

Б.Г. Мазманова

ОПЛАТА ТРУДА И ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

В РОССИИ И ЗА РУБЕЖОМ



Б.Г. Мазманова

**ОПЛАТА ТРУДА
И
ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ
В РОССИИ И ЗА РУБЕЖОМ**

УЧЕБНОЕ ПОСОБИЕ

*Допущено Учебно-методическим
объединением вузов России по образованию
в области национальной экономики и экономики
труда в качестве учебного пособия для студентов
высших учебных заведений, обучающихся
по специальности «Экономика труда»
и направлению «Экономика»*



Москва
«Дело и Сервис»

2010

УДК 349.2(075.8)

ББК 67.405.114

М12

Рецензенты: доктор экономических наук, профессор кафедры экономической теории и предпринимательства Института экономики Российской академии наук *Е.В. Галаева*; доктор экономических наук, профессор кафедры менеджмента Московского государственного университета путей сообщения *Н.Н. Пушкарев*

Об авторе: *Мазманова Бэла Григорьевна*, доктор экономических наук, профессор Академии труда и социальных отношений

387

Мазманова Б.Г.

М12 Оплата труда и трудовые отношения в России и за рубежом: Учебное пособие /Б.Г. Мазманова. – М.: Дело и Сервис, 2010. – 432 с.

ISBN 978-5-8018-0473-6

В учебном пособии дано системное представление: о сути современных подходов к определению размера оплаты труда и формированию политики заработной платы; о проблемах и месте оплаты труда в системе трудовых отношений; о научно-методической и правовой базе (российской и международной) в сфере труда и его оплаты; о новых подходах к решению проблем оплаты труда и трудовых отношений в России и за рубежом. Дана характеристика происходящих изменений и наметившихся тенденций дальнейшего развития ситуации в данной сфере в условиях глобализирующегося мира.

В книге сделана попытка адаптировать содержание ряда учебных дисциплин Государственных образовательных стандартов подготовки экономистов (в том числе по труду) и менеджеров (в том числе по управлению персоналом) к российским и глобальным социально-экономическим трансформациям, в частности в сфере труда и его оплаты.

Учебное пособие предназначено для студентов-экономистов, менеджеров по управлению персоналом, юристов высших учебных заведений. Оно может представлять интерес для преподавателей, аспирантов, научных и практических работников, в том числе руководителей организаций, а также для профсоюзов, объединений работодателей и профсоюзов, работников законодательной и исполнительной власти.

УДК 349.2(075.8)

ББК 67.405.114

Полное или частичное воспроизведение или размножение каким-либо способом материала, опубликованных в настоящем издании, допускается только с письменного разрешения издательства «Дело и Сервис».

ФИЛИАЛ ФЭИ
ИМ. Г. В. ПЛЕХАНОВА

В Г. Т. ШКЕНТЕ
ИНФОРМАЦИОННО-БИБЛИОТЕЧНО-ИЗДАТЕЛЬСКИЙ ЦЕНТР

РЕСУРСНЫЙ ЦЕНТР

14512

© Мазманова Б.Г., 2010

© Издательство «Дело и Сервис», 2010

Оглавление

Введение	9
Часть первая	
ОСНОВЫ И КРИТЕРИИ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В РОССИИ И ЗА РУБЕЖОМ	12
Глава 1. Определение размера заработной платы в России	12
1.1. Подходы к определению размера заработной платы в Трудовом кодексе РФ	13
1.1.1. Толкование понятия «заработная плата»	13
1.1.2. Зарплатообразующие факторы	14
1.2. Установление (размера) заработной платы в соответствии со 135-й и другими статьями ТК РФ и его методы	62
1.3 Конституционные и фактические гарантии справедливой и достойной заработной платы	70
1.3.1. Разновидности размера конституционной гарантии	70
1.3.2. Другие минимумы	80
1.3.3. Целесообразность установления разновидностей конституционной гарантии	82
1.3.4. Связь минимального уровня заработной платы с формой собственности	88
1.4. Новое в подходах к повышению размера конституционной гарантии (МРОТ) и общего уровня заработной платы	92
1.4.1. Объект и границы регулируемых отношений	92
1.4.2. Солидарная позиция сторон в отношении места и роли социальных целей и заработной платы	95
<i>Обзорные вопросы</i>	110

Глава 2. Общепризнанные критерии, проблемы и трудности установления достойного и справедливого размера заработной платы	112
2.1. Удовлетворительная заработная плата: международные трудовые и иные нормы, трудности их практического применения	113
2.1.1. Международная нормативно-правовая база . . .	113
2.1.2. Проблемы, трудности и методы практического установления величины минимальной заработной платы (МЗП).	125
2.2. Относительная (сравнительная) заработная плата и проблемы реализации принципа справедливости в оплате труда	156
2.2.1. Основные положения	156
2.2.2. Трудности и проблемы практической реализации принципа справедливости в оплате труда	158
2.2.3. Гендерные различия в оплате труда: глобальные тенденции	184
<i>Обзорные вопросы</i>	<i>190</i>
Часть вторая	
ОПЛАТА ТРУДА В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛЬНОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ: ЗАРУБЕЖНАЯ И РОССИЙСКАЯ ПРАКТИКА, ИЗМЕНЕНИЯ И ТЕНДЕНЦИИ	191
✓ Глава 3. Минимальная заработная плата: страновые особенности и тенденции изменений в определении ее величины.	191
3.1. Краткая историческая справка и изменение миссии МЗП	192
3.2. Модели определения размера МЗП	193
3.3. Процедуры установления МЗП	194
3.4. Установление размера МЗП во времени	197
3.5. Охват и страновые особенности установления МЗП	200

3.6. Получатели МЗП, их связь с трактовкой, целью, размерами МЗП и с заинтересованными в ее существовании группами	209
3.7. Новые тенденции в соотношении интересов в сфере минимального и общего уровней заработной платы	215
<i>Обзорные вопросы</i>	225
Глава 4. Бедность, ее измерение и политика, теории заработной платы: зарубежные страны и Россия	226
4.1. Ценностный подход	226
4.2. Минимально-воспроизводственно-измерительный подход	228
4.2.1. Сущность подхода.	228
4.2.2. Основные подходы к измерению бедности.	231
4.2.3. Некоторые аспекты бедности	236
4.2.4. Измерение бедности в России: действующие и предлагаемые подходы	238
4.3. Влияние объясняющих гипотез и экономических теорий на практику оплаты труда и бедность.	249
4.3.1. Характеристика проблемы теорий заработной платы	249
4.3.2. Экономические теории и их влияние на теорию и практику компенсаций	256
<i>Обзорные вопросы</i>	260
Глава 5. Изменения в отношениях между государством, бизнесом и профсоюзами и их влияние на заработную плату	261
5.1. Трансформация социальной роли и политики государства в глобализирующемся мире	262
✓ 5.1.1. Характеристика традиционной европейской модели социальной защиты и сути глобальных изменений в сфере производства, труда и трудового права	262

