и подарки, билеты на новогодние елки и пр. — без всего этого трудно себе представить жизнь конкретного работника и трудового коллектива. При этом указанные мероприятия рассматриваются именно в контексте трудового процесса, полагаются как неотъемлемые его компоненты, а их реализация давно и прочно приписана профсоюзу.

Профсоюз, таким образом, выступает как мощный интегрирующий фактор для персонала предприятия. Эти изменения ярко выражены в одном из интервью: "*У нас профсоюз был создан как придаток государства. Сейчас профсоюз — придаток людей*"<sup>74</sup>. Отметим, что за рубежом профсоюзы распространены достаточно широко. Так, в Швеции членами профсоюза является около 90% занятых в народном хозяйстве, в Бельгии и Дании — до 65%, в Великобритании — 50%, США — 20%. В Советском Союзе членами профсоюза было почти все взрослое население страны. Например, на Урале в 1960 г. профсоюзы объединяли 93,2% рабочих и служащих<sup>75</sup>. В современной России членов профсоюзов стало заметно меньше. В Свердловской области, например, членством в профсоюзах охвачено менее 80% работающих.

<sup>73</sup> Председатель обкома профсоюза, сентябрь 1999 г. Здесь и далее курсивом приводятся цитаты из интервью, выполненных в ряде проектов Института сравнительных исследований трудовых отношений (г. Москва, рук. — В. Борисов, П. Бизюков, С. Кларк). Автор приводит материалы исследований по Свердловской области, в проведении которых принимала непосредственное участие (1999-2000 гг.). В региональную рабочую группу также входили к. соц. н. М.Г. Бурлуцкая, М.Н. Вандышев, к. соц. н. Н.В. Веселкова.

<sup>74</sup> Председатель обкома профсоюза, июль 1999 г.

<sup>75</sup> См.: Уральская историческая энциклопедия. Екатеринбург, 1998. С. 432-433; История профсоюзов Урала. 1905-1984 гг. М., 1984.

Традиционно профсоюз определяется как "добровольное общественное образование граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемое в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов"<sup>76</sup>. В классическом британском справочном издании акценты расставлены по-иному: "Профсоюзы – организации работников, объединившихся с целью улучшения оплаты и условий труда"<sup>77</sup>. Данное определение отражает суть тред-юнионистского движения – концентрация усилий на борьбе за повышение заработной платы и улучшение условий труда.

Для социолога особенно важно оценить вклад профсоюзов в институционализацию конфликта в обществе и на производстве. Известно, что период первоначального накопления капитала отмечен наличием острых социальных конфликтов в производственной и социальной сферах. Со временем количество конфликтов и их острота снижалась. Основным фактором снижения напряженности стала институционализация конфликта. Процесс институционализации заключался в развитии специализированных институтов, предназначенных для урегулирования конфликтов. Коллективные договоры между профсоюзами и работодателями представляют собой "институты ведения переговоров и сглаживания разногласий между работодателями и наемными работниками"<sup>78</sup>. По мнению Э. Гидденса, "профсоюзы возникли как средство устранения дисбаланса власти между рабочими и работодателями. Если отдельный рабочий сам по себе почти не имел влияния, то с помощью коллективной организации это влияние возросло. Предприниматель может обойтись без конкретного рабочего, но без труда всех или большинства рабочих он не обойдется"<sup>79</sup>.

Профсоюз рассматривается в качестве "организации рабочих, образуемой для защиты интересов и упорочения благополучия своих членов"<sup>80</sup>, отмечается, что "между интересами рабочих и интересами тех, кто оплачивает их труд, существуют некоторые неизбежные расхождения... С одной стороны, владельцы предприятий и менеджеры имеют право использовать находящиеся в их распоряжении ресурсы таким образом, какой они считают наиболее подходящим для повышения производительности и прибыльности этих ресурсов. С другой стороны, рабочие считают, что им должны быть обеспечены гарантии занятости, безопасные и удобные условия труда, вознаграждение, соразмерное с их вкладом в деятельность предприятия. ... Ввиду ... потенциальной возможности конфликта рабочие образуют профессиональные союзы – организации, стремящиеся защитить интересы рабочих, когда эти интересы сталкиваются с интересами администрации"<sup>81</sup>.

Ряд работ рассматривает профессиональные союзы в контексте становления гражданского общества в России<sup>82</sup>. Как и другие организации "третьего сектора", профсоюзы являются медиаторной группой и, наряду с другими независимыми добровольными организациями, составляют важный элемент гражданского общества.

Немногочисленны, но интересны источники, анализирующие современное состояние российских профессиональных союзов, описывающие трудовые конфликты на предприятиях и роль профсоюзов в их разрешении<sup>83</sup>.

Наконец, самостоятельной областью исследований является история профсоюзов – европейским профсоюзам уже более двухсот лет, отечественным – почти век<sup>84</sup>. За это время в профсоюзном движении произошло немало перемен. В настоящее время сокращается членская база профсоюзных организаций в США, в большинстве европейских стран происходит изменение мотивации участия в профсоюзной деятельности.

Феномен профсоюза активно изучается и экономистами. Авторы классической работы "Современная экономика труда" посвятили две главы рассмотрению профсоюзов – соответственно в частном и государственном секторах. Профсоюзы рассматриваются в контексте процесса коллективных переговоров, возможностей улучшения благосостояния своих членов, при этом используются законы Хикса-Маршалла о производном спросе. Авторы пытаются ответить на вопрос, как деятельность профсоюзов влияет на заработную плату. Отмечается, что "экономисты, стоящие на неоклассических позициях, традиционно сосредотачивают свое внимание на том, на сколько увеличилась зарплата членов профсоюза *по сравнению* с такими же работниками – не членами профсоюзов, указывая при этом, что подобное различие в заработной плате приводит к снижению эффективности и имеет негативные последствия для всего общества"<sup>85</sup>.

<sup>76</sup> Социальное партнерство: словарь-справочник. Рук. авт. кол. В.Н. Киселев, В.Г. Смольков; АтиСО. М., 1999. С. 155.

<sup>77</sup> Профсоюзы // *Аберкромби Н., Хилл С., Тернер Б.С.* Социологический словарь / Пер. с англ. Под ред. С.А. Ерофеева. Казань, 1997. С. 250.

<sup>78</sup> Там же.

<sup>79</sup> *Гидденс Э.* Социология. М., 1999. С. 462.

<sup>80</sup> *Речмен Д.Дж., Мескон М.Х., Боуви К.Л., Тилл Дж. В.* Современный бизнес: Учеб. В 2 т. Т. 1. Пер. с англ. М., 1995. С. 395.

<sup>81</sup> Там же. С. 394.

<sup>82</sup> См., например: *Песчанский В.В.* Становление гражданского общества: роль профсоюзов // *Гражданское общество в России: структуры и сознание.* М.: Наука, 1998; *Файербратер П.* Профсоюзное движение в либерально-демократических странах // *Социологические очерки.* Ежегодник. Вып. 2. М., 1992 и др.

<sup>83</sup> См., например: *Борисов В.А.* Ночное домино на Октябрьской площади: Социологические заметки о забастовке в Донбассе (7-20 июня 1993 года). М., 1999; *Хоффер Ф.* От авторитарного монолога – к социальному диалогу // *Социальный диалог в России.* М., 1999; *Рунец В.* Мифы и реалии профсоюзного движения в современной России. М., 1996; *Гордон Л.А.* Социально-трудовые исследования. Вып. 1. Рабочее движение в сегодняшней России: Становление, современные проблемы, перспективы. М., 1995 и др.

<sup>84</sup> См., например: *История профсоюзов России: Этапы, события, люди.* М., 1999.

<sup>85</sup> *Эренберг Р.Дж., Смит Р.С.* Современная экономика труда: Теория и государственная политика. М., 1996. С. 500.

Рассматривая логику коллективных действий, М. Олсон отмечает, что профсоюзы – наиболее известный тип групп организованных интересов в современном демократическом обществе. М. Олсон относит профсоюзы к "организациям, поддерживающимся не из-за коллективных благ, которые они предоставляют, но, скорее, потому что им посчастливилось обнаружить то, что я назвал избирательными стимулами. Избирательные стимулы – это стимулы, которые применяются к индивидуумам избирательно, в зависимости от того, вносят они вклад в обеспечение коллективным благом или нет"<sup>86</sup>.

Ряд работ отечественных исследователей посвящен рассмотрению роли профсоюзов в современной российской экономике в целом. Показательно, что многие публикации появились во второй половине 1990-х гг., сразу после так называемого "кризиса" профсоюзного движения в России<sup>87</sup>. Опираясь на различные источники, авторы анализируют тенденцию сокращения членства в профсоюзах, старые и новые функции профсоюзных организаций, различные типы последних, факторы, определяющие деятельность профсоюза на конкретном предприятии (к их числу отнесены: отрасль экономики, местоположение предприятия, наличие традиций профсоюзной борьбы и пр.).

Серьезный анализ места профсоюзов в экономике и политике стран Восточной Европы в 1990-е гг. предпринят группой специалистов в рамках "Проекта приватизации"<sup>88</sup>. Авторы развивают идею, что "профсоюзы влияют не только на показатели занятости и инвестиционной активности, но и на распределение экономических ресурсов"<sup>89</sup>. Выделяются *две модели*, которыми представлены отношения между профсоюзами и правительствами стран Восточной Европы, – *корпоративистская*, целью которой является достижение социальной и производственной гармонии, и *правовая* (или англо-американская), в которой профсоюзы сосредотачивают свою деятельность на решении локальных вопросов. Авторы отмечают, что в большинстве стран Восточной Европы предпочтение отдается корпоративистской модели, хотя "во многих странах обе модели существуют бок о бок или как их некий сплав".

Мы склонны рассматривать профсоюзы скорее как институт трудового посредничества. При этом имеем в виду, что профсоюзные организации способны содействовать мирному разрешению противоречий, возникающих на предприятии. Деятельность профсоюза можно рассматривать как попытку сбалансировать отношения между работниками и предпринимателями в условиях рыночной экономики.

#### 9.4.2 Профсоюзная инверсия

История российских профсоюзов – яркий пример того, как мало может остаться от здоровой в целом идеи. Как институт профсоюзы начали оформляться в России во время революции 1905-1907 гг. С возникновением Советского государства профсоюзы начали проводить идеологию коммунистической партии и до конца 1980-х гг. практически были частью государственного управления – "*Раньше профсоюзы обладали, после партии, естественно*"<sup>90</sup>, *самым большим имуществом*"<sup>91</sup>. Знаменитый "треугольник" (партком, профком, начальство) – неизменный атрибут административной структуры на советском предприятии. В действительности влияние каждой из сторон треугольника было неравным, так, профсоюзы были явно "ведомы" коммунистической партией, выполняли ее заказ. В основном деятельность профкома сводилась к ведению социально-бытовых вопросов на предприятии и организации производства. Организация социалистического соревнования, руководство профобучением, другими общественными организациями (обществом рационализаторов и изобретателей, например), сборы на демонстрации и субботники – вот повседневная деятельность профкома в советское время. Профсоюзы уже тогда имели возможность реализовывать защитную функцию. Так, без согласия профкома нельзя было уволить работника, изменить условия труда, распределить квартиры и пр. Однако в реальной жизни защитные мероприятия всегда были на последнем месте, а на первом – демонстрации, субботники, юбилеи и пр. В 1970-1980-е гг. функция распределения даже превалировала над всеми остальными профсоюзными задачами.

Все изменили 1990-е гг.: "*У нас сначала профсоюзы были, а потом — рыночная экономика. А не наоборот, как в Америке*"<sup>92</sup>. Профсоюзам пришлось заново искать свою социальную нишу. По мнению В.Л. Тамбовцева, "институциональные изменения можно рассматривать на основе общего понятия жизненного цикла любой системы... следует выделять фазы зарождения изменения (институциональное нововведение), функционирования (нового) института и его отмирания, исчезновения, являющуюся одновременно и параллельно фазой возникновения его функционального заместителя – нового института"<sup>93</sup>. В этом смысле конец 1980-х – начало

<sup>86</sup> Олсон М. Возвышение и упадок народов. Экономический рост, стагфляция, социальный склероз. Пер. с англ. Новосибирск: ЭКОР, 1998. С. 44.

