

формально-институциональные детерминанты формирования качественного трудового потенциала, способствующие установлению должного уровня социально-экономической зрелости населения, оптимизации удовлетворения интересов труда и потребления национального масштаба.

Литература.

1. Гимпельсон В., Капелюшников Р. Нестандартная занятость и российский рынок труда // Вопросы экономики. – 2006. – № 1.
2. Гимпельсон В., Лукьянов А. «О бедном бюджетнике замолвите слово...»: межсекторные различия в заработной плате // Вопросы экономики. – 2006. – № 6.
3. Ионцев В.А., Алешковский И.А. Детерминанты внутренней миграции населения в современной России // Вестн. Моск. Ун-та. Сер. 6 Экономика. – 2006. – № 2.
4. Лебедева М. Политикообразующая функция высшего образования в современном мире // Мировая экономика и международные отношения. – 2006. – № 10.
5. Лесных В.В. Оценка трансакционных издержек процесса институциональной трансформации российской экономики // Журнал экономической теории. – 2005. – № 3.
6. Марцинкевич В. Инвестиции в человека: экономическая наука и российская практика (Что скрывается за термином «человеческий

капитал») // Мировая экономика и международные отношения. – 2005. – № 9.

7. Норт Д. Трансакционные издержки во времени [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://institutional.boom.ru/North/TC.htm>.

8. Рязанцев С. Трудовая миграция из России и новая российская диаспора за рубежом // Мировая экономика и международные отношения. – 2006. – № 9.

9. Скоробогатов А. Институты как фактор порядка и как источник хаоса: неоинституционально-посткейнсианский анализ // Вопросы экономики. – 2006. – № 8.

10. Суворова С. Трансакционные издержки: особенности признания в учетной системе для целей управления // Проблемы теории и практики управления. – 2006. – № 10.

11. Сухарев О.С. Институциональное планирование экономического развития: проблемы эффективности // Журнал экономической теории. – 2005. – № 3.

12. Топилин А.В., Малаха А. Сдвиги в занятости и миграция высококвалифицированных научных кадров в России // Социс. – 2004. – № 11.

13. Удальцова М.В., Воловская Н.М., Плюскин Л.К. Четыре среза занятости: ценности, мотивация, доходы, мобильность // Социс. – 2005. – № 6.

Статья поступила в редакцию 09.01.2007

Л.Н. ФИСЬКОВА, к.э.н., доцент,
Новосибирский государственный университет экономики и управления

ОПЛАТА ТРУДА С ТОЧКИ ЗРЕНИЯ ВЛИЯНИЯ ИНСТИТУТА ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ВЛАСТИ

Отношение между экономическими агентами «наёмный работник – работодатель» вряд ли имеет смысл рассматривать только в русле идей неоинституционализма с его постулатами, заимствованными из неоклассической теории. Применительно к проблеме распределения доходов в условиях российской реальности, в том числе оплаты труда, предположение о равенстве агентов, вступающих в соответствующие контрактные отношения, о свободе выбора этих сделок и их полной взаимовыгодности выглядит, по крайней мере, как абстракция слишком высокого уровня. В то же время анализ базисных институтов общества и, в первую очередь, власти и управления имеет основополагающее значение для понимания трансформации отно-

шений распределения.

Наиболее точное и содержательное определение власти даёт Дж. Гэлбрейт, когда пишет, что власть – «это способность одного человека или целой группы людей навязывать свои цели другим. Её наличие порождает три вопроса: кто этой властью обладает (ибо это не всегда бывает очевидным); для достижения каких целей её используют; и каким образом добиваются согласия или повиновения всех остальных?».¹ О том, что власть в её нынешних

¹ Гэлбрейт Дж. Экономические теории и цели общества. – М.: Прогресс, 1976. – С. 126.

© Л.Н. Фиськова, 2007

проявлениях способна оказывать огромное влияние практически на все процессы в обществе, говорит уже то, что её оценка российскими гражданами слишком негативна и этот базисный институт следует рассматривать как чрезвычайно значимый. Так, по данным Левада-Центра в 2005 году 62% россиян считали нынешнюю власть криминальной и коррумпированной, 42% – далёкой от народа, чужой, 39% – бюрократической и только 3% – справедливой.²

Одной из институциональных ловушек трансформирующегося российского общества является отсутствие необходимых формальных и неформальных структур, обеспечивающих динамичный рост доходов всех слоёв населения. Глубокая дифференциация доходов, связанная в первую очередь с низким уровнем заработной платы, приносит выгоду тем субъектам рыночной экономики, которые используют дешёвый, но достаточно квалифицированный, исходя из мировых стандартов, труд. Получение сверхприбылей в настоящем в будущем может обернуться большими потерями в уровне производительности труда и невозможностью расширенного воспроизводства рабочей силы как в масштабах социума в целом, так и для отдельных агентов рынка.