5.1.2. Предпосылки и необходимость формирования основ новой модели социальной защиты	268
5.1.3. Международная организация труда о несправедливой глобализации	274
5.2. Изменение отношений между профсоюзами, организациями работодателей и государством в трудовой сфере.	275
5.3. Изменения в системе представительства интересов работодателей и действиях их организаций	282
5.3.1. Общая характеристика представительских организаций	283
5.3.2. Направления перестройки системы представительства интересов бизнеса.	286
5.3.3. Новейшие тенденции в действиях организаций работодателей	289
5.4. Изменения в коллективно-договорном процессе	295
5.5. Изменения в профсоюзном движении и их влияние на заработную плату	299
5.5.1. Изменения последних десятилетий.	299
5.5.2. Новейшие (начало XXI века) тенденции в численности членов профсоюзов	303
5.6. Заработная плата как предмет коллективных переговоров и коллективного договора: изменения и тенденции	309
5.6.1. Эволюция предмета коллективных переговоров и колдоговорная политика заработной платы в России.	309
5.6.2. Последние тенденции: формы дискриминации как предмет коллективных переговоров в контексте заработной платы	315
<i>Обзорные вопросы</i>	331
Глава 6. Развитие централизованных форм организации бизнеса и трансформация юридических центров принятия решений по заработной плате.	332

6.1. Эволюция организационных форм бизнеса и проблем оплаты труда	332
6.2. Предприятие как «производитель» и центр принятия решений по заработной плате (1-й уровень организации)	335
6.3. Предприятие (фирма) как экономическая и социальная организация с единым экономическим управлением и юридически распознаваемым центром принятия решений по заработной плате (2-й уровень организации)	340
6.4. Предприятие (фирма) как финансовая группа с юридически трудно распознаваемым центром принятия решений по заработной плате (3-й уровень организации)	342
6.4.1. Расстановка приоритетов в интересах участников бизнес-процесса	342
6.4.2. Стимулирование создания стоимости для акционеров	347
6.4.3. Новые акценты в расстановке приоритетов и стимулировании. Сбалансированная оплата труда	353
<i>Обзорные вопросы</i>	366
✓Глава 7. Децентрализованные способы организации бизнеса и труда: определение заработков и правовая защита работников. Зарубежные и отечественные тенденции и практики	367
✓7.1. Новые мировые тенденции в организации предпринимательской и трудовой деятельности	367
7.2. Классификация децентрализованных оргструктур бизнеса в свете интересов его сторон	370
✓7.3. Аутсорсинговые технологии в сфере труда и его оплаты	372
✓7.3.1. Аутсорсинг трудовых ресурсов и проблемы заработной платы	376

7.3.2. Выводы работников за штат (кадровый аутстаффинг) и оплата их труда	379
7.3.3. Аутсорсинг кадровых функций и некоторые аспекты оплаты труда	383
7.3.4. Методика оценки рентабельности инвестиций в аутсорсинговые операции в трудовой сфере . . .	386
7.4. Новая модель трудоустройства и трудовых отношений в Японии (лизинговый бизнес в сфере труда и его оплаты)	388
7.4.1. Предпосылки развития лизингового бизнеса в сфере труда и усиление проблем заработной платы	388
7.4.2. Правовое обеспечение коммерческого лизинга работников	392
7.4.3. Нарастание проблем управления временными работниками	394
7.4.4. Перевод временных работников на оплату по результату	397
7.4.5. Подходы к повышению эффективности управления лизинговым бизнесом в сфере труда	403
7.4.6. Международно-правовое регулирование коммерческого трудоустройства (по материалам МОТ)	407
7.5. Лизинг в России: нормативно-правовая база для применения в сфере трудовых отношений	412
7.6. Фрилансинг и определение заработков	417
7.6.1. Характеристика и проблемы фрилансинга в США	417
7.6.2. Проблемы оплаты труда фрилансеров в России	421
<i>Обзорные вопросы</i>	427
Литература	428

ВВЕДЕНИЕ

Жизнь россиян в течение последних двух десятилетий стремительно меняется: то к худшему, то к лучшему, то к трудно однозначно определяемому нынешнему состоянию (размах и последствия финансово-экономического кризиса пока не ясны). Однако в бушующем море непрерывных и разнонаправленных перемен есть целые острова удивительной стабильности. В их числе – сфера оплаты труда с уже ставшими постоянными (независимо от целого ряда «реорганизаций») проблемами: низким в целом уровнем заработной платы, её огромной дифференциацией, дискриминацией, несправедливостью в оплате равноценного труда и др.

При этом так же стабильно сохраняется безысходная терпимость работников к такому, по сути своей бесправному, положению, к почти абсолютному всевластию руководителей различных уровней (при законодательно закреплённом социальном партнёрстве), к практически полному устранению государства из сферы регулирования величины заработной платы и доходов населения, выдвиганию на первый план экономических целей, интересов, проблемы конкурентоспособности страны, подчинению им социальных целей (при том, что согласно Конституции, Российская Федерация – социальное государство).

В силу отсутствия официально заявленной национальной политики заработной платы, основным правовым актом, регулирующим оплату труда, – в рамках правового регулирования трудовых отношений – является Трудовой кодекс Российской Федерации. Поэтому в учебном пособии проблемы оплаты труда и рассматриваются в неразрывной связи с проблемами их регулирования с помощью Трудового кодекса, как важнейшая составляющая трудовых отношений. Исходя из этого определена структура учебного пособия. При её построении была учтена конституционная норма, предусматривающая рассмотрение в качестве составной части правовой системы Российской Федерации общепризнанных принципов и норм международного права, а также международных договоров Российской Федерации, в частности, в сфере труда и его оплаты. Это обусловило необходимость выделения второй части учебного пособия.

Таким образом, учебное пособие состоит из двух частей. В первой части рассматриваются правовые основы решения проблем оплаты труда в первую очередь – в рамках российского законодательства и практической его реализации, с использованием статистической

и иной необходимой информации, а также международных трудовых стандартов. Во второй части – аналогичные проблемы и их решение в других странах мира в условиях глобальной трансформации трудовых отношений. Особое внимание уделено при этом использованию основополагающих конвенций и рекомендаций Международной организации труда (МОТ) при установлении величины минимальной заработной платы, измерении бедности, устранении давно и недавно признаваемых форм дискриминации (в том числе гендерного разрыва в оплате труда) и новых её проявлений. Изменение характера взаимоотношений между государством, бизнесом и профсоюзами рассмотрено с точки зрения влияния интересов сторон социального партнерства на решение вопросов оплаты труда. Важное место отведено новым, децентрализованным, формам организации бизнеса и трудовой деятельности, их правовому регулированию – на международном и национальных уровнях, включая вопросы занятости (в том числе женской), недопущения дискриминации и обеспечения равенства в сфере труда и его оплаты.

