

**РАЗЛИЧИЯ В КАДРОВОЙ ПОЛИТИКЕ ПРЕДПРИЯТИЙ В КОНТЕКСТЕ
СТЕПЕНИ ЮНИОНИЗАЦИИ РАБОТНИКОВ: ЭМПИРИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ
КОМПАНИЙ СТРОИТЕЛЬНОЙ ИНДУСТРИИ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ¹**

**DISTINCTIONS IN PERSONNEL POLICY OF THE ENTERPRISES IN A CONTEXT
OF DEGREE OF AN UNIONIZATION OF WORKERS: EMPIRICAL ANALYSIS
OF THE COMPANIES OF THE CONSTRUCTION INDUSTRY OF SVERDLOVSK REGION**

**Е.Г. Калабина, Л.Ш. Арсланова
E.G. Kalabina, L.Sh. Arslanova**

Уральский государственный экономический университет (г. Екатеринбург)

**Е.А. Александрова
E.A. Aleksandrova**

НИУ – Высшая школа экономики (г. Санкт-Петербург)

На основе анализа и обобщения соответствующей научной литературы, эмпирических исследований и личных воззрений авторов относительно вопросов юнионизации работников были выявлены и обоснованы теоретические установки, которые составили методологические основы настоящего исследования. Исследование опирается на междисциплинарный подход к изучению комплексных взаимосвязей между показателями, характеризующими поведение юнионизированных и неюнионизированных предприятий по вопросам оплаты труда и занятости работников и показателями, отражающими факторы институциональной среды, с использованием эконометрических оценок.

On the basis of the analysis and generalization of the corresponding scientific literature, empirical researches and personal views of authors concerning questions of an unionization of workers, were revealed and proved theoretical installations which made methodological bases of this research. The study is based on an interdisciplinary approach to the study of the complex relationships between the indicators describing the behavior of unionized and not unionized enterprises for questions of compensation and employment of workers and indicators, reflecting factors of the institutional environment, with use of econometric estimates.

Ключевые слова: переговорная сила участников предприятия, регрессионный анализ, степень юнионизации работников, оплата труда, занятость.

Keywords: negotiation strength of participants of the enterprise, regression analysis, degree of an unionization of workers, compensation, employment.

Условием устойчивого развития организаций в периоды институциональных, структурных, технологических и социальных трансформаций российской экономики становится их эффективная кадровая политика. Регулирующая роль государства в этом вопросе, доминировавшего длительное время, оказалась сведенной к минимуму, и работодатели постепенно приобрели возможности выбора и реализации собственной кадровой политики и, в частности, в области организации и оплаты труда, а также гибкого регулирования занятости работников. Обобщение опыта российских и зарубежных компаний свидетельствует о возникновении и распространении практики индивидуализированных отношений между работником и

работодателем на предприятиях. Поэтому большинство вопросов построения механизма зарплатообразования и применения гибких форм занятости работников становятся предметом реального переговорного процесса между участниками предприятия – работодателем, профсоюзом и работниками.

В связи с этим в современных условиях актуализируется необходимость понимания значения, функции и роли профсоюза как институционализированного посредника в отношениях между работником и работодателем на уровне отдельного предприятия. Кроме того, резкое сокращение членства профсоюзов в последнее десятилетие во всем мире, детерминированное демографическими переменными, из-

¹ Исследование выполнено при финансовой поддержке РГНФ (проект 13-02-00271 «Моделирование поведения предприятий в сфере занятости и оплаты труда с учетом степени их юнионизации»).

менением в отраслевой и региональной структуре занятости, усилением конкуренции и противодействием работодателей, приводит к снижению степени охвата работников профсоюзным движением, так называемой «плотности» профсоюзного движения («union density»), что ставит вопросы о дальнейшей судьбе традиционных профсоюзов и перспективах развития процессов юнионизации работников в целом.

Учитывая отмеченные обстоятельства, в рамках данного проекта был осуществлен расширенный поиск и выбор адекватных исследовательских подходов для изучения тенденций, форм и механизмов юнионизации работников российских компаний и проведена эконометрическая оценка влияния факторов институциональной среды на кадровую политику предприятий в области оплаты труда и занятости с учетом степени юнионизации работников.

Систематизация теоретических подходов к исследованию такого явления, как юнионизация работников, из различных научных перспектив позволила сделать следующие выводы.

