

*Мазин А. Л., докт. экон. наук, профессор, зав. кафедрой экономики Нижегородского института менеджмента и бизнеса, almazin1@yandex.ru*

## КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ УЧАСТНИКОВ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

*На рынке труда существует конкуренция между наемными работниками за рабочие места и должности, между работодателями за продуктивных работников, между работодателями и работниками за условия найма. Все участники конкурентных отношений обладают определенной конкурентоспособностью. Факторы, обеспечивающие работнику победу в конкурентной борьбе с другими сотрудниками внутри организации и с другими работниками за ее пределами, могут не совпадать. Конкурентоспособность рабочих мест также зависит от целого ряда факторов, перечисленных и проанализированных в статье. Рассматривая конкуренцию между работниками и работодателями, автор показывает, что позиции работников значительно слабее, особенно в новом частном секторе.*

**Ключевые слова:** конкуренция, конкурентоспособность, рынок труда, рынок рабочих мест, работодатель, работник, трудовые отношения.

### Введение

**К**онкурентоспособность — это способность субъекта опережать и побеждать своих конкурентов. Конкурентоспособность может быть высокой или низкой — с соответствующими шансами на победу. Таким образом, конкурентоспособность неразрывно связана с конкуренцией.

*Конкуренция* — это борьба между людьми и группами людей за обладание экономическими благами (товарами, услугами, ресурсами, деньгами, статусом, властью и т. п.). Анализируя любую конкуренцию, необходимо ответить на следующие вопросы: что является объектом конкуренции, т. е. за что именно она ведется? Кто в ней участвует? Какие методы борьбы при этом используются? Какие факторы усиливают конкурентоспособность, кто и почему становится победителем или терпит поражение?

В экономике наиболее распространенными факторами, выявляющими победителя в конкурентной борьбе, являются: для потребителей — готовность платить деньги<sup>1</sup>; для производителей — более низкие издержки при ценовой конкуренции, а при неценовой — способность лучше удовлетворить запросы покупателей за счет качества, сервиса, разнообразия ассортимента и т. п. В то же время не исключено использование насилия, обмана, связей, близости к власти и т. д. В современной России победу в конкурентной борьбе нередко одерживает фирма менее эффективная, но обладающая административным ресурсом.

Существует конкуренция и на рынке труда. Она происходит:

<sup>1</sup> В СССР победу в борьбе за дефицитные товары, услуги и ресурсы приносили не столько деньги, сколько связи, полезные знакомства, возможность предложить взамен другой дефицит.

- между наемными работниками за рабочие места и должности (на внешнем рынке труда и внутрифирменном, т. е. в своей организации);

- между работодателями (в какой-то мере — государствами, регионами, отраслями, секторами экономики) за работников, особенно высококвалифицированных и продуктивных;

- между работодателями и наемными работниками (или профсоюзами, представляющими их интересы) за условия найма.

На рынке труда, как и на других рынках, можно различить конкуренцию добросовестную и недобросовестную<sup>2</sup>. Добросовестная конкуренция существует в рамках закона и этических норм; при недобросовестной конкуренции они нарушаются. Например, работники используют различные способы преувеличения в глазах работодателя собственных достоинств и/или умаления трудовых заслуг коллег по работе с помощью доносов, интриг или порчи результатов их труда; при найме на работу предъявляется поддельный диплом о высшем образовании и т. п. Не исключена недобросовестная конкуренция и среди работодателей, например, при переманивании ценных работников или предоставлении им ложной информации об условиях труда, уровне травматизма, карьерных перспективах, психологическом климате в коллективе и т. п.

Социально-экономические последствия конкуренции на рынке труда достаточно противоречивы. С одной стороны, она способствует осуществлению прогрессивных изменений в структуре рабочей силы, побуждая людей повышать квалификацию, менять профессию вслед за техническим прогрессом и т. п. Конкуренция между работодателями побуждает их повышать заработную плату, улучшать условия труда. С другой стороны, конкуренция вытесняет

с рынка труда наиболее уязвимые по своим трудовым возможностям группы населения (женщин, молодежь, пожилых работников, инвалидов и др.), углубляет неравенство.

Рассматривая проблемы, связанные с конкурентоспособностью участников трудовых отношений, следует различать конкурентоспособность работников на рынке труда (внешнем и внутрифирменном), конкурентоспособность работодателей на рынке рабочих мест, а также их конкурентоспособность в соперничестве между собой. Проанализируем эти факторы.

### **Факторы, влияющие на конкурентоспособность работников**

Конкуренция между работниками может быть разной. Так, претендент на рабочее место стремится доказать потенциальному нанимателю (используя дипломы, сертификаты, отзывы предыдущих нанимателей или клиентов, репутацию, связи, личное обаяние и т. п.), что он может принести ему больше пользы, чем претенденты-соперники. Сотрудники, уже работающие в организации, могут конкурировать между собой за премию, социальный пакет, должность, сферу влияния, размер кабинета, «близость к телу руководителя» и т. п.