То есть, рассмотрение перечисленных выше вопросов увязано – в доступной нам степени – с необходимостью достижения глобальной цели: обеспечения достойного труда для всех. При этом понятие «достойный труд» охватывает:

- 1) основополагающие принципы и права в сфере труда;
- 2) занятость;
- 3) социальную защиту;
- 4) социальный диалог,

определяемые как четыре стратегические задачи МОТ, увязанные с «Целями развития тысячелетия».

Каждая из представленных в учебном пособии частей состоит из самостоятельных, увязанных между собой и содержащих перекрестные ссылки, глав. В каждой главе дан необходимый понятийный и терминологический аппарат либо – при отсутствии стандартных определений – различные подходы к его толкованию, оформленные в виде вставок. Кроме того, представлена законодательная и нормативно-методическая база, регламентирующая практическое решение рассматриваемых проблем и вопросов, а также необходимая/имеющаяся цифровая информация, практические примеры из отечественного и зарубежного опыта, также оформленные в форме вставок с включенными в них таблицами.

В начале каждой главы представлен перечень вопросов, раскрывающих учебные цели, в конце – обзорных вопросов, позволяющих проконтролировать и оценить полученные знания.

Следует, однако, подчеркнуть, что в учебном пособии рассмотрены далеко не все вопросы, относящиеся к заявленной теме. Это связано не только с ограничениями в его объеме, но и с необходимостью проведения более углубленных и развернутых научных исследований, сбором и обработкой большого массива соответствующей информации, а также с авторским видением той или иной ситуации в сфере оплаты труда и трудовых отношений.

Автор учебного пособия выражает глубокую признательность своим студентам, особенно вечерней формы обучения, за их пытливые и зачастую нестандартные вопросы, заставляющие взглянуть на ту или иную проблему с нетрадиционной стороны или вообще — заметить ее и сформулировать.

Часть первая

ОСНОВЫ И КРИТЕРИИ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В РОССИИ И ЗА РУБЕЖОМ

Глава 1. ОПРЕДЕЛЕНИЕ РАЗМЕРА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В РОССИИ

УЧЕБНЫЕ ЦЕЛИ

1. Рассмотреть круг основных вопросов, составляющих проблему размера/уровня заработной платы в РФ.
2. Выделить показатели, факторы и критерии, определяющие – согласно Трудового кодекса РФ – величину достойной и справедливой заработной платы российского работника.
3. Определить основную функцию заработной платы, конституционные гарантии ее обеспечения, их практическую реализацию.
4. Рассмотреть конкретные размеры, дифференциацию уровней заработной платы, практику обеспечения справедливости в оплате труда.
5. Раскрыть сущность трудовых отношений, их стороны, основы правового регулирования.
6. Показать роль социального партнерства в установлении заработной платы.

ВВЕДЕНИЕ В ПРОБЛЕМУ: о том, что размер нынешней заработной платы в стране установлен «не на том», – т.е. на неоправданно низком -- уровне, знают у нас, пожалуй, даже дети. О том, что он установлен как-то «не так», «не по тем» правилам, знают, надеемся, все работающие россияне. Однако, исходя из того, что эти «не те» правила сохраняются в течение всех «рыночных» лет, а негативные явления в сфере оплаты труда не только не исчезают, но – в связи с мировым, в том числе российским, экономическим кризисом – стали даже усиливаться, есть необходимость рассмотреть:

- законодательные основы определения размера заработной платы в Российской Федерации,
- общепризнанные критерии установления ее достойного и справедливого уровня,
- те изменения и их тенденции, которые произошли и происходят в оплате труда под влиянием глобальной трансформации трудовых отношений – как за рубежом, так и в России.

Поскольку учебное пособие построено исходя из целесообразности рассмотрения ряда проблем и вопросов мало либо недостаточно исследованных в отечественной и зарубежной науке и практике, оно имеет выраженную аналитическую направленность. При этом в качестве главного руководящего правила было выбрано следующее:

*«кто хочет что-то делать — находит способ,
кто не хочет делать — находит причину».*

1.1. ПОДХОДЫ К ОПРЕДЕЛЕНИЮ РАЗМЕРА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В ТРУДОВОМ КОДЕКСЕ РФ

1.1.1. ТОЛКОВАНИЕ ПОНЯТИЯ «ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА»

В Трудовом кодексе РФ (далее — ТК РФ, Трудовой кодекс, Кодекс) в редакции от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ понятия «оплата труда» и «заработная плата» (ст. 129 «Основные понятия и определения») были разделены, в частности, следующим образом:

«Оплата труда – система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

Заработная плата – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера» (статья утратила силу).

Такая трактовка основополагающих понятий в сфере оплаты труда на практике оказалась чреватой серьезными последствиями для наемных работников, так как оплату труда как «систему отношений...» в карман не положишь, а заработную плату как «вознаграждение» (от слова «награда») можно и не заслужить — при желании работодателя, тем более, что награды, по сути своей, полагаются не каждому, иначе — какой в них смысл?

Изменения в ТК РФ (от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ) устранили это разночтение, закрепив равенство понятий «оплата труда» и «заработная плата»:

«Заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимули-

рующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты)».

Однако, как следует из нового определения, законодатель оставил толкование заработной платы (оплаты труда работника) как вознаграждения, по-прежнему допуская тем самым возможности его невыплаты как награды¹. Этим не замедлили снова воспользоваться работодатели осенью 2008 года, когда у них возникли – в связи с нарастанием кризисных явлений в экономике – финансовые трудности: невыплаты заработной платы, по данным Росстата, стали расти (например, только за январь 2009 г. – на 49%). Более того, в литературе, в частности учебной, а также во многих нормативных материалах по труду и заработной плате, в том числе организаций, до сих пор нередки случаи использования прежнего, т.е. отдельного, толкования заработной платы и оплаты труда, рассмотренная последняя как «системы отношений...».

Следует также обратить внимание на то, что Трудовой кодекс (в ред. от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ), заменивший Кодекс законов о труде Российской Федерации (далее – КЗоТ), введя раздел VI «Оплата и нормирование труда», а в нем – главу 20 «Общие положения» со столь противоречивыми толкованиями основных понятий и непоследовательностью в их применении (например, в названии статьи – «оплата труда», а по тексту – «заработная плата»), сразу внес не только терминологические, но и существенные, содержательные несоответствия. Даже устранив, как отмечено выше, в новой редакции Кодекса (от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ) разночтения в толковании «заработной платы» и «оплаты труда», законодатель тем не менее сохранил все те негативные последствия, которые были им вызваны. Некоторые из них будут рассмотрены в настоящей главе учебного пособия.