<sup>87</sup> См., например: Четвернина Т., Смирнов П., Дунаева Н. Место профсоюза на предприятии // Вопросы экономики. 1995. № 6; Дунаева Н., Четвернина Т. Практика заключения коллективных договоров на предприятиях различных форм собственности // Вопросы экономики. 1996. № 1; Песчанский В. Промышленные отношения в России: к демократизации или авторитарности? // Мировая экономика и международные отношения. 1997. № 3 и др.

<sup>88</sup> См. обзор: Возвращение профсоюзов // Вопросы экономики. 1995. № 6.

<sup>89</sup> Там же. С. 91.

<sup>90</sup> Выделено нами – Авторы.

<sup>91</sup> Референт председателя обкома, июнь 1999 г.

<sup>92</sup> Политолог, июнь 1999 г.

<sup>93</sup> Тамбовцев В.Л. Экономические институты российского капитализма // Куда идет Россия?.. Кризис институциональных



1990-х гг. – этап отмирания профсоюзов как старого института и зарождение нового качества профсоюзной деятельности.

Правда, процесс инверсии профессиональных союзов в России затянулся и имеет специфические особенности. Выделим некоторые из них, представляющие интерес для характеристики профсоюзов как института трудового посредничества.

**Первое.** *Профсоюзов стало больше – рядом со старыми появляются новые.* Под старыми мы понимаем профсоюзы, преемственные бывшим “государственным” – ВЦСПС-овским, ныне – ФНПР-овские. Новые – те, которые возникли в противовес последним, отсюда, в частности, и их обозначение — “альтернативные”. Прецедентом стал Независимый профсоюз горняков, созданный в октябре 1990 г. и прославившийся организацией волны забастовок в Кузбассе. Впоследствии широкую известность получили такие альтернативные профсоюзы, как Объединение профессиональных союзов России (Соцпроф, создан в 1989 г.), Российская конфедерация свободных профсоюзов (РКСП, 1991 г.), Конфедерация свободных профессиональных союзов (КСФР, 1990 г.) ныне действует под названием Национальное объединение российских профсоюзов (НОРП), Межрегиональная Конфедерация объединений профессиональных союзов России (КОРП, 1990 г.), Российское объединение профессиональных союзов “Солидарность” (РОП “Солидарность”, 1992 г.), Конгресс российских профсоюзов (1992 г.)<sup>94</sup>.

Альтернативные профсоюзы редко охватывают весь персонал предприятия, они сравнительно малочисленны, более гомогенны по составу (не принимаются руководители, часто в профсоюз не входят специалисты). Среди методов, которыми часто пользуются лидеры альтернативных профсоюзов (а роль лидера здесь чрезвычайно велика), – захват помещений, забастовки, бойкоты, пикетирование, выдвижение ультиматумов и пр. Альтернативные профсоюзные организации чаще возникают на тех предприятиях, где положение особенно неблагоприятно, назревает или уже протекает конфликт между наемными работниками и администрацией. Характеристика деятельности альтернативных профсоюзов в России – самостоятельная тема. Заметим лишь, что альтернативные профсоюзные организации так и не стали более или менее значимым механизмом разрешения (институционализации) трудового конфликта. Собственно решение конфликта для них, как правило, отходит на второй план, важнее – презентация, самоутверждение организации нового типа, демонстрация гетерологического потенциала.

**Второе.** Покачнулась выстроенная десятилетиями бюрократическая вертикаль в профсоюзах. *Соподчинение сверху вниз – от ЦК до профкома в первичке – перевернулось, основным звеном профсоюзной жизни стала считаться первичная организация*, львиная доля взносов остается здесь: *“были допущены серьезные перегибы – когда во главу угла поставили первичную организацию. Я лично против этого. Основа профсоюза — член профсоюза, а не первичная организация. И первичная, и областная организации — это все надстройки. И этим положением сейчас злоупотребляют руководители первичных организаций. Хочу — выполняю решение вышестоящей организации, не хочу — не выполняю. В 1989 г. хотели сделать демократичнее, а на самом деле все разрушили”*<sup>95</sup>. Реакцией на сложившуюся ситуацию стали усилия профсоюзных чиновников по спасению своих структур, бюрократизация первичных профсоюзных организаций. В ходе этих процессов наемный работник оказался на втором плане, а внутрипрофсоюзная активность стала конкурировать с мероприятиями по улучшению положения персонала предприятия.

**Третье.** Мы уже отмечали значимость в советское время “треугольника” – партия, профсоюз, начальство. Партия исчезла, теперь только профсоюз может помочь (или помешать) администрации оказывать влияние на персонал предприятия. Администрация, будучи заинтересованной в установлении бесконфликтных отношений с профсоюзными лидерами, пытается влиять на выборность “подходящих” людей. Лидеры профсоюза виделись руководству предприятий как, с одной стороны, люди, способные вступить в контакт, найти общий язык с персоналом. С другой стороны, от них ожидалась демонстрация лояльности, желание все трудовые конфликты решить мирно. *На многих предприятиях произошло настоящее сращивание администрации и профсоюзных лидеров.* Так, председатель профкома одного из промышленных предприятий не без гордости рассказывал в интервью: *“прихожу к генеральному директору, и сразу, с порога его предупреждаю: я пришел как председатель профкома, или – сегодня как председатель Совета директоров”*<sup>96</sup>. Заметим, что информант уникален — он одновременно на предприятии выполняет обязанности председателя профсоюзного комитета и председателя Совета директоров. Как такой лидер может выполнять роль посредника в трудовом споре между наемным работником и администрацией, если он сам относится к последней?

Ответ на этот вопрос определяется во многом противоречивым статусом профсоюзных организаций на большинстве предприятий. *Профсоюз*, изначально призванный выражать интересы наемных работников, быть независимым от работодателя, в реальности эти черты утерял. Он *взял на себя функции социального отдела предприятия / учреждения*. Ресурсы общественной организации (независимость, добровольный характер членства, черты боевитости и пр.) оказываются преобразованными в административные ресурсы и используются менеджерами разных уровней (прежде всего – высшими) для эффективного управления организацией. Ко-

систем: Век, десятилетие, год / Под общ. ред. Т.И. Заславской. М., 1999. С. 194.

<sup>94</sup> История профсоюзов России: этапы, события, люди. М., 1999. С. 323.

<sup>95</sup> Зав. орготделом федерации профсоюзов, январь 2000 г.

<sup>96</sup> Председатель профкома завода прокатных валков, ноябрь 1999 г.

нечно, и в этом случае трудовые конфликты каким-то образом разрешаются. Предсказать, в какую сторону качнется маятник активности такого профсоюза – в пользу администрации или персонала предприятия, — достаточно трудно.

В целом разные типы профсоюзов по-разному используют имеющиеся у них возможности урегулирования возникающих конфликтов, устанавливая при этом различные типы отношений между администрацией и персоналом предприятия.

#### 9.4.3 Ресурсы трудового посредничества и их распределение

Определим основные типы функционирования профсоюзов на предприятии по принципу распоряжения ресурсами.

К ресурсам профсоюзной организации можно отнести:

1. Правовые полномочия (законодательные акты, регулирующие взаимоотношения между работодателем и работником, деятельность профсоюзов, распределение социальных благ, регулирование оплаты труда, условия труда и пр.). Все указанные законодательные акты существуют, как правило, на федеральном и на местном (региональном) уровнях. Использование возможностей их воздействия на работодателей с целью улучшения условий труда работников – показатель деятельности профсоюза. Дистанцированность от администрации, мониторинг законотворческой деятельности, юридически грамотное ведение переговоров с работодателем свидетельствуют о профсоюзной боевитости<sup>97</sup>, которую часто демонстрируют альтернативные профсоюзы.
2. Степень доверия членов организации, передача полномочий по ведению переговоров с работодателями, авторитет профсоюзов в обществе.
3. Членская база. Одна из сильных сторон профсоюзов – массовый характер организации. Если в советское время этот ресурс являлся лишь фактором пополнения профсоюзного бюджета (каждый член профсоюза ежемесячно перечислял 1% своей зарплаты на нужды организации), то сегодня массовость профсоюзов является зачастую решающим фактором в переговорах с работодателями. Стучащие касками шахтеры, не начинающие учебный год учителя вынуждали решать проблемы. Правда, современное использование массовости профсоюзной организации отличается смещением направления акций – часто работодатели-шахтеры и работники-шахтеры объединяются, чтобы вместе оказать давление на властные структуры.
4. Организационная поддержка. Нарботанная десятилетиями практика передачи решений сверху вниз, исполнения указаний, распространения опыта и иная подобная деятельность хотя и являются старым стилем распоряжения ресурсами, но до сих пор остается действенной. Как будет показано ниже, небольшую группу членов профсоюза на отдельно взятом предприятии могут поддержать очень многие профсоюзные структуры, включая международные ассоциации. Такая поддержка способствует солидарности в профсоюзных рядах. Сюда же можно отнести сетевой ресурс профсоюзов. В целом речь идет о горизонтальной и вертикальной солидарности.
5. Нарботанная практика установления взаимоотношений между профсоюзными лидерами и работодателями. Инициирование новых форм таких взаимоотношений, раскрытие потенциала старых форм (например, заключения коллективного договора на предприятии) – примеры активного и нового обращения с этим ресурсом.
6. Наконец, такой ресурс как материальная база. Значительная ее часть, в особенности недвижимость, правда, профсоюзами утеряна.
7. Идеология. Набор банальностей по поводу отношений человека и капитала сегодня активно используется профсоюзными лидерами. Быстро схватывая моду на социальное партнерство, на установление мирных взаимоотношений с работниками, профсоюзы пока не способны эффективно использовать этот ресурс для своих "внутренних" нужд. В результате профсоюз обычно оказывается разменной картой в руках более опытных игроков на экономической сцене.

#### 9.4.4 Типы профсоюзных организаций на современных российских предприятиях: профсоюзы "хорошие и разные"

Обращение с ресурсами определяет тип профсоюзной организации.

**Тип А. Профсоюз действует в рамках традиционной модели "наемный работник – работодатель", находясь ближе к последнему.** Работодатель допускает профсоюз к некоторым управленческим функциям. Профсоюзная деятельность рассматривается как работа по контракту. По сути, **профком занимает нишу социального отдела и отдела по работе с персоналом.** Полноценные отделы, правда, решали бы эти проблемы более профессионально. Не создавая эти отделы, поручая реализовывать указанные функции профсоюзу, работодатель экономит ресурсы. Показательно, что на предприятиях, которые ориентируются на современную

<sup>97</sup> Несмотря на публицистическое звучание, этот термин вполне определен по содержанию: «Профсоюзная боевитость – степень самоопределения организаций наемных работников профсоюзами, сохранения независимости от предпринимателей, демонстрации готовности прибегнуть к коллективному торгу и акциям в промышленности, отождествления себя с рабочим движением в целом». См.: Большой толковый социологический словарь (Collins): в 2 т. Пер. с англ. М., 1999. Том 2. С. 108.

организационную структуру, где указанные отделы существуют, профсоюзная организация часто отсутствует. Не потому ли, что она больше не нужна?

**Тип Б. Нейтральные отношения между профсоюзниками и работодателем** – профсоюзная деятельность осуществляется планомерно. Такие отношения могут поддерживаться при отсутствии реальной конфликтной базы. Как правило, это характерно для предприятий непромышленной сферы. В такой ситуации в полной мере используется инерционный ресурс профсоюза.

**Тип В. Характеризуется повышенной профсоюзной боевитостью – профсоюз находится в явной конфронтации с работодателем.** При этом потребность в отстаивании прав работников (защите их интересов) может быть разной – гораздо более важным оказывается то, как ее интерпретирует профсоюз. Главное в таком профсоюзе – дать повод защитить работника. Для этого используются все возможные и невозможные методы, старые и новые ресурсы. Большинство работодателей такой подход расценивается как хулиганский, экстремистский, "не наш – не российский" и пр. Деятельность такого профсоюза может быть в разной степени эффективной.

Отдельно следует рассматривать ситуацию, в рамках которой работодатель препятствует профсоюзной деятельности на предприятии. Это не всегда происходит открыто, обычно — в форме давления на членов профсоюза. Когда же они выходят ("выдавливаются") из профсоюза, администрация начинает строить отношения с персоналом по своему усмотрению.

