

РОССИЯ ВЧЕРА, СЕГОДНЯ, ЗАВТРА

Э.Н. Соболев

РОССИЙСКИЕ ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВОЙ МЕНТАЛИТЕТ В УСЛОВИЯХ РЫНОЧНОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ

Соболев Эдуард Неньевич – доктор экономических наук,
ведущий научный сотрудник ИЭ РАН.

Начало процесса институциональных изменений в российских трудовых отношениях и их управлении следует искать во второй половине 1980-х годов, когда в ходе реформирования экономики коренным образом стало меняться положение российских предприятий. До перестройки все они находились в рамках единой государственной собственности, а потому основные параметры их деятельности достаточно жестко регулировались государством. В отличие от западных фирм, которые ориентировались преимущественно на внешнюю рыночную среду, система управления трудом, прежде всего его оплатой, на советских предприятиях определялась решениями вышестоящих органов. Это предполагало стабильное функционирование тарифных сеток и схем должностных окладов, планирование фонда оплаты труда, жесткое штатное расписание и выполнение предписанных функций, гарантированный сбыт продукции и, следовательно, гарантированную выплату заработной платы.

Конечно, регулирование оплаты труда и в советский период не оставалось неизменным, а прошло несколько этапов эволюции. Так, до реформы 1965 г. организация оплаты труда представляла собой автономно работающую систему, ориентированную, в основном, на вертикальные связи и слабо связанную с результатами хозяйственной деятельности предприятий. В последующий период, по мере ослабления жесткости централизованного регулирования, возрастала самостоятельность предприятий, а сфера прямого воздействия государства на заработную плату постепенно сужалась.

В середине 1980-х годов было пересмотрено место предприятия в советской системе хозяйствования в рамках концепции коренной перестройки

управления народным хозяйством¹. Несмотря на то что предприятия оставались государственной собственностью, управление ими передавалось на уровень соответствующих трудовых коллективов. Зарботная плата фактически стала долей в доходе предприятия, практически полностью зависящем от результатов его хозяйственной деятельности. В то же время нахождение предприятий в государственной собственности позволяло сохранить реальную регулируемую роль государства в части определения минимальной заработной платы, районных коэффициентов к заработной плате и налогов на заработную плату. Тем не менее основы системы оставались прежними, поскольку не был перейден *принципиальный рубеж*, отделяющий рыночное регулирование от нерыночного, а именно: обязательность применения единой тарифной сетки.

Новый качественный этап в развитии трудовых отношений связан с приватизацией и становлением рыночных отношений в первой половине 1990-х годов. В процессе реформ была выстроена система приоритетов государства, в которой трудовой политике отводилась периферийная роль. Важно подчеркнуть, что речь, строго говоря, идет не о полном отказе от регулирования, а о его подчинении задаче обеспечения финансовой стабилизации. В этих целях применялась развернутая система прямых и косвенных регулирующих механизмов.

Можно назвать следующие основные изменения, произошедшие в регулировании трудовых отношений. Произошло резкое *сужение прямого воздействия государства* на социально-трудовые отношения на предприятии. Государство по существу отказалось от контроля за действиями собственника на частном предприятии. На приватизированных и новых частных предприятиях установился авторитарный характер управления с типичными *отношениями господства – подчинения*. При этом усиление авторитарного и волюнтаристского характера управления в социально-трудовых отношениях имеет место не только и не столько по отношению к некоей идеальной демократической модели, но и по сравнению с советским периодом, в котором вопросы демократизации производственного управления в общем и целом находились на втором плане. В результате социально-экономическое положение работника на предприятии стало практически полностью определяться работодателем. В первую очередь это относится к вопросам труда и его оплаты, ряду элементов социального страхования и социальной защиты, к содержанию и развитию социальной инфраструктуры на предприятии. Произошли глубокие и опасные деформации в дифференциации заработной платы: утратилась связь с результатами производства; не учитывались объективные

1. Более подробно см.: [3].

различия в затратах на воспроизводство рабочей силы различной квалификации; фактически произошел отказ от государственного регулирования минимального размера оплаты труда (МРОТ). Официальная минимальная заработная плата утратила свою экономическую функцию и на протяжении более десяти лет функционировала лишь как расчетный норматив для установления штрафов и социальных пособий². Только в последние годы МРОТ стал превращаться в значимую экономическую реальность. На приватизированных предприятиях произошел крах системы патернализма с ее высоким уровнем социально-трудовых гарантий и развитой социальной сферой на предприятии.

