

ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В РОССИИ

Т. Ю. Стукен

Омский государственный университет

В статье рассматривается развитие трудовых отношений в России с позиций системного подхода. Дается анализ основных элементов трудовых отношений, и делаются выводы о наличии ряда тенденций в их развитии: увеличении состава субъектов, расширении и углублении предметной области, ее диверсификации, росте значимости рыночных способов координации взаимодействий при широкой распространенности силовых и этических взаимодействий, избыточной поляризации положения субъектов трудовых отношений.

Несмотря на то что термин «трудовые отношения» вошел в отечественную экономику труда относительно недавно, в настоящее время охватываемая им проблематика является одной из приоритетных в научных исследованиях.

Все взаимодействия между людьми в процессе труда можно разделить на две группы. Первая характеризует технико-технологическую сторону труда, а вторая – социально-экономическую. Именно последняя исследуется в рамках теорий трудовых отношений. В самом общем виде трудовые отношения представляют собой взаимодействие субъектов этих отношений по поводу условий и результатов трудовой деятельности.

Формирующаяся в последние полтора десятка лет российская модель трудовых отношений привлекает к себе пристальное внимание исследователей. Во-первых, она несет отпечаток прежней социально-экономической системы, во-вторых – наследует опыт экономически развитых стран, в-третьих – вырабатывает собственные приспособительные механизмы, учитывающие специфику национальной экономики. По этой причине возникает необходимость обобщения и систематизации накопленного опыта, выявления тенденций и особенностей развития трудовых отношений в России.

Для решения указанной задачи наиболее приемлемым представляется рассмотрение трудовых отношений в качестве системы. Такой подход, впервые использованный Дж. Данлопом, позволяет представить трудовые отношения как совокупность взаимосвязанных упорядоченных элементов, образующих единое целое.

На наш взгляд, в качестве элементов рассматриваемой системы могут быть выделены субъекты и предмет отношений, способы координации вза-

имодействий и получаемый результат. В указанной последовательности рассмотрим трансформацию каждого из них.

1. Под субъектом трудовых отношений следует понимать всякого носителя предметно-практической деятельности, источник активности, прямо или опосредованно направленной на реализацию интересов по поводу трудовой деятельности. Можно выделить основные характеристики субъекта как источника активности: наличие интересов, ресурсов (экономических, организационных, политических и др.), осуществление деятельности по достижению своих целей.

Традиционно к субъектам трудовых отношений относят работников (и их организации), работодателей (и их организации) и государство. Однако такой подход в современных условиях является упрощенным, поскольку искусственно ограничивает состав субъектов и многообразие присущих им интересов. В действительности взаимодействия все более обнаруживают признаки полисубъектных, поскольку с усложнением производства, повышением его гибкости и мобильности, сегментацией рынков, появлением новых форм занятости и организации труда объективно усиливается и дифференциация отдельных групп рабочей силы, каждая из которых имеет свои специфические интересы в трудовых отношениях, часто противоречащие интересам других групп. И чем выше эти различия, тем важнее учитывать многообразие субъектов трудовых отношений для выработки эффективных решений. Среди критериев выделения субъектов трудовых отношений могут быть названы сфера занятости, занимаемая должность, принадлежность к профессиональной группе, квалификация, стаж работы, форма занятости. Кроме этого в российских условиях правомерно рассматривать в качестве самостоятельных субъектов

трудовых отношений группы, выделенные по критериям гражданства, национальной принадлежности, миграционной подвижности, легитимности трудовых отношений.

Полисубъектность трудовых отношений не сводится лишь к дифференциации интересов наемных работников. Различными интересами характеризуются и руководители разных уровней управления и функциональных служб, представляющие позицию работодателя, а также органы государственного и муниципального управления, чьи интересы как субъектов регулирования трудовых отношений могут не совпадать.

Возрастание количества субъектов трудовых отношений закономерно приводит к ограничению роли профсоюзов как выразителей коллективных интересов больших групп, проявлением чего является наблюдаемый в настоящее время кризис профсоюзного движения, выходящий за национальные границы отдельных стран.

2. Выделение тех или иных предметных сторон трудовых отношений обусловлено потребностями практики и в этом смысле следует говорить о зависимости предмета трудовых отношений от субъекта. Полисубъектный характер отношений порождает трансформацию предмета отношений (то есть условий и характеристик среды, выступающих в качестве притязаний со стороны субъектов). В современных условиях можно отметить некоторые тенденции изменения предмета трудовых отношений.