Факторы, обеспечивающие работнику победу в конкурентной борьбе с коллегами внутри организации и с претендентами на работу на внешнем рынке труда, заметно различаются. Одни факторы конкурентоспособности человек получает от рождения, другие — результат его собственных действий и усилий. Рассмотрим их.

1. *Природные способности.* Их роль особенно велика, если от работника требуются сила, выносливость, хорошая память или же специфические способности, необходимые в данной профессии (музыканта, художника, дизайнера, актера, спортсмена и т. п.). Конечно, природные способности можно развить или растерять; и хотя выражение

<sup>2</sup> Мазин А. Л. Особенности конкуренции на российском рынке труда // Человек и труд. 2005. №5. С. 50.

«талант не пропьешь» не стоит понимать слишком буквально, нередко более верна другая поговорка: «выше головы не прыгнешь».

2. *Здоровье* (физическое, психическое, моральное). Оно особенно важно, если работа ответственная и требует выносливости, стрессоустойчивости и др. Будучи в какой-то мере продолжением предыдущего фактора, здоровье в большей мере зависит от образа жизни человека, от его отношения к своему здоровью как к *активу*. Российский работник, в отличие от зарубежного, к подобному отношению не привык, часто ведет нездоровый образ жизни, что приводит к преждевременному старению и снижению конкурентоспособности.

3. *Внешние данные* (красота, рост, сексапильность и т. п.). Известно, что внешняя привлекательность продавца (и мужчины, и женщины) способствует более успешным продажам. Конечно, красота важна далеко не всегда, многие виды работ не предполагают непосредственного общения сотрудника с клиентами. В то же время никто не удивляется, узнав, что та или иная актриса или певица сделала себе пластическую операцию. Правда, иногда красивой женщине труднее устроиться на работу, требующую высокой квалификации и глубоких познаний, поскольку у многих мужчин существует предубеждение, что женщина не может быть одновременно и красивой, и умной.

4. *Возраст*. В США максимального заработка среднестатистический наемный работник обычно достигает в возрасте 50–55 лет, в России же — в возрасте 35 лет, а начиная с 40 начинаются сложности с трудоустройством. Многие руководители частных фирм, особенно в новых отраслях (например, информационные технологии), будучи людьми молодыми, не хотят иметь подчиненных старше себя. В последние годы именно дискриминация по возрасту стала наиболее массовой, опередив даже гендерную (которая в России также весьма вели-

ка). Сложности на рынке труда испытывают и очень молодые работники, которые еще ничего или почти ничего не умеют.

5. *Пол*. Как правило, конкурентоспособность женщин ниже, чем у мужчин. В октябре 2011 г. средняя заработная плата российских женщин составила 64,1% от мужской (соответственно, 30 005 руб. и 19 219 руб.). Основная причина — *профессиональная сегрегация* на рынке труда. Женщины преобладают в текстильной, пищевой и швейной промышленности, в торговле и общественном питании, здравоохранении и социальной защите, в образовании, культуре и искусстве. Размер зарплаты в «мужских» отраслях заметно выше, чем в «женских». При этом зарплата женщин меньше во всех отраслях, даже в тех, где преобладает женский труд. Но есть и другие причины. Доля женщин выше в госструктурах, где зарплаты ниже, чем в частном секторе. Женщины отстают от мужчин в сфере вторичной занятости. Женщины реже занимают руководящие должности (они являются руководителями лишь 3–5% компаний и фирм), а ведь дифференциация заработков руководителей и рядовых сотрудников в России огромна.

6. *Раса, национальность*. Подобные факторы могут существенно повлиять на конкурентоспособность работника как на внешнем, так и на внутрифирменном рынке труда — и при найме на работу, и при продвижении по службе. Предубеждения живучи, и национальные меньшинства относятся к традиционно дискриминируемым группам населения. Правда, законы большинства стран запрещают подобную дискриминацию, но их не все и не всегда соблюдают (особенно в России). К тому же меньшинство — понятие относительное: в фирме, руководители и ключевые сотрудники которой — представители национального меньшинства, могут подвергаться дискриминации люди, принадлежащие к титульной нации, и именно их конкурентоспособность здесь окажется ослабленной.

