

## **СОВРЕМЕННЫЕ РАБОТОДАТЕЛИ И РАБОТНИКИ: ПРИРОДА КОНФЛИКТА И ЕГО ПЕРСПЕКТИВА**

Отношения работодателей и работников определяют не только функционирование рынков труда, но задают режим развития сектора производств и услуг. На современном этапе проблема, известная в науке как «принципала-агента» или наёмного работника и наёмного менеджера, либо наёмного работника и собственника производства, если он исполняет функции менеджера того производства, которым владеет, приобретает особое значение.

Собственник заинтересован в получении как можно большей прибыли, наёмный работник – в увеличении заработной платы, желательно без роста дополнительных исполняемых им функций и без увеличения бремени труда. Именно это разделение целей функционирования собственника и наёмного работника задает основу различных трудовых конфликтов. Если менеджер не является собственником, то он также заинтересован в росте своей заработной платы («управленческого жалования») за исполняемый набор функций, включая и функцию найма персонала. Причём, выгодно за одну и ту же заработную плату получить как можно более опытного и квалифицированного работника, постепенно расширяя исполнительскую нагрузку на него. Именно это расширение не что иное как режим эксплуатации, который позволяет собственнику (при той же величине используемого основного капитала) получать бо́льшую прибыль.

Малые формы организации бизнеса предполагают ситуацию, когда число нанятых работников невелико, в основном собственник исполняет функцию управления производственным процессом, включая и наём работников, если они необходимы, причём сам участвует в процессе создания продуктов (услуг). Чем больше размер фирмы (предприятия), тем сильнее разделены функции владения, управления и исполнительские функции (выполнения конкретной работы по созданию определённых видов благ). Следовательно, проблема принципала-агента обостряется с увеличением масштаба предприятия и ростом

числа работников, поскольку сильнее разница между мотивами получения заработной платы как вознаграждения за наёмный труд и прибыли.

Анализ фактических данных по прибыли и заработной плате в России говорит о том, что наёмный труд явно недооценён. Владельцы капитала - собственники, получают значительно более высокую по величине прибыль, нежели заработная плата. Причём, в годы отрицательного темпа роста экономики прибыль банков и ряда сырьевых секторов растёт, заработная плата – не растёт или понижается. На рисунке 1 показано снижение темпа роста прибыли с 2014 года и реальной среднемесячной заработной платы в России, начиная с 2012 года.

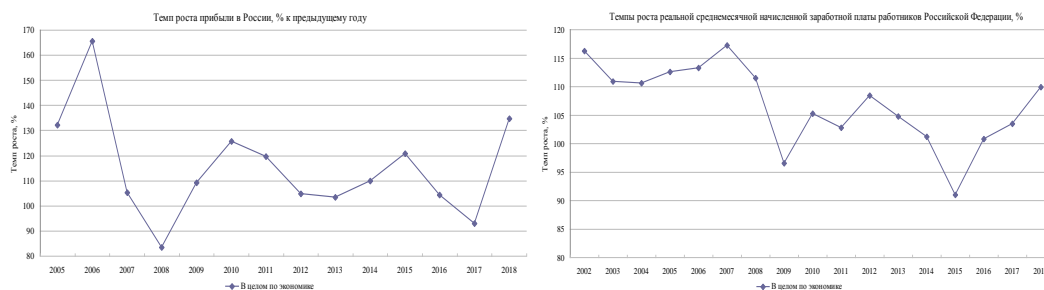


Рисунок 1 – Темп роста прибыли (слева), реальной среднемесячной заработной платы (справа), 2000-2017 гг. (Источник: по данным Росстата)

В 2017-2018 гг. заработная плата возросла (прибыль ещё более существенно возросла только в 2018 году), однако, это возрастание не вернуло величину заработной платы к докризисному уровню, как и темпы её роста. В течение пяти лет в России не растут реальные располагаемые доходы населения (рисунок 2), а рост 2018 года является весьма призрачным (несущественным), несмотря на рост среднемесячной начисленной заработной платы (по данным Росстата - 106,8%). Причём общее снижение роста реальных доходов наблюдается с 2007-2008 гг. (рисунок 2), что говорит о хронических причинах такой динамики. Доля заработной платы в реальных располагаемых доходах населения занимает около 38%., следовательно, иные доходы – не растут, даже если заработная плата росла. Вместе с тем разрыв между прибылью и заработной платой сохраняется (рисунок 2). Даже снижение темпа роста

прибыли происходит позднее, нежели заработной платы (с 2014 года, а заработной платы с 2012 – см рисунок 1).