Рассмотрим результаты деятельности профсоюзной организации, которую мы отнесли к типу А, а также ситуацию возникновения и ликвидации профсоюза на предприятии с иностранным капиталом. Данные исследования осуществлены в форме кейс-стади (case-study). "Сущность такого исследования заключается в том, чтобы на примере детального изучения одного или нескольких случаев вскрыть глубинные процессы, протекающие в данной общности, воспроизвести системы взаимоотношений, раскрыть их содержание"<sup>98</sup>.

#### 9.4.5 Профсоюз как социальный отдел: "надо помочь администрации"

Предприятие ТТ<sup>99</sup> – крупнейшее транспортное объединение в городе, недавно отметило свой 70-летний юбилей. Сейчас в ТТ пять основных производственных подразделений – 5 депо с общей численностью работающих около 6,5 тыс. чел. Для исследования были отобраны два подразделения — ЮТ и ОТ. Структура управления в ТТ иерархическая – управляет генеральный директор, в каждом депо есть начальник.

ТТ является муниципальным предприятием и имеет два основных **источника дохода** – доходы от продажи билетов пассажирам и дотации из бюджета. ТТ окупает собственные расходы доходами от продажи билетов на 62%. Остальное должно поступать из городского бюджета. Однако поступления эти недостаточны и нерегулярны. Недостаточное финансирование влияет на материальное положение ТТ, обеспеченность льготами работников и пр. При всех финансовых сложностях, зарплата все же не задерживается.

ТТ производит впечатление очень консервативной структуры, вполне "советской" по стилю управления, общения между начальниками и подчиненными, даже интерьеру помещений и пр. Эта "советскость" отмечалась и информантами: "*А наши рабочие, кстати, не понимают этих проблем [с финансированием]. Мы еще, я считаю, при социализме живем. Они не поняли, какая жизнь страшная за воротами депо*"<sup>100</sup>.

Таким образом, ТТ можно охарактеризовать как предприятие традиционного типа с низким конфликтным потенциалом.

Численность профсоюзных организаций ЮТ и ОТ на сегодняшний день довольно высока – 80-90%. К сожалению, динамика численности по ТТ и по ЮТ и ОТ отсутствует<sup>101</sup>. Как считает председатель ПО ОТ, в этом нет необходимости, поскольку численность организации приближается к численности работников депо.

Резкое увеличение численности профсоюзной организации произошло в середине 1990-х гг. Так, в ЮТ в 1997 г. в профсоюзе состояло 132 чел., и "*за один день – на конференции – заявление подало 400 чел.*"<sup>102</sup>. В ОТ число членов профсоюза за последние 3 года увеличилось с 75 до 96%. Информантами названы следующие **причины сокращения численности ПО** в начале-середине 1990-х гг.:

1) Общее положение дел в стране: "*Вся эта демократия, обновление. В то время началась волна отрицания всего, что было связано с советским временем*"<sup>103</sup>.

<sup>98</sup> Козина И.М. Особенности применения стратегии case-study при изучении производственных отношений на промышленных предприятиях России // Предприятие и рынок: динамика управления и трудовых отношений в переходный период. М., 1997. С. 31.

<sup>99</sup> Здесь и далее мы используем условные обозначения предприятия и его подразделений, дабы гарантировать анонимность полученных оценок. ТТ - предприятие в целом, ЮТ и ОТ – его подразделения. Также в тексте сокращенно именуется профсоюзная организация (ПО), Совет трудового коллектива (СТК).

<sup>100</sup> Начальник планового отдела, февраль 2000 г.

<sup>101</sup> Показательно, что в ответ на просьбу указать точное число членов профсоюза в ТТ, председатель Совета профсоюзов принялась считать по распечаткам зарплаты из вычислительного центра – в графе отчислений там указано перечисление профсоюзных взносов, так можно было сосчитать членство в профсоюзе, но мы не стали утомлять себя просмотром всего списочного состава ТТ.

<sup>102</sup> Председатель профкома, февраль 2000 г.

<sup>103</sup> Инженер по технике безопасности, бывший председатель ПО ТТ, март 2000 г.

2) Отсутствие материальных ресурсов у профсоюзной организации. Не реализовывались основные тогда цели деятельности – оздоровление работающих и т.п. *"От профсоюза ну вообще, никак, не было никаких ни путёвок никуда, ничего. И вот говорю, мы взносы только платим, платим, платим, взносы приличные. И раз, заявление написала и вышла"*<sup>104</sup>. Очевидно, что это был процесс переосмысления членами профсоюза функций своей организации. Хотя процесс этот и в настоящее время далек от завершения, кризис тех лет во многом повлиял на решение многих работников о выходе из ПО.

3) Роль лидера ПО. В ЮТ председателем профкома была молодая женщина из цеха техобслуживания. Ее влияние и авторитет распространялись в основном на вспомогательные подразделения, а основной (со статусной точки зрения) персонал – водители – оказывался таким образом вне ПО.

Кроме того, на предприятиях функционировали **Советы Трудового Коллектива (СТК)**. СТК были своего рода органом самоуправления. В СТК не имели право входить представители администрации, решения СТК были законом для руководства. Основная задача СТК – контроль за процессом производства. *"Администрации, главному инженеру нужно вопрос серьёзный какой-то решить и они даже сами приходили, тот же директор ко мне — когда у вас будет заседание СТК. Они не имели права голоса, но просто, они что-то там предлагали, мы выслушивали"*<sup>105</sup>. Кроме этого, СТК занимался распределением дефицитных тогда товаров.

СТК, как орган представительства работников предприятия, на том этапе фактически заменил профсоюз. Совет избирался работниками коллектива, руководство СТК не входило ни в какие внешние структуры – в этом, кстати, его отличие от профсоюзной организации, за которой стоят обком и ФНПР. По функциям же СТК были аналогом существующих ныне в депо ПО. Таким образом, функции посредника в трудовых конфликтах, во взаимоотношениях между персоналом предприятия и администрацией выполнял СТК.

"Возрождение" профсоюзных организаций в обоих депо непосредственно связано с назначением новых руководителей, в ОТ в 1991 г., в ЮТ – в 1996 г. Показательно, как об этом говорят сами руководители: *"Когда я пришел в депо, не было времени на профсоюзные дела. Тогда очень остро стоял кадровый вопрос. Пришлось сменить руководство на всех уровнях. Когда появились грамотные заместители – появилось время на социальную работу. Тогда я принял решение о том, что надо переизбрать председателя профсоюзной организации. В.В. я провел сначала в профком, затем на профкоме её избрали, с моего предложения, председателем"*<sup>106</sup>. Начальник другого депо: *"Когда я пришел, сразу почувствовал, что не хватает чего-то, ну, чисто, так сказать, поддержки снизу. У нас цель была... создать профсоюз, чтобы он мог решать какие-то проблемы внутри коллектива, не через администрацию, а именно даже снизу... Даже по закону – взять любой закон – согласовывать с ПО. А с кем согласовывать-то?"*<sup>107</sup>. Таким образом, ПО для руководителей депо – канал для удовлетворения социальных потребностей работников и потребностей в иерархическом управлении. *"Профсоюз – для решения социальных вопросов. Есть основное производство и его обеспечивающее производство. Если нет этого обеспечивающего производства, трудно привлечь специалистов"*<sup>108</sup>.

Кроме этого, с помощью профсоюзной организации, по мнению руководителей, поддерживается целостность трудового коллектива. *"Профсоюз объединяет ... люди знакомятся, коллективный дух появляется. Это важно для администрации"*<sup>109</sup>. *"Профсоюз помогает в плане работы с коллективом... все спорные вопросы, какие у нас здесь обсуждаются, доводятся до коллектива. Практически коллектив всегда в курсе дела. Или наоборот, у коллектива возникают какие-то вопросы, через профсоюз к нам выходят"*<sup>110</sup>. Председатель ПО выполняет роль приводного ремня администрации и буфера между последней и персоналом – *"со всеми болячками туда к ней бегут [к председателю ПО], тут надо помочь, там надо помочь... дни рождения, юбилеи, это столько работы у нее общественной"*<sup>111</sup>.

Именно вследствие тесной связи между руководителем и председателем ПО административный ресурс активно используется в приеме в организацию новых членов: *"Как правило, они [новые работники], пишут заявления без всяких разговоров. Помогают мне девочки иной раз, если, допустим, меня нету, в отделе кадров помогают, бухгалтерия помогает"*<sup>112</sup>. Благодаря этой системе, численность профсоюзной организации значительно увеличилась – в профсоюз вступают практически все новые работники, вернулись те, кто вышел. Лидер альтернативного профсоюза сетовал в интервью на отсутствие в его организации таких возможностей: *"Членство профсоюза там такое, потому что прием на работу производится только с условием вступления в профсоюз... когда человек устраивается на работу, его заставляют прийти к ней, совместно с инструктажем по технике безопасности, заставляют пройти в кабинет председателя ПО"*<sup>113</sup>. Таким образом, лидеры

<sup>104</sup> Водитель троллейбуса, 61 год, основатель трудовой династии. 17.03.00.

<sup>105</sup> Начальник маршрутов. 07.04.00.

<sup>106</sup> Директор ОТ. 21.03.00.

<sup>107</sup> Начальник ЮТ, февраль 2000 г.

<sup>108</sup> Директор ОТ. 21.03.00.

<sup>109</sup> Специалист планового отдела ОТ. 06.03.00.

<sup>110</sup> Начальник ЮТ, февраль 2000 г.

<sup>111</sup> Начальник ЮТ, февраль 2000 г.

<sup>112</sup> Председатель профкома ОТ. 28.02.00.

<sup>113</sup> Председатель Совета профсоюза работников муниципальных предприятий общественного и специального транспорта г. Екатеринбурга, февраль 2000 г.

ПО и руководители обмениваются ресурсами: от ПО – контакт с коллективом, "вертикальная связь", от руководителя — административная поддержка.

Таким образом, в обоих депо ПО помогает руководителям в управлении, создана при активном участии администрации, и пользуется всеми административными ресурсами. ПО одновременно выполняет функции социального отдела и отдела по работе с персоналом. При этом сами профсоюзные лидеры это хорошо осознают: *"Зачем профсоюз? Ну, чтобы было к кому подойти пожаловаться. Мне нравится бегать по цехам, разговаривать с людьми. Чем могу, помогаю"*<sup>114</sup>.

Складывается впечатление, что в ТТ профсоюз является не только элементом системы управления, но и, в какой-то степени, средством манипулирования работниками. Так, созданная в Орджоникидзевском троллейбусном депо нестандартная профсоюзная организация – свободный профсоюз – возникла не случайно: *"Администрация депо хотела уйти из управления, и они решили с профсоюза начать"*<sup>115</sup>. В ЮТ бывший лидер ПО был близок к бывшему руководителю, с приходом же нового начальника депо ситуация изменилась.

Начальники депо состоят в ПО, как и многие работники администрации. За всё время существования не было открытых конфликтов по поводу нарушения трудовых прав между профсоюзной организацией и администрацией. С одной стороны, профсоюз не вмешивается в производственные дела, с другой стороны, администрация не препятствует работе профсоюза. Начальники депо такой ситуацией удовлетворены, по их оценкам, процентов на 80. 20% неудовлетворенности связаны с пассивностью профсоюзной организации: *"Нужно осуществлять контроль за неправильными решениями администрации. Необходимо привести к букве закона. Председатель профкома в этом смысле мягкая женщина"*<sup>116</sup>.

По сути, взаимодействие администрации и профсоюзной организации строится на взаимопомощи. *"Не должно быть противостояния, где-то надо и помочь администрации – в этом роль профсоюза. Одно дело, когда руководитель делает, принимает решения, и совсем другое, когда идёт снизу"*<sup>117</sup>. Профсоюз использует ресурсы администрации для борьбы с появившимся в депо альтернативным профсоюзом, так как традиционный и альтернативный профсоюзы конкурируют в борьбе за ресурсы.

**Такая стратегия предполагает активное сотрудничество профсоюзной организации с администрацией предприятия. Профсоюз не вмешивается в дела администрации, за это администрация предоставляет дополнительные социальные гарантии, которые реализуются через профсоюз.** Это строго прослеживается по ОТ: *"Профсоюз занимается социальными вещами. Можно сказать, что это служба персонала. Это то же самое, просто профсоюз привычнее как-то"*<sup>118</sup>.