В условиях существенных различий в ресурсной составляющей разных групп домохозяйств важно понимать, какие факторы оказывают наибольшее влияние на этот процесс и, в первую очередь, определение уровня оплаты наёмного труда. Однако ни одна из теоретических концепций распределения общественного продукта, утвердившихся в экономической теории разных направлений, не позволяет достаточно хорошо объяснить этот процесс применительно к периоду реформирования последних пятнадцати лет.

Вряд ли имеет смысл утверждать, что основой заработной платы в переходных условиях является предельный продукт труда работника или же стоимость рабочей силы, в том числе её нижняя граница, тем более результативность труда с точки зрения его вклада в удовлетворение потребностей человека и общества в целом. В то же время наиболее адекватным сути процессов в сфере распределения в постсоветский период является, с нашей точки зрения, подход, сложившийся в рамках институциональной теории, связывающий формиро-

вание доходов экономических агентов с действием групп давления и рентоориентированных групп.

Среди множества полюсов экономической власти и формирующихся в связи с этим осей взаимоотношений между её субъектами одной из наиболее важных является та, где наёмному работнику противостоит «собственник – менеджер». Объединение собственника и представителя управленческой структуры в качестве единого субъекта властных полномочий вполне правомерно, так как, несмотря на возможные расхождения в их интересах в процессе экономической деятельности, по отношению к труду – их следует рассматривать, скорее всего, как единое целое. Однако степень изученности этого аспекта взаимоотношений с точки зрения влияния на процесс формирования доходов в социально – экономической литературе, включая институциональное направление, в настоящее время крайне мала. В то же время есть основательные исследования смежных с этой проблемой вопросов, например, в социологии, когда рассматриваются мотивы и особенности поведения разных слоёв населения, их материальная обеспеченность, изучаются социальные страты и т. п.³ Экономистами активно изучаются вопросы дифференциации доходов, проблема бедности, формирования среднего класса.⁴ Анализируются соотношение и динамика заработной платы и производительности труда, а также широкий круг факторов, связанных с деятельностью предприятий

³ См., например, Н. Давыдова, Н. Седова. Материально-имущественные характеристики и качество жизни богатых и бедных. //Социологические исследования. – 2004. – №6; В Петухов. Новые поля социальной напряжённости. //Социологические исследования. – 2004. – №6; А. Здравомыслов. Ответственность экономической элиты: мнения россиян. //Общественные науки и современность. – 2005. – №1; Е. Аврамова. О пространстве возможностей реформирования социальной сферы. //Общественные науки и современность. – 2006. – №3.

⁴ См., например, Н. Давыдова, Н. Седова. Материально-имущественные характеристики и качество жизни богатых и бедных. //Социологические исследования. – 2004. – №6; В Петухов. Новые поля социальной напряжённости. //Социологические исследования. – 2004. – №6; А. Здравомыслов. Ответственность экономической элиты: мнения россиян. //Общественные науки и современность. – 2005. – №1; Е. Аврамова. О пространстве возможностей реформирования социальной сферы. //Общественные науки и современность. – 2006. – №3.

² Власть в общественном мнении. // Социологические исследования. – 2006. – №6. – С. 76.

разных отраслей и оказывающих влияние на уровень оплаты труда на микроуровне.⁵ В работах, посвящённых разработке общих основ теории экономической власти, содержатся некоторые важные положения, касающиеся проблемы распределения доходов.⁶

Нами предпринята попытка выявить, хотя бы в общих чертах, характер взаимоотношений между руководством предприятий и персоналом фирм с точки зрения его влияния на уровень оплаты труда. С этой целью был проведён экспертный опрос директоров, в том числе собственников небольших и средних фирм, относящихся к разным видам производственной деятельности (строительство, приборостроение, полиграфия), но с преобладанием сферы торговли. Всего было заполнено 22 анкеты, включающих вопросы, смысл которых заключался в выяснении степени самостоятельности менеджмента в проведении политики заработной платы по отношению к различным институтам общества, формы проявления экономической самостоятельности в области установления оплаты труда, а также характер взаимоотношений между представителями управленческих структур и наёмным персоналом.

