

УДК 334.021

П.В. Солодуха

КОНТРАКТНЫЕ ОТНОШЕНИЯ В СИСТЕМЕ ВОСПРОИЗВОДСТВА ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА ФИРМЫ

В статье рассматривается сущность и формы контрактов в системе трудовых отношений России. Выясняются отличия российской системы трудовых контрактов от механизма контрактации в странах Восточной Европы.

В условиях становления в России социально-рыночной экономики усиливается влияние формальных институтов на формирование благоприятных условий воспроизводства человеческого капитала фирмы. К этим институтам прежде всего можно отнести правила контрактации, совокупность которых лежит в основе формирования такого *институционального устройства, как контракт*. Согласно определению А. Олейника, «контракт (договор) – соглашение об обмене правомочиями и их защите, являющееся результатом сознательного и свободного выбора индивидов в заданных институциональных рамках» [1, с. 229]. Экономическая наука выделяет несколько форм этих инструментов, так называемые классические, неоклассические и отношенческие контракты. В рамках классических контрактов происходит обмен благами, имеющими одинаковую ценность как на рынке, так и в рамках отдельной фирмы. В. Тамбовцев называет классические контракты всеобъемлющими, «предполагающими, что их стороны в состоянии предусмотреть и отразить в документе все возможные обстоятельства, при которых будет происходить реальный обмен (выполнение контракта), и все возможные реакции сторон на каждое из этих обстоятельств» [2, с. 34–35]. Примером такого контракта может служить однократная сделка по купле-продаже потребительских товаров.

Если в ходе обмена реализуются блага, ценность которых зависит от ценности других благ, то они представляют уже «специфические активы». При этом обмен приобретает форму неоклассического контракта. Так как при заключении этих контрактов невозможно точно оговорить все условия их реализации, эти контракты всегда являются неполными. Реализация таких контрактов предполагает наличие третьей стороны. В качестве таковой могут выступать государство, общественные и коммерческие организации, криминальные структуры. В соответствии с третьим типом контрактов, именуемых отношенческими, люди обмениваются взаимодополняемыми активами, которые не имеют ценности вне сочетания с определенными другими активами. Они носят название «интерспецифические активы». Так как данные контракты основаны на неявных, неформальных отношениях, их часто называют имплицитными.

Исходя из данной классификации, следует отметить, что особую роль в обеспечении воспроизводства человеческого капитала фирмы играют неоклассические контракты. На базе этих контрактов регулируются трудовые отношения между работодателями в лице владельцев фирмы или их представителей и носителями ее человеческого капитала. Особенность этих отношений проявляется в их исключительной сложности и многообразии, что не дает возможности учесть все обстоятельства их реализации. Основное содержание этих договоров составляют правила формирования и динамики роста заработной платы, которая является важнейшим источником обеспечения процесса воспроизводства человеческого капитала. В странах с развитой рыночной экономикой сложились две основные модели регулирования условий труда и заработной платы. *Первая – англосаксонская модель*. В ней основные правила формирования заработной платы

и другие вопросы взаимодействия работодателей и наемных работников устанавливаются на основе рыночных сигналов и мер макроэкономической политики государства. *Вторая модель* присуща континентальным странам Западной Европы с координируемой экономикой. Здесь институциональные условия формирования заработной платы и других факторов воспроизводства человеческого капитала создаются на основе механизма иерархического взаимодействия институциональных инструментов контрактации как внешней, так и внутренней среды предприятий. Ведущим институциональным инструментом в этой системе являются общенациональные соглашения между национальными объединениями профсоюзов, работодателей и органов государственной власти. Затем центр тяжести переговорных процессов смещается на отраслевой и межотраслевой уровень, где во многом и определяются основные параметры будущих соглашений. И наконец, условия отраслевого соглашения получают дальнейшее развитие в коллективных договорах, заключаемых на уровне отдельной компании.

В России механизм контрактации трудовых отношений, включая и вопросы формирования заработной платы, по своим формальным характеристикам напоминает институциональный механизм, действующий в странах Восточной Европы. Здесь договор между наемным работником и работодателем выступает как форма реализации четырехуровневой системы соглашений между субъектами трудового права: государством, профсоюзами, ассоциациями работодателей, фирмой и коллективом работников, а также отдельным работодателем и конкретным работником.

