

© 2012 г.

Поль Савченко

доктор экономических наук
профессор, главный научный сотрудник

Мария Федорова

доктор экономических наук
ведущий научный сотрудник
(Институт экономики РАН)
(e-mail: pol@inecon.ru)

МОНОПОЛИЯ РАБОЧЕГО МЕСТА В СИСТЕМЕ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ

В статье рассматривается монополия рабочего места как системное явление в обществе; ее позитивная и негативная стороны; монополия рабочего места в корпорациях и государстве; мотивация трудовой и предпринимательской деятельности; формы рентного дохода от монополии рабочего места (легитимные и нелегитимные).

Ключевые слова: конкуренция, монополия, новая индустриализация, мотивация трудовой и предпринимательской деятельности, корпоративно-управленческая рента, государственно-административная рента, социальная рента, легитимные и нелегитимные доходы, коррупция.

Рабочее место – это зона приложения труда, определенная на основе трудовых и других норм и оснащенная необходимыми средствами, предназначенными для трудовой деятельности одного или нескольких исполнителей

На рабочем месте реализуются индивидуальные способности «экономического человека» к труду и предпринимательской деятельности. Монополия рабочего места – это исключительное (монопольное) положение индивида или группы индивидов в корпорациях, органах государственной власти и т.п., которое позволяет использовать рабочее место (занимаемое им и рабочие места, созданные фирмой или государством и занятые подчиненными людьми) в своих интересах, получать легитимные и нелегитимные доходы, в том числе рентные.

Исследование монополии рабочего места может в известной мере способствовать анализу ряда вопросов новой индустриализации: динамики органического строения капитала, соотношения спроса на вещественные и невестественные факторы воспроизводства, ренты как формы мотивации труда.

Экономические отношения по поводу рабочего места основаны на расщеплении правомочий собственника между субъектами капитала-собственности, капитала-функции и наемного труда. Владеет рабочим местом собственник предприятия (организации), распоряжается руководство (топ-менеджеры), а пользуется работник.

Взаимосвязи всех этих трех сторон сложны и противоречивы. Каждая сторона находится под давлением монополизма двух других сторон, в соответствии с ним строит свое поведение и реализует свои интересы, стремится во многих случаях ограничить последствия монополизма других сторон.

Было бы ошибкой сводить проблематику монополии рабочего места к взаимоотношениям собственников рабочих мест (предпринимателей и государства), управляющих и наемных работников. Эта проблематика монополизма значима и в сфере взаимоотношений среди наемных работников. Пока тот или иной работник занимает рабочее место, он является монополистом по отношению к потенциальным работникам – безработным. Этот аспект социально-трудовых отношений заслуживает особого анализа.

На каждом из этих направлений реализации монополии на рабочее место проявляются свойства «экономического человека» – индивидуалиста, стремящегося к максимизации доходов, сохранению своего монопольного положения, личному благополучию, в том числе посредством борьбы с партнерами в сфере трудовой и предпринимательской деятельности. Но на каждом из этих направлений проявляются в той или иной форме и черты альтруизма – учет интересов партнеров, уважение к их правам, совместное участие в решении общественных проблем, благотворительной деятельности, коллективизм.

Таким образом, система социально-трудовых отношений, как и социально-экономических отношений вообще, выявляет взаимодействие и взаимодополняемость индивидуализма и коллективизма¹, конкуренции и сотрудничества, личных и общественных ценностей. Монополия на рабо-

¹ Индивидуализм и коллективизм необходимы человеку, чтобы он соотносил достижение своих целей и корректные отношения с окружающими. Индивидуализм – тип мировоззрения и взаимоотношений между людьми, при котором приоритет отдается интересам личности, индивидуальной свободе и независимости, реализуется принцип «полагаться на себя». Коллективизм – тип мировоззрения и взаимоотношений между людьми, при котором приоритет отдается интересам групп людей, общества, реализуется принцип дружелюбия, доверия и взаимопомощи. Мы не разделяем крайних позиций, абсолютизирующих одно из этих свойств человека. На наш взгляд, нельзя согласиться с утверждением, что чем больше индивидуализма, тем лучше для экономики и для человека. Это так же ошибочно, как и другая крайность – отрицание индивидуализма.

чее место каждой из участвующих в экономической жизни сторон выступает как необходимое условие функционирования экономики, как источник социальных противоречий и как механизм их регулирования.

В ходе рыночного преобразования экономики в России появились институты частной собственности и конкуренции, рынок труда. Был ликвидирован принудительный тоталитарный коллективизм, при котором отношения товарищества и сотрудничества навязывались сверху, индивидуальные интересы чрезмерно ограничивались или подавлялись вообще. Это, пожалуй, одно из реальных достижений за последние 20 лет. Рыночные институты усилили конкуренцию между работниками как на рынке труда, так и на рабочих местах (стремление сделать карьеру, увеличить свои доходы). Это изменило соотношение индивидуализма и коллективизма в пользу индивидуализма, но и расширило возможности реального проявления коллективизма, освободив его от формализма, двуличия, фальши.

Человек является монополистом своих знаний, умений, навыков (т.е. человеческого капитала) и своих взаимосвязей с другими людьми и группами людей (т.е. социального капитала). «Экономический человек» стремится максимизировать функцию полезности и минимизировать издержки. Он решает, в какой мере будет задействовать свой человеческий и социальный капитал в процессе трудовой и предпринимательской деятельности. Решение зависит от ряда факторов – знаний и квалификации, организации и оплаты труда, предпринимательского дохода, условий труда, условий ведения бизнеса, нравственных принципов, а также от возможностей извлекать различные дополнительные блага из нахождения на данном рабочем месте. Эти дополнительные блага имеют рентную природу.