Организация социально-трудовых отношений стала определяться *интересами повышения прибыльности* (доходности), что определило вектор основных социальных изменений на предприятии. Неограниченный диктат нового собственника, думающего только о наживе, привел к понижению оплаты труда подавляющей части трудящихся значительно ниже стоимости труда, отказ от предусмотренной законом системы гарантий (отпуска, медицинское страхование, продолжительность рабочего дня, оплата сверхурочных и т.д.), резкое снижение гарантий занятости.

Значительную роль стали играть *неформальные трудовые отношения*, которые в значительной мере определяют особенности политики российского бизнеса в трудовой сфере. С точки зрения вектора развития расширение неформальных отношений – шаг в направлении противоположном движению к современной социально-ориентированной экономике.

Не был создан эффективный *режим ответственности администрации (собственника) предприятий за соблюдение социально-трудовых прав работников* (прежде всего, за своевременность выплат заработной платы и безопасность труда). Формирование соответствующей правовой базы существенно отставало от потребностей практики. Только в последнее время наметились определенные сдвиги. В частности, Россией была ратифицирована конвенция МОТ о приоритетности долгов по зарплате по сравнению с другими обязательствами предприятия.

2. Один из противников установления минимальной заработной платы в российской экономике Д. Сакс в обосновании своей позиции приводит известный постулат экономикса о неблагоприятном влиянии минимума на занятость: «Фирма не отказалась бы нанять рабочего за более низкую плату, да и сам он согласен работать на этих условиях, однако закон запрещает предприятию и рабочему соглашаться на меньший размер заработной платы» [2, с. 214]. Однако истина всегда конкретна. Итогом же слепого копирования абстрактных теоретических постулатов на российской земле стали одновременное существование смехотворно низкого норматива минимума заработной платы и относительно высокой безработицы.

Учитывая неблагоприятную для работника конъюнктуру российского рынка труда в 90-е годы (снижение спроса на труд в условиях экономического спада и слабое развитие институциональных форм защиты работников), заработная плата в условиях «свободной» игры рыночных сил оказалась заниженной. Государство между тем сознательно направило усилия не на поддержку основной массы работающего населения, а на дополнительное сдерживание заработной платы. В результате наемный работник вынужден обменивать свою низкую заработную плату на продукцию и услуги, цены на которые вплотную приблизились к так называемым мировым, а во многих случаях их уже перешагнули. Важнейшим фактором падения реальной заработной платы выступает повышение стоимости жизни как следствие расширения сферы платных услуг и их удорожания. В основе данного процесса лежат не подготовленные процессы приватизации социальной сферы, когда появление платных услуг взамен бесплатных не сопровождалось соответствующим ростом заработной платы. Поскольку рост цен, особенно на товары массового спроса, отражается на различных слоях населения не в одинаковой мере – покупательный спрос падает в первую очередь у тех, у кого доходы ограничены, а в наименьшей мере страдают лица с высокими заработками, – то инфляция является дополнительным фактором роста дифференциации реальных трудовых доходов. Сознательный отказ государства от защиты трудовых доходов населения в условиях обвальной либерализации цен и жесткого курса на финансовую стабилизацию привел к тому, что доля затрат на рабочую силу в издержках производства даже по сравнению с невысоким их уровнем в советский период уменьшилась. В 90-е годы более чем вдвое уменьшилась и покупательная способность номинальной заработной платы.

Произошло *ослабление роли профсоюзов*. Это относится в равной мере как к профсоюзным организациям на предприятиях, так и к отраслевым, территориальным и общенациональным органам профсоюзов. Снятие опеки последних над предприятиями привело лишь к ослаблению профсоюзного, а соответственно, рабочего движения в целом и не замещалось системой трудового права (в отличие от Запада). В итоге трудовые коллективы по существу остались один на один с предпринимателями, за которыми власть собственника и капитала (денег).