Вершиной иерархии в системе договорных обязательств работников и работодателей российских предприятий является общенациональное Генеральное соглашение, устанавливающее общие принципы регулирования социально-трудовых отношений. На этом уровне договоренности вырабатываются Российской трехсторонней комиссией, в состав которой входят Федерация независимых профсоюзов России (ФНПР), Российский союз промышленников и предпринимателей (РСПП) и Правительство Российской Федерации. Следующую ступень занимают отраслевые (межотраслевые) тарифные соглашения, определяющие условия оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы работникам отрасли. Здесь в разработке и заключении соглашения принимают участие отраслевой профсоюз и отраслевое объединение работодателей. На уровне отдельной компании заключается коллективный договор между работниками в лице первичной профсоюзной организации и работодателем в лице его полномочных представителей – как правило, менеджмента компании. И наконец, на основе фирменных коллективных соглашений каждый работник заключает с работодателем индивидуальный трудовой договор. Несмотря на формальную схожесть сложившейся в России системы формирования трудовых соглашений с механизмом контрактации европейских государств, она имеет принципиальные особенности.

Во-первых, значительная часть трудовых отношений в экономике России регулируется не формальными неоклассическими контрактами, а неформальными имплицитными соглашениями. Особенно это относится к процессу формирования заработной платы. Значительная часть заработной платы работников российских предприятий является результатом устных договоренностей между работодателем и работником и поэтому приобретает скрытую форму. В 2000 г. эта величина достигла небывалых размеров – почти 1/3 общего фонда оплаты труда. И хотя величина скрываемой заработной платы начиная с 2006 г. стала сокращаться, однако и сегодня ее доля в общем фонде заработной платы достаточно велика. По оценке Б. Замаева, доля скрытой оплаты труда в заработной плате в 2007 г. составила 30,5% [3, с. 84].

Такой высокий уровень неформальной заработной платы (и посредством этого уход от налогообложения) происходит вследствие *низких транзакционных издержек нарушения закона*. Они явно ниже, чем выгоды, получаемые вследствие ухода от налогов.

Росту этих издержек способствуют социально-экономические институты, создаваемые с этой целью. Примерами таких институтов могут служить созданные в 2006 г. при налоговых органах и администрациях субъектов Федерации комиссии по легализации «теневой» заработной платы. И хотя вызов руководителя фирмы на комиссию не приводил к юридическим санкциям, их деятельность дала положительный результат. По всей вероятности, следует наделить подобного рода институты механизмами санкционирования, которые более значительно смогли бы поднять издержки, связанные с выплатой «теневой» заработной платы.

Кроме формирования заработной платы, неформальные контракты занимают значительное место в регулировании отношений между руководителями и работниками, которые являются носителями особо значимых компонентов корпоративного человеческого капитала. На их основе ценным специалистам создаются благоприятные условия. Основным элементом политики «особых отношений» с директором является система *«личных контрактов»*. По оценке С.Ю. Барсуковой, такие контракты заключаются с 20–30% специалистов [4, с. 54]. Директор вносит в контракт обязательства по выполнению требований специалиста, например бесплатное медицинское обслуживание и удобный режим труда. С другой стороны, специалист берет на себя обязательства, в которых заинтересован директор: например, не увольняться в течение оговоренного срока, выполнять функции наставника по отношению к определенному числу молодых специалистов и др. Условия контракта накладывают жесткие ограничения как на директора, так и на работника, но они позволяют сохранять ценных сотрудников и максимально использовать их опыт и знания в подготовке нового поколения специалистов. Как правило, такие договоренности поддерживаются неформальной системой санкций и поощрений. Наконец, неформальными контрактами охвачена значительная часть трудовых отношений в сфере нестандартной занятости. Это чаще всего относится к работникам, выполняющим сверхурочную, временную или вторичную работу. По оценкам В.Е. Гимпельсона и Р.И. Капелюшникова, если в качестве критерия оценки нестандартной занятости *взять стандартность условий* трудового договора, то доля нестандартных работников в современной России составляет около 20% занятых [5, с. 23].

О значительной величине этих неформальных соглашений в России свидетельствует и тот факт, что в 2008 г. в ходе надзорно-контрольной деятельности по требованию госинспекторов труда с работниками было оформлено в письменном виде более 61,9 тыс. трудовых договоров, что на 9,3% больше, чем в 2007 г. [6, с. 57].

Во-вторых, незначительная роль коллективных договоров в системе регулирования отношений по поводу воспроизводства человеческого капитала на российских предприятиях. Следует иметь в виду, что, согласно статье 41 Трудового кодекса (ТК) РФ, объектами регулирования коллективных договоров, заключаемых работодателями и работниками, являются такие базовые условия воспроизводства человеческого капитала, как формы, системы и размеры оплаты труда; занятость и переобучение; условия высвобождения работников; рабочее время и отдых; улучшение условий и охраны труда; экологическая безопасность и охрана здоровья; частичная или полная оплата питания работников на производстве и другие вопросы. Во многом на основе этих соглашений создаются условия, обеспечивающие формирование и дальнейшее развитие уникальной комбинации специфических способностей трудовой деятельности компании.