По поводу рентного дохода происходит столкновение интересов работодателя и работника. Если и работодатель, и работник получают свои доли рентного дохода, то они будут заинтересованы в росте производства и повышении конкурентоспособности товаров и услуг. Но подобное столкновение интересов, как отмечалось выше, наблюдается и внутри группы собственников рабочих мест, группы управляющих, группы лиц наемного труда. Конкуренция интересов в последней группе при социализме маскировалась идеологическим тезисом об общественной (общенародной) собственности, ограничениями проявлений конкуренции за рабочее место и т.д. В условиях рыночной экономики эта проблематика приобретает явную значимость и в России.

Монополизация факторов производства и формы доходов от нее может быть классифицирована следующим образом:

- монополизация земли и природных ресурсов – земельная и сырьевая рента;

- монополизация капитала, рынка – сверхприбыль;

- монополизация рабочего места – рентный доход.

Рентный доход от монополии рабочего места включает различные виды, в том числе корпоративно-управленческую ренту топ-менеджеров, государственно-административную ренту чиновников, социальную ренту – преимущества, извлекаемые из специфики своей занятости работниками социальной сферы, культуры, науки, военнослужащими. Но можно говорить в определенном смысле и о ренте, получаемой рядовым работником. Его заработная плата – это не только трудовой доход, но и преимущество перед безработными людьми, а также людьми, занятыми в менее конкурентоспособных отраслях и в менее благоприятных условиях. Это преимущество может рассматриваться как своего рода рента. Существуют легитимные и нелегитимные формы извлечения и присвоения рентных доходов. Это связано с тем, что исключительное (монопольное) положение человека или группы людей может основываться, с одной стороны, на выдающихся творческих способностях, предприимчивости, умении работать сплоченной командой, а с другой стороны, на месте в иерархии должностей, позволяющем контролировать финансовые потоки, распоряжаться имуществом, разрабатывать и принимать законы и нормативные акты, оказывать услуги за дополнительную плату и т.д.

Необходимо отметить, что трудовая деятельность, результатом которой являются конкурентные преимущества и новые источники доходов, не укладывается в традиционные социальные рамки наемного труда. В новом индустриальном обществе работники выполняют креативные функции, подобно предпринимателям. Нередко создается эффект с огромной нормой прибыли – до 1000%¹. **Возникает необходимость новой формы социально-трудовых отношений, включающей партнерство и совладение, распределение рентных доходов.**

Таким образом, монополия рабочего места – противоречивое явление. Она является одним из условий реализации способностей человека к труду, предпринимательской и управленческой деятельности и в этом отношении приносит позитивные результаты. В то же время она создает условия для монополизации рынка, коррупции и злоупотребления властью. Условием заинтересованности человека в модернизации экономики является развитие тех форм реализации монополии рабочего места, которые

¹ Хубиев К. Инновационная экономика и генезис новых отношений // «Экономист», 2012, № 3, с. 62 – 64

отражают ее позитивную сторону, и сокращение тех форм реализации монополии рабочего места, которые отражают ее негативную сторону.

В современную эпоху возрастает общественное значение специфики **монополии рабочего места управленческого корпуса корпораций**¹.

Мотивация топ-менеджеров в корпорациях связана с капиталом-собственностью и капиталом-функцией, с прибылью, с корпоративно-управленческой рентой. Корпоративно-управленческая рента топ-менеджеров включает доходы сверх оплаты труда, в том числе легитимные (бонусы, премии, дивиденды, опционы и т.п.) и нелегитимные (взятки, «распилы» и т.п.).

Это происходит в силу того, что корпорация как форма организации предпринимательской деятельности характеризуется акционерной собственностью, разделением функций собственника и управления, сосредоточением управленческих функций в руках топ-менеджеров. В корпорациях существуют отношения между собственниками и топ-менеджерами, работниками и топ-менеджерами, работниками и собственниками, влияющие на особенности монополии рабочего места. Монополия рабочего места топ-менеджера выступает как функция управления корпорацией.

В современных корпорациях монополия рабочего места топ-менеджеров основана на том, что они в своей деятельности в большей мере выполняют функции предпринимателей, чем наемных работников. Топ-менеджеры извлекают и присваивают корпоративно-управленческую ренту из несовершенства общественных механизмов и институциональных ограничений. В этом состоит их специфический предпринимательский риск. Топ-менеджер, опираясь на свои связи и знания «как что делается», предпринимает определенные действия, приносящие ему доход и укрепляющие правовое, институциональное и финансовое положение близких к нему групп людей и клановых образований. Образуется социальная группа, обладающая сильным консолидированным интересом².

В корпорациях возрастает роль прибыли в обеспечении единства интересов собственников и менеджеров, разрешении противоречий между ними. Можно выделить три этапа этого процесса. На первом этапе собственник и топ-менеджер представляют собой единое целое (собственник получает предпринимательский доход единолично). На втором этапе функции собственника и менеджера разъединяются, что ведет к противоречиям между ними (предпринимательский доход делится на доход соб-

¹ В России в корпорациях создается почти 4/5 валовой добавленной стоимости (Погосов И.А. Тенденции воспроизводства в России и проблемы модернизации экономики. М., Спб.: Нестор-История, 2012, с. 99).