7. *Образование и уровень квалификации.* Образование — важнейший компонент человеческого капитала работника, приобретаемый им в детстве и наращиваемый в течение жизни. Конечно, повышение уровня общего и профессионального образования делает человека более конкурентоспособным, но при этом важны востребованность знаний и соответствие уровня подготовки работника тем требованиям, которые предъявляет рынок труда и конкретная организация. Полезно обладать компьютерной грамотностью, владеть иностранными языками. Обычно фирмы ценят опытных и квалифицированных работников. В то же время в тех фирмах, где не применяются сложная техника и передовые технологии, хорошее образование и высокая квалификация могут не влиять на конкурентоспособность сотрудника или даже влиять негативно, если, с точки зрения руководителя, тот обладает квалификацией, превышающей требуемый уровень. При найме судить о квалификации работника часто приходится на основании диплома о высшем образовании или иных формальных документов, которые, хотя и повышают конкурентоспособность претендента на рабочее место, не всегда вызывают доверие, учитывая распространение суррогатных и поддельных дипломов.

8. *Профессиональный и жизненный опыт.* Нередко он даже важнее, чем формальное образование. При этом профессиональный опыт можно разделить на опыт работы в данной профессии (по специальности) и опыт работы в конкретной организации; иногда последний для нанимателя даже ценнее. Но продолжительный стаж работы в организации далеко не всегда повышает конкурентоспособность сотрудника. Отношение к «ветеранам» зависит, в частности, от того, являются ли они носителями ценных для фирмы знаний и опыта, можно ли использовать их как наставников, представляют ли они угрозу для руководителя, если слишком много знают, и т. п.

9. *Польза, которую работник приносит организации, продуктивность его труда.* Естественно предположить, что более продуктивный работник и более конкурентоспособен в своей организации, да и на рынке труда в целом. Но все не так просто. Далеко не всегда его продуктивность можно измерить, особенно в условиях совместной деятельности целой группы людей. Например, нелегко выделить личный вклад каждого оркестранта в исполнение симфонии или хоккеиста в выигрыш его клуба. Приходится прибегать к косвенным измерителям или субъективно оценивать полезность работников, что увеличивает роль следующего фактора.

10. *Польза, которую работник приносит руководителю организации или своему непосредственному начальнику.* Руководитель может, к примеру, выше ценить малопродуктивного, но угодливого работника за то, что с ним приятнее работать. Личная преданность и готовность оказывать руководителю любые услуги могут оказаться даже важнее для карьерного роста, чем квалификация, высокая продуктивность и т. п. Далеко не все руководители способны быть объективными и ценить работников лишь за то, что они делают для организации, игнорируя при этом собственные, подчас корыстные интересы. По-видимому, эта проблема особенно актуальна в государственном секторе, поскольку здесь зачастую важнее отчетность и умение «заносить начальству», чем достижение реальных и измеримых результатов.

11. *Зарплатные ожидания и притязания.* На внешнем рынке труда скромные запросы работника относительно заработка могут помочь ему быстрее найти работу и даже опередить в этом более привередливых (или уверенных в себе) претендентов. Но обычно готовность работать за низкую заработную плату свидетельствует о низкой конкурентоспособности человека, его неуверенности в своих возможностях. Более того, нередко высокие запросы работника трактуются нанимателем как свидетельство

его высокой продуктивности и конкурентоспособности. Но если эти запросы чрезмерны, работник может надолго оказаться в числе безработных.

12. *Личностные качества, черты характера.* На продуктивность и конкурентоспособность работника могут влиять его честность, порядочность, ответственность, дисциплинированность, инициативность, коммуникабельность, честолюбие и т. п. Личностные качества работника влияют на его конкурентоспособность по-разному. Многое зависит от того, в какой отрасли он работает, в чем заключаются его служебные обязанности, какую должность занимает, какие качества полезны или вредны для организации, нравятся или не нравятся руководителю. Не удивительно, что послушный и неконфликтный сотрудник может оказаться в фирме конкурентоспособнее «ершистого», постоянно вступающего в конфликт с начальством.

13. *Репутация (профессиональная и личная).* Известна поговорка: человек 20 лет работает на свою репутацию, а затем репутация работает на него. Репутация — важный актив и на внутрифирменном, и на внешнем рынке труда. Но особенно велико влияние репутации на *профессиональных рынках труда*. Обычно их ассоциируют с профессиями, требующими от человека высокой квалификации и трудовой мобильности. Спрос на подобных достаточно независимых работников (нередко их называют фрилансерами) могут предъявлять разные организации, часто для выполнения разовых или эпизодических работ, заказов, поручений. Во многих странах на профессиональных рынках труда работают программисты, юристы, аудиторы, финансовые консультанты, рекламисты, спортсмены, музыканты, актеры, домашние работники и др. Их конкурентоспособность зависит не только от профессионализма и здоровья, но и от возможности информировать потенциальных работодателей о своих достоинствах, умениях, компетенциях. Для этого могут исполь-

зоваться высокая репутация (если она есть), отзывы предыдущих заказчиков (клиентов), материальные свидетельства достигнутых результатов и т. п.