Несмотря на всю важность этой формы контрактации, коллективные договора заключаются только на 5% предприятий РФ. В результате этого коллективными договорами в 2007 г. было охвачено всего 31% занятых работников (таблица 1).

Таблица 1 – Объем коллективных договоров в 2007 г. [7; 8]

Хозяйствующие субъекты		Охват предприятий коллективными договорами, %	Общая численность занятых работников, тыс. чел.	Охват работников коллективными договорами,	
Количество, тыс.	Прошли регистрацию коллективных договоров, тыс.			тыс. чел.	%
3 480,2	179	5	70 814	22 395	31

В большей степени коллективными договорами регулируются трудовые отношения на крупных российских предприятиях, а также на тех предприятиях, где установление уровня оплаты труда существенно зависит от позиции государства, в частности, его тарифной политики. Иная ситуация складывается в отраслях с большим числом средних и малых предприятий, например, в легкой промышленности или в секторе бытовых услуг. В своем большинстве на предприятиях малого бизнеса коллективные договоры не заключаются. Такое положение дел обусловлено слабостью механизма реализации данного института. Одним из важных компонентов этого механизма могла бы стать норма об обязательности заключения коллективных договоров на предприятиях всех форм собственности, как одного из условий осуществления хозяйственной деятельности. Данная норма могла быть также включена в статью 22 ТК РФ в части расширения обязанностей работодателя.

В-третьих, низкий уровень обеспечения реализации формальных соглашений. Как отмечалось выше, гарантом выполнения неоклассических контрактов, к которым относятся формальные трудовые соглашения, является государство. Государство разрабатывает трудовое законодательство и обеспечивает его исполнение через органы контроля и судебную систему. Однако далеко не всегда деятельность судебной системы и органов контроля является эффективной. Достаточно часто судебные разбирательства трудовых споров требуют большой продолжительности времени. Кроме того, нередки случаи «захвата института правосудия», то есть коррупционного влияния бизнеса на решения судей в свою пользу при рассмотрении трудовых споров с наемными работниками. И наконец, изначально разные возможности в отстаивании своих прав сторонами трудовых конфликтов. Как правило, работникам с их слабой правовой грамотностью противостоят представители бизнеса в лице хорошо подготовленных специалистов-правоведов. Все это приводит к тому, что работники чаще склонны обращаться к неформальным связям при защите своих трудовых прав, чем к органам судебной системы. Свидетельством такого положения являются данные опроса 1 600 человек в 140 населенных пунктах России, который был проведен в 2009 году Всероссийским центром изучения общественного мнения (ВЦИОМ) [9]. Результаты опроса приведены в таблице 2.

Таблица 2 – Способы защиты работниками своих трудовых прав, %

Способы отстаивания работником своих прав	Год				
	2004	2005	2007	2008	2009
1. Обращался к начальству по месту работы	21	16	17	22	19
2. Использовал личные связи (помощь друзей, знакомых, родственников)	5	4	5	6	5
3. Обращался в суд	5	1	4	5	5
4. Обращался в профсоюз, совет трудового коллектива	4	2	3	4	5

Продолжение таблицы 2

5. Стал меньше работать (не платят по справедливости – нечего и стараться)	5	4	2	3	2
6. Участвовал в митингах, забастовках, других акциях протеста	2	3	1	2	1
7. Отстаивал свои права силой или угрозой силы	1	1	1	1	1
8. Вынужден был давать деньги, подарки	1	1	1	2	1
9. Сменил место работы	7	2	7	12	6
10. Другие	3	3	2	2	2
11. Ни к каким способам не прибегал	53	67	60	45	56
12. Затрудняюсь ответить	5	7	7	8	8