² Друкер П. Практика менеджмента. М.: Изд. дом «Вильямс», 2000

ственника – дивиденды, капитализация акций и доход менеджера – жалование, бонус, опцион, грант акций). При этом жалование представляет собой оплату труда, а остальные доходы имеют рентную природу. На третьем этапе это противоречие сохраняется, и в то же время усиливается интеграция интересов собственника и менеджера, при этом формы их мотивации развиваются и дополняются новыми. Благодаря опционам и грантам топ-менеджер становится собственником и в своей управленческой деятельности обеспечивает единство капитала-собственности и капитала-функции.

На втором и третьем этапах собственник не в состоянии самостоятельно контролировать усложняющиеся процессы производства, распределения, сбыта и управления, формирования бюджета корпорации и финансовых потоков. Корпоративно-управленческая рента становится особой формой дохода топ-менеджеров.

Капитал-собственность приносит доход в форме дивиденда. В противоположность дивиденду предпринимательский доход, отражающий капитал-функцию, выступает решающим фактором развития корпорации. Капитал-функция — организующее начало, способствующее эффективному вовлечению в производство других факторов. Поэтому прибыль как источник корпоративно-управленческой ренты занимает особое место в мотивации труда топ-менеджеров, элиты управленческого персонала, является решающим мотивом экономического и социального прогресса, научно-технического и организационного успеха, повышения конкурентоспособности фирмы.

Рост корпоративно-управленческой ренты связан с развитием новых форм материального стимулирования, отражающих трансформацию социально-трудовых отношений, – переход от наемного труда к партнерству и совладению. Они основаны на единстве капитала-собственности и капитала-функции. Получение заранее оговоренной доли доходов и акций способствуют единству мотиваций топ-менеджера как управляющего и как собственника. В настоящее время в России корпоративно-управленческая рента топ-менеджеров имеет тенденцию к опережающему росту по сравнению с жалованием¹. Кроме того, существуют внушительные дополнительные социальные привилегии, связанные с должностью (соцпакет).

¹ Аналогичная тенденция существует и за рубежом. Например, в Великобритании жалование топ-менеджеров составляло в 1990-х гг. 37% их доходов, а в 2008 г. – 20%, а удельный вес других форм доходов, соответственно, повышается (Радевич Е. Оплата труда руководителя компании: британский опыт // «Человек и труд», 2012, № 3, с. 31

Например, на Новолипецком металлургическом комбинате используются следующие формы стимулирования труда топ-менеджеров: жалование, бонусы, премии, опционы и дивиденды. При этом доля дивидендов к чистой прибыли росла в докризисные годы, снизилась в период мирового финансово-экономического кризиса, а затем снова увеличилась (см. таблицу 1).

Таблица 1

Выплаты дивидендов в ОАО НЛМК¹

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Сумма дивидендов, млрд руб.	1,871	3,623	10,788	17,980	17,980	17,980	11,987	1,319	10,908
Дивиденды в % к чистой прибыли	18	19	22	48	33	33	21	21	31

Монополия рабочего места топ-менеджеров эффективно реализуется и в ОАО «Магнитогорский металлургический комбинат». Дивиденды составляют не менее 20% чистой прибыли, а их сумма за период с 2000 г. по 2010 г. выросла более чем в 40 раз².

В российских корпорациях нет заинтересованности в росте органического строения капитала. 2/3 чистой прибыли направляется в качестве доходов по акциям и других выплат собственникам капитала и топ-менеджерам.³ Доля прибыли как источника инвестиций сокращается (см. таблицу 2), хотя удельный вес валовой прибыли в ВВП в России выше, чем в США⁴. **Топ-менеджеры российских корпораций не заинтересованы в модернизации производства, потому что источником значительной части их доходов является рост монопольных цен, тарифов, курсовой стоимости акций и дивидендов.** Так, нередко председатели совета директоров или генеральные директора владеют контрольным пакетом акций⁵ и, следовательно, заинтересованы, главным образом в дивидендах.

¹ www.nlmkgroup.com

² www.mmk.ru

³ Никифоров Л.В., Погосов И.А., Соболева И.В. Социальные аспекты воспроизводства в современной России. М.: ИЭ РАН, 2008, с. 9

⁴ Политико-экономические факторы развития России. \ Под ред. Ивановой Г.Г., Хавиной С.А., Шишковой Г.Г. Часть 1. М.: ИЭ РАН, 2007, с. 13.

⁵ Например, у председателя совета директоров ОАО НЛМК 85,54% акций, у генерального директора ОАО «Северсталь» 82,3% акций, у председателя совета директоров ОАО ММК – 86% акций (www.nlmkgroup.com; www.mmk.ru; www.severstal.ru)

дендах. Рост прибыли в России достигается, в основном, за счет роста цен¹, а не в результате модернизации производства.

Таблица 2

Источники инвестиций в 2000–2010 гг.²

	2000 г.	2010 г.
Инвестиции в основные фонды, всего, %	100	100
В том числе:		
Собственные средства	47,5	41,2
Из них:		
- прибыль, остающаяся в распоряжении организаций	23,4	14,7
- амортизация	18,1	20,5
Привлеченные средства	52,5	58,8
Из них:		
- кредиты банков	2,9	8,7
- заемные средства других организаций	7,2	5,6

Основная часть чистой прибыли направляется на выплаты доходов по акциям и вкладам в имущество организаций, на денежные выплаты, не связанные с производством продукции, и на финансовые вложения. Собственники капитала предпочитают расходовать прибыль на собственное потребление – приобретение элитных квартир, коттеджей, автомобилей, драгоценностей и т. д.