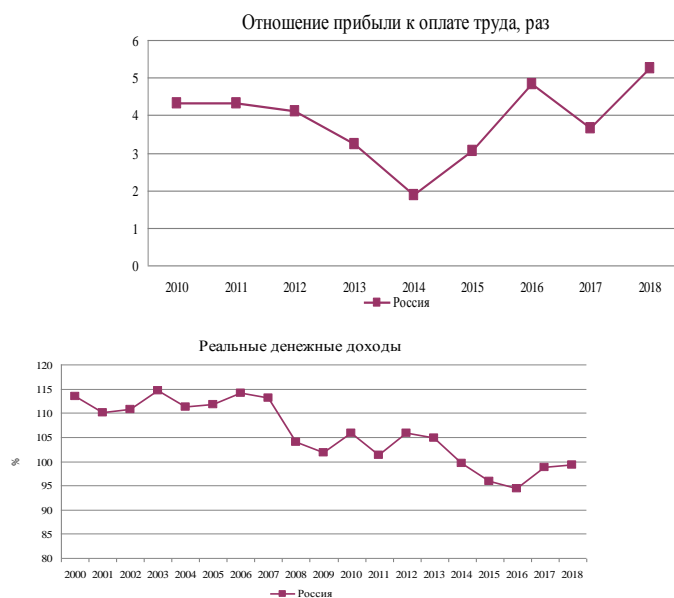


Рисунок 2 – Отношение прибыли к заработной плате (слева), 2010-2018 гг. и реальные располагаемые доходы населения (справа), 2000-2018 гг.<sup>1</sup>

Рисунок 2 наглядно отражает, что разрыв между прибылью и заработной платой в период роста экономики перед кризисом 2014-2016 гг. снижался до 2 раз, но с кризисом (обвальной девальвацией 2014-2015 гг.) резко возрос, превысив исходное значение в 2010 году. С некоторым оживлением экономики в 2017-2018 гг. этот разрыв увеличился, превысив отметку в 5 раз.

Таким образом, в период роста и относительного благополучия развития, собственники бизнеса довольствуются приемлемой прибылью, но для развития своего бизнеса задействуют механизмы привлечения труда и повышения заработной платы. Когда возникает кризис, который развёртывается через финансово-валютные рынки (девальвацию) и банковскую систему, рост заработной платы существенно тормозится, и владельцы капитала заботятся исключительно о сохранении и увеличении своей прибыли.

<sup>1</sup> Источник: [http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_main/rosstat/ru/statistics/finance/#](http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/finance/#) и [http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_main/rosstat/ru/statistics/wages/labour\\_costs/#](http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/labour_costs/#) [http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_main/rosstat/ru/statistics/population/level/#](http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/level/#)

Сервисная экономика представлена услугами, которые вносят ощутимый вклад в темпы экономического роста. Занятость также смещена в пользу сектора услуг. Именно в этот сектор переходили кадры из обрабатывающих секторов. Этот процесс наблюдается до сих пор, интенсивность его изменяется по годам, но в целом, труд перетекает в сектор услуг и инфраструктурного обслуживания, где большая рентабельность и динамизм развития. Это предоставляет возможность более высокой оплаты труда, что и обеспечивает его мобильность. Многие виды труда осуществляются дистанционно, не требуют больших усилий по организации рабочего места, а высокий темп развития этих секторов, особенно IT-индустрии, приводит к тому, что исполнители (наёмный труд) и владельцы бизнеса – представляют одно лицо. Поэтому понятие прибыли и заработной платы для него сливаются в единое понятие получаемого дохода за оказанные услуги. В этом смысле проблема «принципала-агента» в значении разделения собственности и управления элиминируется, если не исчезает совсем, поскольку агенты перестают быть разделены функционально. Вместе с тем, во многих видах бизнеса, в том числе на IT фирмах, имеются собственники, управляющие и нанятые программисты, и соотношение прибыли к заработной плате также отражает наличие такой проблемы. При этом роль профсоюзов весьма ограничена, так как бизнес имеет малые размеры, конкуренция по интерспецифическому знанию высока, хотя динамизм развития таких секторов и видов бизнеса позволяет назначать очень высокие относительно иных секторов заработные платы (в силу спекулятивного характера секторов), но прибыль, как правило, ещё более высокая. Тем самым, эксплуатационная нагрузка присутствует – и она не меньше, чем в секторах материального производства.