В то же время *система социального партнерства* в стране как альтернатива жесткому авторитарному курсу на формирование асоциальных рыночных отношений не сложилась. Официально провозглашенный курс на социальный диалог оказался во многом профанацией. В стране в течение практически всех 1990-х годов происходил жесточайший социально-экономический кризис. Это проявилось и в резком ухудшении социально-экономического положения населения (падение реальных доходов, многомесячные задержки заработной платы, рост безработицы в открытых и латентных

РОССИЯ ВЧЕРА, СЕГОДНЯ, ЗАВТРА

формах, усиление социальной дифференциации, рост абсолютной и относительной бедности), и в нарастании тревожных настроений среди самых различных категорий населения, выливающимся в глобальный кризис доверия ко всем ветвям власти и институциональным структурам.

Таким образом, можно сделать вывод, что характер социально-трудовых отношений принципиально изменился в процессе трансформации системы государственного социализма в постсоветскую систему, базирующуюся в значительной мере на рыночных принципах. Тем не менее в институциональном плане российская модель регулирования по-прежнему существенно *отличается* от моделей стран с развитой экономикой, поскольку не опирается ни на полноценный экономически и институционально сформированный рынок труда, ни на независимые от государства организационные институты наемной рабочей силы и предпринимательства.

Особенности хозяйственных традиций и трудового менталитета. Взаимоотношения между работниками и работодателем в постсоветский период определяются не только институциональными изменениями в социально-трудовой сфере (приватизация и формирование рынка труда). Не меньшую роль играют российские хозяйственные традиции, а также российский трудовой менталитет, от которых зависит поведение и работника, и работодателя, а также характер взаимоотношений между ними. Исторические, социальные, психофизические характеристики российского населения лежат формально за пределами рынка труда, но фактически формируют его специфическую ментальную инфраструктуру.

История исчерпывающе продемонстрировала, что в характере русского народа сочетаются разные, порой противоположные, тенденции. Как писал И. Бунин, из нас как из древа – либо икона, либо дубина. Но еще более важно, что эти противоположности живут, сосуществуют в одном человеке. Русский человек характеризуется шаткостью жизненной позиции, неустойчивостью, большой зависимостью от внешних обстоятельств. В нем сильно развито то, что называется «стадное чувство». Социально-экономическое развитие России в минувшем столетии продемонстрировало шараханье из одной крайности в другую. В экономике монополия государственной собственности и планово-централизованного регулирования сменилась другой монополией – частной собственности и рыночного регулирования.

Эта шаткость сказалась и на традициях и формах их проявления. Так, хозяйственные традиции на протяжении веков складывались вокруг двух осевых линий: *традиции огосударствления* и *традиции общинности*. Главными формами проявления этих традиций выступают централизованное регулирование и социальные гарантии. После революции 1917 г. указанные традиции были доведены до крайности, до абсурда. Однако крайности со временем сглаживаются, а укоренившиеся в психологии людей традиции останутся [1, с. 15].

Тем более что отрицательные последствия «ухода» государства из экономики и отмены социальных гарантий в современной России налицо. Иначе говоря, ломка психологии, даже предпринятая в благих целях, ведет к длительной моральной деградации и сопровождается ощутимыми экономическими потерями. В практическом плане правильнее ставить вопрос об использовании одних традиций для ограничения действия других. Скажем, традиции соборности, коллективизма «снизу» как противовес тенденции к безграничному огосударствлению, тоталитаризму.

Что касается специфики российского трудового менталитета, то она может быть описана следующими чертами: долготерпение и упорство в соединении с неприятием монотонно-ритмичных нагрузок; предпочтение коллективно-авральным методам труда; способность к самопожертвованию, к бесплатной работе, но при условии высокой моральной оценки их труда в обществе; распространение неформальных трудовых отношений между хозяином и работником; расчет на покровительство и помощь со стороны государства; предпочтение гарантированности оплаты ее величине.

Рассмотрим подробнее основные из этих черт.

Стремление к стабильности трудовых отношений. В России, как показывает ее исторический опыт, всегда (в том числе и в условиях рынка) стремились обеспечить стабильность трудовых отношений. Это проявляется в том, что российский работник в своей массе предпочитает стабильную занятость более высокой, но не гарантированной оплате труда. С этой чертой менталитета связаны трудности перехода к срочным трудовым договорам как основной форме трудовых отношений (во всяком случае, учитывая традиции общественного сознания, этот процесс нуждается в тщательнейшем социально-экономическом и психологическом обосновании). Наконец, стремление к стабильности лежит в основе недоверия к новым институтам и предлагаемым сверху административным реформам. Чтобы понять истоки недоверия, необходимо углубиться в историю. Так, попытки развить местное самоуправление имели место еще во времена Ивана Грозного, когда началась земская реформа. Затем новую попытку самоуправления предпринял Петр Великий, когда в 1699 г. задумал провести городскую реформу. Но предоставление этого права он связал с увеличением в 2 раза налогового бремени. Так что не удивительно, что в России к самоуправлению относились всегда с подозрением, воспринимали его не как право, а как повинность.