Как видно из таблицы, большинство работников не имеют доступа к судам как основному институту защиты их трудовых прав. Вместо этого большинство из них или не прибегают ни к каким способам защиты, или в крайнем случае вступают в неформальные отношения с руководством фирмы. Под воздействием вышеназванных институциональных условий трансакционные издержки нарушения трудовых соглашений на российских предприятиях становятся значительно более низкими, чем выгоды, получаемые работодателями от их нарушения. Это и приводит к большому числу нарушений трудовых договоров. Так, ежегодно работниками территориальных органов Федеральной службы по труду и занятости России выявляется более 150 000 тысяч различных нарушений в области выполнения индивидуальных трудовых договоров. Высокий уровень нарушений договоренностей характерен не только для индивидуальных, но и для коллективных трудовых договоров. Результаты социологического исследования, проведенного в 2006 г. на крупных предприятиях Челябинской области, показали, что только на 43% охваченных исследованием предприятий коллективные договоры выполнялись полностью. На остальных допускались как незначительные (44%), так и грубые (13%) нарушения. Эти обстоятельства лежат в основе низкого уровня доверия работников к коллективным договорам как институту, способствующему обеспечить социальное партнерство между участниками трудовых отношений. Так, из 1100 человек, опрошенных в ходе исследования, примерно половина не склонна переоценивать эффективность и авторитет коллективных договоров. При этом 43,1% респондентов уверены, что даже если коллективный договор будет выполнен полностью, это все равно ничего не изменит в их положении [10, с. 137–139].

В-четвертых, слабое влияние профсоюзных организаций предприятий на процессы разработки, принятия и реализации договоров между участниками трудовых отношений. На основании статьи 29 ТК РФ интересы работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем представляет первичная профсоюзная организация. Профсоюзные организации представляют собой институциональное устройство, структура которого позволяет осуществлять контроль над соблюдением законодательства в области труда, его условий и оплаты, организовывать согласованные действия, направленные на защиту трудовых прав работников. Одновременно профсоюзные организации, при условии их эффективной деятельности, способствуют выработке духа коллективизма и взаимной поддержки. Все это свидетельствует о том, что профсоюзы являются одним из существенных институциональных устройств в системе воспроизводства человеческого капитала предприятий.

Российский рынок труда остается высоко юнионизированным. Федерация независимых профсоюзов России (ФНПР) объединяет 47 общероссийских отраслевых профсоюзов, из которых 41 имеет статус членских организаций и еще 6 выстраивают свои отношения с ФНПР на основе договоров. Эти организации объединяют около 28 млн человек, или около 40% общей численности занятых [11]. В то же время, несмотря на достаточно высокое присутствие профсоюзов в экономике, роль этого институционального устройства в обеспечении процесса воспроизводства человеческого капитала пока еще незначительна. Это обусловлено, по крайней мере, двумя причинами. Первая причина заключается в том, что профсоюзные организации представлены в субъектах экономической деятельности крайне неравномерно. Так, в секторе крупных и средних предприятий, в котором трудятся около 38 млн человек, уровень охвата профсоюзами превышает 70% [12, с. 94–95]. Как правило, профсоюзы имеются на предприятиях бюджетного сектора и промышленных отраслей, в то время как на большинстве коммерческих предприятий (торговля, сфера услуг, образование, банковский сектор) первичные профсоюзные организации отсутствуют. Собственники данных предприятий всячески препятствуют созданию первичных профсоюзных организаций, опасаясь получить коллективного представителя, отстаивающего интересы работников, права которых они часто нарушают. Исходя из этого, было бы целесообразно дополнить статью 22 ТК РФ в части расширения обязанностей работодателя нормой, обязывающей последнего обеспечивать благоприятные условия для создания на предприятии первичных профсоюзных организаций, и главу 9 нормой об ответственности работодателей за чинимые препятствия к созданию такой организации. Вторая причина низкой эффективности влияния профсоюзов организации на формирование человеческого капитала состоит в том, что даже на предприятиях, где имеются первичные профсоюзные организации, доверие к ним со стороны работников невысоко. Об этом свидетельствуют данные опроса, проведенного Центром изучения общественного мнения (ВЦИОМ) 16–17 мая 2009 г. Ответы на вопрос, «Как вы думаете, какую роль играют сейчас профсоюзы в России?», приведены в таблице 3 [13].

Таблица 3 – Мнение россиян о роли профсоюзов в защите их прав, %

Роль профсоюзов в защите прав работников	Год	
	1994	2010
1. Положительная: успокаивают общество, уменьшают социальную напряженность, защищают интересы трудящихся	11	16
2. Отрицательная: создают и провоцируют конфликты, враждуют между собой	7	4
3. Практически никакой роли не играют, реально людям не помогают	62	60
4. Затрудняюсь ответить	20	20

Пассивность в деятельности профсоюзов во многом объясняется тем, что содержание институтов данного институционального устройства не соответствует новым условиям рыночных отношений в сфере труда и занятости. Будучи равноправным субъектом этих отношений, располагая достаточно весомыми правами по заключению трудовых соглашений и их реализации, профсоюзные организации не несут должной рыночной ответственности за результаты своей деятельности ни перед работодателями, ни перед работниками. В связи с этим продуктивной может считаться идея о переходе в деятельности профсоюзов на договорные условия путем заключения личных договоров