Поскольку на протяжении последних двух столетий институционализированными формами юнионизации работников и производственной демократии являются их объединение в традиционные профессиональные союзы (профсоюзы) и ассоциации, постольку их деятельность, функции и роли стали объектом и предметом исследования теории индустриальных отношений, изучающей организованные отношения труда и капитала, а также систему институций, укорененных в экономической, социальной и культурной ткани общества.

В рамках данной теории рассматриваются две различные по содержанию и характеру страновые модели отношений между участниками национальных рынков труда.

Британская (американская) модель индустриальных отношений (децентрализованная система), в рамках которой доминируют традиции волюнтаризма [1], и «акторы индустриальных отношений – работодатели, профсоюзы и государство – отдают предпочтение волюнтаристски организованному и независимому регулированию отношений занятости, а также "не-юридическому" подходу к коллективным переговорам» [2]. В качестве особенностей данной модели отмечается также «профсоюзный плюрализм» [3], неформальная переговорная власть цеховых представителей работников, антипрофсоюзная политика государства и т. д.

В свою очередь, немецкая модель индустриальных отношений признает сосуществование конкурентных рынков труда с государст-

венным регулированием отношений занятости, наличие вертикально и горизонтально фрагментированной суверенности отдельных компаний, ограничивающей прямое вмешательство государства в их экономическую деятельность, признание роли ассоциаций и других юнионизированных форм объединения работников в регулировании институционализированных рынков, преобладание организационной культуры, опирающейся на коллективизм, профессиональную компетенцию, знания, дисциплину в качестве ключевых ценностей и основы дискреционной власти [4]. В основании данной модели лежат два фундаментальных принципа: свободные коллективные переговоры (отраслевые соглашения как результат переговоров профсоюзов с ассоциациями работодателей) и участие наемных работников в управлении на всех организационных уровнях компании. Рабочие советы, представляющие интересы рабочих в этом процессе, избираются демократическим путем всеми работниками предприятия и формально не зависят от профсоюзов [5]. Вместе с тем в последние десятилетия в результате воссоединения Германии и процессов европейской интеграции институциональная структура немецкой модели индустриальных отношений качественно трансформировалась, что нашло отражение в следующих основных трендах:

1) децентрализация переговорного процесса между участниками предприятия как смещение от коллективных переговоров на отраслевом и национальном (государственном) уровнях к индивидуальным переговорам на уровне отдельных предприятий;

2) дерегулирование как ослабление регулирующей функции профсоюзов в действующей модели отношений между работниками и работодателями;

3) дезорганизация как продолжающееся снижение организационного потенциала профсоюзов наемных работников и организаций работодателей [6].

Согласно научной перспективе экономической теории труда – профсоюзное членство наемных работников рассматривается в рамках баланса «спроса-предложения» на рынке труда. Юнионизация как наемных работников, так и работодателей детерминирована материальными выгодами, которые каждый индивид может получить от членства в профсоюзе или ассоциации (вероятность сохранения рабочего места, различия в оплате труда, прочие бенефиты, обладание дискреционной властью и т. д.). Теоретическому анализу поведения пред-

приятый в области оплаты труда и занятости служат переговорные модели рынка труда. В данных моделях предполагается, что поведение предприятий есть результат переговоров сторон, представленных работодателем, работниками и профсоюзами на локальном уровне. Равновесная оплата труда в данных моделях зависит от внешних и внутренних факторов институциональной среды, среди которых особая роль отводится переговорной силе вовлеченных в процесс сторон. Иными словами, каждая сторона переговорного процесса обладает определенной свободой выбора действий путем максимизации собственной функции полезности. При этом действия профсоюзов могут не соответствовать общим интересам работников и иметь самостоятельную политическую направленность (функции полезности профсоюза представлены как частные случаи функции Стоун–Джери в случае рассмотрения их поведения как монополиста [7]).

Для анализа переговорной силы сторон, вовлеченных в процесс определения оплаты труда и занятости, выделяются две группы моделей: модели о результатах переговоров и модели процесса переговоров [8]. Модели о результатах переговоров между участниками предприятия (модель Чемберлена и др.) позволяют определить силу убеждения профсоюза (работодателя) как отношение издержек работодателя (профсоюза) по несогласию с профсоюзом (работодателем) к издержкам при согласии. Определение издержек сторон при переговорах отражено в модели забастовок (модель Хикса), согласно которой целью переговоров участников является, прежде всего, уровень оплаты труда работников, и забастовка возможна только в условиях асимметрии информации – руководство профсоюза не доводит до сведения работников уровень оплаты труда, приемлемый для работодателя, и может либо убедить работников согласиться с таким уровнем, либо пойти на забастовку, приобретая политическую репутацию. Модели процесса переговоров (модель двухсекторного рынка труда) позволяют анализировать влияние профсоюзов на разницу в оплате труда между юнионизированными работниками и работниками, не состоящими в профсоюзе.