Патернализм. Тысячелетний опыт России способствовал тому, что граждане с «молоком матери» воспринимают патерналистические принципы. В массе своей российский работник полагает, что необходимо не на равных вести переговоры с хозяином, что составляет, как уже отмечалось, суть партнерских отношений на Западе, а следует полностью довериться ему в определении основных социальных и производственных задач на предприятии. Что

же касается инициативы, самостоятельности, предприимчивости, то они поощрялись лишь в той мере, в какой устраивали администрацию. Была выработана привычка понимать социальную справедливость (советский период лишь усилил ее) таким образом, когда власть оделяет своих подчиненных благами, исходя из высших, часто недоступных пониманию отдельного человека соображений, а подчиненные в обмен на социальные гарантии соглашались на более низкий (а часто и уравнилельный) уровень жизни и лояльный тип поведения. Предприятие обеспечивало пожизненное (допенсионное) сохранение за работниками рабочего места и гарантированную (хотя и относительно низкую) заработную плату, а работники в обмен на социальные гарантии для себя и своей семьи соглашались на более низкий уровень жизни и ограничение своей экономической свободы. В постсоветскую эпоху, когда резко уменьшился состав социальных благ и гарантий, предоставляемых работнику государством и предприятием, начался процесс изживания патерналистских традиций. Но полностью их ликвидация невозможна, поскольку наиболее глубинные его основы лежат в психологии российского этноса. К тому же на первый план стали выходить более современные факторы патернализма, основанные на реализации монопольного положения предприятия в российской экономике. Тот факт, что значительная часть работников на частных предприятиях продолжает рассчитывать на государство (и предъявляет ему эти претензии), свидетельствует о том, что они до сих пор не в полной мере осознали, что социально-экономическая система в стране изменилась: вместо государственного социализма пришел рынок со своими жесткими законами конкурентной борьбы, повышения нестабильности.

Правовой нигилизм. С патернализмом тесно связана и другая российская традиция – неуважительное отношение к закону. Его неисполнение – правовой нигилизм – стало обычным явлением как среди «низов» общества, так и на самом веру бюрократической пирамиды. В этой связи представляется, что нет никакого преувеличения в реплике Р. Капелюшника на заседании Круглого стола фонда «Либеральная миссия» 4 апреля 2004 г.: «...не нужно испытывать особой эйфории по поводу 1990-х годов, я бы поостерегся называть этот период либеральным. Одно из базовых положений классического либерализма состоит в свободе контрактов, договоров, но это – свобода заключения договоров, а не свобода от их выполнения, что мы как раз и наблюдали в 1990-е годы, когда буквально все договорные отношения, независимо от того, кем были их участники, не соблюдались».

Сказанное не означает, что в России не уважают силу власти. Но власть не отождествляется с законом. Последний представлял собой в глазах населения как бы продолжение власти бюрократии, администрации. Секретарь горкома или директор завода в довольно широких пределах осуществлял в одном лице и законодательную, и исполнительную, а порой и судебную

власть. Традиции правового нигилизма в наибольшей мере соответствует правовая неопределенность в российском законодательстве. Последняя может проявляться как в правовом вакууме, так и в одновременном существовании взаимопротиворечащих актов. Тем самым подводится «правовая» база для субъективного толкования и применения законов³.

Правовая неопределенность, как и традиции правового нигилизма в России, есть прямая противоположность западноевропейской и американской практике. Правовые системы в развитых странах четко регламентируют, например, каким образом профсоюзы могут организовываться и действовать, в каких случаях бастовать, вплоть до вопросов, которые они могут поднимать на коллективных переговорах. Иначе говоря, нормы взаимоотношений работодателей и профсоюзов устанавливаются не на прямых переговорах, а с помощью законов. Невыполнение установленных правил ведет к немедленным правовым последствиям. В результате важную роль в регулировании социально-трудовых отношений хозяйственной жизни играют адвокаты и суд. Это суть не что иное как продолжение традиции индивидуализма, в рамках которой признается власть только закона и суда. Россия же – это чиновничья страна, управляемая не законом, а распоряжением чиновника. Неуважительное отношение российской власти (и подданных) к закону проявляется в избирательном правосудии.

