

М.В. КУРБАТОВА, зав. кафедрой экономической теории, д.э.н., профессор,
Н.Ф. АПАРИНА, к.э.н., доцент,
Е.С. КАГАН, к.т.н., доцент,
 ГОУ ВПО «Кемеровский государственный университет»

**ПЕРЕГОВОРНЫЕ ПОЗИЦИИ РАБОТНИКА:
 НОРМАТИВНАЯ МОДЕЛЬ И РОССИЙСКИЕ РЕАЛИИ¹**

Проблема переговорных позиций работника, являясь значимой для функционирования рынка труда, пока не получила должного освещения в современной экономической литературе. От соотношения переговорных позиций работника и работодателя зависит как эффективность использования ресурсов труда, так и доходы и гарантии занятости работника. Соответственно, государственная политика защиты экономических интересов наемного работника и его трудовых прав должна исходить из сложившегося на национальном рынке труда соотношения переговорных позиций сторон. Для этого явно недостаточно теоретического представления о процессах, происходящих на рынке труда, и опыте других стран, надо ориентироваться на реалии конкретного рынка труда. Тем не менее, подобные исследования являются очень редкими. На наш взгляд, это связано с тем, что они требуют учета не только экономических, но также социальных и институциональных факторов спецификации прав наемного работника. Необходимо искать новые подходы к экономическому анализу переговорных позиций работника, которые позволили бы вводить в него данные факторы.

Собственно *экономические аспекты* переговорных позиций наемного работника нашли некоторое отражение в labor economics. Специфика данного подхода состоит в том, что работник предстает как автономный, ограниченно рациональный и не обладающий полной информацией субъект, что отличает его от традиционных экономических моделей поведения наемного работника. Соответственно при обращении к проблеме переговорных позиций он исходит из симметрии контрактных позиций работника и работодателя (формального равенства сторон) и определенной асимметрии их переговорной силы, обусловленной особенностями заключения и реализации трудового контракта (специфичностью человеческого капитала, существующей асимметрией информации и т.п.). Акцент здесь делается на двух аспектах переговорного процесса: во-первых, на заключении индивидуального трудового контракта, во-вторых, на коллективных

переговорах.

С позиций эффективности трудового контракта ключевым вопросом является достижение оптимального для работодателя соотношения оплаты труда и трудовых усилий работника. Данные вопросы освещаются в теории контрактов. Показывается и подстройка заработной платы к условиям рынка труда, изучается влияние страха безработицы на позицию работников в ходе торга с работодателем (Д. Бланшфауэр).

С позиций ведения коллективных переговоров ключевым вопросом является соотношение его выгод и издержек для участвующих в них сторон (профсоюзов и работодателей). На этом построены модель переговоров работодателя с профсоюзом Чамберлена, модель длительности забастовки Дж. Хикса и модель политической активности Ашенфельтера-Джонсона.

При этом важнейшим допущением labor economics для построения моделей поведения работника и его взаимодействия с работодателем является допущение о его мобильности [1]. Таким образом, в labor economics интегрированы отдельные положения теории контрактов, а также неявно встроены представления об определенной (по англосаксонскому типу) институциональной организации рынка труда. Однако ее модели основаны на абстрагировании от неэкономических факторов и поэтому в них не учитывается включенность работника в сети социальных отношений (организационных, политических, культурных, семейных, клановых и т. п.). Подобный подход хотя и обосновывает рекомендации по управлению контрактными отношениями (выбору той или иной формы трудового контракта), но он не позволяет комплексно оценить силу переговорной позиции работника и влияющие на нее факторы.

Исследованию позиций работника в его

¹ Выполнено при поддержке РФФИ, проект №11-06-00103-а

© М.В. Курбатова, Н.Ф. Апарина,
 Е.С. Каган, 2011

взаимодействии с работодателем на современном российском рынке труда посвящены работы Н. Т. Вишневской, В. Е. Гимпельсона, Р. И. Капелюшниковой, О. Н. Мироненко [2]. Однако в данных работах основные рекомендации по развитию российского рынка труда остаются в институциональных рамках, заданных labor economics и соответственно обосновывается необходимость либерализации норм и усиления инфорсента трудового законодательства. Комплекс экономических, институциональных и социальных условий спецификации прав наемного работника на российском рынке труда, не вписывающихся в канон «правильных» институтов не принимается во внимание и поэтому специально не анализируется.