Институциональная экономика рассматривает профсоюзы как один из базовых институтов, регулирующих отношения на рынке труда и создающих для других участников отрицательные и положительные экстерналии. Отрицательные экстерналии связаны с возможным возникновением дополнительных издержек от

забастовок, ограничением мобильности и жесткостью механизма оплаты труда, в конечном итоге способствующих росту безработицы, снижению прибыли и инвестиций в специфические активы. Положительные экстерналии видятся в том, что профсоюз как институт регулирования взаимоотношений между работником и работодателем способен привести к сокращению текучести, повышению дисциплины и снижению издержек от оппортунистического поведения работников [9]. О. Уильямсон выделяет две функции профсоюзов, способствующих росту их эффективности: представительскую, позволяющую сторонам переговорного процесса заключать и реализовывать предпочитаемые трудовые соглашения, и управленческую, создающую предпосылки для непрерывности отношений занятости и найма работников [10].

Из перспективы социологии труда и поведенческой экономики добровольная включенность работника в юнионизированную структуру, помимо экономических выгод, свидетельствует о стремлении приобрести им от членства в профсоюзе, в частности, «репутационную» ренту. Подход к исследованию юнионизации работников с позиций теории рационального выбора интерпретирует ее как сопоставление «цены» членства в профсоюзе (вступительный взнос, ежемесячные взносы, ценность времени, которое необходимо для профсоюзной работы) и выгод от членства в профсоюзе. Интеракционистский подход фокусирует внимание на групповой организационной культуре и рассматривает решение работника вступить в профсоюз под влиянием личных установок, социального контекста и особенностей институциональной среды обитания индивида.

Особое внимание уделяется исследованию так называемой проблемы «безбилетника» (problem of «free-riding»), возникающей в том случае, когда усилия отдельных работников по защите интересов всех членов профсоюзов существенно выше, чем других недобросовестных участников, а выгоды существенно ниже, и с которой сталкиваются профсоюзы большинства стран, что влияет на выбор типа профсоюзного членства – обязательное либо добровольное – и предопределяет открытый («open shop») либо закрытый («closed shop») типы профсоюзов.

Историческая перспектива исследования производственной демократии и юнионизации работников представлена работами как зарубежных, так и отечественных авторов, в которых рассматривается развитие концепции со-

циального партнерства, пришедшей на смену концепции классовой борьбы. Однако стоит отметить, что большинство работ по данной проблематике носит дискриптивный характер, где теоретический анализ причин, условий, последствий социального партнерства весьма ограничен, а эмпирические оценки (преимущественно социологические) сфокусированы на анализе содержания и условий разработки коллективных договоров и отраслевых соглашений. Сравнительный анализ в страновом разрезе позволяет выделить следующие наиболее типичные модели социального партнерства:

– патерналистическая (Финляндия, Швеция, Бельгия, Норвегия, Нидерланды), подразумевающая активное участие государства в регулировании трудовых отношений между работниками и работодателями, включая все уровни социального партнерства – национальный, отраслевой и уровень предприятий;

– плюралистическая (США, Канада, Япония), где в качестве базового уровня взаимодействия между работниками, работодателями и профсоюзами выступает отдельная экономическая организация;

– регулятивная (Германия, Австрия, Франция) включает проведение переговоров между профсоюзами и ассоциациями работодателей на разных уровнях.