14. *Потенциал межфирменной и внутрифирменной трудовой мобильности,* т. е. способность работника к перемещению на новые рабочие места. Возможность сменить работу делает работника более независимым; отсутствие же потенциала мобильности вынуждает мириться с низкой оплатой, скверными условиями труда, унижением, дискриминацией и несправедливостью. Высокий потенциал внутрифирменной мобильности увеличивает полезность работника для организации, но не всегда способствует росту его конкурентоспособности на рынке труда в целом, в отличие от потенциала межфирменной мобильности, в большей мере позволяющей работнику реализовать свободу выбора. В то же время работника, которому «некуда деваться», хозяин может ценить именно за то, что ему можно дать поручение, которое никогда не станет выполнять работник мобильный.

15. *Знакомства и связи (в том числе родственные).* Известно, что при поиске работы самое полезное — иметь родственников или знакомых, которые могут «замолвить словечко» руководителю. Еще лучше, если они работают в самой организации. Карьеру, особенно в небольшой фирме, работнику, обладающему подобным ресурсом, сделать и легче, и быстрее. Для некоторых профессий, например, связанных с продажами и коммуникациями, знакомства и связи особенно важны.

16. *Наличие местной регистрации (прописки).* Несмотря на анахронизм подобного института, он продолжает играть заметную роль; отсутствие регистрации ослабляет позиции работника на региональном рынке труда. Особенно эта проблема актуальна для иммигрантов, тем более нелегальных. К сожалению, слишком многим в России (работодателям, использующим их дешевый труд, чиновникам, выдающим справки

и разрешения, полиции, которая их обирает, лидерам диаспор) выгодно сохранение их бесправного положения.

17. *Сила профсоюза*, который может вынудить нанимателей пойти на уступки, делая тем самым членов профсоюза более конкурентоспособными по сравнению с остальными. Но данный фактор играет заметную роль скорее за рубежом, чем в России. В 2010 году в рамках проведенного автором (совместно с А. А. Мазиной) социологического исследования (опрашивались работающие студенты-заочники Нижегородского института менеджмента и бизнеса) удалось выявить роль профсоюзов в жизни респондентов. Лишь 38,7% (221 человек из 571) указали, что в их организации существует профсоюз; в новом частном секторе этот процент гораздо ниже — 8,7% (24 человека из 275). Менее 30% респондентов (в новом частном секторе — 4,9%) указали, что являются членами профсоюза; реальную же поддержку с их стороны отметили лишь 17,1% всех респондентов (в новом частном секторе — 4,1%)<sup>3</sup>.

18. *Другие факторы*. Конечно, названы далеко не все факторы. На конкурентоспособность работника может повлиять, к примеру, общий уровень культуры (будучи востребована в одних случаях, она окажется бесполезной в других), принадлежность к той или иной религиозной конфессии или секте (особенно если она налагает на работника обязательства, осложняющие выполнение служебных обязанностей), наличие страстного увлечения (охота, туризм, коллекционирование и др.), политические пристрастия, сексуальная ориентация (здесь многое зависит от руководителя и от отношения в обществе к меньшинствам); наличие болезни, не отражающейся на продуктивности, но вызывающей опасе-

ние или страх коллег и клиентов (например, СПИД), вредные привычки и зависимости (алкоголь, наркотики, курение, азартные игры и т. п.), пребывание в прошлом в местах заключения и др.

Сочетание вышеперечисленных факторов (не все из них и не всегда актуальны) и определяет конкурентоспособность работника — и на внешнем, и на внутрфирменном рынке труда.

### **Факторы, влияющие на конкурентоспособность рабочих мест**

Конкуренцию между работодателями за работников нередко называют конкуренцией на рынке рабочих мест, причем рабочее место понимается здесь не в эргономическом смысле, а скорее в рыночном. Субъекты трудовых отношений участвуют в добровольной сделке: работодатель нанимает работника, способного оказывать ему трудовые услуги; работник выбирает ту работу, которая лучше соответствует его возможностям и позволяет зарабатывать деньги; и именно в этом смысле он выбирает себе рабочее место. Работодатели же, предлагая рабочие места, как бы продают их работникам.

За работников продуктивных, компетентных, опытных или перспективных наниматели конкурируют особенно остро, нередко переманивают их друг у друга. Что же повышает их шансы на победу в подобном соперничестве? Рассмотрим факторы, влияющие на конкурентоспособность рабочего места, точнее, организации на рынке рабочих мест.

1. *Экономическое положение организации (фирмы)*. Чем оно лучше, тем большими возможностями в отношении заработной платы и социального пакета обладает организация. Фирмы, находящиеся в сложном экономическом положении, едва ли смогут собрать с рынка труда «сливки», разве что предложат работникам что-то помимо де-

<sup>3</sup> Мазин А. Л. Социальные взаимоотношения работников в организации. Глава 3 // Управление социальным развитием организации: учебник / под ред. А. П. Егоршина. М.: ИНФРА-М, 2013. С. 120.