В main stream выстраивается *нормативная схема качества институтов*: «права собственности – контракты – конкуренция – рынок – институты демократического общества», соответствующая англосаксонской модели капитализма. Соответственно выстраивается и нормативная модель рынка труда. Альтернативный неоинституционализму подход к качеству институтов отражает тот факт, что системы стимулов экономической деятельности индивидов могут быть разными. Подобный подход наиболее ярко представлен в Манифесте институциональной политической экономии, написанном Аленом Кайе и подписанном группой неортодоксальных экономистов и экономсоциологов: «Одно из важнейших заключений институциональной политической экономии состоит в том, что никакой единственный с экономической точки зрения "наилучший путь" не существует и не может существовать. Нет никаких универсальных рецептов или технических решений, которые можно было бы применить вне времени и пространства, без детального изучения исторических, социальных и географических условий, без учета зависимости от первоначально избранного пути и понимания специфики конкретной хозяйственной системы» [3].

Альтернативный подход к анализу рынка, в том числе рынка труда, основанный на моделировании экономического действие индивида с учетом социальных структур предлагается А. О. Хиршманом. Суть его идей состоит в том, что конкуренция не рассматривается как единственный механизм координации экономической деятельности, а стратегия «выхода» при обеспечении высокой мобильности труда не является наиболее эффективной, более того, она может вести к разрушению фир-

мы. Он показывает, что индивиды прибегают не только к стратегии «выхода», но и к другим стратегиям – «голоса» и «лояльности» [5].

Тем не менее работ, использующих при анализе переговорных позиций наемного работника, подходы «институциональной политической экономии» и пытающихся дать ей комплексную количественную оценку, включающую социальные условия, в том числе учитывающих разнокачественность институтов рынка труда, в отечественной экономической литературе, к сожалению, пока нет.

Научная проблема нашего исследования состоит в построении математической модели переговорной позиции наемного работника в его взаимодействии с работодателем и в разработке алгоритма оценки ее силы для разных категорий работников.

Переговорные позиции работника – это возможности работника в процессе переговоров с работодателем по заключению трудового и коллективного договора, а также в ходе их реализации обеспечивать достижение своих экономических интересов.

Фактически это – совокупность факторов и ресурсов, которые позволяют работнику в процессе торга добиваться определенных преимуществ. Данные преимущества находят экономическое выражение в изменении в пользу работника соотношения «оплата труда / трудовые усилия», что может достигаться, как повышением оплаты труда (здесь следует учесть и неденежные аспекты труда – социальный пакет, гарантии занятости и т. п.), так и минимизацией трудовых усилий.

На сегодняшний день не существует методики, которая бы позволяла полно и достоверно оценивать уровень переговорной позиции наемного работника. Решение данной проблемы нами предлагается осуществить в три этапа:

- анализ сложившихся практик договорных отношений работника и работодателя и построение на этой основе многоуровневой иерархической модели переговорной позиции работника;
- анализ факторов, влияющих на переговорные позиции отдельных профессиональных и социальных групп работников;
- классификация работников по силе переговорной позиции; характеристика их особых стратегий поведения на рынке труда;
- выявление институциональных проблем усиления переговорных позиций работника.

В данной статье представлены некоторые итоги **первого этапа** исследования – построения многоуровневой иерархической модели переговорной позиции работника на основе анализа сложившихся на российском

рынке труда практик договорных отношений работника и работодателя, а также ее сравнения с нормативной моделью.