Обзор российских публикаций, посвященных изучению современных тенденций юнионизации работников, свидетельствует о незначительном их числе и акценте на изучении различных аспектов концепции социально-трудовых отношений. Одной из наиболее заметных работ о роли и месте традиционных профсоюзов в социально-трудовых отношениях современной России является работа Института исследования трудовых отношений (ИСИТО) совместно с Университетом Уорвика (руководитель проекта – С. Кларк), трактующая социально-трудовые отношения как массовые отношения, возникающие между участниками производства в ходе взаимодействия по поводу вознаграждения за труд, его условий, занятости, форм и методов разрешения конфликтов. Теоретические рамки концепции социально-трудовых отношений определяют, что институты представительства коллективных интересов наемных работников – профсоюзы – возникают тогда, когда появляется необходимость сохранить или улучшить условия индивидуальных трудовых контрактов и имеются объективные и субъективные условия для объединения наемных работников одного предприятия, профессии, региона, отрасли для от-

стаивания своих прав или достижений общего для них интереса. Говоря о месте профсоюзов, подчеркивается, что процесс превращения работников в активные субъекты социально-трудовых отношений совпадает с процессом появления реальных, подлинных профсоюзов. Основное различие, таким образом, проводится между прежними и новыми формами юнионизации работников, рассматриваются трудности существования и возможности развития каждого из этих вариантов.

Еще одним аналитическим контекстом исследования юнионизации работников является теория рабочего движения как общественной силы – движение за трудовые права наемных работников, где профсоюзы рассматриваются не просто как его неотъемлемая часть, но как организующее начало. Роль профсоюзов определяется значением наемного труда в обществе, а профсоюзы видятся выразителями интересов большинства граждан. Из перспективы рабочего движения базовой характеристикой профсоюзов предстает степень их «боевитости», способности защищать интересы работников наемного труда в противостоянии с работодателем или государством, что предопределяет типологию современных российских профсоюзов:

1) альтернативные профсоюзы – новые профсоюзные объединения работников наемного труда, отстаивающие их интересы во взаимоотношениях с работодателями (прежде всего, внутри предприятий) и обычно не допускающие работодателей в свой состав;

2) традиционные профсоюзы – прежние профсоюзные объединения, постепенно превращающиеся в настоящие тред-юнионы, отстаивающие интересы наемных работников при условии совпадения с интересами администрации предприятий и допускающих членство высших менеджеров-работодателей (интересы профсоюзов и работодателей в этом случае противопоставляются интересам государства);

3) псевдо-профсоюзы – группы или органы прежних профсоюзов, которые, продолжая считать себя профсоюзами, фактически становятся частью местной администрации;

4) называющие себя профсоюзами организации мелких предпринимателей, торговцев, кустарей-кооператоров [11].

Кроме того, исследователи, описывая организационное и политическое поле профсоюзной деятельности в новейшей истории России и роль профсоюзов из перспективы рабочего движения, выделяют следующие юнионизированные формы объединения работни-

ков: «настоящие», боевые профсоюзы, защищающие интересы рабочих и служащих; «не настоящие» профсоюзы, основной функцией для которых является распределительная, и сблизившиеся по своим рентным интересам с менеджментом предприятий. Проблемы бюрократизации профсоюзных организаций как системное свойство современного российского трейд-юнионизма отмечались в ряде работ [12]. Среди значимых обстоятельств, способствующих бюрократизации, исследователи указывают на высокую пассивность рядовых членов, снижение роли лидерских функций профсоюза, а также сокращение коллективных действий, основанных на солидарной активности рабочих. Н. Вишневецкая и О. Куликов проанализировали роль и место отраслевых тарифных соглашений в общей системе формирования оплаты труда в российской экономике и рассмотрели процедуру заключения отраслевых тарифных соглашений, их основные институциональные характеристики, а также всю «вертикаль» соглашений от федерального уровня до отдельного предприятия [13].

Наиболее интересным с точки зрения постановки проблемы и ее решения является исследование Р. Шахновича и Г. Юдашкиной, где на основе панельных данных по крупным и средним предприятиям Новосибирской области за 1992–1998 гг. анализируется поведение предприятий в области принятия решений по вопросам заработной платы и занятости в условиях переходной экономики России и делается вывод о существовании пяти типов моделей поведения предприятий в данный период времени [14].

Однако изменившаяся институциональная среда российских компаний за последние десятилетия требует осмысления и дальнейшего теоретического и эмпирического анализа поведения предприятий по вопросам оплаты труда и занятости работников с учетом меняющегося значения профсоюзов в жизни общества, а следовательно, степени юнионизации работников.

Одним из аспектов масштабной социально-экономической трансформации российской экономики, связанным с трудосберегающим и интеллектуально-ёмким характером производства, становится флексибилизация и дестандартизация отношений между участниками рынка труда. Если прежде данные отношения были обусловлены регламентированностью и унифицированностью слагаемых (постоянство рабочего места, времени работы, трудового договора, трудовой биографии, заработной платы), то в настоящее время они становятся бо-

лее гибкими и подвижными, генерируя появление новых моделей.