Принятые на себя функции по установлению взаимоотношений между трудовым коллективом и администрацией профсоюзом осуществляются непрофессионально. Профсоюз не может подменить ни социальный отдел, ни отдел по работе с персоналом, т.к. его функционеры не располагают достаточными знаниями, профессионализмом, технологиями подобной работы. Общественная организация и не обязана быть профессиональной.

В ЮТ председатель профкома отмечает, что ей приходится заниматься и производственными вопросами: *"Песочницы на вагоне нет, не к мастеру идут, а ко мне. Я говорю – девочки, ну ведь... нет, вот, сходи сама, нас не слушают"*. Вместо контроля за организацией труда председатель профкома часто сама все организует: *"Вот в субботу ездила, проверяла, на Керамике сказали нет освещения... нету... пошла выяснять, оказывается, кабель украли... вот сейчас мне надо участкового найти с той стороны, сегодня вечером пойду в опорный пункт"*.

Если трудовой коллектив участвовал в управлении предприятием через СТК, то теперь его функции (буфера между руководством и трудовым коллективом) стал выполнять профсоюз. Участие ПО в управлении заключается прежде всего в том, что начальники депо так или иначе согласовывают принимаемые решения с председателями профкомов: *"Директор если вот что-то такое серьезное, связанное с изменением труда рабочих, все равно советуется. И там уже – можно или нельзя, смотришь уже, чтобы не было нарушений никаких"*<sup>119</sup>. Кстати, верно и обратное – ни одно серьезное решение председатель профкома не принимает без согласования с начальником депо, но об этом информанты говорили уже после выключения диктофона.

Два примера характеризуют участие профсоюза в управлении:

**1. История с передачей из ЮТ чешских вагонов в другое депо.** По словам председателя профкома, именно по ее инициативе такое решение не было принято, а начальник депо об этой же истории рассказывает спокойнее и признателен профсоюзу только за сигнал о возмущении водителей.

**2. Увольнение начальника одного из цехов ЮТ.** Водители и кондукторы давно жаловались на П., в том числе выражали недовольство и председателю профкома. Поскольку реакции не было, написали анонимную жалобу в управление. Начальник управления пригласил начальника депо и председателя профкома разобраться. Хотя последние и были против увольнения П., П. все же уволили.

<sup>114</sup> Председатель ПО ЮТ, февраль 2000 г.

<sup>115</sup> Председатель Совета профсоюзов, февраль 2000 г.

<sup>116</sup> Директор ОТ. 21.03.00.

<sup>117</sup> Директор ОТ. 21.03.00.

<sup>118</sup> Специалист планового отдела ОТ. 06.03.00.

<sup>119</sup> Председатель профкома ЮТ, февраль 2000 г.

Профсоюзная организация активно участвует в процессе приема работников. При увольнении же, если основание – ст. 33 п. 3 КЗОТа РФ, – участие в судьбе работника не принимается. *"Мне и самому приходилось увольнять ... что-то я не припомню такого случая, чтобы профком был подвезан, что где-то чего-то. Понимаете, когда человека увольняют, тогда уже действительно за дело. Там его уже, по-моему, ни один суд не восстановит"*<sup>120</sup>. Роль профсоюза в работе с персоналом формальна, главным образом касается вопросов увольнения/сокращения. Основная работа с персоналом со стороны профкома – это установление буферного взаимодействия между коллективом и руководством – *"если человек скандалит, лучше его выслушать, он успокоится"*<sup>121</sup>.

Итак, конфликты на исследуемом предприятии достаточно редки. В тех же, которые происходят, профсоюз активного участия не принимает. Профсоюз предпочитает заниматься решением личных конфликтов. Профсоюз активно сотрудничает с администрацией. Функция посредника между персоналом и администрацией выполняется профсоюзом успешно – правила распределения ресурсов оговорены и соблюдаются обеими сторонами.

#### 9.4.6 Как умирают профсоюзы: *"все постепенно утряслось"*

Другой случай – это отказ менеджмента признать профсоюз в качестве партнера в управлении предприятием и в качестве посредника во взаимодействии с персоналом. Рассмотрим эту ситуацию на примере возникновения и ликвидации профсоюза на одном из молодых предприятий – заводе по производству безалкогольных напитков.

Завод по производству безалкогольных напитков, далее – КБЕ, был создан в Екатеринбурге в конце 1998 г. В КБЕ работает приблизительно 240 чел. Рассмотрим ситуацию на КБЕ как пример возникновения трудового конфликта.

В июне 1999 г. трое работников КБЕ пришли в обком профсоюза с просьбой *"о защите их трудовых прав ... Как выяснилось, у них профсоюза нет, а мы работаем только с членскими организациями, поэтому мы им предложили создать ..., и в дальнейшем уже защищать их интересы"*<sup>122</sup>.

Трое молодых мужчин (один из них – К. – в дальнейшем станет председателем профсоюзной организации) стали, очевидно, выразителями общего настроения, связанного с неудовлетворенностью условиями труда в компании: *"до прошлого года мы работали как в раю. Работа была просто с 9 утра до 6 вечера, никаких постоянных собраний... А зимой 1999 г. у нас сменился генеральный менеджер и он решил, что работаем мы плохо. И начались изменения..."*<sup>123</sup>.

Недовольство было вызвано несколькими обстоятельствами:

1. Недавно произошедшие изменения (часто не в лучшую сторону) условий работы торговых представителей.
2. Увеличение продолжительности рабочего времени – *"Придумал работу в субботу. Совершенно неясно зачем. Мы ему объясняли, что все равно в субботу заказов не будет – а ему неважно. Лишь бы мы выезжали на территорию. У него логика какая-то странная была – плохо работаете, значит, будете работать в субботу"*<sup>124</sup>.
3. Увеличение рабочего дня и рабочей недели не сопровождалось увеличением заработной платы, к тому же уровень ее дифференциации, по мнению многих работников, был неоправданным: *"...зарплата была в 2 раза меньше, чем у офисных. А это ведь большая разница – или ты в офисе бумажки перебираешь и день рабочий у тебя меньше, или ты целый день по городу мотаешься"*<sup>125</sup>.

По мнению экспертов, кадровый потенциал фирмы – весьма высокий: *"очень высокий уровень менеджеров, самый лучший из всех, с кем я работала в Екатеринбурге"*<sup>126</sup>. Поэтому сотрудники КБЕ подошли к этой ситуации рационально: *"...решили, что нужно бороться за свои права. Раз так получилось, что мы много работаем и мало получаем. Ведь есть же КЗОТ! Мы консультировались – ненормированный рабочий день не означает работу с утра до ночи каждый день"*<sup>127</sup>.

Главной проблемой будущим членам профсоюза виделось отсутствие компенсации за переработку. Их возмущал не столько сам факт увеличения продолжительности рабочего дня, а то, что дополнительное время не оплачивалось. Решив отстаивать свои права, сотрудники КБЕ решили обратиться к администрации: *"Сначала, конечно, мы просто пошли говорить с руководством. Ответ был получен однозначный – переработки оплачиваться не будут"*. Как видим, работники КБЕ хотели разрешить конфликт мирно, но поняты не были.

Роковым был день 12 июня – День независимости, национальный праздник, в который также пришлось работать: *"нам объявили, что мы и в этот день должны работать. Но мы же не должны работать, когда вся*

<sup>120</sup> Начальник маршрутов ОТ. 17.03.00.

<sup>121</sup> Председатель профкома ЮТ, февраль 2000 г.

<sup>122</sup> Зав. отделом обкома профсоюза, январь 2000 г.

<sup>123</sup> Торговый представитель, февраль 2000 г.

<sup>124</sup> Торговый представитель, февраль 2000 г.

<sup>125</sup> Торговый представитель, февраль 2000 г.

<sup>126</sup> Руководитель кадрового агентства, февраль 2000 г.

<sup>127</sup> Торговый представитель, февраль 2000 г.

страна отдыхает, правильно? И тогда мы все написали заявления с отказом работать в праздник"<sup>128</sup>. Здесь с очевидностью обнаруживается столкновение старых и новых правил, по которым администрация предприятия может распоряжаться ресурсами, – в частности, рабочим временем сотрудников. Руководители КБЕ явно недооценили отечественную традицию "обращения с сотрудниками" – отношения должны быть семейными, относиться к работникам надо "по-человечески", и они все сделают, как хочет начальник. Дальнейшее развитие событий показало, что если персонал ставится перед выбором – отстаивание традиций или выгодные в целом условия труда, они однозначно выбирают второе.

"Обидевшись", инициативная группа решила создать профсоюзную организацию. Идею эту подсказал кто-то из знакомых юристов, сославшись на то, что с помощью профсоюза можно все решить. *"Собрали инициативную группу, выбрали лидера. Потом поехали в профсоюз [обком]. То есть лидер поехал. Там нас встретили с распростертыми объятиями"*<sup>129</sup>.

В профсоюзной организации числилось 34 чел. и основание судить об этом – ведомость уплаты вступительных взносов от 15.06. 99 г., где все расписались. Взносы разные по сумме – от 30 до 100 руб., всего 1 138 руб. В профсоюз вошли в основном работники одного подразделения и более или менее схожих профессий – 21 торговый представитель, 3 диспетчера, 1 аналитик, 2 кредит-контролера, 2 техника, 1 агент по рекламе, 2 супервайзера, у 2 должность не указана. Члены профсоюза – все молодые люди в возрасте около 25-28 лет, примерно треть – женщины.

Было проведено собрание, оформили документы, собрали взносы, кто-то получил профсоюзные билеты. По сути, на этом деятельность профсоюзной организации в КБЕ и завершилась. Коллективных действий не было, не было и собраний (кроме учредительного, да и оно было немногочисленным).

Стратегия членов профсоюза на "не-публичность" профсоюзного поведения была выработана с самого начала: *"Администрации мы ни о чем не говорили. Решили, что нужно сначала дождаться официальной регистрации профсоюза. Но информация утекла. И тут началось..."*<sup>130</sup>. Надо признать, что создание профсоюзной организации в тайне от работодателя – не такое уж редкое явление, методические рекомендации по этому поводу даже публиковались в газете "Солидарность".

"И тут началось..."<sup>131</sup> — эта фраза информанта показательна – начались активные действия администрации КБЕ по ликвидации профсоюзной организации, с одной стороны, и активное противодействие этому обкомом, с другой. Хронология существования профсоюзной организации в КБЕ краткая, но емкая: учредительное собрание — **8 июня, 18 июня** администрация узнает о существовании профсоюзной организации, начинаются переговоры с членами профсоюза о выходе из организации: *"Всех торговых по одному вызывали к шефу "на ковер". Сначала вели душевные беседы – почему записался в профсоюз? Что тебе не хватает? Может быть, можно и так решить, по-хорошему. Потом начались настоящие угрозы – пиши заявление о выходе из профсоюза, а иначе лишаешься бонуса, карьерного роста и всех тренингов"*<sup>132</sup>, **21 июня** первые 12 сотрудников КБЕ заявляют о выходе из профсоюза, **23 июня** к ним присоединяются все остальные.

Таким образом, период активных действий ограничился примерно одним месяцем. В дальнейшем, основные участники конфликта (КБЕ и обком) ни в какие формальные отношения больше не вступали. По мнению информантов, *"они [руководство КБЕ] оттягивали время, чтобы заставить всех выйти из профсоюза, а потом чтобы констатировать – нет членов, нет и профсоюзной организации"*<sup>133</sup>. Необходимо отметить, что обком профсоюза вел себя в этой ситуации крайне активно – была получена поддержка из ЦК профсоюза, от международных профсоюзных организаций и пр. Обком профсоюза использовал все имеющиеся ресурсы, чтобы отстоять свой авторитет, влияние как института трудового посредничества, как организации, способной от имени персонала противостоять администрации. Однако доказать это так и не удалось – сам персонал выбрал иные методы улаживания конфликта.

Сотрудникам КБЕ создание профсоюза виделось цивилизованным, независимым путем решения проблем. В фирме существовало неявное противостояние между топ-менеджерами и квалифицированным персоналом, в частности, торговыми агентами, от которых многое зависело. Поэтому, не получив положительного ответа от руководства, решено было создать структуру, способную принудить администрацию изменить ситуацию. Формально по закону это было возможно. Только законы бывают писанные и неписанные. Конфликт в КБЕ развивался в соответствии с последними.