Таблица 1

Сравнительная характеристика научных конвенций качества институтов [4]

| | Неоинституционализм | Альтернативные подходы |
|---|---|---|
| Методологические предпосылки | | |
| Чем определяются действия человека | Экономическое действие формально рационально | Экономическое действие определяется и социальными нормами. Оно содержательно рационально |
| Как осуществляется координация экономических действий людей | Является результатом равновесия, вытекающего из рационального выбора индивидов | Является результатом не только рационального действия индивидов, но и установленного социального порядка |
| Характеристики подхода | | |
| Назначение институтов | 1. Создание стимулов экономической деятельности индивида: стимулы для производительной деятельности. 2. Решение проблем координации: трансформация неопределенности в риски. | Обеспечение сбалансированности экономических и социальных результатов экономической деятельности людей |
| Оценка результатов | Снижение трансформационных и транзакционных издержек | Баланс экономических и социальных результатов функционирования хозяйства |
| Правильные институты | 1. Эффективные права собственности. 2. Хорошо защищенные контракты. 3. Конкуренция. 4. Рынок. 5. Свободы и демократия. | Разные конфигурации институтов, обладающие сравнительными преимуществами и недостатками и обеспечивающие в разных условиях достижение баланса экономических и социальных целей развития |
| Неправильные институты | 1. Незащищенные права собственности. 2. Произвол и насилие. 3. Регулирование. 4. Монополия. 5. Авторитаризм. | |
| Тенденции развития | Англосаксонизация институциональных систем | Сохранение и развитие многообразных институциональных систем, обеспечивающих преимущества отдельных стран на разных этапах развития |

Понятие «переговорная позиция», представляет собой сложное явление, состоящее из ряда компонент. Соответственно была проведена декомпозиция этого понятия на составляющие, на основании которой была построена иерархическая многоуровневая модель, **фо-**

кусом иерархии которой является само оцениваемое явление. Теоретические исследования позволили представить «переговорную позицию» в виде **4-уровневой иерархической модели** [6]. При этом в процессе декомпозиции мы исходили из того, что переговорная

позиция работника имеет как экономическую, так и институциональную и социальную природу. Поэтому **на первом уровне иерархии** выделено три стороны проявления переговорных позиций работника:

Экономическая сторона заключается в возможности добиваться от работодателя более благоприятных условий купли-продажи услуг труда, более развернутых контрактных обязательств.

Институциональная сторона заключается в возможности влиять на соотношение издержек и выгод заключаемого трудового контракта посредством институтов договорного процесса, который обеспечивает работнику принятие работодателем на себя определенных экономических и социальных обязательств.

Социально-поведенческая сторона заключается в возможности оказывать влияние на формирование ресурсов фирмы и эффективность их использования.

Таким образом, первый уровень иерархии представляет собой совокупные переговорные позиции работника как его возможность с разных сторон (экономической, социальной и социально-поведенческой) влиять на условия использования своего труда в ходе ведущегося с работодателем торга. Каждая из них связана с достижением определенного результата (экономических выгод, институциональных возможностей и социальных позиций).

Каждая из сторон взаимодействия работника и работодателя имеет **три составляющих**: макроэкономическую, микроэкономическую и миниэкономическую, которые характеризует торг работника и работодателя соответственно - на рынке труда, в организации и на рабочем месте. Данные взаимодействия осуществляются соответственно - по поводу определения и реализации контрактных обязательств, установления норм, правил и взаимных социальных обязательств, социальных позиций на рынке труда и в организации. Таким образом, **второй уровень** иерархии складывается из соответствующих трем сторонам взаимодействия работника и работодателя (экономической, институциональной, социально-поведенческой) составляющих переговорных позиций (макро-, микро- и миниэкономических).

Выделение третьего и последующего, четвертого уровня иерархии осуществляется в результате конкретизации направлений данного торга и выделения по каждому из них воз-

можностей работника в отстаивании наиболее выгодных для себя условий использования труда.

Определение сравнительной значимости составляющих переговорных позиций наемного работника проводится нами в следующем порядке.

Во-первых, мы определяем *нормативную значимость* составляющих переговорной позиции, исходя из некой «идеальной модели» организации и функционирования рынка труда. В качестве такой модели выбраны составляющие переговорных позиций наемного работника на либеральном рынке труда англосаксонского типа. Данной модели характерно: конкурентный рынок труда, либеральное трудовое законодательство, развитые контрактные отношения, эффективный механизм информсента, бюрократическая модель организации внутрифирменного взаимодействия, эффективный менеджмент.