Изменяются природа и логика построения отношений между работником и работодателем: происходит их индивидуализация, расширяется практика имплицитных трудовых контрактов, разрабатывается механизм перераспределения рисков, сменяются формы и характер управленческого контроля, возрастают требования к специфическим знаниям и квалификации работников, происходит переход от отдельной трудовой сделки к многогранной системе социального и информационного взаимодействия участников и постепенный отказ от юнионизированных моделей.

Кардинальные преобразования в обществе и экономике сопровождаются изменением институционального пространства, определяющего выбор (формальный и неформальный) как целей экономических субъектов, так и способов (и издержек) их достижения. Непосредственным фактором институциональных изменений в российской экономике становится не только деятельность государства и общества в целом, но и сложные по содержанию и формам трансформационные процессы на всех уровнях экономической системы, концентрирующие итоги разнонаправленных и взаимосвязанных действий ее субъектов, включая становление товарных рынков и рынков труда, дифференциацию доходов, социальное неравенство, распространение безработицы.

Особенности трансформации российской модели социально-трудовых отношений связаны с изменением их содержания, структуры, объекта и субъектов, а также предмета соглашения между участниками (в том числе кратковременный и неформальный характер занятости, дискриминационные проявления и др.). Это сопряжено с одновременным изменением роли организации как локального институционального пространства, в которое данные отношения погружены (расширением её функций, диверсификацией деятельности; изменением организационных форм и границ, структуры и способов управления, институционального устройства и др.). Относительно низкая результативность деятельности организаций и государственного регулирования сферы труда, недооценка проблем трансформационного периода свидетельствуют о замедлении темпов экономического роста российской экономики, что отодвигает перспективу создания эффективной рыночной системы.

Переход от сырьевой к инновационной модели экономического роста в России связан с

формированием новой институциональной среды и, в частности, развитием системы отношений «работник – работодатель» в организациях как институциональной инновации.

Накопление фактов и сведений, свидетельствующих о разнообразии и сложности протекания трансформационных процессов в России, формирует запрос на изучение системы отношений «работник – работодатель» в организации с учетом степени юнионизации работников.

Без понимания результатов трансформации, а также корректного изменения институционального пространства (формальных и неформальных норм, правил, ценностных установок и механизмов их реализации) невозможно построение синхронизированных, устойчивых отношений между работником и работодателем, повышение результативности деятельности организаций, ориентированных на развитие и инновационный рост, а следовательно, поиск возможностей управления данными отношениями для достижения баланса интересов участников.

Проведенное в рамках исследования изучение современных особенностей функционирования российских профсоюзов и специфики институциональной среды позволило нам определить репертуар используемых ими коллективных действий, среди которых доминируют лоббирование интересов отдельных групп работников, обсуждение и подготовка коллективных договоров между работниками и работодателями на предприятиях, участие в трудовых спорах, защита интересов работников в трудовых инспекциях.

Таким образом, нами было установлено, что исследовательская проблема состоит в недостатке теоретических знаний и эмпирических данных о характеристиках институциональной среды, переговорной силе участников предприятий по вопросам занятости и оплаты труда на юнионизированных и неюнионизированных предприятиях.

Проведенный в ходе выполнения работы теоретический и эмпирический анализ обосновал необходимость разработки адекватной цели исследования методологии его проведения.

В исследовании степень юнионизации работников предприятия рассматривалась как вовлеченность и организованность включения работников в профессиональные союзы различных форм, а также оценка переговорной силы участников предприятия по вопросам кадровой политики предприятия, включая занятость и механизмы оплаты труда работников.

Для разработки методического подхода к моделированию поведения предприятий в области оплаты труда и занятости работников было предложено оценить степень юнионизации работников предприятий измерять на основе использования следующих показателей:

- степень охвата работников членством в профсоюзе;
- экспертная оценка личных и лидерских качеств руководителя профсоюзной организации предприятия;
- соотношение минимального тарифа, установленного в организации коллективным договором, к тарифу отраслевого соглашения.