1.1.2. ЗАРПЛАТООБРАЗУЮЩИЕ ФАКТОРЫ

Исходя из данного в ст. 129 ТК РФ нового определения заработной платы (оплаты труда), связанных с ним других статей Кодекса и ряда иных законодательных и нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, ниже рассматриваются те общие основания, названные нами «зарплатообразующими факторами», которые позволяют (либо не позволяют) определять в настоящее время ее обоснованный и достойный размер для любого работника.

¹ Подробно – см. в [39].

Фактор 1. Квалификация работника

Согласно ст. 129 ТК РФ, размер заработной платы в части «вознаграждение за труд» ставится в зависимость — в первую очередь — от *квалификации работника*. При этом однако не раскрывается: исходя из каких соображений платить работнику за его квалификацию, к примеру, за месяц работы 1800, 5000 или 100 000 и более рублей?

В то же время во второй части этой же, 129-й статьи, *утратившей силу* с 1 сентября 2007 г.¹, было положение, согласно которому «за труд *неквалифицированного* работника, полностью отработавшего месячную норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда», выплачивалась минимальная заработная плата², размер которой (минимальный размер оплаты труда, далее — МРОТ) устанавливался федеральным законом. Отсюда следовало, что размер оплаты труда — в данном случае минимальный — определялся уже не квалификацией работника (о других составляющих заработка — по ст. 129 — пока речь не идет), а ее отсутствием (?), и именно он гарантировался государством.

¹ В соответствии с Федеральным законом от 20 апреля 2007 г. № 54-ФЗ.

² С изъятием данного положения из Трудового кодекса РФ исчезло и само понятие «минимальная заработная» вместе с его юридическим определением. Во включенной, согласно №54-ФЗ, в Трудовой кодекс новой статье — 133¹ — присутствует словосочетание «размер минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации». Во всех других случаях применяется МРОТ. Такие изменения принципиально изменили суть дела, т.к. в изъятной второй части ст. 129 была также запись: в величину минимального размера оплаты труда (т.е. минимальной заработной платы) не включаются компенсационные, стимулирующие и социальные выплаты. На практике это означает, что теперь (с 1 сентября 2007 г.) меньше МРОТ (2300 руб. либо с 1.1.2009 г. — 4330 руб.) не должна быть заработная плата с учетом всех дополнительных выплат. Это самым негативным образом сказалось при введении с 1.12. 2008 г. новых условий оплаты труда в федеральных бюджетных учреждениях, т.к. руководители многих ведомств стали «рекомендовать» размеры окладов на уровне более низком, чем даже действовавший на момент их введения МРОТ в 2300 рублей (см., например, далее табл. 2 во вставке 1.2). Впрочем, формулировка о том, что вся месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) не может быть ниже установленного федеральным законом МРОТ, была уже в первой редакции ТК РФ от 30 декабря 2001 г. (ст. 133). Позже из данной статьи были убраны части о том, что «при оплате труда на основе тарифной системы размер тарифной ставки (оклада) первого разряда единой тарифной сетки не может быть ниже МРОТ», а также о том, что в МРОТ не включаются никакие доплаты, надбавки, премии, компенсационные, стимулирующие и социальные выплаты, о чем уже сказано выше. Таким образом, законодатель на протяжении ряда лет путем постепенных поправок, изменений и дополнений подвел к тому, что размер всей заработной платы не должен быть ниже МРОТ, закрепив тем самым возможность ее удержания на этом минимальном уровне.

Однако и здесь, подобно ситуации с наличием у работника определенной квалификации, оставался необъясненным вопрос: на каком основании минимальный размер заработной платы работающего человека (пусть и неквалифицированного) за норму труда устанавливался государством на уровне, позволяющем возместить (например, в Москве) лишь расходы по проезду на работу и обратно (до сентября 2007 г. МРОТ составлял 1100 руб., с 1 сентября – 2300 руб. в месяц)? О невозможности жить, да еще с семьей, на такую «зарплату» говорить не приходится.

Если же размер оплаты трудовых / должностных обязанностей (как нормы труда) определяется все-таки квалификацией работника (вкуче со сложностью, количеством, качеством и условиями выполняемой работы), то почему она оценивается в России так низко (вставка 1.1)?

ПРИМЕРЫ ПОДХОДОВ К ОПРЕДЕЛЕНИЮ РАЗМЕРА ОПЛАТЫ КВАЛИФИЦИРОВАННОГО ТРУДА

1. 9 июля 2007 г. Председатель Правительства РФ подписал Постановление № 436 «Об оплате труда работников Российского государственного историко-культурного центра при Правительстве Российской Федерации». Постановление установило размеры должностных окладов (табл. 1) всем работникам центра ниже величины установленного в это же время прожиточного минимума¹ по Москве (6533 руб. для трудоспособного москвича), а для большей их части – и ниже московского МРОТ (на уровне 5 тыс. руб.); с 1-го же сентября 2007 г. – ниже даже федерального МРОТ (2,3 тыс. руб.), закон об установлении которого был подписан Президентом страны еще 20 апреля 2007 г., т.е. до принятия Постановления № 436. Стоимость минимального набора продуктов питания в июне 2007 г. составила в Москве 2020,3 руб. С другой стороны, согласно № 54-ФЗ, с 1 сентября 2007 г. размер всей зарплаты не должен быть меньше МРОТ.

Таблица 1

Размеры должностных окладов работников центра при Правительстве РФ

Наименование должностей	Должностной оклад (рублей в месяц)
Директор	6025
Первый заместитель директора	5760
Заместитель директора	5258
Начальник отдела	4808
Заместитель начальника отдела	4404
Главный специалист	3740
Ведущий специалист	2949
Специалист I категории	2359
Специалист II категории	1769
Специалист	1475

Окончание табл. 1

Наименование должностей	Должностной оклад (рублей в месяц)
Старший инспектор	1769
Кассир	1327

Сказать, что работники, занимающие указанные в табл. 1 должности, являются неквалифицированными, нельзя. С другой стороны, до 1 сентября 2007 г. федеральный МРОТ составлял 1100 руб., что, вероятно, и дало формальное право председателю Правительства РФ утвердить такие размеры должностных окладов. К тому же в постановлении предусмотрены дополнительные выплаты, в частности, ежемесячная надбавка к должностному окладу – за сложность, напряженность и высокие достижения в труде в размере от 50 до 100 процентов. Трудно, однако, представить ту дополнительную сложность (по сравнению с обязательной – по ст. 129 ТК РФ), которая должна ежемесячно появляться в работе, например, кассира, чтобы он мог заработать еще хотя бы одну тысячу рублей.

Постановлением также предусмотрена материальная помощь работникам к отпуску – в размере четырех должностных окладов, хотя, как известно, помощь предоставляется в тяжелых житейских ситуациях, в случае серьезного заболевания и т.п., но не вместо (или под видом) заработной платы.

Итак, данный пример показывает, что высокая квалификация даже руководящих и ведущих работников в историко-культурной сфере оценена Правительством РФ – с точки зрения размера оплаты их труда – крайне низко.