Проблема разделения собственности и управления выступает центральным звеном в развёртывании практически всех социальных проблем, связанных с трудом, его организацией и защитой. Различие целей требует

баланса интересов работника и владельца или управляющего – работодателя, что фиксируется системой статей Трудового кодекса. Однако, вводимые государством институциональные регулирующие меры, практически не касаются именно разницы целей – прибыли и заработной платы, так как назначение заработной платы регулируется договором работодателя с работником, а получение прибыли определяется решением акционеров или учредителей, касающимся распределения полученной прибыли между владельцами.

Следовательно, даже в институциональном смысле регуляция и правомочия разделены, как и возможности влияния на один и другой показатели, несмотря на то, что оба являются составными частями цены создаваемого продукта/услуги. Однако, если цену повышать нет возможности, то управляющий или собственник находится перед выбором не повышать заработную плату, но увеличивать свою прибыль, либо на большую величину повышать прибыль и на меньшую величину заработную плату. Этот эксплуатационный механизм составляет основной ресурс при наращении прибыли владельцем бизнеса. Для него имеется выбор между потерей кадров (в силу неповышения заработной платы) и повышением своей прибыли. Именно наличие более высокой оплаты труда в сервисной экономике, и желание владельца сохранить свою прибыль, является условием перемещения труда из обрабатывающих секторов в транзакционный и сырьевой секторы.

Привязка роста заработной платы (когда труд недооценён) к росту производительности труда, во-первых, формирует неверное представление будто производительность зависит только от труда (одного фактора), и как будто не зависит от капитала, определяющего технологичность производства, во-вторых, означает увеличение нагрузки на труд, когда она и так высока и несоразмерна оплате труда. Экономическая политика, исходящая из подобных императивов обостряет проблему отношений работодателя и наёмного работника. Подобная политика не видит, что заработная плата является

условием роста производительности, а не наоборот. Отсутствующее институциональное давление на собственников бизнеса, приводит к яркому доминированию мотива выжимания прибыли из рынка, в том числе за счёт воссоздания потогонной системы (по Дж. Гобсону). Подобные институциональные исходы отбрасывают социальное развитие на уровень конца 19 начало 20 века и не могут рассматриваться в контексте новых культурных императивов развития общества.

Как итог, в России наблюдается:

- ползучее негласное увеличение рабочего дня (выше 8 часов);
- сокращение оплачиваемого отпуска;
- сокращение надбавок за вредность, например, получение бесплатного молока по определённым группам профессий и т.д.

Возможно, эти явления пока не имеют системного характера, но их появление отмечаемо и наблюдаемо в жизни и эти процессы развиваются.

Без изменения общественной формы организации экономической системы невозможно обуздать «культурные» пороки современного капитализма, какие бы новые формы занятости в секторах услуг и информации не привносила «информационная экономика». Труд должен быть защищён так, чтобы это возвышало сам труд, задавая возможности его совершенствования, и чтобы разрыв между владением и исполнением сокращался.

Концепция естественного права, согласно которой провозглашается примат права владеть, что гарантирует в среднем более высокий доход, несколько не лучше и не хуже «права не владеть», которое реализуется носителями исполнительского знания – наёмными работниками (учёными, врачами, учителями, инженерами и т.д.). Но именно эти слои общества, получая низкую и нерастущую заработную плату подвержены самой жестокой эксплуатации в пользу собственников-работодателей, которые черпают из владения «работодательскую ренту», верша судьбы носителей

исполнительского знания, создающих и вносящих наиболее существенный вклад в добавленную стоимость.

По этой причине современный капитализм нуждается в институциональной трансформации, выравнивающей возможности владения и невладения, использования ренты, получения прибыли и заработной платы. Соотношение прибыль/заработная плата выступает определяющим структурным параметром, на который необходимо обращать внимание с точки зрения планируемых институциональных коррекций в экономике.