Топ-менеджеры получают также нелегитимные доходы – например, в результате сговора с топ-менеджерами партнеров о взаимных откатах и т.д.³ Они также принимают участие в «распиливании» бюджетных средств.

В России тип предпринимателя трансформируется в следующем направлении: на смену предпринимателю-хищнику, преобладавшему в «лихие 1990-е гг.», пришел предприниматель-комбинатор (оппортунист),

¹ Например, за период 2003–2007 гг. в России прирост прибыли достигался на 90% за счет роста цен и только на 10% за счет роста производства (Погосов И.А. Тенденции воспроизводства в России и проблемы модернизации экономики. М., Спб.: Нестор-История, 2012, с. 90)

² Вечканов Г. Инвестиции: объемы, динамика, структура // «Экономист», 2012, № 3, с. 25

³ Хубиев К. Инновационная экономика и генезис новых отношений // «Экономист», 2012, № 3, с. 66-67

связанный с профессиональной бюрократией. Для перехода к новому индустриальному обществу необходим предприниматель-новатор¹.

Чтобы новатор был заинтересован в модернизации производства, ему необходимо получить управленческую ренту в легитимной форме. Однако соответствующие институты в России не развиты. Например, человек, создавший или внедривший изобретение, должен зарегистрировать его на организацию, в которой он работает.

В России вознаграждение получают лишь 5% тех, кто участвует в процессах создания и реализации интеллектуальной собственности, своих знаний. А в развитых странах до половины выплат предприятий своим работникам составляет вознаграждение творческого труда. В результате 1/3 интеллектуальной собственности в России не используется, а еще 1/3 утекает за рубеж – патенты и товарные знаки, зарегистрированные в России, становятся собственностью иностранных компаний². По данным Всемирной организации интеллектуальной собственности при ООН (ВОИС), доля заявок России в 2011 г. составила 3,9%, в то время как доля Германии – 11,8%, доля США – 11,3%, доля Франции 9%, доля Швейцарии – почти 7%.

Российские техника и технологии отстают от развитых стран на 17–20 лет, а доля России на мировом рынке наукоемкой продукции составляет менее 1% (США – 36%, Японии – 30%)³. Из совокупного дохода от продажи продукции высокотехнологичного бизнеса в мире 40% приходится на США, по 20% – на Германию и Японию, а на Россию – всего 1%⁴.

В России низкий удельный вес организаций, осуществляющих технические инновации – в 8 раз ниже, чем в Германии, в 6–7 раз ниже, чем в Австрии, Люксембурге, Ирландии, Исландии, Дании, Бельгии, Швеции⁵. При этом менее 1% организаций получает финансирование на осуществление технологических инноваций из средств бюджета⁶.

По глобальному инновационному индексу Россия в 2011 г. занимала 56-е место в мире из 125 стран. Страны с самым высоким индексом инно-

¹ Ольсевич Ю.Я. Экономическая теория и природа человека: становится ли тайное явным? // «Вопросы экономики», 2007, № 12, с. 42; Ольсевич Ю.Я. Психологические основы экономического поведения. М.: ИНФРА-М, 2009

² Нешиной А.С. Эволюция смены экономической системы России // «Инвестиции в России», 2012, № 4, с. 12

³ Нешиной А.С. Эволюция смены экономической системы России // «Инвестиции в России», 2012, № 3, с. 5, 6

⁴ Нешиной А.С. Эволюция смены экономической системы России // «Инвестиции в России», 2012, № 4, с. 12

⁵ Индикаторы инновационной деятельности. Стат. сб. М.: ГУ-ВШЭ, 2009, с.458

⁶ Индикаторы инновационной деятельности. Стат. сб. М.: ГУ-ВШЭ, 2009, с.460

вационной эффективности – это Швейцария, Швеция, Сингапур, Гонконг, Финляндия, Дания, США, Канада, Нидерланды и Великобритания¹.

Перед российскими топ-менеджерами стоит выбор: что выгоднее – приобретать предприятия за рубежом или вкладывать инвестиции в российскую экономику. Первый вариант оказывается предпочтительнее по многим причинам – дешевле кредиты², имеются квалифицированные работники, инфраструктура, налаженные деловые связи, защита собственности от рейдерских захватов и т.п. Но немаловажную роль среди этих причин играет отсутствие заинтересованности управленцев в модернизации. Не случайно в затратах на НИОКР преобладают бюджетные средства (68% в 2010 г.)³.

Проблема заключается в том, как заинтересовать субъекты хозяйствования в использовании образовавшихся у них доходов на цели развития и обновления производства, и как наладить механизмы распределения этих средств между топ-менеджерами и работниками.

В России выделяется особой спецификой статус рабочего места в государственной администрации. Мотивации труда государственных служащих было уделено особое внимание при реализации Концепции реформирования гражданской службы, принятой в 2001 г.