2. В табл. 2 представлены размеры надбавок к установленным должностным окладам руководителей и специалистов одного из региональных отделений Фонда социального страхования Российской Федерации – за высокую квалификацию, сложность и напряженность работы, а также за особые условия и специальный режим работы.

Следует обратить внимание на то, что, согласно ст. 129 ТК РФ, должностной оклад устанавливается за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности, следовательно, и квалификации, т.е. не предусматривает за них дополнительных надбавок.

Таблица 2

**Надбавки к должностным окладам работников
Фонда социального страхования, 2007 г.**

Должность	Должностной оклад ¹ , руб.	Надбавка (к установленному окладу): за					
		высокую квалификацию		особые условия и специальный режим работы		сложность и напряженность работы	
		%	сумма	%	сумма	%	сумма
Управляющий	5654	30	1696,2	150	8481,0	140	7915,6
Помощник управляющего	4000	30	1200,0	110	4400,0	140	5600,0
Начальник отдела	4413	20	882,6	110	4854,3	140	6178,2
Зам. начальника отдела	4262	10	426,2	105	4475,1	140	5966,8
Консультант	3861 ²	30	1158,3	90	3474,9	140	5405,4
Главный специалист	3724 ²	20	744,8	90	3351,6	140	5213,6

¹ С 1 октября 2008 г. повышена в 1,09 раза.

² Величина прожиточного минимума в данном регионе по состоянию на 7 сентября 2007 г. для трудоспособного населения составляла 3989 рублей, для детей – 3527 руб.

Филиал ФСА
им. Г.В. Плеханова

В. Г. ТАШКЕНТ

ИНФОРМАЦИОННО-

РЕСУРСНЫЙ ЦЕНТР

17512

Из табл. 2 видно, что надбавки за высокую квалификацию в 3–10 раз ниже надбавок за особые условия и специальный режим работы и в 7–14 раз ниже надбавок за сложность и напряженность в работе. Таким образом, данный пример, по сравнению с предыдущим, свидетельствует о еще более низкой – с точки зрения размера оплаты – ценности квалификации (даже в такой организации), практически ее обесценении.

Следует однако подчеркнуть, что еще в прежней экономике при переходе предприятий с 1987 г. на новые условия оплаты труда (в соответствии с постановлением ЦК КПСС, СМ СССР и ВЦСПС от 17 сентября 1986 г. № 1115) рекомендовалось отменить надбавки за высокую квалификацию как слабо увязанные с конкретным вкладом в конечные показатели работы.

3. Профессор московского ВУЗа (обучение платное), имея высочайшую квалификацию (16-й–17-й разряды 18-разрядной ЕТС), зарабатывает, как правило, меньше рядового вузовского бухгалтера, финансиста или иного административно-управленческого работника (АУП). Труд профессора при этом, в отличие от всех других работников, жестко нормируется, учитывается и контролируется (по минутам). Профессор, как и учитель, должен постоянно подтверждать свою квалификацию (проходить по конкурсу) перед конкурсной комиссией, далеко не все члены которой подвергаются подобной процедуре и в состоянии оценить уровень его квалификации. Более того, квалификацию профессора, как и учителя, может оценивать любой, особенно заинтересованный, человек – студент, не посещающий занятия, нерадивый ученик и даже их родители. На получаемую заработную плату профессор должен приобретать учебную литературу и необходимые «технические средства» (включая канцелярские принадлежности, компьютер и т.п.).

При переходе от тарифной системы оплаты труда (ЕТС) к бестарифному варианту профессору устанавливается должностной оклад на уровне минимальной заработной платы (в Москве с 1 сентября 2008 г. это 7500 руб.), который и фиксируется в трудовом договоре в качестве базового. На основе этой базы, т.е. минимального оклада неквалифицированного работника, профессору рассчитывается надбавка за ученое звание (доцента или профессора). Размер надбавки за ученую степень кандидата/доктора наук гарантирован государством и, следовательно, уменьшен быть не может. Базовые должностные оклады доцентов, старших преподавателей и преподавателей устанавливаются на уровне ниже минимального. При этом разница в базовых должностных окладах высококвалифицированного профессора и только начинающего преподавателя составляет немногим более тысячи рублей². С другой стороны, начинающему преподавателю – в качестве стимула – может быть установлена надбавка в 5 тыс. руб., в то время как надбавка за наличие ученой степени кандидата наук составляет 3 тыс. руб. В случае скорого получения ученой степени, молодой преподаватель теряет 2 тыс. руб...

Данный пример, как и выше рассмотренные, показывает, что норма Трудового кодекса (ст. 129), предусматривающая зависимость размера заработной платы работника от его квалификации, на практике, как правило, не работает.

¹ Прожиточный минимум – стоимостная оценка потребительской корзины, а также обязательные платежи и сборы. Подробнее – см. п. 1.3 настоящей главы.

² По новой системе оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений, в частности, высшего профессионального и дополнительного профессионального образования, ведомственных Министерству здравоохранения и социального развития РФ, вводимой с 1 декабря 2008 г., всем профессорско-преподавательским работникам рекомендуется устанавливать одинаковый минимальный размер оклада в 5000 рублей – от начинающего ассистента до профессора и заведующего кафедрой (имеющих ученую степень доктора наук и ученое звание «профессор»), включая декана факультета (Российская газета. 2008. 3 октября. С. 20).

Широчайшее распространение ситуаций, подобных описанным во вставке 1.1, связано не только с неразвитостью рыночных отношений, почти абсолютной свободой работодателей (а также менеджеров по персоналу и «вознаграждениям») в принятии решений в сфере оплаты труда¹, их низкой правовой культурой, но и с тем, что в Трудовом кодексе, по сути дела, *отсутствует само определение понятия «квалификация» работника*. В ст. 143 «Тарифные системы оплаты труда» дано толкование понятия «квалификационный разряд»: это величина, отражающая уровень профессиональной подготовки работника. Что следует понимать под профессией, в Трудовом кодексе также не раскрывается. Из определения квалификационного разряда следует, что квалификация связана только с профессиональной подготовкой, в то время как ее показателями могут быть и другие параметры, в частности, опыт (стаж) работы по специальности, в должности.

Последний, согласно «Квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и других служащих», является составной частью квалификационной характеристики каждой должности. Этот же подход закреплен, в частности, в ст. 12 «Квалификационные требования к должностям гражданской службы» Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации (№ 79-ФЗ):

«В число квалификационных требований к должностям гражданской службы входят требования к уровню профессионального образования, стажу гражданской службы (государственной службы иных видов) или стажу (опыту) работы по специальности, профессиональным знаниям и навыкам, необходимым для исполнения должностных обязанностей»².