нежного вознаграждения. Кстати, организации, относящиеся к государственному сектору экономики, обычно платят сотрудникам меньше, чем частные предприятия, отчасти компенсируя другими благами (об этом ниже). В этой связи уместно говорить о конкуренции между государственным и частным сектором экономики на рынке рабочих мест.

2. *Уровень заработной платы, предлагаемой работникам*, определяется не только финансовыми возможностями организации, но и зарплатной политикой руководства. Фирма, предлагающая более высокие заработки, чем конкуренты (при прочих равных условиях, конечно), имеет явные преимущества при найме продуктивных сотрудников.

3. *Соотношение между постоянной и переменной частями заработка*. Если за рубежом доля гарантированной части в структуре оплаты составляет от 50 до 80%, то в России она заметно ниже: около 40%. В некоторых случаях, например, в розничной торговле, продавцы вообще не имеют гарантированной части, их заработок представляет собой лишь процент от выручки. И хотя многих это устраивает (или у них нет другого выхода), для работников такая структура зарплаты очень опасна, ведь на результат могут повлиять не только квалификация и усердие работника, но и не зависящие от него обстоятельства. Поскольку расходы работника носят достаточно регулярный характер, он заинтересован в том, чтобы и доходы были стабильными и предсказуемыми. Поэтому организация, у которой доля тарифа в оплате выше, имеет на рынке рабочих мест преимущество над организацией, предпочитающей занижать постоянную часть заработка и увеличивать надтарифные выплаты.

4. *Величина социального пакета*. Нередко работник получает от фирмы *социальный* или *компенсационный пакет* (оплаченный отпуск, медицинская страховка, полная или частичная компенсация расхо-

дов на жилье, питание, одежду, мобильную связь, проезд до работы и др.), который позволяет ему сократить собственные расходы и тем самым фактически увеличивает доход. Но если на крупных российских предприятиях, государственных и приватизированных, социальный пакет может быть достаточно весомым, то в новом частном секторе, особенно в малом бизнесе, он зачастую отсутствует, что ослабляет конкурентоспособность таких рабочих мест (если это не компенсируется высокой заработной платой).

5. *Характер и содержание труда*. Рядовые представители многих творческих профессий (актеры, музыканты, художники, ученые и т.п.) нередко работают за очень низкую заработную плату, подчас буквально даром. Но не все работы — творческие. Есть работы монотонные, скучные и однообразные, но существуют и люди, которым как раз такая работа нравится. Есть работы, связанные с большой физической нагрузкой, но если для большинства людей это нежелательно, то для кого-то приемлемо. Имеются работы, дающие человеку возможность проявить инициативу, быть самостоятельным, и есть люди, которым это совершенно не нужно. Работодатель, предлагая рабочие места, должен понимать, какими должны быть склонности и предпочтения потенциальных сотрудников для того, чтобы работа устроила их даже при невысокой заработной плате.

6. *Качество применяемого капитала*. Используя новую, современную технику и передовые технологии, работник сможет работать больше. Водитель, которому досталась старая, постоянно ломающаяся машина, будет тратить много времени на ее ремонт. Работа на старом «глучном» компьютере, который постоянно «зависает», не только помешает сотруднику выполнить дневное (недельное, месячное) задание, но и вымотает ему нервы, поэтому работодатель, приглашая работника, нередко подчеркивает, что в его распоряжение по-

ступит современная техника, новый компьютер и т. д.

7. *Условия труда (эргономические, психологические и др.)*. Существуют характеристики работы (рабочего места), которые для большинства людей являются нежелательными или абсолютно неприемлемыми: шум, грязь, пыль, дым, сильная жара или холод, вредные и неприятные запахи, излучения, вибрация, риск травмы и т. п. Среди факторов, влияющих на выбор работы, немалую роль играет и психологический климат в трудовом коллективе: отношения с начальством, с коллегами по работе. Немало работников готовы трудиться в тяжелых или опасных условиях, если это будет компенсировано высокими заработками; немало и тех, у кого просто нет другого выхода.

8. *Статус работы (рабочего места)*. Известность фирмы, престижность должности, служебного положения и т. п. заметно влияет на выбор места работы или решение сменить его. Иногда дальновидные работодатели предпочитают поощрить работника каким-либо «статусным» благом (например, изменить название должности), поскольку это обходится дешевле, чем повышение зарплаты. Если руководитель ходатайствует перед министерством о присвоении работнику звания «Заслуженный врач», «Заслуженный работник высшей школы», «Заслуженный учитель» и т. п., то это также может компенсировать и низкую заработную плату, и другие негативные стороны его работы.