В соответствии со ст. 50 федерального закона «О государственной гражданской службе в Российской Федерации» № 79 от 27.07.2004 оплата труда государственных служащих федеральных органов исполнительной власти РФ и органов власти субъектов РФ включает оклад денежного содержания, а также ежемесячные и другие выплаты. Оклад денежного содержания, в свою очередь, состоит из месячного оклада в соответствии с занимаемой должностью и месячного оклада за классный чин. Дополнительные выплаты включают ежемесячные надбавки к должностному окладу за выслугу лет (с ростом стажа процент надбавки растет и при стаже свыше 15 лет достигает 30%), за особые условия гражданской службы (до 200% должностного оклада), за работу со сведениями, составляющими государственную тайну. По отдельным должностям оплата труда осуще-

¹ Этот индекс представляет собой соотношение двух субиндексов – исходного инновационного субиндекса и выходного инновационного субиндекса. Первый субиндекс отражает состояние политических институтов, конкуренции, бизнес-среды, человеческого капитала, инфраструктуры, инвестиций и т.п., а второй субиндекс – итоги научных исследований и творческих изысканий (www.gosbook.ru).

² Процент ставки по кредитам в России выше, чем в ряде развитых стран. Так, в 2009 г. в России он составил 15,3%, а в Италии – 4,76%, в Канаде – 2,4%, в Норвегии – 4,2%, в Нидерландах – 1,98%, в Великобритании – 0,63%, в США – 3,25%, в Японии – 1,72% (Российский статистический ежегодник. 2011. Стат. сб. М.: Росстат, 2011, с. 777)

³ Российский статистический ежегодник. 2011. Стат. сб. М.: Росстат, 2011, с. 556

ствляется в зависимости от показателей эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности, зафиксированных в срочных служебных контрактах. Ко всему окладу денежного содержания в случаях, установленных законодательством, применяется районный коэффициент.

Кроме оклада денежного содержания существует система поощрения. За выполнение особо важных и сложных заданий предусмотрены премии, порядок выплаты которых устанавливается нанимателем, максимальный размер их не ограничен. Государственные служащие получают также ежемесячные денежные поощрения, единовременные выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска и материальную помощь. Размер ежемесячного денежного поощрения устанавливается по каждому федеральному ведомству указами президента РФ.

На поощрение государственных служащих сверх оплаты труда в соответствии со ст. 51 вышеназванного закона предусмотрены значительные средства. При формировании фонда оплаты труда в него закладываются средства сверх суммы, предназначенной для выплаты должностных окладов, в следующих размерах: для выплаты окладов за классный чин – в размере 4-х должностных окладов, для выплаты ежемесячных надбавок за выслугу лет – в размере 3-х должностных окладов, для выплаты ежемесячных надбавок за особые условия государственной службы – в размере 14 должностных окладов, для выплаты ежемесячных надбавок за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, – в размере 1,5 должностных окладов, для выплаты премий за выполнение особо важных и сложных заданий – в размере 2-х окладов денежного содержания, для выплаты ежемесячного денежного поощрения – дифференцировано в соответствии с указами президента РФ.

Оплата труда государственных служащих защищена от инфляции. Размеры окладов денежного содержания ежегодно индексируются.

Кроме оплаты труда и поощрения, существует соцпакет. Государственным служащим и членам их семей обеспечивается медицинское страхование (в том числе после выхода на пенсию), возмещение расходов на переезд в другую местность (в случае перевода на работу) и т.д.

Таким образом, на размер доходов государственных служащих влияют должностной оклад, стаж работы, условия работы, выполнение сложных и важных заданий руководства. Однако при оплате труда не учитывается качество работы чиновников с людьми, оказания госуслуг конкретным клиентам. Здесь открываются возможности получения нелегитимных коррупционных доходов.

По данным Мосгорстата, уровень среднемесячной оплаты труда чиновников федеральных министерств превышает уровень среднемесячной

оплаты труда работников курируемых ими предприятий. В 2011 г. этот разрыв составлял 2,6 раза. При этом самый значительный разрыв наблюдался в Минздравсоцразвития. Среднемесячная оплата труда чиновников составила 77,6 тыс. руб., что в 4,4 раза выше среднемесячной оплаты труда работников здравоохранения и сферы социальных услуг (17,6 тыс. руб.). По Минсельхозу разрыв составил 4 раза (среднемесячная оплата труда чиновников – 49,3 тыс. руб., а среднемесячная оплата труда работников сельского хозяйства – 12,3 тыс. руб.). По Минобрнауки разрыв почти такой же – 3,9 раза (среднемесячная оплата труда чиновников – 62,3 тыс. руб., а среднемесячная оплата труда работников образования и науки – 15,8 тыс. руб.). По Минэкономразвития разрыв составил 3,3 раза (среднемесячная оплата труда чиновников – 79,7 тыс. руб., а среднемесячная оплата труда работников предприятий, курируемых этим министерством – 23,7 тыс. руб.)¹.

Эксперты одной из старейших российских аудиторско-консалтинговых компаний ФБК отмечают, что в европейских странах превышение оплаты труда чиновников над оплатой труда работников курируемых ими предприятий составляет не более 1,5 раза².

Необходимо учитывать, что *элита чиновников получает основную массу доходов в виде дивидендов от акций и ранее приобретенной недвижимости*. В результате в 2011 г. годовой доход у некоторых из них превысил 3 млрд руб. В среднем уровень годового дохода в правительстве РФ в 2011 г. составил 58,7 млн руб., у глав субъектов РФ – 56,1 млн руб., в администрации президента РФ – 19 млн руб.³

Рабочие места чиновников различаются в зависимости от возможностей получать рентный доход, то есть в зависимости от того, какие решения можно принимать и какая «цена вопроса»⁴. Сливки государственно-административной ренты снимает элита, расположенная наверху, на нижних этажах присваиваются соответственно молоко различной жирности и сыворотка.