В Международной стандартной классификации занятий (МСКЗ), подготовленной Бюро по статистике МОТ, *под квалификацией понимается «способность работника выполнять конкретные задачи и обязанности в рамках данного вида деятельности»*. При этом квалификация имеет два параметра:

- *уровень квалификации*, определяемый сложностью и объемом выполняемых задач и обязанностей;
- *квалификационную специализацию*, определяемую конкретной областью требуемых знаний, используемыми в работе машинами, инструментами и материалами, а также видом производимых товаров и услуг.

¹ Подробнее – см. в главе 5 учебного пособия.

² Отсюда следует, что каких-либо доплат за требуемые квалификацию, стаж (опыт) работы по специальности, профессиональные знания и навыки, не должно быть – они, по терминологии ст. 129, включаются в «вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника».

На основе определяемого таким образом понятия квалификации, в МСКЗ выделены и сформированы *основные группы занятий* (10), подразделяемые на подгруппы, малые группы и начальные группы. В данном стандарте также выделены *четыре уровня квалификации*, предусматривающие приобретение необходимого уровня квалификации через формальное образование или профессиональное обучение. При этом упор делается на квалификацию, необходимую для выполнения конкретных задач и обязанностей, а не на реальный уровень квалификации отдельных работников.

Общероссийский классификатор занятий (далее – ОКЗ), разработанный в соответствии с вышеизложенным концептуальным подходом, понятие «занятие» отождествляет с «видом трудовой деятельности». Основу последнего при этом составляют:

- квалификация (профессиональное мастерство) и
- профессиональная специализация.

В отличие от профессии, подразумевающей обязательную профессиональную подготовку, под занятием в ОКЗ понимается любой вид деятельности, в том числе не требующий специальной подготовки, приносящий заработок или доход.

Критерием квалификации в ОКЗ является уровень образования (профессиональная подготовка) и опыт (стаж) практической работы, которые *в совокупности* образуют *необходимые* предпосылки для выполнения работы определенной сложности.

Таким образом, согласно вышерассмотренным стандартам, понятие «квалификация», отсутствующее в Трудовом кодексе РФ, можно трактовать в разрезе двух указанных параметров. При этом в ОКЗ выделено 4 уровня квалификации:

- первый – соответствует основному общему образованию и среднему (полному) общему образованию, установленных Законом об образовании РФ;
- второй – начальному профессиональному образованию;
- третий – среднему профессиональному образованию;
- четвертый – высшему профессиональному образованию и послевузовскому профессиональному образованию.

При классификации занятий учитывается, что определенный уровень квалификации может быть достигнут не только профессиональным образованием или специальной подготовкой, но достаточно часто его достигают опытом практической работы. Однако для занятий, требующих высокого уровня квалификации, образование и специальная подготовка имеют определяющую роль. Следует также иметь в виду, что в настоящее время высшее

профессиональное образование имеет тот, кто окончил высшие учебные заведения и получил соответствующий диплом – бакалавра, специалиста с высшим профессиональным образованием или магистра.

Критерий профессиональной специализации характеризуется сферой приложения труда. На основании этого критерия определяется тип необходимых знаний, умений и навыков, требуемых для выполнения обязанностей и трудовых функций по определенным видам занятий. Его используют в качестве основы при определении видов деятельности, производственных процессов, обрабатываемых сырья и материалов, результатов труда и т.п. Занятия в ОКЗ объединены в укрупненные группы, подгруппы, составные и базовые группы. С примерами группировок занятий можно ознакомиться в таблицах главы 2 учебного пособия.

На основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации (в зависимости от сложности выполняемых работ), которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, сформированы – в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации и для введения новых систем оплаты труда (далее – НСОТ) работников федеральных бюджетных учреждений¹ – **профессиональные квалификационные группы (ПКГ)** профессий рабочих и должностей служащих. При этом конкретными *критериями* отнесения профессий рабочих и должностей служащих в ПКГ с учетом вида экономической деятельности² являются следующие:

- отдельные должности служащих из числа профессорско-преподавательского состава и научных работников, к которым предъявляются требования о наличии ученой степени и/или ученого звания, и должности руководителей структурных подразделений учреждений, требующие наличия высшего профессионального образования;
- должности служащих, требующие наличия высшего профессионального образования;

¹ В соответствии с постановлением Правительства РФ от 5 августа 2008 г. № 583: «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в котором предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда».

² Перечень видов экономической деятельности (ВЭД) см. далее в табл. 1.3.

- профессии рабочих и должности служащих, в том числе руководителей структурных подразделений учреждений, требующие наличия начального или среднего профессионального образования;

- профессии рабочих и должности служащих, которые не требуют наличия профессионального образования.

Во вставке 1.2 представлены примеры рекомендуемых министерствами и ведомствами размеров оплаты труда с учетом квалификации по профессиям рабочих и должностям служащих в рамках новых систем оплаты труда в федеральных бюджетных учреждениях.

ПРИМЕРЫ ПОДХОДОВ К УСТАНОВЛЕНИЮ РАЗМЕРОВ ОКЛАДОВ ПО ПКГ В НСОТ

1. Согласно новых условий оплаты труда работающих в территориальных управлениях системы государственного резерва работников, вводимых с 1 декабря 2008 г., установлены оклады по профессиям рабочих и должностям служащих в размерах, представленных в табл. 1.

Таблица 1

Размеры окладов рабочих и служащих с учетом их квалификации по НСОТ

Оклады по профессиям рабочих			
Профессиональные группы по уровням	Квалификационные уровни	Квалификационные разряды	Размер оклада (рублей)
Профессионально-квалификационная группа профессий рабочих 1 уровня	1 квалификационный уровень	Первый квалификационный разряд	4330
		Второй квалификационный разряд	4350
		Третий квалификационный разряд	4400
	2 квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к 1 квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший»	4500
Профессионально-квалификационная группа профессий рабочих 2 уровня	1 квалификационный уровень	Четвертый квалификационный разряд	4600
		Пятый квалификационный разряд	4660
	2 квалификационный уровень	Шестой квалификационный разряд	4700
		Седьмой квалификационный разряд	4750
	3 квалификационный уровень	Восьмой квалификационный разряд	4800
	Оклады специалистов и служащих		
Перечень должностей		Размер оклада (рублей)	

Окончание табл. 1

Наименование должностей, отнесенных к ПКГ «Общепромышленные должности служащих первого уровня»	4700
Наименование должностей, отнесенных к ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	4800
Источник: Приказ Росрезерва от 8 октября 2008 г. № 119.	

К окладам, представленным в табл. 1, могут быть установлены повышающие коэффициенты, в частности:

- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет (в размере от 0,05 до 0,20).

Решение о введении данных коэффициентов принимаются руководителем территориального управления с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Коэффициенты устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается в основном за выполнение тех трудовых функций, которые работник обязан исполнять по трудовому договору – за оклад. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента: в пределах 1,0.

2. Новыми условиями оплаты труда работников территориальных органов Росаэронавигации (далее – ТО) установлены минимальные размеры окладов (должностных окладов), представленные в табл. 2, а также повышающие их коэффициенты.