Экспертам было предложено проранжировать факторы, воздействующие на уровень заработной платы на российских предприятиях, исходя из имеющейся у них информации, опыта работы в рыночных структурах и собственных оценок. Среди десяти предложенных для анализа факторов были относящиеся как к микро-, так и макроуровню. Наивысшие ранги (1, 2 и 3) получили факторы, обозначенные в анкете как финансово-экономическое состояние предприятия, решения, принимаемые менеджментом, инициативы собственников предприятия и правила хозяйственной деятельности. В число значимых факторов вошли также такие макроэкономические характеристики, как общее состояние рынка труда и темп инфляции (табл. 1).

⁵ См.: И. Ильин, Г. Кузнецов. Производительность труда: вверх по лестнице, ведущей вниз. //Человек и труд. – 2002. – №5; Р. Яковлев. Динамика производительности труда и заработной платы в постсоветской России: есть ли взаимосвязь? //РЭЖ. – 2003. – № 9-10.

⁶ К числу наиболее интересных публикаций за последние время с этой точки зрения можно отнести статью Е. С. Балабановой. Экономические основания социальной власти: теоретическая модель социально-экономической зависимости. //СОЦИС. – 2006. – №1.

Являясь результатом функционального распределения доходов на микроуровне, заработная плата в то же время существенно зависит от макроэкономических факторов, состояния национального рынка, уровня цен, ситуации на рынке труда, где формируется цена труда. Именно цена труда, складывающаяся под влиянием размера фонда жизненных средств, необходимых работнику для воспроизводства способностей к труду, а также в зависимости от соотношений спроса на труд и его предложения, превращается в главный ориентир для установления ставок и тарифов на конкретном предприятии. Это тот общий фон, на котором возникает пёстрая картина межотраслевых и внутриотраслевых различий в оплате труда в нынешней России.

Не меньшее, а даже большее значение по сравнению с общеэкономическими параметрами рынка, с точки зрения практиков, имеют существующие в обществе правила поведения хозяйствующих субъектов, определяемые правовыми нормами и возможностями их реализации. Свыше 70% ответивших рассматривают формальные институты как фактор, если и не определяющий изначально уровень оплаты труда, то как важнейший среди других, что вполне естественно. Устойчиво первый и второй ранги присваиваются экспертами индикаторам финансово – экономического положения предприятий и решениям менеджмента вкуче с инициативами собственников. Заметим, что наши результаты в этой части исследования, фактически, совпадают с теми, что получены в ходе основательного обследования российских предприятий под руководством Р. Капелюшников.⁷ Таким образом, власть капитала – функции и капитала – собственности, а, следовательно, его институциональное оформление и проявление себя на микроуровне составляет главную суть отношений «наёмный работник – работодатель» в сфере распределительных отношений.

Интересен также следующий результат: оценка степени влияния ментальных характеристик (традиций, обычаев и т.п.) нашими экспертами на оплату труда оказалась крайне малой. В то же время хорошо известно, что на российском рынке труда в настоящее время отношения между экономическими агентами, как таковые (родственные, дружеские и т. п.), играют зачастую определяющую роль при уст-

⁷ Р. Капелюшников. Механизмы формирования заработной платы в российской промышленности. //Вопросы экономики. – 2004. – №4.

ройстве на работу, заключении контрактов и т. д. Это тот сегмент общественных отношений, который можно назвать социальным капиталом и который играет всё большую роль в осуществлении хозяйственных практик. На наш взгляд, этот результат опроса можно отчасти объяс-

нить как раз слишком большим влиянием неформальных отношений на производственную деятельность. Они настолько органично входят в хозяйственную практику, что её участники часто воспринимают такие отношения как вполне естественные.

Таблица 1.

Факторы, оказывающие влияние на уровень заработной платы.

Индикаторы	ранг		
	1	2	3
1. Финансово-экономическое состояние предприятия.	75%	17%	8%
2. Инициативы собственников предприятия.	9%	64%	27%
3. Решения, принимаемые менеджментом.	25%	63%	12%
4. Общее состояние рынка труда.	18%	18%	64%
5. Темп инфляции.	10%	40%	50%
6. Правила хозяйственной деятельности.	–	29%	71%

Значительная степень самостоятельности менеджмента в проведении политики заработной платы подтверждается содержанием ответа на вопрос о степени их свободы: о том, что они в основном свободны или полностью свободны в этой сфере, отметили почти 70% экспертов (Рис. 1.).