Методология проведенного эмпирического исследования опиралась на оценку силы связи между показателями, характеризующими поведение юнионизированных и неюнионизированных предприятий строительной индустрии Свердловской области по вопросам оплаты труда и занятости работников, и показателями, отражающими экзогенные и эндогенные факторы институциональной среды данных предприятий с использованием регрессионного анализа. Применение данного метода исследования было допустимо и обосновано, поскольку выбранные факторы были в большинстве своем непосредственно наблюдаемы и измеряемы. Первая часть эмпирического исследования была направлена на выявление необходимой для построения основной модели исследования информации. Для этого были построены две вспомогательные эконометрические модели, а затем, используя результаты их оценивания, мы перешли к эконометрической модели, при помощи которой смогли сделать определенные предположения и выводы о взаимосвязи факторов институциональной среды юнионизированных и неюнионизированных предприятий и их политики в сфере оплаты труда и занятости работников

Эконометрический анализ исследования, направленного на моделирование поведения предприятий в сфере занятости и оплаты труда работников с учетом степени их юнионизации, состоял из двух этапов:

1) построение регрессионных моделей первого уровня (которые условно названы «зарплатной» и «численной» регрессиями), описывающих поведение юнионизированных и неюнионизированных предприятий;

2) построение регрессионных моделей второго уровня (базовых), позволяющих провести анализ того, как факторы институциональной среды связаны с поведением предприятий в области оплаты труда и занятости работников.

Информационную базу исследования составил массив данных по компаниям строительной индустрии Свердловской области, в состав которых входили компании с разной степенью юнионизации работников. Выбор данного сектора экономики был продиктован доступностью данных и наличием компаний, имеющих полный спектр форм юнионизации работников – от традиционных форм юнионизации работников (профсоюзы) до полностью неюнионизированных предприятий. Количественный анализ был проведен на основе консолидированных данных, полученных в ходе анкетирования (2008–2012 гг.) 62 представителей предприятий по выборочной совокупности компаний строительной индустрии Свердловской области, общим объемом свыше 300 наблюдений. Полученные данные были дополнены статистической информацией о деятельности выбранных предприятий из форм государственной статистической отчетности, форм бухгалтерской отчетности и расчетных данных из базы СПАРК, информации «Первого независимого рейтингового агентства» [15], материалов, предоставленных некоммерческой организацией «Союз строителей Свердловской области». Качественные исследования проведены на основе интервью с экспертами (представители отраслевого профсоюза работников предприятий строительной индустрии Свердловской области, Федерации профсоюзов Свердловской области, работниками, работодателями данных предприятий).

Исследование было сфокусировано на проверке нескольких гипотез. В частности, тестировалось, что среди факторов институциональной среды степень юнионизации работников не оказывает существенного влияния на политику предприятия в области оплаты труда и занятости работников, а величина активов и размер выручки, напротив, имеют наиболее существенное положительное влияние, а также ряд других гипотез, часть которых была подтверждена, а часть – опровергнута.

Характеристика институциональной среды исследуемых компаний нашла отражение в следующих переменных, которые были использованы при эконометрическом моделировании первого уровня: тип населенного пункта по удаленности от Екатеринбурга; принадлежность к определенному виду деятельности в строительной индустрии; выручка от реализации продукции; минимальная тарифная ставка, установленная на предприятии; минимальная тарифная ставка, установленная отраслевым соглашением; отношение минимального тарифа на предприятии к минимальному тарифу, ус-

тановленному отраслевым соглашением; доля средств на оплату труда в себестоимости продукции (работ, услуг); величина активов предприятия; доля членов профсоюзов в общей численности работников предприятия; уровень безработицы; класс кредитоспособности предприятия; наличие «серых» схем при выплате заработной платы и др.

В рамках реализации проекта были достигнуты следующие основные результаты:

- среди факторов институциональной среды для юнионизированных предприятий на политику в области оплаты труда наиболее существенное влияние оказали принадлежность деятельности к подоотрасли строительной индустрии, удаленность от областного центра, величина активов (иными словами, чем крупнее предприятие по величине активов, тем при прочих равных условиях выше в среднем среднемесячная заработная плата работников данных предприятий);

- класс кредитоспособности предприятий оказывает положительное влияние на размер среднемесячной заработной платы работников юнионизированных предприятия, т. е. чем выше финансовая состоятельность компании, тем выше доходы работников, что является отражением реализации кадровой политики предприятий в области оплаты труда;

- в организациях, использующих «серые» схемы при выплате заработной платы, официальная часть средней заработной платы ниже, чем в организациях, не практикующих выплаты «в конвертах»;