Таблица 2

Размеры окладов работников ТО с учетом их квалификации по НСОТ, вводимым в действие с 1.12.2008

Размеры окладов работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим ПКГ	
Перечень должностей	Рекомендуемый размер оклада (должностного оклада), рублей
Наименования должностей, отнесенных к ПКГ «Общепромышленные должности служащих первого уровня»	не менее 1282
Наименования должностей, отнесенных к ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	не менее 1548
Наименования должностей, отнесенных к ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	не менее 2278
Наименования должностей, отнесенных к ПКГ «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»	не менее 3197
Рекомендуемые размеры окладов рабочих в зависимости от квалификационных разрядов	
Наименования профессий рабочих ¹	Рекомендуемый размер оклада (должностного оклада), рублей

Окончание табл. 2

С 1 квалификационным разрядом:	
уборщик служебных помещений	не менее 1221
Со 2 квалификационным разрядом:	
уборщик производственных помещений	не менее 1270
С 3 квалификационным разрядом:	
обработчик справочного и информационного материала	не менее 1331
водитель автомобиля	не менее 1360
С 4 квалификационным разрядом:	
водитель автомобиля	не менее 1394
С 5 квалификационным разрядом:	
водитель автомобиля	не менее 1548
контролер технического состояния автотранспортных средств	не менее 1548
С 6 квалификационным разрядом:	
водитель автомобиля	не менее 1718
С 7 квалификационным разрядом:	
водитель автомобиля	не менее 1888
¹ В оригинале было: «Перечень должностей», что неверно, ибо должности занимают служащие (см. пояснения к «профессии» и «должности» во вставке 1.4).	
Источник: Приказ Росаэронавигации от 21 октября 2008 г. № 181.	

Размеры окладов, представленные в табл.1 вставки 1.2, свидетельствуют о невысокой оценке квалификации работников территориальных управлений системы государственного резерва работников – она адекватна уровню, едва превышающему федеральный МРОТ (4300 руб. с 1.01.2009 г.). В то же время до этих размеров далеко окладам, рекомендованным (также с 1 декабря 2008 г. в рамках новых систем оплаты труда) работникам территориальных органов Росаэронавигации (табл.2). Этим работникам, несмотря на то, что минимальный размер оплаты труда перед введением НСОТ уже составлял 2300 руб. (с 1 сентября 2007 г.), предлагаются еще более низкие размеры заработной платы.

При этом в приказе по ведомству все же обращается внимание на то, что с 1.01.2009 г. федеральный МРОТ будет равен 4330 руб., а в Положении об оплате труда оговаривается, как и в предыдущем случае, что могут вводиться повышающие коэффициенты к окладам (до 2,0) – по решению руководителя, на определенный срок в течение календарного года и при условии наличия финансовых возможностей. С учетом возможных повышающих коэффициентов, а также компенсационных и стимулирующих выплат,

очевидно, и предполагается «дотянуть» всю величину заработной платы до уровня МРОТ в 4330 руб.

Окончательные решения по размерам окладов будут принимать руководители каждого конкретного учреждения, но они вряд ли будут принципиально отличаться от рекомендаций вышестоящего ведомства.

Таким образом, практика стоимостной оценки зависимости размера «вознаграждения за труд» от квалификации работника (согласно ст. 129 ТК РФ), показывает, что квалификация не только не определяет величину заработка работника, но и не является фактором, серьезно на нее влияющим. Эта часть заработной платы в последние годы стала снижаться – в частности, во вводимых с 1 декабря 2008 г. новых системах оплаты труда в федеральных бюджетных учреждениях – не только до уровня неоправданно низкого минимального размера оплаты труда, но и гораздо ниже его (хотя, по мере введения НСОТ в 2009 г., заявляется о существенном росте заработной платы в этом секторе, особенно в Москве).

Вероятно, именно для того, чтобы ее повысить, в НСОТ и рекомендуется (подобно рассмотренным выше примерам) вводить «персональные повышающие коэффициенты к окладу», *снова* учитывающие уровень профессиональной подготовленности работника, а также: «сложность и важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стаж работы в учреждении» и др. Однако, степень самостоятельности и ответственности в отечественной практике всегда являлись *неотъемлемыми признаками сложности работы* (см. далее табл. 1.1), а сама сложность вместе с квалификацией работника являлась *прямым*, а не дополнительным (может быть, а может и не быть), основанием для установления размера базового оклада, тарифной ставки. Показатель «важность» (а точнее – значимость) выполняемой работы учитывался в прежней экономике, как управляемой из единого центра (централизованно плановой), т.е. *имел народнохозяйственное, общественное значение*, а потому также являлся прямым основанием для установления размера базового оклада, тарифной ставки¹.

¹ Показатель значимости того или иного вида деятельности (производства) для предприятия, отрасли, территории или экономики в целом в прежней экономической системе использовался для создания преимуществ в оплате труда занятых в них работников, т.к. эти виды деятельности обеспечивали технический прогресс и создавали базу расширенного воспроизводства.

Следует также обратить внимание на то, что понятия «базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы», введенные в ст. 129 ТК РФ Федеральным законом от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ, в новых системах оплаты труда однако не применяются.

Фактор 2. Сложность выполняемой работы

Вторым обязательным – после квалификации – фактором, формирующим, согласно ст. 129 ТК РФ, заработную плату работника (в части «вознаграждение за труд»), является *сложность выполняемой работы*. Что понимается под сложностью работы, как она определяется (по какой методике), как учитывается при установлении заработка (прямо или косвенно – через надбавки, коэффициенты и т.п.), сколько за нее платить, какова ее доля (должна быть/может быть) в общем размере заработной платы работника? Законодатель ответа на эти вопросы, как и на вопросы, связанные с квалификацией, не дает. В то же время во второй части ст. 129 в определении понятия «тарифная ставка» термин «сложность» относится к труду (а не работе), а сама сложность отождествляется с его квалификацией:

«Тарифная ставка – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат».

хотя, как показано выше, квалификацией обладает все-таки работник.

Третья часть этой же статьи Кодекса, растолковывая понятие «оклад (должностной оклад)», позволяет убедиться, что действительно, понятие сложности к работнику не относится, но не относится оно и к труду, а связано с трудовыми (должностными) обязанностями:

«Оклад (должностной оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат».

Из данного определения следует также, что в нем, в отличие от ранее рассмотренного определения заработной платы (оплаты труда), квалификация работника уже не учитывается, как не учитываются и все другие составляющие заработной платы? К тому же при установлении оклада (должностного оклада) законодатель уже не требует выполнения нормы труда за единицу времени. С другой

стороны, работник должен исполнять трудовые/должностные обязанности весь календарный месяц, т.е. без выходных дней, что противоречит Трудовому кодексу РФ.