Таким образом, мотивы при создании профсоюзной организации были весьма различными: от сугубо материальных — пусть заплатят, до ценностных (независимость, уважение к закону и пр.) и даже интимных (отстаивание собственного достоинства). Создавая профсоюз, его инициаторы ничего особенно не боялись, но решение не ставить администрацию в известность о существовании профсоюза свидетельствует об осторожности.

<sup>128</sup> Торговый представитель, февраль 2000 г.

<sup>129</sup> Торговый представитель, февраль 2000 г.

<sup>130</sup> Торговый представитель, февраль 2000 г.

<sup>131</sup> Торговый представитель, февраль 2000 г.

<sup>132</sup> Торговый представитель, февраль 2000 г.

<sup>133</sup> Зав. отделом обкома профсоюза, январь 2000 г.

Отметим, что при возникновении угрозы потери рабочего места все члены профсоюзной организации немедленно вышли из нее. Заявления о выходе из профсоюза были написаны сразу после того, как администрация выразила недовольство существованием профсоюза – *"написали заявление о выходе тем же числом, которым писали заявление о вступлении, и сдали в отдел кадров"*<sup>134</sup>.

Единственным исключением из общего правила стал лидер профсоюзной организации. К. "держался" до 1 сентября: *"Ему уже, как говорится, отступить было некуда"*<sup>135</sup>. При этом оставался на работе в КБЕ – *"ему "восьмерки" ставили"; "Сейчас работает. Только два месяца у него был этот вынужденный простой, когда его отстранили. Тогда он получал только оклад, а это все же без бонуса, не то, так что он тоже вернулся на работу"*<sup>136</sup>. КБЕ активно "работала" с К.: его *"устно отправили в бессрочный, пока не одумается, отпуск. Правда, ему предложили компенсацию в размере 5-6 окладов и повышение по службе в случае, если он "добровольно" выйдет из профсоюза"*<sup>137</sup>.

Дополнительным мотивом для выхода из профсоюза послужили слухи о том, что администрация вообще хочет "закрыть фирму": *"они [члены профсоюза]... сказали, что если у них будет профсоюзная организация, то фирма закроется. И такие примеры за границей имеются — фирма закрывала предприятие, открывала через дорогу, через улицу, чтобы только не было профсоюза"*<sup>138</sup>. Естественно, это означало бы увольнение всего персонала, а потом – наем, но руководство уже могло легитимно не принять бывших членов профсоюзной организации.

Что получили члены профсоюза от своей двухнедельной деятельности?

**Негативный эффект** – была продемонстрирована убедительная победа фирмы над профсоюзом. По сути, конфликт показал отсутствие реальных рычагов воздействия трудового коллектива на управление, принятие решений, собственный статус.

**Позитивный эффект** – произошло частичное улучшение условий труда: *"ситуация дошла до Москвы. Боссы оттуда приехали. Беседовали почти со всеми. Замыли все это дело. Большую часть требований удовлетворили ...Порядки частью остались, но уже менее драконовские. В субботу не работаем, постепенно количество собраний уменьшается. Зарплата теперь высокая. В общем, все постепенно утряслось..."*<sup>139</sup>.

Оценка действенности профсоюза противоречива. С одной стороны, информанты отмечали: *"...появилась эта мысль о профсоюзе. Но толку, видишь, тоже не вышло"*<sup>140</sup>. С другой стороны: ***"Но ведь часть требований выполнили..."***. Бывшие члены профсоюзной организации решили свои проблемы, но решение это явно было единовременным, в дальнейшем такую тактику использовать будет нельзя.

**Негативный** результат для обкома профсоюзов – это ликвидация организации на предприятии. Несмотря на активные действия, большое число задействованных ресурсов, результат оказался не таким, на какой рассчитывали, но отнеслись к произошедшему с пониманием: *"Порой ведь, знаете, дороже нервы, здоровье побереечь, потому что очень сложно... Мы считаем их до последнего, хоть они и написали такие заявления, но если они обратятся, мы им, конечно, всяческую помощь и поддержку окажем, потому что мы считаем, что они – члены профсоюза. Они вышли не из-за того, что причина какая-то была, и мы не защитили, а под давлением"*<sup>141</sup>.

**Позитивный** эффект, безусловно, тоже есть. Об обкоме узнали, председатель мелькала на ТВ, приобрела некоторую известность: *"профсоюзам многим надо было, так скажем, показать свои действия"*<sup>142</sup>. Обком в целом и председатель, в частности, проявили настойчивость, последовательность в своих действиях: *"Меня после этого случая с КБЕ бояться стали. А я говорю – правильно, бойтесь! Бей чужих, чтобы свои боялись!"*<sup>143</sup>.

Конечно, июнь — июль 1999 г. были непростыми для КБЕ. Тревогу вызывал не сам факт создания профсоюза, а угроза изменения характера отношений с сотрудниками. Руководство было согласено на косметические перемены, но конституирующие принципы отношений с сотрудниками менять было не намерено. Так и произошло.

Тем не менее изменения в компании произошли. Трудно судить, насколько это вызвано "профсоюзной акцией": *"...Говорят, у них такой неписанный закон – если менеджер допустил создание профсоюза в компании, на его карьере можно ставить крест. Так и получилось – его в результате убрали"*<sup>144</sup>. По другой версии, смена менеджера была давно запланирована и профсоюз здесь ни при чем.

Почему руководство КБЕ было так активно против создания и деятельности профсоюза? Что повлияло на развитие конфликта? Ответы на этот вопрос разные.

<sup>134</sup> Торговый представитель, февраль 2000 г.

<sup>135</sup> Торговый представитель, февраль 2000 г.

<sup>136</sup> Торговый представитель, февраль 2000 г.

<sup>137</sup> См.: Торговая газета. 1999. 14 июля.

<sup>138</sup> Зав. отделом обкома профсоюза, январь 2000 г.

<sup>139</sup> Торговый представитель, февраль 2000 г.

<sup>140</sup> Торговый представитель, февраль 2000 г.

<sup>141</sup> Зав. отделом обкома профсоюза, январь 2000 г.

<sup>142</sup> Государственный инспектор труда по Свердловской области, декабрь 1999 г.

<sup>143</sup> Председатель обкома профсоюза декабрь 1999 г.

<sup>144</sup> Торговый представитель, февраль 2000 г.



Точка зрения "экономия ресурсов". *"Просто без профсоюза удобнее. Иностранцы вообще предпочитают работать без профсоюзов, чтобы никто не следил за соблюдением прав работников. Легче же работать с нарушением КЗОТа. Мы же для них дешевая рабочая сила. И лучше, когда работают без всяких протестов. ...Не знаю, почему наши не отнеслись к этому нормально. Мы сами, когда это все происходило, понять не могли – откуда такое бешенство"*<sup>145</sup>.

Точка зрения "двойной стандарт". *"...Касается иностранных работодателей – надо, чтобы они уважали действующее законодательство, иначе они не имеют, на мой взгляд, права заниматься бизнесом у нас в стране. Если не хотят соблюдать российские законы – пусть уходят! ...А у нас государство пускает бездумно всех. ...Эти иностранные работодатели – им стрижено, а они – брито"*<sup>146</sup>.

Специфику установления отношений между работодателем и работником в России, стилевые особенности этих отношений также можно считать возможной причиной конфликта: *"Ситуация на Кока-коле показывает, что мотивация русского работника – это отдельная проблема... человека легче мотивировать тем, что тебя могут наказать в любой момент, и "папа" [руководитель] на тебя не так посмотрит, чем говорить, что вот мы тебе за это платим столько-то"*<sup>147</sup>.

Точка зрения "плохое руководство в компании": *"Когда еще речи об этом профсоюзе не было, это был май, было очень много недовольства. Там сейчас сменился руководитель за какое-то время до этого. Я думаю, что даже это профсоюзное движение меньше было связано с условиями труда, а может быть, в этом выразилось недовольство изменением стиля руководства, изменением первого лица предприятия"*<sup>148</sup>.

Незадолго до создания профсоюза в КБЕ была проверка из Рострудинспекции. Проверка эта была инициирована жалобой сотрудников КБЕ, правда, из другого отдела – доставки. Инспектор Рострудинспекции, хорошо знакомый с ситуацией на КБЕ, полагает, что трудовой конфликт был спровоцирован личностью руководителя: *"Был такой временщик, который пришел сюда ненадолго... И вот за этот период недолгий, который он здесь был, он внес какую-то нервозность, аритмию в работу этого предприятия... изъяны, которые свойственны не фирме, а конкретным личностям, которые борются за ...лидерство"*<sup>149</sup>.

Мы описали ситуацию невостребованности профсоюза на современном преуспевающем предприятии с участием иностранного капитала. **Создание профсоюза было попыткой институционализировать трудовой конфликт. Роль профсоюзной организации виделась как роль активного агента в правовом поле, в переговорном процессе с администрацией.** Однако ориентация членов профсоюзной организации и обкома на действующее законодательство не привела к успеху. Напротив – действия КБЕ, которые можно считать отражением устоявшейся практики регулирования трудовых споров (кулуарные переговоры, негласное давление, угрозы, обменная тактика и пр.), привели к успеху. **Профсоюзная организация, не успев родиться, была ликвидирована. Последствия разнообразны – каждый из участников получил своего рода дивиденды (и позитивные, и негативные).**

Этот пример хорошо подтверждает известный факт практически повсеместного отсутствия профсоюзов на предприятиях частной формы собственности с высокими доходами сотрудников. Даже при наличии нарушений законодательства, недовольности условиями работы сотрудники делают выбор в сторону высокого заработка: *"зарплата достаточно хорошая, хотя эксплуатация человека тоже очень налицо"*.

#### 9.4.7 Постсоветские профсоюзы: новые институциональные рамки

Постсоветские профсоюзы находятся в стадии трансформации. Можно выделить **два этапа**, которые уже пройдены.

**Первый. Начало 1990-х – середина 1990-х гг. – потеря прежнего статуса в обществе** (прежде всего политического, а также экономического влияния), **кризис профсоюзного движения.** Именно на этот период приходится резкое падение членства в традиционных профсоюзных организациях, изменения в законодательстве, ограничивающие их деятельность. Лидеры профсоюзов, преемственных советским, растеряны, живут старым, приобретенным еще в советское время, капиталом. Альтернативные организации немногочисленны, но их важным ресурсом является "незапятнанная честь".

**Второй период, начавшийся во второй половине 1990-х гг., характеризуется критическим переосмыслением роли и функций профсоюзов в российском обществе.** Прежде всего это характерно для ФНПР-овских профсоюзов, которые, стремясь занять более прочное положение, стараются сохранить и активно использовать ресурсы традиционной организации. Продолжает сокращаться членская база, нередко профсоюзные организации просто ликвидируются на предприятии, но наряду с этим статус профсоюзов получает дополнительное подтверждение в законодательстве, в том числе и на региональном уровне. **Профсоюзные лидеры активизируют свою публичную деятельность, участвуют в выборах, развивают практику социального партнерства на федеральном и региональном уровнях.**

<sup>145</sup> Торговый представитель, февраль 2000 г.

<sup>146</sup> Председатель обкома профсоюза, декабрь 1999 г.

<sup>147</sup> Руководитель кадрового агентства, февраль 2000 г.

<sup>148</sup> Руководитель кадрового агентства, февраль 2000 г.

<sup>149</sup> Государственный инспектор труда по Свердловской области, декабрь 1999 г.

*На большинстве старых предприятий профсоюзы сохраняются и даже укрепляют свои позиции.* Они освоили новые функции и успешно с ними справляются. *Вновь созданные предприятия, как правило, обходятся без профсоюзов.* Описанный нами случай создания профсоюзной организации (КБЕ) является скорее исключением, чем правилом. Но исключением, подтверждающим правило, – на современном успешном предприятии нормы взаимоотношений между работодателем и наемным работником скорее неформальны, чем формальны; работодатель предпочитает выплачивать высокую заработную плату, но отказаться от "социальных пособий"; наемный работник также делает выбор в пользу индивидуального способа решения конфликтов, обходится без посредников, отступает перед работодателем чаще, чем продолжает борьбу. На современном предприятии профсоюз не нужен – там нет базы для реализации типичных для российских профсоюзов задач. Постсоветский профсоюз работодателю не соперник.