¹ «Московская правда», 2012, 28.05, с. 1

² «Московская правда», 2012, 28.05, с. 1

³ «Аргументы и факты», 2012, № 21, с. 8. При подсчете учитывались доходы только ключевых сотрудников ведомств.

⁴ Коррупция существовала и в советское время, в условиях административно-командной экономики. В иерархии рабочих мест самыми ценными были должности, связанные с распределением материальных и финансовых ресурсов (например, «узбекское дело», «сочинское дело» и др.). При переходе к рыночной экономике появились новые источники коррупционных доходов, а сами доходы увеличились. Начало было положено разделом государственной собственности – приватизацией государственных предприятий, которая осуществлялась «сверху вниз». Размеры коррупционных доходов приобрели grotesque формы.

Как отмечает С. Роуз-Аккерман, в государстве существуют два взаимосвязанных вида коррупции. В одном случае в коррупцию вовлечена верхушка чиновников, которые обрастают связями с ТНК и крупными национальными компаниями. Другой вид коррупции имеет «низовой» характер, им поражены различные ведомства: таможенные органы, лицензирующие организации, налоговая служба, контролирующие и инспектирующие органы¹.

Принятие чиновником решений относительно распределения финансовых потоков, госконтрактов, выдачи лицензий и т.д. влияет на рост прибыли хозяйствующих субъектов. На этой основе у чиновников возникает возможность получения государственно-административной ренты коррупционным путем. В общем виде условием получения такой ренты чиновниками является своекорыстный контроль доступа к сделкам (транзакциям). За принятие решения, выгодного для хозяйствующего субъекта, чиновники получают взятки, «откат» и т.п. Так, откаты за госконтракты и госзаказы нередко достигают 60–75% их суммы².

В условиях России, где в структуре методов управления преобладают авторитарные и административные, коррупция более распространена, чем в странах, где преобладают демократические и экономические методы управления. Коррупция разрушает систему социально-экономических отношений, ее институты, сужает возможности инвестиций, подрывает роль легитимных мотивов деятельности человека, препятствует развитию бизнеса и, пожалуй, главное – воздействует на психику и нравственность человека.

Коррупция представляет собой использование должностным лицом своих властных полномочий и доверенных ему государством институтов в целях личного обогащения³. Коррупционер на своем рабочем месте принимает решение, не оптимальное для общества и организации, в которой он работает, но приводящее к получению им или зависимыми от него лицами дополнительного дохода⁴. Государственная служба рассматривается многими как бизнес.

¹ Роуз-Аккерман С. Коррупция и государство. Причины, следствия, реформы. М.: Логос, 2010, с. 298

² Гринберг Р.С. Свобода и справедливость. Российские соблазны ложного выбора. М.: Магистр, ИНФРА-М, 2012, с. 86; Клейнер В. Антикоррупционная стратегия бизнеса. // «Вопросы экономики», 2011, № 4, с. 35

³ Андрианов В.Д. Коррупция как глобальная проблема: история и современность М.: Экономика, 2011, с. 11

⁴ Клейнер В. Антикоррупционная стратегия бизнеса. // «Вопросы экономики», 2011, № 4, с. 33

Коррупция – результат сращивания бюрократии и олигархии. С одной стороны, юридические и физические лица стремятся купить выгодные условия для своего бизнеса. С другой стороны, чиновники стремятся получить доходы, продавая эти условия. Взятка – это «бонус» чиновнику и «инвестиция» бизнесмена. Бизнесмен рассчитывает получить прибыль от взятки как и от любой инвестиции. Но в любом случае он включит ее в цену продукции и возместит за счет покупателей. Чиновники, монополизируя свои полномочия, информацию и деловые связи, создают коррумпированные группировки. Бюрократия в России всегда стремилась тем или иным образом присвоить полученную в распоряжение государственную собственность¹.

В результате государство и бизнес в меньшей мере заинтересованы в модернизации, а в большей мере – в реализации коррупционных схем, «распилах» и «откатах», создании фирм в офшорных зонах и т.п. Такая многоуровневая, всепроникающая коррупция представляет собой угрозу безопасности страны.

В российской общественной системе присутствуют различные взаимосвязанные виды коррупции: административная, деловая (решение вопросов бизнеса хозяйствующими субъектами за взятки и т.п.), захват государства (купля-продажа мест в парламенте и других органах власти, плата за принятие законов в пользу взяткодателя), бытовая (решение гражданами своих личных вопросов за взятки)², политическая (деятельность в интересах другой страны за плату или другие личные выгоды), внутрикорпоративная коррупция и др.³ Взятки берутся как за быстрое принятие законных решений, так и за незаконные действия. Коррупция пронизывает все сегменты системы социально-экономических отношений (экономический, политический, социальный, культурный, нравственный и т.д.), все ветви власти (законодательную, исполнительную и судебную), правоохранительные, таможенные, арбитражные органы, социальную сферу (образование, здравоохранение и т.д.).