9. *Репутация организации на рынке труда*. Хорошая репутация фирмы, связанная с приличным уровнем зарплаты, весомым социальным пакетом, нормальным морально-психологическим климатом в коллективе, выполнением обязательств перед персоналом, положительными отзывами сотрудников и т. п., помогает находить и удерживать квалифицированных, грамотных и ответственных работников. При плохой репутации нужно больше платить продуктивным работникам, чтобы привлечь их к работе и удержать от ухода.

10. *Уровень социальной защищенности работника*. В России множество людей оказались перед выбором: работать в государственном секторе экономики или в частном. Выбирая работу в госсекторе, где заработная плата обычно невысока, человек тем самым «покупает» ряд преимуществ: более высокий статус, соблюдение трудового законодательства (гарантии пенсионного обеспечения, обязательный отпуск, право на трехлетний декретный отпуск для женщин и т. д.). В частном секторе заработка выше, но существуют негативные аспекты работы «на хозяина», связанные с незащищенностью и бесправием работника.

11. *Транспортная доступность*. Для многих работников играет огромную роль расстояние до места работы, издержки (время и/или деньги), которые необходимы для того, чтобы до него добраться. Многие люди, особенно женщины, специально ищут работу поближе к дому и вынуждены отказываться от, казалось бы, более привлекательных предложений. Работодатели, заинтересованные в ценных, но далеко живущих сотрудниках, подчас вынуждены за свой счет привозить их на работу. Поэтому фирма, расположенная в центре города или на пересечении транспортных магистралей, может быть более конкурентоспособной на рынке рабочих мест.

12. *Возможности профессионального и карьерного роста*. Приглашая на работу человека, мечтающего о профессиональном и карьерном росте, руководитель должен либо предложить ему возможности служебного продвижения в рамках организации, либо примириться с тем, что он, скорее всего, недолго на ней проработает. Крупная организация имеет в этом плане огромные конкурентные преимущества: работник может работать в ней много лет, переходя с должности на должность и делая, таким образом, профессиональную или административную карьеру. Маленькая фирма подобной перспективы предложить не может;

именно поэтому здесь обычно выше текучесть кадров, труднее привлечь к работе и удержать амбициозных сотрудников.

13. *Коррупционные возможности.* Многих работников социально-культурных отраслей привлекает возможность заниматься любимым делом. Иная мотивация у чиновников (особенно высокопоставленных), которых работа в госсекторе привлекает властными полномочиями, правом распоряжаться материальными ресурсами и финансовыми потоками, давать или не давать разрешения на ту или иную экономическую деятельность, т. е. коррупционными возможностями. Кстати, даже резкое повышение оплаты их труда не уменьшит чудовищных размеров коррупции, если связанные с ней риски останутся столь же низкими, как сегодня. Желающих работать на подобных должностях в России немало (все больше старшеклассников, судя по опросам, желают стать чиновниками), но получить их непросто, а отбор на них ведется отнюдь не по деловым качествам.

14. *Другие факторы.* Конечно, существуют и иные факторы, влияющие на конкурентоспособность организации на рынке рабочих мест. Для работника могут иметь значение надежность работы, стабильность заработка, вероятность хорошего пенсионного обеспечения, удобный график работы, возможность работать неполный рабочий день или на дому, форма и система зарплаты, внешний вид и внутренний дизайн предприятия и т. п. Есть и те, кого удерживает на старом месте работы фирменный патриотизм, привычка, боязнь перемен, невые в свои силы и т. п.

### Особенности конкуренции между работниками и работодателями

При рассмотрении взаимоотношений между работниками и работодателями (этим отношениям, несомненно, присущи многие признаки конкуренции) возникает вопрос: чьи позиции выглядят более убедительными?

Кто из них конкурентоспособнее на рынке труда? И должно ли в этой связи что-то делать государство?

На соотношение сил работников и нанимателей, кроме конкурентоспособности тех и других, влияют *макроэкономические факторы*: общее состояние мировой экономики и экономики страны, темпы экономического роста, инвестиционный климат, уровень инфляции и безработицы, состояние кредитно-денежной сферы, уровень налогов, величина и динамика внешнего и внутреннего долга. В период кризиса конкурентные позиции обеих сторон (особенно работников) заметно ослабевают.

Немаловажными являются *отраслевые и региональные факторы*: экономическое состояние отрасли (степень монополизации, входные барьеры, конкурентоспособность продукции, уровень господдержки и госрегулирования); экономическое положение в регионе (уровень жизни, развитие транспортной и информационной инфраструктуры, наличие экспортоориентированного производства, близость к Москве); состояние регионального рынка труда (уровень деловой активности и безработицы, наличие градообразующих предприятий, миграционная ситуация в регионе, кадровое обеспечение предприятий, инфраструктура рынка труда); уровень политической стабильности в регионе (в том числе уровень преступности и опасность религиозных и межнациональных конфликтов).