Правовой нигилизм проявляется и в широком распространении так называемых отрицательных нецивилизованных трудовых конфликтов, связанных с прямым нарушением трудового законодательства. В настоящее время такого рода конфликты составляют подавляющее большинство (около 80% от общей массы трудовых конфликтов). В то же время положительные или цивилизованные трудовые конфликты, представляющие собой определенный этап договорного процесса – как индивидуального, так и коллективного, – играют второстепенную роль.

В России значительная часть работников имеет склонность строить свои отношения с работодателем не на договорной, а на личностной основе. Естественно, такая тенденция снижает и эффективность права, закона. Понятно, что эта специфически российская традиция в установлении не правовых, а неформальных «дружеских» отношений расширяет возможности маневра не только для работодателя, но и для работников. Но она же делает их заложниками этих отношений, снижает возможность их правовой защиты со стороны государства и профсоюзов. Всегда есть риск, что в пиковых ситуациях проигравшей стороной будут наемные работники.

3. В России источником права традиционно являлась не судебная практика, не сами по себе законы, а толкования и разъяснения законодательства административными органами. Такой перекокс представляет специфику российской правовой системы.

Можно выделить, по крайней мере, две сферы, где имеются, а в ряде случаев господствуют *неформальные* (а порой и незаконные) *соглашения*. Это сфера неформальных индивидуальных соглашений между работниками и нанимателями, которые образуют неформальный сектор рынка труда. Причины, по которым они возникают, могут быть различными: либо выгодность этого соглашения для обеих сторон за счет третьей, чаще всего государства, либо навязывание такого «договора» со стороны работодателя, пользующегося своим монопольным положением.

Другой областью неформальных отношений являются соглашения, возникающие в рамках корпорации на базе общих интересов всех ее субъектов (от директора до разнорабочего). Они часто принимают форму корпоративного сговора, имеющего целью давление на центральные власти (вплоть до социального шантажа последней)⁴. Эти отношения не фиксируются в каких-либо документах и регулируются негласными, иногда теневыми соглашениями.

Сама по себе идея деления норм поведения людей на формальные и неформальные достаточно тривиальна. Вспомним хотя бы традицию, идущую от Гегеля, с выделением обыденного и формального права. Намного важнее выяснить причины расхождения между нормами. В российской действительности существование неформальных отношений есть результат не только и не столько несовпадения между правом и жизнью, в какой-то мере отставания законных норм от имеющихся правил, регулирующих поведение в трудовой сфере. В нашем случае имеются специфические вечные факторы, которые обуславливают устойчивое функционирование неформальных отношений, вытекающее из особенностей трудового менталитета и к тому же подкрепленные сложившимся в постсоветской России социально-экономическим порядком.

Слабая социальная активность. Она проявляется и в отсутствии самозащиты, и в слабой предпринимательской, инновационной и иной активности. Для этого есть, видимо, биологическая подоснова: русские – не южане. Но генетика была многократно усилена практикой подавления инициативы снизу в течение 70 лет советской власти. Не последнюю роль сыграл тот факт, что периодически разрушался или убывал за границу активный человеческий потенциал.

Таким образом, элементами российского трудового менталитета выступают склонность к патернализму, готовность принять неформальные порядки и отношения, слабая социальная активность. Эта национальная специфика трудового менталитета отразилась и на основных чертах и механизмах фор-

⁴ В качестве яркого примера социального шантажа можно привести события в Пикалеве Ленинградской области.

мирующейся модели регулирования: укреплении авторитарно-менеджеристского типа управления в производственных структурах, широком распространении неформальных отношений, проникающих во все поры трудовых процессов, подчиненной роли договорного регулирования, слабой забастовочной активности.

Литература

1. Ольсевич Ю.Я. Хозяйственная система и этнос // Вопросы экономики. – М., 1993. – № 8.
2. Сакс Д. Рыночная экономика и Россия. – М., 1994.
3. Яковлев Р.А. Оплата труда на предприятии. – М., 1999. – С. 14–25.