Таблица 9.18

**Характеристика выполнения функций разными типами профсоюзных организаций**

Тип профсоюзной организации	Представленность функций профсоюзной деятельности (по О.И. Уильямсону)		
	Монополистическая (главная цель – повышение зарплаты своих членов)	Экономическая эффективность	Механизм выражения работниками своего мнения
А – профсоюз = социальный отдел	-	X	X
Б – профсоюзная инерция	-	-	X
В – профсоюзная боевитость	X	-	-

Выделенные выше типы профсоюзных организаций в разной степени реализуют свои потенциальные экономические функции. Развенчивая миф о профсоюзах как организации, главная цель которой состоит в повышении заработной платы членов ("монополистический" лик профсоюзного движения), Оливер И. Уильямсон указывает на двоякое влияние профсоюзов на рост экономической эффективности: "они [профсоюзы] могут выполнять базовые представительские функции... [и], что более важно, важные управленческие функции"<sup>150</sup>. Выполняя представительскую функцию, профсоюзы "могут служить как в качестве источника информации о потребностях работников и их предпочтениях, так и в качестве помощника рабочих при оценке сложных предложений нанимателей по заработной плате и льготам"<sup>151</sup>. Реализация управленческой функции более специфична и, по мнению автора, в большей степени зависит от конкретной ситуации. "Учет подобной дифференцированности в значительной мере предопределяет потенциал транзакционной концепции в предсказании развития хозяйственных процессов". О.И. Уильямсон убежден, что "побудительный мотив к организации производственных рабочих в рамках структуры коллективного управления трудовыми отношениями усиливается по мере роста степени специфичности человеческих активов"<sup>152</sup>. Возможно, этим объясняется почти полное отсутствие профсоюзов в частных российских фирмах, до сих пор активно использующих неспецифические человеческие ресурсы.

Уильямсон настаивает на "трех ликах профсоюзов":

- как организаций, обеспечивающих реализацию интересов монополии;
- как организаций, способствующих росту экономической эффективности;
- как механизма выражения работниками своего мнения.

Эту классификацию можно использовать для характеристики выделенных нами типов профсоюзных организаций (см. табл. 9.18).

Трудно сказать, когда постсоветские профсоюзы начнут в полном объеме выполнять указанные функции. Пока же правила, по которым работодатели «играют» с наемными работниками, диктуются первыми, последние не спешат менять их, в том числе с помощью профсоюзов.

## 9.5 Скрытые стороны "скрытой" безработицы: социальный амортизатор или экономический тормоз?

### 9.5.1 "Скрытая" безработица в России: наследие или приобретение?

<sup>150</sup> Уильямсон О.И. Экономические институты капитализма: Фирмы, рынки, «отношенческая» контрактация / Научное редактирование и вступительная статья В.С. Катыкало; СПб: Лениздат; CEV Press, 1996. С. 405.

<sup>151</sup> Там же. С. 406.

<sup>152</sup> Там же. С. 408.

В России основным ориентиром при выработке политики занятости, анализе тенденций развития рынка труда, выявлении кризисных регионов служит уровень регистрируемой безработицы. Вследствие этого государственная политика занятости нацелена главным образом на достаточно узкий контингент лиц, являющихся клиентами служб занятости. Так, реализация Федеральной целевой программы содействия занятости населения РФ на 1998-2000 гг. предполагает сдерживать уровень регистрируемой безработицы в 1998 году в пределах 3,6%, а в 1999-2000 годах – 4-5%. Подчеркнем, что в отношении уровня и масштабов общей и "скрытой" безработицы программой никаких задач не ставится. Аналитические материалы и прогнозы Центра экономической конъюнктуры при правительстве РФ целиком построены на анализе показателя регистрируемой безработицы. По мнению специалистов "данные о регистрируемой безработице в России не могут служить индикатором ни истинных масштабов безработицы, ни даже тенденций ее развития"<sup>153</sup>. Использование показателя регистрируемой, или официальной, безработицы способствует поддержанию в общественном мнении иллюзии о невысокой цене реформ: несмотря на более чем 50-процентный спад производства, в России в 90-е годы удалось сохранить низкий уровень безработицы по сравнению не только с бывшими социалистическими, но и со многими развитыми странами. Между тем реальная ситуация не может не вызывать тревоги. По данным Росстатагентства, общая численность безработных в 1992-1999 гг. возросла почти втрое, уровень безработицы, рассчитанный по методологии МОТ, увеличился за тот же период с 5,2 до 12,4%.

***Обострение проблемы безработицы в России можно свести к трем основным моментам:***

- ***усилению региональной дифференциации;***
- ***увеличению продолжительности безработицы;***
- ***расширению масштабов "скрытой" безработицы.***

Пожалуй, главной отличительной чертой функционирования рынка труда в России, дающей основание говорить об особом, "российском" пути в сфере занятости<sup>154</sup>, является масштабное недоиспользование нанятой рабочей силы, предполагающее наличие на предприятиях устойчивой избыточной занятости, или так называемой "скрытой" безработицы. Следует подчеркнуть, что "патология" заключается не в самом факте трудоизбыточности, а в масштабах, долгосрочности и устойчивости этого явления. Известно, что структура трансакционных издержек фирмы (в данном контексте – издержек приспособления на рынке труда) такова: в краткосрочной перспективе работодатели, как правило, придерживаются рабочей силы, поскольку, как показывает мировой опыт, адаптация к негативным шокам в связи с изменением численности сопряжена с большими издержками, чем адаптация к изменению продолжительности и интенсивности труда. Из сказанного следует, что в экономиках любого типа занятость с запозданием реагирует на изменения в объемах выпуска. Не стала исключением и российская экономика. В то же время трудно не согласиться с Р. Капелюшниковым, по мнению которого "масштабы и устойчивость образовавшегося в ней "навеса" избыточной занятости заставили предполагать, что эта проблема имеет не краткосрочную, а долгосрочную природу и представляет собой "патологию", коренящуюся в каких-то глубинных институциональных или структурных расстройствах"<sup>155</sup>. Такое предположение подкреплялось неоспоримыми фактами: в эпоху рыночных преобразований российская экономика вступила уже обремененной значительными излишками рабочей силы, унаследованными от плановой системы. По имевшимся оценкам, резерв избыточной рабочей силы в советской экономике достигал 15%.

Другая особенность "российского" варианта кроется в смысле, заложенном в понятии "скрытая безработица". Не секрет, что низкий уровень эффективности производства в СССР, обуславливающий завышение спроса на труд, еще в 70-80-е годы привлекал внимание зарубежных специалистов. Разницу между фактической численностью занятых на предприятиях и в организациях СССР и меньшей их численностью, которая могла бы быть на них занята при достижении международно сопоставимых уровней технологии, организации экономической деятельности и производительности труда, они называли "сверхзанятостью" или "скрытой безработицей". Представляется очевидным, что для "высвобождения" такого рода скрытой незанятости необходима позитивная трансформация хозяйства, сопровождаемая резким повышением эффективности производства.

***Под "скрытой" безработицей в России понимается совершенно другого рода явление, обусловленное неадекватностью между глубиной падения объемов производства и масштабами сокращения занятых в экономике.*** Так, А. Кашепов обращает внимание на то, что большинство отечественных специалистов называют "скрытой" потенциальную безработицу, под которой подразумевается "оценка степени неявного (не сопровождаемого немедленным высвобождением работников) снижения спроса на труд в народном хозяйстве в результате спада производства"<sup>156</sup>. В частности, С. Дудников и А. Щербаков под величиной "скрытой безработицы" понимают "условную численность наемных работников, соответствующую потерям рабочего времени в результате отсутствия фронта работ и/или снижения их интенсивности на протяжении относительно длительного календарного периода"<sup>157</sup>. Отметим, что термин "условная численность лишних работников"

<sup>153</sup> *Соболева И., Четвернина Т.* Масштабы безработицы в России и способы ее измерения // Вопросы экономики. 1999. №11. С.99-113.

<sup>154</sup> *Layard R., Richter A.* Labour Market Adjustment – the Russian Way // Russian Economic Reform at Risk / Ed. A. Aslund. London: Penter, 1995.

<sup>155</sup> *Капелюшников Р.* Что скрывается за «скрытой безработицей»? // Государственная и корпоративная политика занятости / Под ред. Т. Малевой. М.: Моск. Центр Карнеги, 1998. С. 76.

<sup>156</sup> *Кашепов А.* Проблемы предотвращения массовой безработицы в России // Вопросы экономики. 1995. №1. С. 53-61.

ного календарного периода"<sup>157</sup>. Отметим, что термин "условная численность лишних работников" предполагает некую научную абстрактность, призванную подчеркнуть умозрительный характер этого показателя, а не его физическую реальность.

Существует несколько причин, объясняющих нелинейность связи между падением объемов производства и снижением численности занятых на предприятии<sup>158</sup>. Так, данные обследований промышленных предприятий в период 1994-1997 гг., проводимые сотрудниками Центра исследований рынка труда ИЭ РАН, выявили **пять основных причин, побуждающих их руководителей накапливать избыточную занятость**<sup>159</sup>.

**Первая причина**, обусловленная прежде всего производственными традициями прошлых лет, – отождествление руководителем трудового коллектива предприятия с определенной нишей в сложившейся системе разделения труда.

**Вторая причина** – заинтересованность руководства предприятий в сохранении основного состава работников, подкрепленная надеждой на улучшение экономической конъюнктуры, в связи с поворотом государственной политики в сторону отечественного товаропроизводителя. Указанная причина может быть продиктована двумя автономными обязательствами: в случае действительного улучшения конъюнктуры – экономией на транзакционных издержках, связанных с подбором, наймом и расстановкой кадров, при отсутствии улучшения – возможностью манипулировать персоналом, неформально поддерживая своего рода конкуренцию за лучшие рабочие места.

**Третья причина** – технологические особенности производства, благодаря которым избыток труда носит так называемый структурный (или технологический) характер. С одной стороны, система разделения труда обуславливает неравномерность высвобождения занятых различных подразделений в условиях сокращения объемов производства, что и порождает структурный дисбаланс в численности занятых различных подразделений. С другой – в некоторых службах сокращение численности имеет определенный предел, обусловленный технологическим барьером, преодоление которого чревато остановкой всего производства.

**Четвертая причина** – нестабильность спроса. По мнению руководителей предприятий, при постоянных изменениях конъюнктуры приведение численности работников в соответствие с текущими потребностями производства было бы стратегически неверным.

**Пятая причина** – необходимость сдерживания обвальной безработицы в регионе. По мнению А. Московской, называя данную причину, директора кое о чем умалчивают: по договоренности с местной администрацией, в обмен на обязательство сдерживать увольнения работников они получают разнообразные льготы в виде кредитов, выплат из фондов занятости, дополнительной экономической информации, использования авторитета местной власти в переговорах с партнерами и прочие выгоды, сулящие экономию на транзакционных издержках.

В данном контексте уместно отметить, что анализ причин "скрытой" безработицы, проведенный службой "Российский экономический барометр", показал, что на протяжении 1995-1997 гг. устойчиво "лидировали" следующие четыре:

- социальная ответственность руководства (51%);
- ожидание роста спроса на продукцию (36%);
- высокие транзакционные издержки, сопряженные с освобождением от "лишних" работников (32%);
- нежелание создавать напряженность в коллективе (29%).

Безусловного внимания заслуживают результаты опроса 100 голландских промышленных фирм, проведенного в 1996 г. по анкете РЭБ с целью выяснения соотношения мотивов придерживания избыточной рабочей силы в переходных и зрелых рыночных экономиках. Среди причин у голландцев, как и у россиян, лидировала (хотя и с меньшим отрывом – 44%) "социальная ответственность". Сравнительно близкие рейтинги наблюдались у таких причин, как "высокие транзакционные издержки" (37% у голландцев против 32% — у россиян), "ожидание роста спроса на продукцию" (31% у голландцев, 36% у россиян), "стремление сохранить статус фирмы" (19% у голландцев против 25% у россиян). Причины, по которым наблюдались наибольшие расхождения, таковы: сопротивление профсоюзов – 38% (вторая по значимости) у голландцев против 2% у россиян; нежелание создавать напряженность в коллективе — 6% у голландцев, 29% у россиян; технологические ограничения – 31% у голландцев против 18% у россиян.