Во-первых, расширение предметной области трудовых отношений. Характер и содержание трудовых отношений в современных условиях все более являются следствием дотрудовых (профессиональная подготовка, трудоустройство) и предпосылкой послетрудовых отношений (увольнение, пенсионное обеспечение). Поэтому совокупность дотрудовых и послетрудовых отношений, оказывая существенное влияние на формирование и использование человеческого капитала, постепенно вовлекается в предметную область собственно трудовых отношений. Это проявляется, в частности, в том, что решения, затрагивающие дотрудовые и послетрудовые отношения, принимаются субъектами именно трудовых отношений и направлены на максимизацию их полезности. Например, в целях защиты занятости работники-субъекты трудовых отношений могут добиваться повышения выходных пособий, совершенствования страхования от безработицы и др., то есть фактически принимать участие в решении вопросов, не связан-

ных собственно с трудовой деятельностью. Сегодня некоторые дотрудовые и послетрудовые отношения настолько тесно связаны с трудовыми, что четкая граница между ними стирается. Так, отношения по поводу внутрифирменного обучения персонала могут быть трудовыми, если новые знания приобретаются в процессе работы или если их получение диктуется текущей производственной необходимостью. Эти же отношения могут являться дотрудовыми, если обучение обусловлено будущими потребностями организации. Наконец, они могут выступать в качестве послетрудовых, если рассматривается подготовка высвобождаемого персонала с целью повышения его конкурентоспособности на рынке труда.

Во-вторых – углубление предмета отношений. Осознание значимости персонала как наиболее ценного ресурса организации предполагает изменение подходов к формированию, развитию и использованию его трудового потенциала. Работодателя все в большей мере интересует не просто способность персонала выполнять порученные функции в данный момент времени, но и возможности применения его потенциала при решении новых задач. Углублению предмета отношений способствует и возрастание конкуренции на рынках, что приводит к необходимости усиления контроля за издержками на персонал. Под влиянием данных причин активизируется поиск адекватных технологий работы с персоналом, ведущий к возникновению новых процессов и явлений в трудовых отношениях. Свидетельством углубления предмета отношений могут быть названы, в частности, широко распространенные практики аутсорсинга и аутстаффинга, переход от организации заработной платы к управлению вознаграждением персонала, от оценки результата труда работника к оценке трудового потенциала и отношения к труду, появление концепций регулирования качества трудовой жизни.

В-третьих, диверсификация предмета отношений, которая проявляется в том, что при сохранении базовых притязаний (занятость, заработная плата и др.), появляется большое число дополнительных, конкретизирующих моментов, представляющих интерес только для отдельных субъектов трудовых отношений. К ним, например, могут относиться вопросы официального оформления трудовых отношений, конкретизирующие проблематику занятости, либо уточнения в области заработной платы, связанные с уходом от «серых» схем и ликвидацией ее задержек. Диверсификация предмета каса-

ется не только различий между предприятиями. Она имеет место и на уровне отдельной организации в избирательном подходе работодателя к различным группам работников. Иллюстрацией может служить практика использования вариативных схем вознаграждения персонала, в том числе система меню, когда из всего многообразия предложений работник выбирает тот вариант, который в наибольшей степени его устраивает.

3. Способы координации взаимодействия субъектов трудовых отношений – следующий элемент системы. На наш взгляд, при их характеристике можно взять за основу классификацию Я. Корнаи [2], который выделяет рыночную, административную, этическую и силовую координацию. Важно подчеркнуть неправомочность абсолютизации различий между перечисленными способами, их противопоставление является чрезмерным упрощением. Как правило, перечисленные способы координации сосуществуют параллельно, но в то же время имеет смысл вести речь о доминирующем способе.

Наиболее заметной тенденцией во взаимодействии субъектов трудовых отношений последнего десятилетия можно считать усиление рыночного способа координации в противовес следованию многочисленным административным нормам, которые ранее устанавливались централизованно. Позиции субъектов трудовых отношений постепенно становятся все более коррелированными с фазой экономического цикла. Так, на стадии экономического роста влияние работодателей ослабевает, а работников – усиливается. Напротив, в условиях кризиса сила работодателей растет, а работников – уменьшается. Однако значение рыночных взаимодействий нельзя преувеличивать. Сформированная в предыдущие десятилетия модель трудовых отношений не может кардинально измениться за несколько лет, да и говорить о завершении процесса формирования российского рынка труда пока преждевременно.