¹ Андрианов В.Д. Бюрократия, коррупция и эффективность государственного управления: история и современность. М.: Волтерс Клувер, 2009, с. 32

² Бытовую коррупцию можно условно поделить на два вида: 1) плата в целях избежания или уменьшения ответственности за правонарушения; 2) плата и подарки за оказание законных услуг, в том числе услуг образования и здравоохранения. Во втором случае государство фактически перекладывает на плечи населения часть оплаты труда учителей, врачей и т.д.

³ Андрианов В.Д. Коррупция как глобальная проблема: история и современность М.: Экономика, 2011, с. 13 – 23; Клейнер В. Анतिकоррупционная стратегия бизнеса. // «Вопросы экономики», 2011, № 4, с. 39-40; Болдырев Ю. Коррупция – системное свойство постсоветского российского капитализма (научно-публицистические заметки) // «Российский экономический журнал», 2011, № 3, с. 54

Возникает вопрос: обязательно ли бюрократия предполагает коррупцию? Известно, что М. Вебер считал, что бюрократия – администрация, осуществляющая управление государством и корпорациями на постоянной основе профессионально подготовленными специалистами в соответствии с предписанными правилами, необходима, и она по точности и эффективности превосходит все другие формы управления¹.

Бюрократия, будучи особой социальной группой, образует своего рода скелет государства². Административные управленческие структуры, иерархия должностей необходимы для управления государством и любой организацией. Но на каждой должности работает человек со своим геномом и психикой, своими интересами, целями и т.п.³ Он функционирует как «экономический человек». У него есть стремление увеличить свой доход. Это свойство человека не зависит от эпохи, страны или формы правления. Однако, как отмечает С. Роуз-Аккерман, *общества различаются по тому, как и куда они направляют своекорыстный интерес людей, в каких формах этот интерес может быть реализован. Коррупция возникает там, где этот интерес не используется в продуктивных целях, где нет законных форм его реализации*⁴.

На наш взгляд, у человека существуют не только внутренние, но и внешние причины коррупции. Внутренние причины определяются личными качествами человека и связаны со стремлением к обогащению любым путем⁵. Внешние причины склонности человека как субъекта экономики и общества к коррупции – это общественная система, неподконтрольность бюрократии населению, иерархия должностей, базирующаяся на привилегиях. Человек, работающий в бюрократических структурах, должен быть «человеком организации», вести себя по принятым в ней правилам⁶. В коррумпированной организации ему надо «делиться» с начальством, выполнять все распоряжения, в том числе противозаконные, или увольняться с работы.

¹ Weber M. Theory of Social and Economic Organization. New York: Free Press, 1964, p. 337

² Шубкин В. Бюрократия. Точка зрения социолога // «Знамя», 1987, № 4, с. 168

³ Шубкин В. Бюрократия. Точка зрения социолога // «Знамя», 1987, № 4, с. 162

⁴ Роуз-Аккерман С. Коррупция и государство. Причины, следствия, реформы. М.: Логос, 2010, с. 2

⁵ Например, в СССР была очевидна связь бюрократии и коррупции с преобладанием административных методов управления. С переходом к рыночной экономике появилась надежда, что коррупция может быть сокращена. Однако бюрократия сделала взяткоёмкими экономические методы управления и демократические процессы принятия законов. В рыночной экономике все продается и покупается. Поэтому коррупция процветает еще в больших масштабах, чем в административно-командной экономике.

⁶ Шубкин В. Бюрократия. Точка зрения социолога // «Знамя», 1987, № 4, с. 166

Сущность российской системы социально-экономических отношений – недемократический порядок, формирование вертикали власти, преобладание административных методов управления, полуфеодальные отношения элиты и рядового человека. Необходимо также учитывать, что в России на рубеже XX и XXI вв. произошла трансформация монополистических, олигархических структур на основе сращивания их с государственными институтами. Практически современные российские монополии лишь в некоторой мере воспроизводились снизу на основе концентрации и централизации капитала, но в значительной мере они инициировались сверху как продукт сращивания бюрократии и олигархии.

Коррупция – латентное явление. О масштабах коррупции судят по результатам социологических опросов предпринимателей и экспертов о частоте и размерах взяток, которые сводят в показатель, называемый индексом восприятия коррупции (ИВК)¹. Место России по этому показателю ухудшилось – с 27-го в конце 1980-х гг. до 143-го в 2011 г.²

Основная сложность в борьбе с коррупцией состоит в том, что трудно найти законную форму реализации частного интереса чиновника на его рабочем месте как «экономического человека», человека-эгоиста. В отношении топ-менеджеров эта проблема может быть решена путем выплаты им доли прибыли, передачи в их собственность части акций (опционы) и т.п. Но как вознаградить чиновника?

Некоторые считают вполне естественной плату клиента за предоставленные чиновником услуги. А жалование чиновникам за счет налогоплательщиков рассматривается как плата за работу для государства (например, за составление отчетов). По мнению С. Роуз-Аккерман, взятки, которые воспринимаются в обществе как приемлемые, можно легализовать, например, введя узаконенную плату за госуслуги. Но введение узаконенной платы за предоставление услуг чиновниками нарушило бы принцип социальной справедливости, поскольку это неприемлемо для бедных³.