Какие же институты общества оказыва-

ют наибольшее влияние на решения, принимаемые представителями управленческих структур, тем самым ограничивая степень их свободы? В табл. 2. показаны итоги ранжирования основных институтов общества с точки зрения их влияния на политику в области оплаты труда.

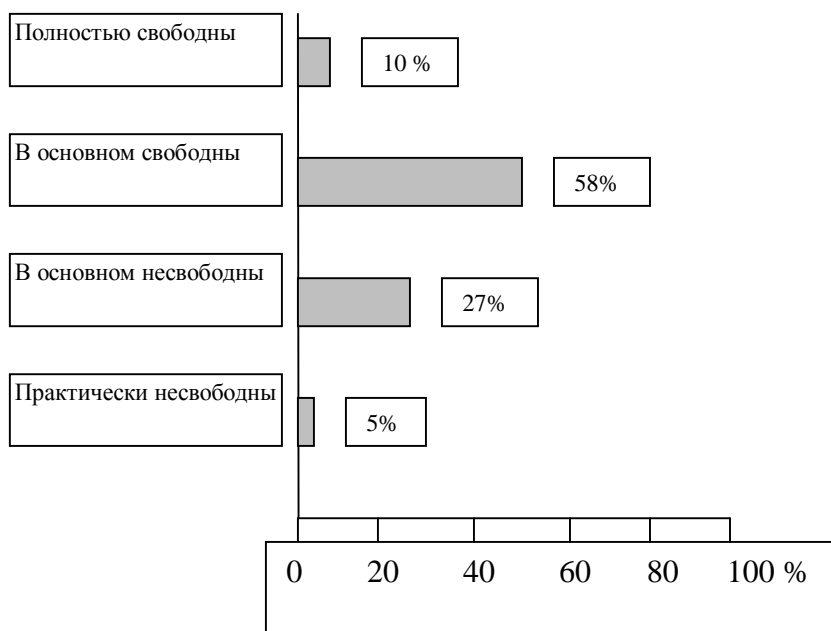


Рис. 1. Степень самостоятельности менеджмента при проведении политики заработной платы.

Таблица 2.

Базовые элементы институциональной среды, оказывающие влияние на уровень заработной платы.

Институты	ранг			
	1	2	3	4
1.Финансовые институты.	47%	11%	37%	5%
2.Правовые структуры	17%	65%	12%	6%
3.Законодательная власть.	28%	50%	22%	–
4.Общественные организации.	–	5%	12%	83%

Определяющее влияние, как следует из приведённых ниже данных, оказывают, как и следовало ожидать, финансовые институты рынка, на втором месте по значимости правовые структуры и законодательная власть. Наименьшее значение устойчиво занимают общественные организации, в первую очередь, профсоюзы, что свидетельствует об отсутствии формальной структуры, хотя бы в какой то степени защищающей права работника.

При выяснении форм проявления самостоятельности в области установления оплаты труда были получены данные, в соответствии с которыми те или иные формы действительно существуют с точки зрения большинства опрошенных.⁸ От 60% до 80% и более отметили наличие альтернатив при установлении заработной платы, способности менеджмента самостоятельно определять цели, осознанности выбора в ходе принятия решений (Рис. 2.).

Таким образом, как показывает экспертный опрос, работодатель в лице «собственника – менеджера» имеет определённую область свободы в осуществлении политики заработной платы на уровне фирмы. Причём на наши вопросы отвечали представители хозяйственных структур, относящихся к малым и средним предприятиям, имеющим в то же время серьёзные проблемы на современном национальном рынке в сфере кредитования, «общении» с крупным бизнесом, в связи с конкуренцией в своей институциональной среде. Условия в целом для развития малого предпринимательства в РФ в настоящее время не слишком-то благоприятны, однако, как мы видим, они не оказывают как будто большого негативного

влияния на ситуацию в социальной сфере.