с каждым работником, а затем, исходя из их поручений, – с работодателями [14, с. 38–44]. Совершенствование на такой основе деятельности профсоюзов приведет к формированию новых институциональных условий воспроизводства человеческого капитала организации. Во-первых, профсоюзы полнее будут учитывать мнения и конкретные интересы работников данного предприятия, отстаивая их в переговорном процессе с работодателями. Во-вторых, работая по договорам с трудящимися, профсоюзы могли бы получать от них доверенности на управление акциями предприятия, собственниками которых работники являются, а следовательно, и право на голосование от их имени в ходе общего собрания акционеров. Таким образом, профсоюзы могли бы получить реальные юридические права на активное участие в управлении предприятием. В соответствии с федеральным законом, владение 1% акций предоставляет профсоюзам, как доверенному лицу миноритарных акционеров, право требовать от Совета директоров акционерного общества реестр всех акционеров. Владение 2% акций – вносить в повестку дня общего собрания акционеров интересующие доверителей вопросы и свои кандидатуры в члены Совета директоров, а 30% – объявлять и проводить общее собрание самостоятельно. В результате профсоюзы по закону из просителей стали бы во многом равноправными партнерами с работодателями при решении трудовых вопросов. В-третьих, более значительные денежные поступления за выполненную профсоюзами работу могли бы создать серьезную экономическую базу для привлечения высококвалифицированных юристов, экономистов и других специалистов с целью отстаивания интересов трудящихся в переговорах с работодателями. Как известно, реализация любого договора как институционального устройства предполагает определенную систему санкций. В связи с этим в Трудовом кодексе должны быть предусмотрены меры материальной ответственности профсоюзов перед работниками в случае невыполнения предпринимателями условий коллективных договоров. Одновременно материальную ответственность профсоюзы должны нести и перед работодателями в случае невыполнения работниками норм труда, несоблюдения правил трудовой дисциплины, возникновения стихийных забастовок и др.

Такой подход будет стимулировать первичные профсоюзные организации к активной деятельности по защите прав и интересов работников, устранив из их работы элементы формализма и в целом обеспечит более высокое качество воспроизводства человеческого капитала фирмы.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Олейник, А.Н. Институциональная экономика : учеб. пособие / А.Н. Олейник. – М. : ИНФРА-М, 2002. – С. 229.
2. Тамбовцев, В.Л. Введение в экономическую теорию контрактов : учеб. пособие / В.Л. Тамбовцев. – М. : ИНФРА-М, 2004. – С. 34–35.
3. Замараев, Б. Особенности образования первичных доходов в Российской экономике / Б. Замараев // Вопросы экономики. – 2009. – № 4. – С. 84.
4. Барсукова, С.Ю. Неформальные способы регулирования трудовых отношений / С.Ю. Барсукова // ЭКО. – 2006. – № 5. – С. 54.
5. Нестандартная занятость в российской экономике / под ред. В.Е. Гимпельсона, Р.И. Капелюшникова. – М. : Издат. дом ГУ ВШЭ, 2006. – С. 23.
6. Доклад «О результатах работы в 2008 году по осуществлению государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных и правовых актов, содержащих нормы трудового права». – М., 2009. – С. 57.
7. Российский статистический ежегодник. – М., 2009. – С. 31.
8. «О результатах работы в 2007 г. по осуществлению государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых

актов, содержащих нормы трудового права» // Доклад федеральной службы по труду и занятости. – М., 2008. – С. 67–68.

9. Режим доступа : <http://wciom.ru>.

10. Ахмадинуров, Р.М. Социальное партнерство на промышленных предприятиях / Р.М. Ахмадинуров, С.Н. Испулова // Социолог. исследования. – 2008. – № 3. – С. 137–139.

11. Режим доступа : <http://fnpr.org.ru>.

12. Вишневская, Н. Формирование заработной платы в России: роль отраслевых тарифных соглашений / Н. Вишневская, О. Куликов // Вопросы экономики. – 2009. – № 4. – С. 91–103.

13. Режим доступа : <http://wciom.ru>.

14. Ракоти, В. Перестройка профсоюзной работы на основе заключения личных договоров с трудящимися / В. Ракоти // Человек и труд. – 2009. – № 1. – С. 38–44.

Solodyha P.V. Contract Relations in the System of Reproduction of Human Capital of Company

In this article the idea and forms of contracts in system of employment relationship in Russia are shown. We clarify differences between Russian and East Europe system of contract in employment relationship.

Рукапіс паступіў у рэдкалегію 22.02.2012