Влияние данной группы факторов на взаимоотношения нанимателей и работников очень велико. В России более 400 моногородов; 25% городского населения живут в населенных пунктах, зависимых от одного или нескольких работодателей. Средняя заработная плата выше в регионах с концентрацией предприятий ТЭК (работающих на внешний рынок); заметно ниже — в регионах, где сосредоточены машиностроительные и металлообрабатывающие предприятия, и еще ниже — там, где много предприятий легкой и пищевой

промышленности. Заработная плата менеджеров в Москве в 2–7 раз выше, чем в других городах, рабочих — в 2–3 раза<sup>4</sup>. Нередко предприятия, принадлежащие одному холдингу, выпускающие одинаковую продукцию, к тому же сбываемую по одной и той же цене, но расположенные в разных регионах, платят работникам одного профессионально-квалификационного уровня совершенно разную заработную плату. Существенно различается по регионам и количество безработных, приходящихся на одну вакансию.

Огромное влияние на трудовые отношения оказывают *институциональные факторы*: уровень развития конкуренции (в стране, регионе, отрасли), трудовое законодательство, правоприменительная практика, профсоюзы, коррупция, традиции и нравы, влияющие на трудовые отношения и др. В России жесткое трудовое законодательство сочетается с низкой эффективностью механизма принуждения к его исполнению. Элементами подобного механизма должны быть, по мнению Р. Капелюшникова, судебная система, надзорные органы исполнительной власти (например, Рострудинспекция), профсоюзы, средства массовой информации, протестная активность самих трудящихся. Но эти механизмы или не действуют, или действуют крайне неэффективно.

Каково же соотношение сил работников и нанимателей, чьи позиции выглядят убедительнее? В разных отраслях, регионах экономики и сегментах рынка труда ситуация различна. Конкурентоспособность многих российских работников невысока, и наниматели этим пользуются: платят низкие зарплаты, не предоставляют социальный пакет, сохраняют скверные условия труда и т. п., хотя в ряде случаев именно работник имеет возможность диктовать свои

условия. Но в целом на российском рынке труда во взаимоотношениях нанимателей и работников позиции последних значительно слабее. Причины носят институциональный характер.

В России сложилась институциональная среда, способствующая массовым злоупотреблениям работодателей. Многочисленные исследования показали, что даже в нулевые годы, в условиях высокого спроса на рабочую силу на многих частных предприятиях рабочий день длился 10–12 часов; сверхурочная работа, а также работа в ночные смены, выходные и праздничные оплачивалась в одинарном, а не в двойном размере; прекращение трудовых отношений не сопровождалось выплатой выходного пособия; оплата отпуска и всех компенсаций и пособий (в том числе по беременности и родам) осуществлялась исходя из «белой» зарплаты. По данным обследования трудовых отношений ИЭ РАН, в негосударственном секторе в соответствии с законодательством в середине нулевых годов оплачивалось лишь около половины сверхурочных работ<sup>5</sup>.

Гипертрофированная власть работодателей над работниками, особенно в новом частном секторе, проявляется в задержках заработной платы (на сегодняшний день реже, чем в 1990-е гг.), в консервации опасных для здоровья условий; в сознательном искажении информации о качестве рабочих мест; в установлении жестких требований к внешнему виду персонала; в хамстве и проявлении насилия (в том числе сексуального) и т. п. На частных предприятиях, особенно в малом бизнесе, работники обычно согласны на сокращение продолжительности оплачиваемого отпуска, лишение пособия по временной нетрудоспособности, обязательство в случае необходимости выполнять любую работу, не входящую в слу-

<sup>4</sup> Мазин А. Л. Экономика труда: учеб. пособие для студентов вузов. 3-е изд. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2009. С. 513.

<sup>5</sup> Соболева И., Маслова И., Белозерова С. Реализация трудового потенциала // Человек и труд. №9. 2006. С. 24.

жебные обязанности. К этому нередко добавляется устная договоренность о том, что лишь небольшая часть заработной платы выплачивается официально, трудовые отношения могут быть немедленно прекращены из-за финансовых трудностей фирмы, трудовой контракт прекращается в случае вступления в брак или наступления беременности.

Все это — проявление неравных конкурентных позиций работников и работодателей. Российские традиции и нравы изначально предполагают высокую степень личной зависимости работника и допустимость субъективизма и произвола нанимателя. Роль государства и профсоюзов как возможных защитников интересов работников невелика.

Впрочем, у работодателей также немало проблем, связанных с работниками. Трудовые качества многих из них столь низки, что очень велик риск «нарваться» на лентяя, халтурщика, пьяницу и вора. Вполне реальна угроза обмана при найме, когда работник предъявляет поддельную трудовую книжку, суррогатные или поддельные дипломы вузов, скрывает наличие вредных и опасных привычек. Обман может происходить и в процессе трудовой деятельности (отлынивание от работы, низкое качество продукта, использование рабочего времени для себя, воровство и т. п.). Наниматель часто рискует, осуществляя инвестиции в обучение и повышение квалификации сотрудников, которые после обучения могут покинуть организацию.