В целом, по результатам сопоставления причин придерживания избыточной рабочей силы были сделаны следующие выводы: "Основные различия, таким образом, касаются институциональных особенностей двух экономик, тогда как структуры общеэкономических мотивов придерживания избыточной рабочей силы весьма близки. Патерналистские установки, как и следовало ожидать, слабее выражены у голландцев. Вместе с тем, вопреки широко распространенному мнению, на фоне зрелых рыночных экономик российская не выглядит технологически более жесткой. Если говорить о возможной реакции работников, то голландцы чаще опасаются их

<sup>157</sup> Дудников С., Щербаков А. Скрытая безработица на московском рынке труда // Человек и труд. 2000. № 2. С. 44-47.

<sup>158</sup> Ажуционек С., Капелюшников Р. Почему предприятия придерживают рабочую силу // МЭиМО. 1996. № 11. С. 53.

<sup>159</sup> Московская А. Избыточная занятость на промышленных предприятиях России: PRO ET CONTRA // Вопросы экономики. 1998. № 1. С.59-71.

их организованного сопротивления, тогда как россияне – неорганизованного. Однако общее давление со стороны работников оказывается все же сильнее для голландских фирм"<sup>160</sup>.

Следует подчеркнуть, что данными РЭБ не подтвердились многие широко распространенные объяснения, почему в российской экономике сохраняется массивный "навес" избыточной занятости, – в частности, что основным источником трудоизбыточности являются формальные и неформальные договоренности между предприятиями и властями об отказе от массовых высвобождений рабочей силы в обмен на предоставление субсидий или иных льгот, а также что серьезным препятствием на пути "рассасывания" избыточной занятости явилась приватизация. В то же время эти обследования показали, что пользующиеся наибольшим признанием объяснения российского феномена избыточной занятости проходят мимо главных причин, среди которых центральное место отводится патерналистским установкам, унаследованным от прежней экономической системы и не полностью разрушенным новыми рыночными условиями.

Таким образом, основная причина придерживания излишней рабочей силы сопряжена с тем, что "скрытая" безработица ассоциируется руководством большинства трудоизбыточных предприятий с социальным амортизатором. В данном контексте уместно напомнить, что в восточноевропейских странах, например, уже на первой фазе реформ безработица достигла уровня, количественно соответствовавшего примерно половине от общего падения производства. Следует подчеркнуть, что в России эта пропорция в 3-4 раза ниже. Быстрый рост безработицы – одно из самых болезненных социальных последствий реформ в странах Центральной и Восточной Европы. Так, в 1995 году доля незанятых в общей численности экономически активного населения колебалась от 8,8% в Румынии до 14,9% в Польше<sup>161</sup>. Реализация в России восточноевропейской зависимости между падением объема производства и ростом безработицы означала бы, по оценкам специалистов, по меньшей мере, тридцатипроцентный уровень безработицы.<sup>162</sup> Тем не менее удерживание избыточной рабочей силы как государственными, так и многими приватизированными предприятиями неверно расценивать как однозначно позитивное явление, препятствующее росту социальной напряженности в обществе.

В данном контексте несомненный интерес представляют результаты мониторинга занятости, проводимого специалистами Института труда в 1993-1997 гг. с целью исследования механизма возникновения и развития "скрытой безработицы", показавшие следующее:

1. Постоянный рост "скрытой" безработицы приводит к обострению психологической ситуации в трудовых коллективах: 58% респондентов заявили, что в процессе труда выполняют не свойственные им функции, а каждый пятый опрошенный утверждал, что занят во многом бесполезной работой.

2. На большинстве предприятий значительные масштабы "скрытой" безработицы сочетаются с высокой текучестью кадров, значительно увеличивая транзакционные издержки предприятий.

3. Масштабы "скрытой" безработицы фактически не зависят от финансовой устойчивости предприятий. Так, в 1996 г. удельный вес находившихся в отпусках по инициативе администрации в промышленности на финансово неустойчивых предприятиях составлял 35-40%, на относительно устойчивых – 35-37%.<sup>163</sup> Подчеркнем, что аналогичные результаты были получены и другими учеными<sup>164</sup>.

Помимо отмеченного, при выработке стратегии управления персоналом, касающейся "излишков" рабочей силы, важным аргументом в пользу ее "сброса" является вывод, сделанный по ряду независимых исследований российского феномена "скрытой" безработицы: по основным показателям хозяйственной деятельности трудоизбыточные предприятия существенно проигрывают нетрудоизбыточным<sup>165</sup>. В частности, исследования РЭБ показали, что на трудоизбыточных предприятиях (ТП) кумулятивное падение объема производства было на 13 процентных пунктов больше, чем на нетрудоизбыточных (НП), причем разрыв, обозначившийся в первые же годы реформ, впоследствии все увеличивался. Именно глубина спада была главным фактором, толкавшим предприятия в состояние трудоизбыточности. Более тяжелым было и по-прежнему остается текущее экономическое положение ТП. Об этом свидетельствует такой показатель, как соотношение между запасами непроданной продукции и наполненностью портфеля заказов: на ТП оно почти на треть хуже, чем на НП. Загрузка производственных мощностей на ТП была на 14 процентных пунктов ниже, чем на НП (соответственно, 48% против 62%). Интересно отметить, что почти каждое третье трудоизбыточное предприятие прибегало к выпуску убыточной продукции именно для того, чтобы занять "лишних" работников. Подчеркнем, что у ТП доля убыточной продукции в общем объеме выпуска была почти вдвое больше, чем у НП: 15,5% против 8,3%. Но наибольшие контрасты, естественно, прослеживались в сфере занятости. Кумулятивное падение занятости за пери-

<sup>160</sup> Капелюшников Р. Что скрывается за «скрытой» безработицей? // Государственная и корпоративная политика занятости / Под ред. Т. Малевой. М.: Моск. Центр Карнеги, 1998. С.93.

<sup>161</sup> Дегтярь Л. Государственная политика на рынке квалифицированного труда: опыт стран Центральной и Восточной Европы // Проблемы теории и практики управления. 1997. № 1. С.67-71.

<sup>162</sup> Основы изучения человеческого развития. Под. ред. Н.Б. Баркалова и С.Ф. Иванова. М.: Права человека, 1998.

<sup>163</sup> Антосенков Е., Петров О. Мониторинг социально-трудовой сферы // Экономист. 1998. № 4. С.34-45.

<sup>164</sup> Малушко Н.Н. Скрытая безработица в Ростовской области // Проблемы проектирования и управления экономическими системами: инвестиционный аспект: Матер. межгос. научно-практ. конф. Ростов-на-Дону, 23-24 марта 1998г. Ростов н/Д: Изд-во РГЭА, 1998. С 162-166.

<sup>165</sup> См., например: Кабалина В., Рыжикова З. Неполная занятость в России // Вопросы экономики. 1998. № 2. С.131-142; Капелюшников Р. Указ. соч. С. 84-88.

од реформ на ТП (41%) было существенно выше, чем на НП (32%). Систематически задерживали зарплату две трети ТП и примерно половина НП, при этом ее уровень у первых был заметно ниже, чем у вторых.

Иными словами, "обратной стороной медали" российского феномена долгосрочной трудоизбыточности является значительное ухудшение показателей экономической деятельности. Так что же в большей степени представляет собой "скрытая" безработица: "социальный амортизатор" или "экономический тормоз"?

Не секрет, что двойственный характер "скрытой" безработицы – одной из важнейших особенностей российской модели рыночных реформ – привлекал и до сих пор привлекает внимание ученых, специализирующихся в области политики занятости. По результатам исследований был поставлен кумулятивный диагноз: "скрытая" безработица – это болезнь, но по большей части не наследственная, а приобретенная. Особый акцент делается на то, что "было бы ошибкой считать ее неизлечимой. Так, 28% НП сообщили, что в течение какого-то периода в прошлом у них существовал избыток кадров. Следовательно, не только «вхождение» предприятий в состояние трудоизбыточности, но и «выход» из него были в пореформенный период достаточно активными. Непрерывно происходящие изменения в составе трудоизбыточных предприятий свидетельствуют, что избыточную занятость в условиях переходной экономики необходимо рассматривать как *динамический феномен*"<sup>166</sup>.

К аналогичному выводу пришла А. Московская. Резюмируя основные выводы, сделанные по результатам обследований (1994-1997 гг.) рынка труда, она констатирует, что в связи с накоплением избыточной рабочей силы *свыше определенного уровня* происходит естественный ее "сброс", так как предприятие оказывается не в состоянии платить "незаработанную" заработную плату большому числу работников. Резкое снижение уровня заработной платы либо коллектива работников в целом, либо отдельных профессиональных категорий вызывает естественный отток работников с предприятия.

Каков же критический размер трудоизбыточности, грозящий обвальным перерастанием "скрытой" безработицы в открытую? Парадокс (или пикантность) ситуации заключается в том, что до сих пор среди экономистов нет единства мнений относительно критерия трудоизбыточности. Анализ публикаций по указанной проблематике показал, что зачастую разграничение предприятий на ТП и НП проводилось с опорой на субъективные критерии — ответы руководителей на вопрос, может ли предприятие производить тот же объем продукции с меньшим количеством работников. Сторонникам подобной методологии следует иметь в виду, что позже (в ходе анализа соответствующей отчетности предприятий) нередко обнаруживалось противоречие субъективных и объективных свидетельств избыточной занятости. Например, только за пять месяцев 1997 года среди предприятий, отрицавших наличие избыточной занятости, 16% активно практиковали полные остановки производства средней продолжительностью около шести недель, а еще 37% осуществляли частичные остановки производства, средняя продолжительность которых превышала пять с половиной недель; при этом в простаивавших подразделениях было занято в среднем 46% работников<sup>167</sup>.

Для количественной оценки уровня трудоизбыточности Р. Капелюшников и С. Аукуционек<sup>168</sup> предложили ввести новый обобщающий показатель – *коэффициент загрузки рабочей силы*, аналогичный общепринятому показателю загрузки производственных мощностей и отражающий разнообразные формы неполного использования рабочей силы: сокращение рабочей недели, пребывание в вынужденных отпусках, падение интенсивности труда и прочие. По результатам исследований 1994-1995гг. учеными был сделан вывод: *при отклонении величины коэффициента загрузки рабочей силы более чем на десять процентных пунктов от нормы предприятие начинает относить себя к категории трудоизбыточных*. Несколькими годами позже было сделано уточнение: "По-видимому, *загрузка персонала на уровне 80-85% является критической*: когда она падает ниже этого значения, предприятия осознают долговременный характер возникшей перед ними проблемы и начинают относить себя к категории трудоизбыточных".<sup>169</sup> По мнению А. Московской, в частности, критическим является излишек порядка 30-35%: "для функционирующего предприятия размер излишков трудовых ресурсов не может в течение длительного времени превышать одну треть занятых"<sup>170</sup>.

Выявленные расхождения в трактовке критерия трудоизбыточности и количественной оценке его критического уровня объясняются двумя причинами:

- "индивидуальностью" критерия (имеется в виду, что в каждом конкретном случае допустимый размер излишков определяется целым комплексом факторов, главным из которых является уровень напряженности на региональном рынке труда);
- несопоставимостью методов исчисления уровня "скрытой" безработицы.

<sup>166</sup> Капелюшников Р. Что скрывается за «скрытой» безработицей? // Государственная и корпоративная политика занятости / Под ред. Т. Малевой. М.: Моск. Центр Карнеги, 1998. С.83.

<sup>167</sup> Московская А. Избыточная занятость на промышленных предприятиях России: PRO ET CONTRA // Вопросы экономики. 1998. № 1. С.59-71.

<sup>168</sup> Капелюшников Р., Аукуционек С. Российские промышленные предприятия на рынке труда // Вопросы экономики. 1995. № 6. С.48-55.

<sup>169</sup> Капелюшников Р. Что скрывается за «скрытой» безработицей? // Государственная корпоративная политика занятости / Под ред. Т. Малевой. М.: Моск. Центр Карнеги, 1998. С. 85.

<sup>170</sup> Московская А. Избыточная занятость на промышленных предприятиях России: PRO ET CONTRA // Вопросы экономики. 1998. № 1. С.61.