Во-вторых, мы оцениваем *реальную значимость* данных составляющих в условиях сложившейся российской модели рынка труда.

Для определения важности каждой компоненты применяется **метод анализа иерархий** (МАИ), предложенный Т. Саати [7]. Используя мнения экспертов, с помощью МАИ построены матрицы парных сравнений для составляющих каждого уровня иерархии. На основании этих матриц рассчитаны весовые коэффициенты каждой компоненты иерархической модели, характеризующие степень их влияния на переговорную позицию работника.

Оценку компонентов переговорных позиций работников для нормативной модели мы получили на основе теоретического анализа контрактных взаимодействий наемного работника и работодателя. Оценка для российского рынка труда получена в результате экспертного опроса. Экспертами стали исследователи, занимающиеся проблематикой рынка труда, работодатели, работники профсоюзов и службы занятости.

К настоящему времени нами получены следующие **результаты** оценки компонент иерархической модели переговорных позиций наемного работника.

1. Среди составляющих переговорных позиций первого уровня в нормативной модели приоритет отдается экономической и институциональной составляющей, а в российской модели – экономической и социально-поведенческие, причем в обеих моделях более высокую весовую оценку получает экономиче-

ская составляющая.

С позиций либерально организованного конкурентного рынка труда для переговорной позиции работника в первую очередь важны благоприятные конъюнктурные факторы и запас накопленного работником человеческого капитала. Институциональная составляющая важна с точки зрения обеспечения высокой мобильности работника и общих правил игры (содержания норм и неукоснительности их выполнения). Либеральный рынок труда невозможно себе представить без институтов защиты прав собственности - прав и свобод наемного работника, т. е. такого использования услуг его труда, которое гарантирует сохранность и накопление самого актива (человеческого капитала работника), а также поток доходов, обеспечивающих максимизацию полезности при данном уровне трудовых затрат. На современном российском рынке труда экономическая составляющая близка к доминированию и обусловлено это слабым развитием институтов защиты экономических интересов наемного работника. С одной стороны, работники с дефицитными для работодателя квалификациям получают возможности диктата условий заключения и реализации трудового контракта, что в российских условиях усиливается низкой мобильностью труда и слабым менеджментом, не способным обеспечить условия для роста производительности труда и для замещения труда капиталом. С другой стороны, для работников, находящихся в конкурентных условиях, та же самая низкая мобильность и неэффективный менеджмент оборачиваются фактическим диктатом работодателя, использующим свое доминирующее положение для максимизации прибыли и покрытия потерь, связанных с собственной неэффективностью. Следствием такого соотношения переговорных позиций в докризисный период стали высокие темпы роста заработной платы, а в кризис 2008-2009 гг. – резкое ухудшение условий занятости (снижение заработных плат, урезание социального пакета, сокращения).

Если в нормативной модели переговорные позиции наемного работника усиливаются наличием определенной системы институтов (мобильности, защиты экономических интересов работника в ходе заключения и реализации трудового контракта, в процессе коллективных переговоров), то в российской модели роль данной составляющей оценена экспертами существенно ниже. Это объясняется слабостью самой институциональной системы российско-

го рынка труда, прежде всего механизмов информента существующих норм и практическим отсутствием организованного коллективного действия наемных работников. На второе место по приоритетам на российском рынке труда экспертами поставлена социально-поведенческая составляющая. Отличие российского рынка труда заключается в том, что наемные работники приобретают возможности улучшить свое экономическое положение, прежде всего, за счет использования имеющихся у них сетей социальных связей. Они широко используются работниками как при поступлении на работу, так и в процессе трудовой деятельности, а также в достижении внутри организации ключевых позиций по определенным направлениям деятельности (как формальных, так и неформальных), которые позволяют им контролировать потоки информации.