В 2009 г. ООН приняла Конвенцию против коррупции. Совет Европы в 1995 г. принял Конвенцию о гражданско-правовой ответственности

¹ Расчет этого показателя осуществляет неправительственная международная организация Transparency International

² Андрианов В.Д. Коррупция как глобальная проблема: история и современность М.: Экономика, 2011, с. 114 – 115

³ Роуз-Аккерман С. Коррупция и государство. Причины, следствия, реформы. М.: Логос, 2010, с. 19, 60

за коррупцию, а в 1999 г. – Конвенцию об уголовной ответственности за коррупцию. Из этих трех документов Россия подписала только Конвенцию об уголовной ответственности за коррупцию.

Страны ОЭСР в 1999 г. подписали Конвенцию по борьбе с коррупцией. Аналогичный документ утвержден в 1998 г. странами ОАГ – Межамериканская конвенция по борьбе с коррупцией. МВФ также поддерживает борьбу с коррупцией на международном уровне и выдвигает в качестве условий предоставления кредитов реформу государственного управления и принятие мер по борьбе с коррупцией. В СНГ нет конвенции по борьбе с коррупцией и органа, который занимался бы этим. По нашему мнению, целесообразно было бы создать Межгосударственный совет стран СНГ по противодействию коррупции.

На первом Евразийском антикоррупционном форуме 30 мая 2012 г. в Москве предлагалось введение уголовной ответственности юридических лиц за коррупцию (в России и ряде стран ее нет).

В России Указом Президента РФ № 1568 от 31.07.2008 был утвержден Национальный план противодействия коррупции. Он включает меры по законодательному обеспечению противодействия коррупции, по совершенствованию государственного управления в целях предупреждения коррупции, по повышению профессионального уровня юридических кадров и правовому просвещению. Важная роль в этом документе отводится совершенствованию норм, касающихся государственных и муниципальных закупок, сокращению государственной регламентации условий ведения бизнеса, развитию контроля деятельности государственных и муниципальных служащих со стороны гражданского общества и т.д.¹

Для реализации Национального плана противодействия коррупции был принят федеральный закон «О противодействии коррупции» № 273-ФЗ от 25.12.2008. В нем отмечены коррупционные правонарушения (злоупотребление служебным положением, дача взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп), осуществляемые в целях получения выгоды для физического или юридического лица (ст.1). Сформулированы основные принципы противодействия коррупции, в том числе признание, обеспечение и защита основных прав и свобод человека и гражданина, законность, публичность и открытость дея-

¹ Следует отметить, что сокращение государственных функций вообще – не панацея от коррупции. Такой подход напоминает пословицу, что лучшее средство от перхоти – гильотина.

тельности государственных и муниципальных органов, неотвратимость ответственности за совершение коррупционных правонарушений, сотрудничество государства с институтами гражданского общества (ст. 3).

Указом Президента РФ № 815 от 19.05.2008 образован Совет при Президенте РФ по противодействию коррупции. Функциями этого органа являются: подготовка предложений по борьбе с коррупцией, координация деятельности органов исполнительной власти РФ, субъектов РФ и органов муниципального управления по реализации государственной политики в области противодействия коррупции, контроль за реализацией мер по борьбе с коррупцией. Примечательно, что этот совет провел лишь одно заседание несколько лет назад.

Указом Президента РФ № 297 от 13.03.2012 утвержден «Национальный план противодействия коррупции на 2012–2013 гг.» и внесены изменения в некоторые акты президента РФ по вопросам противодействия коррупции. Важная роль при этом отводится обеспечению выполнения членами общества норм антикоррупционного поведения, в том числе усилению контроля за доходами и расходами чиновников. Государственные и муниципальные служащие обязаны предоставлять сведения о своих доходах, имуществе и обязательствах имущественного характера, а также супругов и несовершеннолетних детей. Должностной обязанностью государственных и муниципальных служащих является уведомление органов прокуратуры или других государственных органов об обращении к ним в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений.

Как нам представляется, для противодействия коррупции нужно найти законные (альтернативные коррупции) пути реализации интересов чиновников на рабочих местах. Создание легальных форм получения государственно-административной ренты – очень трудная задача, но без ее решения системную коррупцию не преодолеть. Например, Г. Попов предлагает законное, прозрачное, облагаемое налогом участие бюрократов в доле от полученной в результате их решений прибыли¹. На наш взгляд, было бы целесообразно продавать с аукциона разного рода преимущественные права для бизнеса, подобно тому, как продаются права на выбросы во многих странах мира, и выплачивать чиновникам премии в проценте от выручки; ввести такой порядок на федеральном, региональном и местном уровнях.

¹ Попов Г.Х. О коррупции в постиндустриальном обществе // «Наука и жизнь», 2010, № 3, с. 51

Для противодействия системной коррупции важно, чтобы бизнес получил возможность легально добиваться своих целей в органах законодательной власти. В частности, речь идет о лоббировании интересов, создании для этого соответствующих групп и определении порядка их деятельности. В России проект федерального закона «О лоббировании» разрабатывается уже несколько лет.

В целом нужно признать, что борьба с коррупцией в России ведется неэффективно. На протяжении последних лет масштабы коррупции не сокращались. В предстоящие годы можно будет убедиться, насколько результативной будет наблюдаемая ныне активизация разработки антикоррупционного законодательства и насколько будет соответствовать ему общественная практика.

Завершая наш анализ отметим, что в России институты собственности, инвестиционные процессы и механизмы мотивации человека на рабочем месте не способствуют экономическому росту и повышению эффективности производства. Россия не сможет построить инновационное и социально ориентированное общество без мотивации человека, предполагающей достижение максимально возможной гармонизации интересов человека, общества и государства.