Между тем важнейшее экономическое и социальное значение имеют как изучение и анализ причин возникновения "скрытой" безработицы, так и обоснованный расчет ее величины, поскольку произвольное манипулирование цифрами не только искажает реальное положение вещей в экономике, но и создает дополнительную социальную напряженность в обществе. Трудно также не согласиться с мнением специалистов относительно того, что количественные оценки уровня "скрытой" безработицы, полученные различными методами, сильно разнятся, а потому не позволяют своевременно выявить предкризисную ситуацию на рынке труда<sup>171</sup>. Между тем известно, что государственное вмешательство на предкризисной стадии дает возможность не только решить конкретные проблемы рынка труда, но и поддержать ориентацию граждан на занятость, социальное признание и вознаграждение в налогооблагаемом секторе экономики.

### 9.5.2 "Скрытая" безработица как социально-экономическая проблема

Парадоксальность изучения "феноменальной особенности российского рынка труда" заключается в том, что в экономической литературе нет единого мнения о содержании "скрытой" безработицы. Одни экономисты под "скрытой" безработицей понимают избыточную занятость<sup>172</sup> – ситуацию, когда несколько человек выполняют работу одного, либо когда высококвалифицированный специалист занят низкоквалифицированным трудом. Другие подразумевают неполную (частичную) занятость<sup>173</sup>, то есть занятость неполный рабочий день или неполную неделю. Однако большинство специалистов склонны относить к "скрытой" безработице и избыточную, и неполную занятость<sup>174</sup>. "Вообще терминологические проблемы важны лишь при конкретном подсчете величины и динамики скрытой безработицы... Важнее другое – определить место скрытой безработицы в системе социально-экономических отношений, ее сущность и специфику".<sup>175</sup>

Занятость и безработица – социально-экономические явления, непосредственно связанные с интересами и жизнедеятельностью людей. Они представляют собой отношения по поводу организации и использования труда. Таким образом, это не просто социально-экономические категории, а категории социально-трудовой сферы. Известно, что социально-трудовой сферой называется та сфера социально-экономических отношений и процессов, в которой доминируют отношения по поводу общественных и производственных условий труда, по поводу его осуществления, организации, оплаты, дисциплины, по поводу трудовой этики, формирования и функционирования трудовых общностей<sup>176</sup>. Следовательно, интересы людей, вступающих в социально-трудовые отношения, не являются исключительно экономическими или рационально экономическими, они включают в себя значительный социальный компонент, направленность которого может и не совпадать с чисто экономическими целями.

Следует отметить, что далеко не все экономисты придерживаются социально-экономического подхода к исследованию занятости и безработицы. В частности, зарубежные экономические школы построены на принципе "рационального человека", то есть такого поведения людей, когда решения принимаются только на основе сопоставления издержек и выгод. Теории, построенные на таком видении человека в экономике, выглядят ясными, четкими, поддающимися формализации. В то же время модели, базирующиеся на сугубо экономическом подходе к социально-экономическим процессам, не всегда могут объяснить сущность происходящего, а выданные на их основе рекомендации часто ошибочны. Это подметили еще представители немецкой исторической школы – Г. Шмоллер, В. Зомбарт, М. Вебер и др.<sup>177</sup> Об этом же недостатке чисто экономического анализа говорят и многие современные экономисты. С одной стороны, критикуется излишняя формализация экономического анализа, обилие моделей и формул. С другой стороны, растет признание важности не только экономической сферы жизнедеятельности людей, но и других областей человеческой деятельности с их принципами и целями. Так, "крестный отец" социальной рыночной экономики Л. Эрхард писал, что хотя "назначение экономики состоит единственно в том, чтобы служить потреблению (правда, не только в примитивном материальном смысле), – все это еще не является заодно единственной конечной целью хозяйственной деятельности. Свой смысл экономика черпает из всей всеобъемлющей сферы жизни народа"<sup>178</sup>. Таким образом, исключительно экономический ("рациональный") подход неприменим к исследованию таких социально-трудовых явлений, как занятость и безработица. Методологической основой для исследования "скрытой" безработицы, равно как и занятости, а также других форм безработицы является комплексный социально-экономический подход.

<sup>171</sup> Гарсия-Исер М., Голодец О., Смирнов С. Критические ситуации на региональных рынках труда // Вопросы экономики. 1998. № 2. С.114-124.

<sup>172</sup> Котляр А.Э. Политика занятости в условиях спада производства // Материалы заседания научного совета по проблемам труда и социальной политики Министерства труда РФ от 31 мая 1995 г. С. 1.

<sup>173</sup> Сыроватская Л.А. Трудовое право: Учебник. М.: Высшая школа, 1995.

<sup>174</sup> Кашенов А.В., Трубин В.В., Устинова С.С. Рынок труда в России: проблемы формирования и регулирования М.: Наука, 1995.

<sup>175</sup> Скрытая безработица: феномен, анализ, последствия // Под общ. ред. Волгина Н.А., Дудникова С.В. М.: РАГС, 1998. С.43.

<sup>176</sup> Там же.

<sup>177</sup> Селигмен Б. Основные течения современной экономической мысли: Пер. с англ. М.: Прогресс, 1968. С.23-26.

<sup>178</sup> Эрхард Л. Благополучие для всех: Пер. с нем. М.: Прогресс, 1991. С.315.

С точки зрения комплексного социально-экономического подхода феномен "скрытой" безработицы заключается в промежуточном состоянии между занятостью и безработицей: с одной стороны, ее нельзя отнести ни к полной занятости, ни к явной безработице; с другой, **"скрытая" безработица – это и занятость, и безработица одновременно.**

Исходя из комплексного социально-экономического метода исследования, занятость и безработица имеют две стороны: технико-экономическую и социально-экономическую. С социально-экономической точки зрения занятость и особенно безработица – категории, выражающие отношения между наемными работниками, работодателями и государством по поводу осуществления основополагающего, естественного права человека – права на труд, реализации его способности к труду, причем не только в плане обеспечения средств к существованию, необходимых для сохранения и воспроизводства самой жизни, но и в плане реализации в трудовой деятельности достоинств и качеств человека как личности<sup>179</sup>. При таком подходе представляется очевидным, что занятость – это не просто наличие занятия. Занятость – надежная и устойчивая возможность зарабатывать на жизнь посредством свободно избранного производительного труда и работы. Занятость является неременным условием и состоянием социальной интегрированности человека, социальной полноценности человеческой личности. Соответственно, безработица есть лишенность человека надежной и устойчивой возможности зарабатывать на жизнь посредством свободно избранного производительного труда или занятия. Одновременно с этим, безработица – фактор и состояние социальной отчужденности человека от общества, социальной неполноценности человеческой личности. **Главная опасность безработицы для общества – именно социальная отчужденность и социальная неполноценность.** С этой точки зрения, "скрытая" безработица – не частичная (избыточная) занятость, а именно безработица, поскольку представляет собой не только избыточную (по сравнению с производственными возможностями) часть трудовых ресурсов, но и нереализованное право на труд.

Как известно, "скрытая" безработица не фиксируется рынком труда. В качестве основных критериев отнесения той или иной группы населения к скрыто безработным выступают:

- формальная занятость;
- неэффективное или неполное использование трудовых ресурсов.

Иногда в качестве критерия "скрытой" безработицы выдвигают относительно низкий уровень заработной платы или задержку выплаты заработной платы. Однако низкий уровень заработной платы не может быть самостоятельным критерием "скрытой" безработицы. Для России такой критерий вообще не является определяющим, так как уровень заработной платы в целом по стране сильно занижен по сравнению с ценами других ресурсов и факторов производства<sup>180</sup>. В соответствии с отмеченным, **"скрытая безработица – такое состояние занятости, при котором за внешними показателями занятости и наличия занятий развиваются и являются существенными для состояния социально-трудовых отношений процессы социального отчуждения и социальной неполноценности трудящегося человека"**<sup>181</sup>.

Несомненно, сокращение "скрытой" безработицы – одна из приоритетных задач экономической политики в России. Но какими способами оно должно вестись? Быстрый перевод "скрытой" безработицы в открытую, то есть "шоковый вариант" реформирования занятости, неприемлем по ряду причин.

Во-первых, в современных российских условиях "скрытая" безработица поддерживает хотя бы минимальный уровень потребления. В случае же перевода части населения на мизерные пособия по безработице уровень жизни может сократиться до критических размеров.

Во-вторых, в тех регионах, где предприятия являются единственным источником существования и заработков, сокращение "скрытой" безработицы может вызвать социальный взрыв, что чревато серьезными политическими последствиями.

В-третьих, лишившись всякой работы, люди могут в поисках случайных заработков пополнить миграционные потоки в большие города, обострив в последних социально-экономические проблемы.

Конечно, чисто теоретически "скрытую" безработицу нужно трансформировать не в открытую форму, а в полную занятость. Понятно, что в текущих российских условиях это невозможно быстро обеспечить, поэтому задача перевода "скрытой" безработицы в полную и эффективную занятость остается в качестве стратегической цели. В краткосрочном периоде правительство и местные органы власти должны решать вопрос "скрытой" безработицы, исходя из взвешенной оценки ее отрицательных последствий и одновременно стабилизирующего эффекта.

Так что же такое "скрытая" безработица: социальный амортизатор или экономический тормоз? Как ни парадоксально, но – и то, и другое в равной степени. Еще раз подчеркнем, что занятость – проблема социально-экономическая. В условиях ограниченности финансовых ресурсов, как правило, усиление социальной компоненты занятости (социального амортизатора) сопряжено с ослаблением экономической, то есть в данном случае социальная компонента **"тормозит" экономическую**. И напротив, усиление экономической компоненты сопряжено с ослаблением социальной, — теперь экономическая компонента **"тормозит" социальную**. Таким образом, **"скрытая" безработица – явление, обусловленное усилением социальной компоненты занятости,**

<sup>179</sup> Скрытая безработица: феномен, анализ, последствия // Под общ. ред. Волгина Н.А., Дудникова С.В. М.: РАГС, 1998. С.47.

<sup>180</sup> Филатова О. Стоимость рабочей силы в России // Экономист. 2000. № 4. С.41-50.

<sup>181</sup> Скрытая безработица: феномен, анализ, последствия. Под общ. ред. Волгина Н.А., Дудникова С.В. М.: РАГС, 1998. С.85.



*выступающее одновременно "амортизатором" негативных социальных последствий и "тормозом" экономического развития.*

Резюмируя изложенное, следует отметить, что в настоящее время "скрытая" безработица в России несколько пошла на убыль. По мнению специалистов "как это ни звучит парадоксально, роста открытой безработицы в результате сокращения скрытой можно ожидать лишь в случае кардинального варианта рыночных реформ, когда большая часть экономики перейдет на чисто рыночные рельсы, прекратится государственная поддержка низкорентабельных отраслей и производств, в полную силу будет действовать закон о банкротстве".<sup>182</sup> В связи с этим логично возникает вопрос о способах и направлениях борьбы со "скрытой" безработицей, и прежде всего – принципиальный момент: нужно ли ее сокращать любыми методами? Представляется очевидным, что ответ на него определяется по результатам сопоставления отрицательных последствий и положительных сторон "скрытой" безработицы.

\* \* \*

Итак, внутренняя жизнь российской фирмы далека от мира и спокойствия. Наемные работники вынужденно принимают патерналистскую модель взаимоотношений с менеджментом, когда они отказываются от последовательной защиты своих прав, ожидая в обмен на лояльность фирме неформальной социальной защиты или, по крайней мере, сохранения своих рабочих мест. Между наемными работниками и менеджерами поддерживается негласное соглашение типа "согласие на низкую зарплату в обмен на отказ от массовых увольнений". Такой неформальный контракт позволяет приглушать социальные издержки реформ, но одновременно задерживает формирование рынка рабочей силы, формирование более равноправных отношений между трудом и капиталом.

Изучив саму постсоветскую фирму, ее форму и содержание, перейдем теперь к анализу ее взаимодействия с другими экономическими субъектами. Рассмотрим сначала, как строятся отношения между самими равноправными фирмами, а затем – между фирмами и правоохранительными организациями.

---

<sup>182</sup> Скрытая безработица: феномен, анализ, последствия // Под общ. ред. Волгина Н.А., Дудникова С.В. М.: РАГС, 1998. С.73.