Большая значимость социально-поведенческого фактора среди составляющих переговорных позиций наемного работника имеет два важнейших следствия. Во-первых, его возможности для улучшения соотношения «оплата труда / трудовые усилия» выпадают из-под действия институциональных регуляторов, что может приводить к существенным различиям в переговорных позициях разных групп работников, которые не объясняются существующими различиями в запасах человеческого капитала. Во-вторых, сила переговорных позиций проявляется, прежде всего, в снижении трудовых усилий, на что и обратили внимание наши эксперты. При этом они указали на то, что разные по положению на рынке труда группы работников (высоко и низко квалифицированные) опираются и на разные механизмы улучшения соотношения «оплата труда / трудовые усилия». Первые используют стратегию «выхода» и угрозы «выхода», чаще добиваются увеличения вознаграждения труда. Вторые используют стратегию «лояльности», но при этом прибегают к различным способам минимизации трудовых усилий.

2. Среди составляющих переговорных позиций второго уровня в нормативной модели приоритет отдается составляющим макро и микро уровням, а в российской модели – макро и мини уровням, причем в обеих моделях более высокую весовую оценку имеет составляющая макроуровня (экономическая, институциональная и социально-поведенческая стороны положения работника на рынке труда).

С позиций либерально организованного

конкурентного рынка труда для переговорной позиции работника в первую очередь важно наличие выбора на рынке труда и содержание контрактных обязательств. При этом корректировка соотношения «оплата труда / трудовые усилия» посредством оппортунистического поведения работника и различных социальных обменов с менеджером хотя и допускается, но считается, что данные проблемы можно решить совершенствованием институциональный дизайн контракта и хорошей организацией труда. В данном случае у работника возникает заинтересованность в повышении эффективности трудового процесса и он получает право на часть «остаточного дохода». Значимость составляющих микроуровня определяется также наличием структур внутрифирменного рынка труда, в который, прежде всего, вовлекаются владельцы специфического человеческого капитала. В данном случае стратегия «голоса» работника, дополняя стратегию «выхода», обеспечивает своевременную реакцию работодателя на проблемы организации и служит важнейшим сигналом для ее совершенствования.

На современном российском рынке труда также большую значимость имеют составляющие переговорных позиций работника макроуровня. Различные аспекты положения наемного работника на рынке труда (экономической, институциональной и социально-поведенческой природы) существенным образом определяют возможности его торга с работодателем. Однако возможности работника воздействовать на реализацию контрактных обязательств, влиять на принятие локальных нормативных актов серьезно ограничены, что связано с особенностями построения российских фирм и их внутреннего менеджмента. Зато на миниуровне, в ходе непосредственного взаимодействия с менеджерами у работников открываются дополнительные возможности по занижению трудовых усилий и улучшению соотношения «оплата труда / трудовые усилия».

Эти возможности определяются как лакунами в локальных нормативных актах, так и неопределенностью протекания трудового процесса и большей информированностью работника по сравнению с менеджерами о его особенностях на конкретном рабочем месте. Они есть практически в любой работе, что и определяет достаточно широкое поле для торга работника и менеджера, в ходе которого у ра-

ботника есть реальные возможности увеличивать свою долю в доходах предприятия. При этом возможны следующие исходы:

- Одновременный выигрыш работника и работодателя достигается при хорошей организации труда, хорошем менеджменте, учете интересов работников в ходе договорного процесса и его вовлечении в решение проблем организации. В данном случае у работника возникает заинтересованность в повышении эффективности трудового процесса. *Это – некая идеальная модель соотношения переговорных сил работника и работодателя, которая предполагает наличие эффективных институтов на всех уровнях их взаимодействия.*

- При хорошей организации труда, сильном менеджменте и жестком давлении работодателя на макро и микроуровнях в проигрыше оказывается работник, а работодатель получает краткосрочный выигрыш за счет более жесткого контроля действий работника в трудовом процессе. Данный выигрыш не может быть долговременным в силу того, что не снимает проблемы неопределенности самого трудового процесса и лучшей информированности работника, его лучших возможностях по его корректировке.

- При плохой организации труда, слабом менеджменте и жестком давлении работодателя на макро и микроуровнях в результате снижения стимулов к росту производительности в проигрыше оказываются обе стороны, но работник на миниуровне отыгрывает часть выгод за счет торга с менеджером в процессе их непосредственного взаимодействия. *Это – реалии современного российского рынка труда.*

Результаты сравнительного анализа значимости отдельных компонентов переговорной позиции наемного работника в нормативной модели и реальной российской модели представлены в таблице 2.