- с удалением места расположения организации от мегаполиса средняя заработная плата снижается, что, по нашему мнению, объясняется наличием автономных и локальных рынков труда;

- степень юнионизации работников оказывает слабое влияние на политику предприятий в области оплаты труда юнионизированных предприятий, за исключением такого показателя, как наличие сильного профсоюзного лидера (на 10%-м уровне дает статистически значимый коэффициент), что свидетельствует о признании его переговорной силы;

- построение «численных» регрессий позволило доказать отсутствие влияния степени юнионизации работников на кадровую политику предприятий; кроме того, было установлено, что рассмотренные предприятия стремятся вывести непрофильные активы, переходят на аутсорсинг, поэтому вариация в численности работников не может быть объяснена степенью юнионизации работников;

• наибольшую значимость в «численных» регрессиях удалось получить только при переменной логарифма величины активов, что отражает наличие связи между размерами компании и ее гибкой политикой в области занятости.

На основе доступных для анализа эмпирических материалов по группе из компаний строительной индустрии Свердловской области и определения взаимосвязей факторов институциональной среды нами были построены следующие модели поведения предприятий в области оплаты труда и занятости работников с учетом степени юнионизации работников.

Модель поведения «рационалиста» характеризуется следующими признаками: профсоюзная организация работников не является независимым игроком в переговорном процессе и пытается избежать конфронтации с работодателем, ограничивая свою деятельность в основном лоббированием интересов отдельных групп. Кроме того, данная модель характеризуется выраженным сокращением численности работников с одновременным повышением эффективности труда остающихся (своеобразная «кристаллизации кадрового ядра»), введением грейдовых систем для формирования базового вознаграждения и широкого распространения системы оценки труда на основе метода «управления по целям». Для таких компаний приобретают особое значение распространение практики передачи отдельных функций на аутсорсинг и вывод части работников «за штат» с использованием всех форм нестандартной занятости – сезонная, проектная или временная работа (аутстаффинг), набор осуществляется на всех уровнях иерархии с внешнего рынка труда. Результатом становится строгая оптимизация затрат на персонал и фактическое сокращение транзакционных издержек приспособления работодателя.

Модель поведения «маргинала» проявляется в непродолжительных отношениях занятости, основанных преимущественно на краткосрочных трудовых контрактах (до 1–1,5 лет), при этом в структуре общего вознаграждения превалирует денежная форма. Профсоюз не пользуется доверием своих членов и, таким образом, выступает как псевдо-профсоюз, оставаясь зависимым от работодателя и органов власти на региональном уровне. Работодатель осуществляет латентное «размывание» структуры рабочих мест, отменяет административные процедуры продвижения и развития работников и использует систему переманивания и перекупки работников, привлечения ми-

грантов (преимущественное использование на вспомогательных рабочих местах).

Модель поведения «гомеопата» отличается тем, что работодатель ориентирован на сохранение и поддержание системы отношений со всеми группами работников, профсоюз играет роль опекуна в решении кадровых вопросов, стремясь сохранить полную занятость при относительно низкой средней заработной плате, лоббируя интересы работодателя и допуская комбинирование денежного и неденежного вознаграждения. При заключении трудовых договоров доминирующее место занимают контракты среднесрочной продолжительности (до 5 лет). В компаниях разработаны и действуют организационно-должностные иерархии, которые поддерживаются сложившейся системой должностных инструкций и регламентов, позволяя в зависимости от ожидаемых результатов труда установить взаимосвязь с карьерным ростом работника. Набор работников осуществляется преимущественно за счет притока на низших и средних уровнях иерархической лестницы, а структура и размер общего вознаграждения работника привязаны к занимаемой должности, а не результатам труда.

Модель поведения «донора» представляет собой, скорее, исключительный случай поведения предприятия, поскольку отличается значительными (до 3 % от суммы затрат на персонал) инвестициями в профессиональное обучение, подготовку и развитие, сохранением долгосрочных трудовых отношений, поддержанием относительно высокого уровня оплаты труда, увеличением в структуре общего вознаграждения существенных (до 30 %) доплат за профессионализм и стаж работы на предприятии. Профсоюз стремится улучшить условия труда, укрепить гарантированные законодательством права наемных работников, не вмешиваясь в политику занятости и оплаты труда, соблюдать юридическое оформление отношений найма в форме трудовых контрактов. Работодатель стремится к строгому соблюдению административных процедур и правил продвижения работников внутри компании, в результате чего поддерживается низкая трудовая мобильность на верхних уровнях иерархической лестницы при высокой текучести работников нижних уровней.