Но каков характер взаимоотношений работника и работодателя на национальном рынке середины текущего десятилетия по прошествии пятнадцати лет реформирования экономики? По данным социологов, главной линией трудовых взаимоотношений является не противостояние, а приспособление, адаптация к изменяющимся условиям. Одной из форм проявления этого является патернализм, традиционный для российских предприятий, но проявляющийся в новых условиях, когда его ещё нужно заслужить, так как управленческие структуры не контролируются рядовыми работниками. В то же время в начале текущего десятилетия удельный вес патернализма и партнёрства, так же как и в середине 90-х годов, примерно одинаков.⁹ По данным проведённого нами экспертного опроса значимость патерналистских отношений на малых и средних предприятиях весьма высока. Так, выполнять любые задания руководителя соглашаются не менее 80% работающих, до 75% – готовы мириться с любым вмешательством в выполнение своих профессиональных обязанностей. Однако о наличии дружеских, доверительных отношений между начальниками и подчинёнными заявили только менее половины опрошенных, почти четверть экспертов – об отсутствии желания у представителей наёмного труда соглашаться на любой режим работы. Между тем характер отношений между экономическими субъектами оказывает непосредственное влияние на уровень заработной платы: это отметили более половины экспертов.

⁸ При конструировании этого вопроса мы использовали классификацию критериев экономической свободы и форм властного воздействия, предложенную в статье «Фактор власти в экономике» //Власть. – 2002, – №3. Авторы статьи – А. Мовсесян и А. Либман.

⁹ См.: А. Теленицкий. Ориентация рабочих на патерналистские и партнёрские отношения с руководством. //СОЦИС. – 2004. – №6.

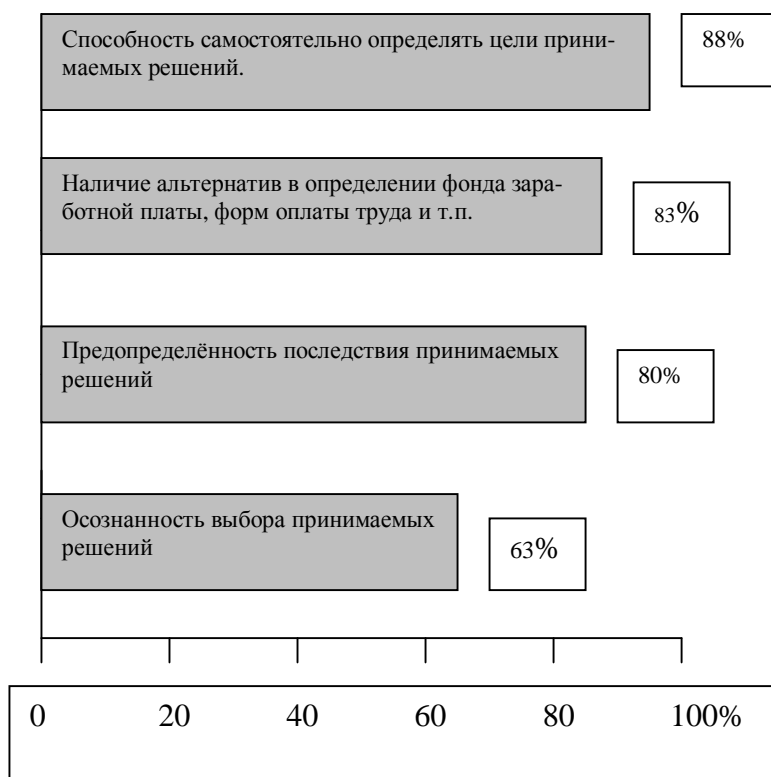


Рис. 2. Формы проявления экономической самостоятельности менеджмента в области установления заработной платы

Таким образом, характер взаимоотношений между экономическими агентами, так или иначе оказывающий влияние на доходы лиц наёмного труда, таков, что лишь работодателя можно рассматривать как субъекта реальной экономической власти. Представители наёмного труда выступают лишь объектом власти различных институциональных структур макро- и микроуровней. Имея в своём арсенале в качестве главного ресурса власти – совокупность физических и духовных способностей к труду, лица наёмного труда не имеют никаких инструментов власти, даже такого традиционного для данного слоя общества, как требования повысить уровень заработной платы, улучшить условия труда и т. п. Впрочем, естественным

проявлением полного безвластия наёмного труда становится оппортунистическое поведение, принимающее всё большие масштабы. Однако этот слой, с точки зрения уровня оплаты труда, крайне неоднороден в разрезе сегментов рынка, сфер и отраслей экономики. Поэтому представляют интерес исследования соотношения экономической власти и экономической зависимости с учётом неоднородности социально-экономического пространства, наличия или отсутствия институтов, определяющих статусные границы экономических агентов.

Статья поступила в редакцию 18.01.2007