## Заключение

Противоречия интересов работодателей и работников будут всегда, но механизмы их разрешения в России явно нуждаются в совершенствовании. Независимо от того, оформлены ли трудовые отношения, их участники в настоящее время недостаточно защищены от недобросовестного поведения контрагента. Слабость института доверия

приводит к росту транзакционных издержек, что в конечном счете невыгодно всему обществу.

Для работников повышение их конкурентоспособности — важнейшая задача. Общество должно создавать для ее решения благоприятные условия, в том числе и тогда, когда не может осуществлять широкомасштабные государственные инвестиции в человеческий капитал. Необходимо усиливать поддержку межрегиональной миграции. На сегодняшний день желание многих людей переселиться в другой регион наталкивается на огромные сложности; в «ловушке бедности» оказались около трети российских регионов, где проживает почти 30% населения страны. Нужны *социальные лифты*, позволяющие самым способным и талантливым получать качественное образование, уезжать из депрессивных регионов.

Экономика России нуждается в современных инновационных предприятиях, создающих такие рабочие места, для которых требуется высококвалифицированный персонал. Но эти рабочие места будут востребованы и конкурентоспособны лишь при условии, что будет предъявлен спрос на инновационную продукцию, которая на них создается. Иначе люди, особенно молодые, грамотные и конкурентоспособные, получившие хорошее, современное образование, уедут работать за рубеж. В уже упоминавшемся авторском социологическом исследовании на вопрос «Хотели бы Вы переехать на постоянное место жительства в другую страну?» положительно ответили: в 2003 г. — 10,7%; в 2010 г. — 15,8%; в 2011 г. — 20,9% респондентов. При этом те, кто не хотели уезжать (их все-таки большинство) объясняли свое нежелание не только любовью к отечеству, но и неуверенностью в своих силах, т. е. низкой конкурентоспособностью<sup>6</sup>.

<sup>6</sup> Мазин А. Л. Миграционный потенциал нижегородских студентов // Человек и труд. 2012. №9. С. 55.

Конкурентоспособность национальной экономики во многом зависит от конкурентоспособности миллионов работников на рынке труда и работодателей на рынке рабочих мест. В свою очередь, рост конкурентоспособности тех и других должен сопровождаться ростом конкурентоспособности экономики в целом, иначе нас ждет замедление экономического роста и эмиграция талантливой молодежи.

Государству нельзя уходить от решения этих вопросов. Усиление конкурентоспособности всех субъектов экономики, включая участников трудовых отношений, требует комплексных, продуманных и последовательных действий со стороны всех органов и структур государственной власти, призванных регулировать экономические и социальные процессы в обществе.

### Список литературы

1. *Алавердов А. Р.* Конкуренция на внутрифирменном рынке труда: возможности и опасности для работодателя // Современная конкуренция. 2007. № 1 (1). С. 135–141.
2. *Алавердов А. Р.* Рынок труда в сфере малого предпринимательства: особенности и проблемы развития // Современная конкуренция. 2008. № 2 (8). С. 79–96.
3. *Мазин А. Л.* Миграционный потенциал нижегородских студентов // Человек и труд. 2012. № 9.
4. *Мазин А. Л.* Особенности конкуренции на российском рынке труда // Человек и труд. 2005. № 5.
5. *Мазин А. Л.* Экономика труда: учеб. пособие для студентов вузов. 3-е изд. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2009.
6. *Озерникова Т. Г., Кравцевич С. В.* Измерение и оценка конкурентоспособности работника на рынке труда // Современная конкуренция. 2008. № 2 (8). С. 97–108.
7. *Рубин Ю. Б.* Дискуссионные вопросы современной теории конкуренции // Современная конкуренция. 2010. № 3 (21). С. 38–67.
8. *Соболева И., Маслова И., Белозерова С.* Реализация трудового потенциала // Человек и труд. 2006. № 9.
9. Социальные взаимоотношения работников в организации. Гл. 3 // Управление социальным развитием организации: учебник / под ред. А. П. Егоршина. М.: ИНФРА-М, 2013.

---

*A. Mazin, Doctor of Economic Sciences, professor, Head of the Department of Economics, Nizhny Novgorod Institute of Management and Business, almazin1@yandex.ru*

### THE COMPETITIVENESS OF THE SUBJECTS OF EMPLOYMENT RELATIONSHIPS

Competition in the labor market takes place between employees for jobs and positions, between employers for good employees, between employers and employees for employment conditions. The article analyzes the factors influencing the competitiveness of employees and workplaces. The author shows that the competitive position of employees is significantly weaker especially in the private sector.

**Keywords:** competition, competitiveness, labor market, job market, employer, employee, employment relationship.