На следующем этапе исследования предполагается провести оценку переговорных позиций различных групп наемных работников и выделить факторы, влияющие на них.

Необходимость подобного исследования заключается в назревшей необходимости анализа сложившихся переговорных позиций работников различных профессионально-квалификационных групп работников, что позволит выявить провалы существующих институтов и предложить направления их совершенствования.

Таблица 2

Сравнительная характеристика нормативной и реальной моделей составляющих переговорных позиций наемного работника

| | Нормативная модель | Российская модель |
|---|--|---|
| Наиболее значимые составляющие первого уровня | 1. Экономическая 2. Институциональная | 1. Экономическая 2. Социально-поведенческая |
| Наиболее значимые составляющие второго уровня | 1. Взаимодействия на рынке труда 2. Взаимодействия в организации | 1. Взаимодействия на рынке труда 2. Взаимодействия на конкретном рабочем месте |
| Преобладающий способ достижения более благоприятного для работника соотношения «оплата труда / трудовые усилия» | Воздействие на оплату труда Одновременный рост оплаты труда и трудовых усилий | Изменение трудовых усилий, их занижение |

Литература

1. Рощин С. Ю., Разумова Т. Ю. Экономика труда: экономическая теория труда. – М.: ИНФРА-М, 2001; Эренберг Р. Дж., Смит Р. С. Современная экономика труда. Теория и государственная политика. – М.: изд-во МГУ, 1996.

2. Гимпельсон В., Капелюшников Р., Лукьянова А. Законодательство о защите занятости в России: региональные различия в инфорсменте и функционировании рынка труда (Верна ли гипотеза Салтыкова-Щедрина?) (на англ. яз.). WP3/2009/07. – М.: Изд. дом Государственного университета — Высшей школы экономики, 2009. – 44 с.; Вишневецкая Н. Т., Капелюшников Р. И. Инфорсмент трудового законодательства в России: динамика, охват, региональная дифференциация. WP3/2007/02. – М.: ГУ ВШЭ, 2007. – 80 с.; Мироненко О. Н. Законодательство о защите занятости и подстройка спроса на труд: эмпирический анализ. WP15/2010/01. – М.: Изд. дом Гос. ун-та – Высшей школы экономики, 2010. – 72 с.; Мироненко О. Н. Влияние законодательства о защите занятости на кадровую политику предприятий. WP15/2009/07. – М.: Изд. дом Государственного университета – Высшей школы экономики, 2009. – 44 с.; Мироненко О. Н. Влияние законодательства о защите занятости на рынок труда: опыт межстрановых сопоставлений. WP15/2009/03. – М.: Изд. дом Государственного университета – Высшей школы эко-

номики, 2009. – 88 с.

3. Буайе Р., Бруссо Э., Кайе А., Фавро О. К созданию институциональной политической экономики // Экономическая социология. – 2008. – Т.9. – №3. – С.20. – <http://www.ecsoc.msses.ru>

4. Курбатова М. В. Концепции качества институтов: позитивный и нормативный аспекты // Институциональная трансформация экономики на постсоветском пространстве: Сборник статей международной научной конференции «Институциональная трансформация: федеральный и региональный уровни» (Кемерово, 29-30 октября 2009 года) / под ред. С. Н. Левина. – Кемерово: КемГУ, 2009. – С.14-22.

5. Хиршман А. О. Выход, голос и верность: Реакция на упадок фирм, организаций и государства. – М.: Новое издательство, 2009.

6. Курбатова М. В., Апарина Н. Ф. Структура переговорных позиций работника // Формування ринкової економіки : зб. Наук. праць. – Спец. вип. Проблеми сучасної економіки та інституціональна теорія. – К. : КНЕУ, 2010. – С.122—136.

7. Саати Т. Принятие решений. Метода анализа иерархий: Пер. с англ. – М.: «Радио и связь», 1993.-320 с.: ил.

Статья поступила в редакцию 19.06.2011