

О. С. Сухарев<sup>1</sup>

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

Отношения работодателей и работников не только определяют функционирование рынков труда, но и задают режим развития сектора производства и услуг. На современном этапе особое значение приобретает проблема, известная в науке как «проблема принципала–агента», или наемного работника и наемного менеджера, либо наемного работника и собственника производства, если он выполняет функции менеджера своего предприятия.

Собственник заинтересован в получении как можно большей прибыли, наемный работник — в увеличении заработной платы, желательно без увеличения рабочих функций и времени труда. Именно это различие целей собственника и наемного работника формирует основу для трудовых конфликтов. Если менеджер не является собственником, то он также заинтересован в росте своей заработной платы («управленческого жалования») за исполняемые обязанности, включая наем персонала. Ему выгодно за одну и ту же заработную плату получить как можно более опытного и квалифицированного работника и постепенно увеличивать нагрузку на него. Такое расширение функций работника есть не что иное, как режим эксплуатации, который позволяет собственнику при том же размере основного капитала) получать большую прибыль.

Малые формы бизнеса предполагают, что число нанятых работников невелико, в основном собственник исполняет функцию управления производственным процессом, включая и наем работников, если они необходимы, причем сам участвует в процессе создания товаров или услуг. Чем больше размер предприятия, тем сильнее разделены функции владения, управления и исполнительские функции (выполнения конкретной работы по созданию определенных видов благ). Следовательно, проблема принципала–агента обостряется с расширением предприятия и ростом числа работников, поскольку увеличивается разница между мотивами: с одной стороны, достойное вознаграждение за наемный труд, с другой — максимизация прибыли.

Анализ фактических данных по прибыли и заработной плате в России говорит о том, что наемный труд явно недооценен. Владельцы капитала — собственники, получают значительно большую прибыль, нежели заработная плата. Причем в годы отрицательного темпа роста экономики прибыль банков и ряда сырьевых секторов растет, а заработная плата остается прежней или снижается. На рис. 1 показано снижение темпа роста прибыли с 2014 года и реальной среднемесячной заработной платы в России начиная с 2012 года.



Рис. 1. Темп роста прибыли (слева), реальной среднемесячной заработной платы (справа), 2000–2017 гг. По данным Росстата

В 2017–2018 годах заработная плата возросла (прибыль еще более существенно возросла только в 2018 г.), но это не вернуло величину заработной пла-

ты к докризисному уровню, как и темпы ее роста. В течение пяти лет в России не растут реальные располагаемые доходы населения (рис. 2), а рост 2018 года является весьма призрачным (несущественным), несмотря на рост среднемесячной начисленной заработной платы (по данным Росстата — 106,8 %). Причем общее снижение роста реальных доходов наблюдается с 2007–2008 годов (рис. 2), что говорит о хронических причинах такой динамики. Доля заработной платы в реальных располагаемых доходах населения занимает около 38 %, следовательно, другие доходы не растут.

<sup>1</sup> Главный научный сотрудник Института экономики РАН, доктор экономических наук, профессор. Автор более 400 научных публикаций, в т. ч. монографий: «Экономический рост, институты и технологии», «Информационная экономика: знание, конкуренция и рост», «Теория реструктуризации экономики», «Элементы теории саморазвития экономики», «Экономическая теория эволюции институтов и технологий» и др. Член правления Международного фонда Н. Д. Кондратьева. Лауреат медали РАН для молодых ученых, памятной и Серебряной медали им. Н. Д. Кондратьева.

Вместе с тем разрыв между прибылью и заработной платой сохраняется (рис. 2). Даже снижение темпа ро-

ста прибыли происходит позднее, нежели заработной платы (с 2014 г., а зарплаты — с 2012-го; см. рис. 1).

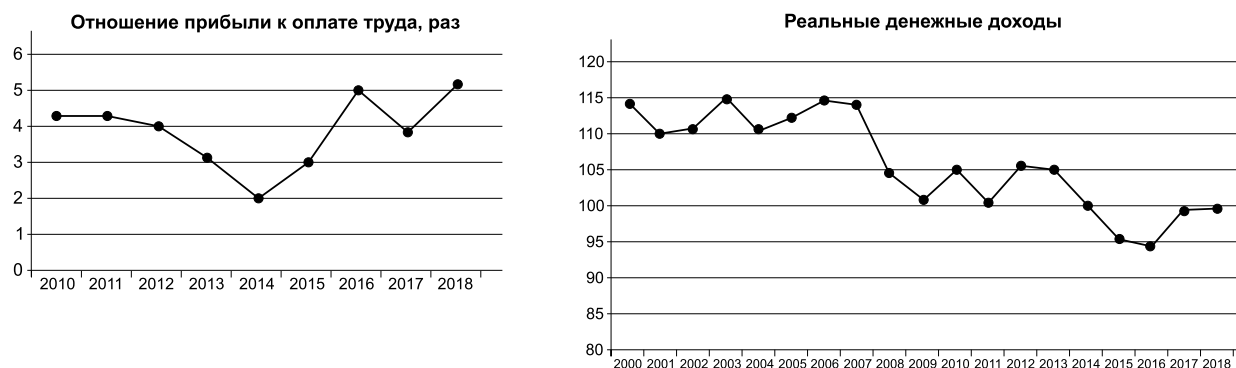


Рис. 2. Отношение прибыли к заработной плате (слева) в 2010–2018-м и реальные располагаемые доходы населения (справа) в 2000–2018 годах<sup>1</sup>