Таким образом, установленные нами модели поведения предприятий в сфере занятости и оплаты труда с учетом степени их юнионизации отражают реакцию работодателей и работников на изменение институциональной среды, регионального и локального рынков тру-

да. Предприятия с более высоким уровнем оплаты труда и меньшей степенью юнионизации работников (при прочих равных условиях) демонстрируют большую гибкость (эластичность занятости по объему выпуска и по заработной плате по сравнению с эластичностью заработной платы по производительности труда).

В целом полученные результаты исследования могут быть использованы при разработке программ регулирования региональных рынков труда местными органами самоуправления для сбалансирования спроса и предложения, создания дополнительных рабочих мест, а также для реформирования системы отношений между участниками переговорного процесса по выбору и реализации политики предприятий в области занятости и оплаты труда.

В качестве основных рекомендаций предложено расширение репертуара коллективных действий со стороны юнионизированных объединений работников, прежде всего, профсоюзов, включая в него:

– институциональные формы – такие, как расширение информационного обмена (распространение печатных изданий юнионизированных структур, создание профсоюзных интернет-рассылок), создание объективной репутации работодателя в глазах профессионального сообщества, организация солидарных действий работников, активное участие в разработке коллективных договоров в части занятости и оплаты труда наемных работников, введение общественного контроля за деятельностью профсоюзных лидеров и расходованием бюджета профсоюзных организаций и т. п.), подготовка и обучение профсоюзных активистов;

– внеинституциональные формы (протестные действия, митинги, демонстрации, акты выражения гражданской позиции в сфере защиты трудовых прав наемных работников).

1. *Flanders A.* The tradition of voluntarism // *British Journal of Industrial Relations*. – 1974. – 12 (3). – 352–370.

2. *Great Britain: Still Muddling Through / P. Edwards, M. Hall, R. Hyman [et al.] // Industrial Relations in the New Europe / ed. by A. Ferner, R. Hyman. – Oxford : Blackwell, 1992. – P. 1–68.*

3. *Zagelmeyer S.* The Development of Governance Structures in Britain and Germany: A

Comparative Inquiry // Industrielle Beziehungen. – 2004. – № 11. – P. 61–77.

4. *Streeck W.* German Capitalism: Does it Exist? Can it Survive? // *Political economy of modern capitalism: mapping convergence and diversity / ed. by C. Crouch, W. Streeck. – London : Sage, 1997. – P. 33–54.*

5. *Jacobi O.* Renewal of the collective bargaining system? // *The changing contours of German industrial relations / ed. by W. Mueller-Jentsch, H. Weitbrecht. – Muenchen ; Mering : Reiner Hampp Verlag, 2003. – P. 15–39.*

6. *Traxler F.* Wage Regulation between Industrial Democracy and Market Pressures: Towards a European Model? // *European Sociological Review*. – 2002. № 18 (1). – P. 1–16.

7. *Роцин С., Разумова Т.* Экономика труда: экономическая теория труда. – М. : ИНФРА-М, 2000.

8. *Эренберг Р. Дж., Смит Р. С.* Современная экономика труда. Теория и государственная политика. – М. : Изд-во МГУ, 1996.

9. *Freeman R. B., Medoff J. L.* What Do The Unions Do? – N.Y. : Basic Books, 1984.

10. *Уильямсон О. И.* Экономические институты капитализма. – СПб. : Лениздат : CEV Press, 1996.

11. *Гордон Л. А.* На пути к социальному партнерству. Развитие социально-трудовых отношений в современной России: от одностороннего командного управления к трехстороннему сотрудничеству. – М., 1993.

12. *Алашеев С. Ю.* Профсоюзное движение: солидарный или бюрократический путь развития. – URL: <http://www.warwick.ac.uk/fac/soc/complabstuds/russia/documents/>.

13. *Вишневская Н. Т., Куликов О. В.* Формирование заработной платы в России: роль отраслевых тарифных соглашений // *Вопросы экономики*. – 2009. – № 4. – С. 91–105.

14. *Шахнович Р. М., Юдашкина Г. В.* Поведение предприятий в сфере принятия решений по вопросам заработной платы в условиях экономической трансформации. – М. : РПЭИ, 2001.

15. Первое независимое рейтинговое агентство. – URL: <http://www.fira.ru>.