Кроме того, рыночные отношения не могут претендовать на роль универсальных даже в рыночной экономике. Во-первых, роль государства и устанавливаемых им правил, хотя и ослабевает, не исчезает полностью. Во-вторых, на внутрифирменных рынках труда, которые являются относительно обособленными от внешних, роль административных способов координации остается традиционно высокой и в условиях рынка. Однако в современной российской ситуации следует говорить о существовании вакуума административных взаимодей-

ствий. Его проявления разнообразны. Среди них: неисполнение трудового законодательства по причинам его жесткости, нечеткости ряда норм, отсутствия механизмов эффективного контроля, экономической невыгодности и пр.; отсутствие в организациях документов, регламентирующих различные аспекты трудовых отношений, либо их формальный характер. Ярким примером последнего могут быть названы коллективные договоры, которые часто повторяют нормы трудового законодательства и не содержат дополнительных обязательств сторон.

Одной из функций административных норм является защита работника от произвола работодателя как изначально более сильной стороны в трудовых отношениях. Поэтому в условиях недостаточного развития рыночных взаимодействий образовавшийся вакуум административных способов координации заполняется неформальными, и, в частности, силовыми. Учитывая распространенность практики несоблюдения трудового законодательства по инициативе работодателя следует говорить о том, что силовые взаимодействия достаточно распространены на российском рынке труда. Так, в сфере малого бизнеса силовым способом решения проблем в трудовых отношениях выступает основным в каждой третьей организации [3. С. 32].

Еще одним вариантом неформального взаимодействия является этическое. Его использование носит избирательный характер в отношении различных групп работников, что обусловлено не только личностными характеристиками субъектов, но и местом работников в системе технологического, функционального и профессионально-квалификационного разделения труда. Во взаимодействии с более конкурентоспособными на внешнем рынке и более востребованными на внутрифирменном рынке труда группами преобладает этическая координация. В условиях, когда от работника требуется гибкость, инициативность, креативность, ее использование также более вероятно.

Распространенность этических взаимодействий в РФ по-прежнему достаточно высока, хотя и сопоставима по некоторым позициям с практикой развитых стран. Например, при решении вопросов о сохранении избыточной численности персонала 51% российских работодателей и 44% голландских в качестве причины называют социальную ответственность руководства [1. С. 217]. В то же время специфической российской особенностью является широко распространенная практика взаимных неформальных договоренностей и взаимных усту-

пок между работниками и руководителями в условиях, когда другие механизмы решения проблем не действуют [4]. Например, руководитель может скрыть факты нарушений со стороны работника, позволив ему избежать наказания. Ответной реакцией последнего станет лояльное отношение к руководителю и согласие на выполнение работы, в которой работник не заинтересован.

4. Четвертый элемент системы, результат трудовых отношений, можно рассматривать двояко.

Во-первых, в результате взаимодействия изменяется положение субъектов как относительно их предыдущего состояния, так и относительно других субъектов. Вследствие имеющих место изменений в интересах, предмете и способах координации взаимодействия, возрастает поляризация субъектов как по линии работник-работодатель, так внутри групп работодателей и работников. При этом существует высокая степень риска формирования избыточных неравенств, не обусловленных производительностью работников и их деловыми качествами.

Во-вторых, результатом функционирования трудовых отношений является институционализация (как формальная, так и неформальная) определенных правил взаимодействия, касающихся состава субъектов, предмета отношений и способов координации взаимодействий. Эффективные институты способны не только сделать трудовые отношения более прозрачными, но и сократить связанные с ними транзакционные издержки. Напротив, неэффективные институты влекут за собой увеличение издержек «трения», дополнительные

затраты ресурсов при организации взаимодействий и часто делают невозможным достижение оптимума ввиду возникновения институциональных ловушек. Соотношение способов координации взаимодействий в российских трудовых отношениях позволяет сделать вывод о неэффективности сформированных институтов.

Таким образом, основными тенденциями развития трудовых отношений могут быть названы: увеличение состава субъектов, расширение и углубление предметной области трудовых отношений, ее диверсификация, рост значимости рыночных способов координации взаимодействий, широкая распространенность силовых и этических взаимодействий как ответная реакция на слабость административных механизмов, избыточная поляризация положения субъектов трудовых отношений. Как следствие, формирующаяся институциональная среда существенно осложняет процессы взаимодействия.

ЛИТЕРАТУРА

1. *Капелюшников Р.И.* Российский рынок труда: адаптация без реструктуризации / Р.И. Капелюшников. – М. : ГУ ВШЭ, 2001. – 309 с.
2. *Корнаи Я.* Бюрократия и рынок / Я. Корнаи // Вопросы экономики. – 1989. – № 12. – С. 69–74.
3. *Лопуха А.Д.* Трудовые отношения: история, теория и современная российская практика / А.Д. Лопуха, И.М. Зельцер. – Новосибирск : Изд-во Новосибирского гос. ун-та, – 2002. – 320 с.
4. Становление трудовых отношений в постсоветской России / ред. Д. де Барделебен, С. Климова, В. Ядов. – М. : Академ. проект, 2004. – 320 с.