На рис. 2 видно, что разрыв между прибылью и заработной платой в период роста экономики перед кризисом 2014–2016 годов снижался до 2 раз, но с началом кризиса (обвальной девальвацией 2014–2015 гг.) резко возрос, превысив исходное значение 2010 года. С некоторым оживлением экономики в 2017–2018 годах этот разрыв увеличился более чем в 5 раз.

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

Сервисная экономика представлена услугами, которые вносят ощутимый вклад в показатели экономического роста. Занятость также смещена в пользу сектора услуг. Именно сюда переходили кадры из обрабатывающих отраслей. Этот процесс наблюдается до сих пор, интенсивность его изменяется по годам, но в целом труд перетекает в сектор услуг и инфраструктурно-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 затрат на организацию рабочего места, а высокий темп развития этих секторов, особенно IT-индустрии, приводит к тому, что исполнитель (наемный труд) и владелец бизнеса — это зачастую одно и то же лицо. Поэтому понятие прибыли и заработной платы для него сливаются в единое поня-

тие получаемого дохода за оказанные услуги. В этом смысле проблема «принципала–агента» в значении разделения собственности и управления элиминируется, если не исчезает совсем, поскольку агенты не разделены функционально. Вместе с тем во многих видах бизнеса, в том числе в IT-фирмах, имеются собственники, управляющие и нанятые программисты, и соотношение прибыли и заработной платы 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 в силу их спекулятивного характера позволяет назначать очень высокие заработные платы относительно иных секторов, но прибыль, как правило, еще выше. То есть эксплуатация присутствует, и она не меньше, чем в секторах материального производства.

Проблема разделения собственности и управления выступает центральным звеном в практически всех социальных проблемах, 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 зарплаты, так как зарплата регулируется договором работодателя с работником, а размер прибыли определяется решением акционеров или учредителей, касающимся распределения полученной прибыли между владельцами.

Следовательно, даже в институциональном смысле регулирование и полномочия разделены, как и возможности влияния на один и другой показатели, несмотря на то, что оба являются составными частями цены создаваемого продукта/услуги. Если же цену повышать нет возможности, то управляющему или собственнику приходится выбирать: не повышать заработную пла-

<sup>1</sup> См.: [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/#); [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/#).

ту, но наращивать свою прибыль либо на большую величину повышать прибыль и на меньшую — заработную плату. Этот эксплуатационный механизм составляет основной ресурс увеличения прибыли. Перед владельцем бизнеса стоит альтернатива: терять сотрудников, недовольных зарплатой, или увеличивать свою прибыль. Именно относительно высокая зарплата в сервисной экономике и желание владельца сохранить свою прибыль являются факторами перемещения труда из обрабатывающих секторов в транзакционный и сырьевой секторы.

Связывание роста заработной платы (когда труд недооценен) с ростом производительности труда, во-первых, формирует неверное представление, будто производительность зависит только от труда (одного фактора), а от капитала не зависит вовсе, хотя именно капитал стимулирует внедрение новых технологий; во-вторых, означает увеличение нагрузки на труд, когда она и так высока и несоразмерна оплате. Экономическая политика, исходящая из подобных императивов, обостряет проблему отношений наемного работника и работодателя, который 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 счет воссоздания потогонной системы (по Дж. Гобсону). Это отбрасывает социальное развитие на уровень конца XIX — начала XX века и не может рассматриваться в контексте новых культурных императивов развития общества.

Как итог, в России наблюдается:

- ползучее негласное увеличение рабочего дня (более 8 часов);
- сокращение оплачиваемого отпуска;

— сокращение надбавок и компенсаций за вредность, например отмена бесплатного молока по определенным группам профессий и т. д.

Возможно, эти явления пока не носят системного характера, но их появление наблюдается отчетливо, и эти процессы развиваются.

Без изменения социального аспекта экономической системы невозможно обуздать «культурные» пороки современного капитализма, какие бы новые формы занятости в секторах услуг и информации ни привносила «информационная экономика». Труд должен быть защищен так, чтобы это его возвышало, чтобы задавались возможности его совершенствования и чтобы разрыв между владением и исполнением сокращался.

Концепция естественного права, провозглашающая примат права владеть, что гарантирует в среднем более высокий доход, несколько не лучше и не хуже «права не владеть», которое реализуется носителями исполнительского знания — наемными работниками (учеными, врачами, учителями, инженерами и т. д.). Но именно эти слои общества, получая низкую заработную плату «стабильного» размера, 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 обратить внимание с точки зрения планируемых институциональных коррекций в экономике.