Итак, из первых трех частей ст. 129 ТК РФ следует, что необходимо различать:

- сложность выполняемой работы;
- сложность труда;
- сложность трудовых (должностных) обязанностей.

При этом работе, труду, трудовым (должностным) обязанностям определений в трудовом законодательстве не дано, признакам, по которым их следует различать, – тоже. Однако в ст. 15 «Трудовые отношения» и ст. 57 «Содержание трудового договора» есть расшифровка «трудовой функции»:

«...трудовая функция (работа по должности, в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы)»,

вызывающая новые понятийные неясности, в частности, с «должностью», «профессией» и «специальностью» (см. вставку 1.3), но поясняющая, что «трудовая функция» – это работа (?).

ПРИМЕРЫ МНОГОВАРИАНТНОСТИ ТОЛКОВАНИЯ ОДНОГО И ТОГО ЖЕ ПОНЯТИЯ

1. Труд

• Труд – это целесообразная деятельность людей по созданию материальных и духовных благ, необходимых для удовлетворения потребностей каждого индивидуума и общества в целом¹.

• Труд – это всякое умственное и физическое усилие, предпринимаемое частично или целиком с целью достижения какого-либо результата, не считая удовлетворения, получаемого непосредственно от самой проделанной работы².

• Труд – это деятельность, направленная на развитие человека и преобразование ресурсов природы в материальные, интеллектуальные и духовные блага. Такая деятельность может осуществляться либо по принуждению (административному, экономическому), либо по внутреннему побуждению, либо по тому и другому³.

• Труд – это сознательная, целенаправленная и полезная (легитимная и востребованная) деятельность человека по получению или созданию жизненных (материальных и нематериальных) благ для удовлетворения личных или общественных потребностей⁴.

• Труд – это деятельность, выполняемая «под прямым или опосредованным воздействием внешней материальной необходимости»⁵.

• Труд – это процесс использования человеком своего интеллектуального и трудового капитала для того, чтобы с помощью различных видов природной

энергии и производственных фондов осуществлять целесообразную деятельность по присвоению готовых и производству жизненных благ и по выполнению иных видов общественно полезной работы⁶.

- Труд (*labor*) – все умственные и физические затраты, совершаемые людьми в процессе производства⁷.

Вопрос трактовки понятия «труд» на протяжении столетий, включая наше время, остается дискуссионным. Приведенные выше в качестве примеров достаточно противоречивые определения труда не позволяют – с точки зрения управления его оплатой – правильно расставлять акценты в отношении того или иного признака труда.

2. Работа

Понятию «работа» в российских нормативных правовых актах в сфере труда определения не дано, в учебной литературе – также, за исключением, учебника профессора А.И. Рофе⁴, где рассматривается взаимосвязь понятий «труд» и «работа» и указывается, что слово «работа» имеет широкий диапазон применения, а по отношению к человеку слова «работа» и «труд» являются синонимами. Последнее отмечается и в словарях синонимов русского языка, в которых работа трактуется еще и как «место» (для служащего – должность) и «служба» (ответственная – пост)». В ряде случаев работа трактуется как занятие.

В упоминавшейся ранее Международной стандартной классификации занятий (МСКЗ) понятию «работа» дано следующее определение:

«Работа – определяется как набор задач и обязанностей, которые выполняются или должны выполняться одним лицом...»

Набор работ, характеризующихся высокой степенью совпадения выполняемых основных задач и обязанностей, формирует профессиональное занятие⁸.

3. Профессия

- Профессия (лат. *professio* – официально указанное занятие, специальность, от *profiteor* – объявляю своим делом) – род трудовой деятельности (занятий) человека, владеющего комплексом специальных теоретических знаний и практических навыков, приобретенных в результате специальной подготовки, опыта работы⁹.

- Профессия – род трудовой деятельности человека, который характеризуется комплексом теоретических знаний и практических навыков, необходимых для выполнения определенной работы в одной из отраслей экономики¹⁰.

- Профессия – определенный вид трудовой деятельности, образующийся в процессе общественного разделения труда и требующий для ее выполнения специальных теоретических знаний и практических навыков. Профессия предопределяется характером создаваемого продукта труда и специфическими условиями производства в данной отрасли. Отсюда различают профессии слесаря, токаря, фрезеровщика, ткача, слесаря, кузнеца, штамповщика, сварщика и т.п.¹¹

Каждое из представленных определений профессии акцентирует внимание на ее определенных отличительных признаках: первое – на специальных знаниях, практических навыках, специальной подготовке и опыте работы, второе – на ее связи с определенной отраслью экономики, третье – на ее связи с производством и категорией работника, в частности, рабочего. Последний признак особенно важен, т.к. в «Общероссийском классификаторе профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОКПДТР)» **термин «профессия» отнесен только к рабочим**, что следует даже из названия классификатора.

При этом классификатор предназначен для решения всех задач социально-трудовой сферы, включая организацию заработной платы рабочих и служащих.

4. Должность

Из вышерассмотренных определений и ОКПДТР следует, что понятие «должность» должно относиться к категории «служащие». Это же отражено и в ст. 129 Трудового кодекса РФ (четвертая часть), хотя определения должности в нем, как было отмечено ранее, не дано, как и в других нормативных правовых актах по труду.

В учебном пособии профессора Горелова Н.А.¹² должности дано следующее определение: «Должность, рабочее место (*job, post, appointment; duty*) – устойчивое и в той или иной мере оформленное объединение трудовых функций и форм ответственности, соответствующих тому или иному работнику. В отличие от рабочего места характеризует не внешние предпосылки трудовой деятельности, а ее содержание». Как следует из данного определения, оно не только не соответствует подходу, принятому в Трудовом кодексе РФ и ОКПДТР, но явно подчеркивает необходимость наличия стандартного определения понятия «должность».

5. Специальность

Специальность нередко отождествляется с профессией – вероятно, в силу перевода с латинского слова «*professio*» (см. выше).

В отечественной практике понятие «специальность» используется для более узкого, по сравнению с «профессией», описания трудовой деятельности, например:

- *специальность* – совокупность знаний и навыков для осуществления узкого круга трудовой деятельности в пределах определенной профессии¹⁰;
- *специальность* определяется дальнейшим разделением труда в пределах профессии. В результате в профессии токаря можно выделить специальности токаря-расточника, токаря-карусельщика, токаря-револьверщика и т.д., в профессии слесаря – специальности слесаря-ремонтника, слесаря-сборщика и др.¹¹

Если следовать данным определениям, то специальность, увязываемая с профессией, должна относиться – в соответствии с ОКПДТР – только с рабочим. В то же время, термин «специальность» применяется, в частности, в сфере высшего профессионального образования, и используется в квалификационных характеристиках должностей руководителей, например, менеджера: требуется высшее профессиональное образование по специальности «менеджмент».

Противоречивость представленных выше вариантов толкования одних и тех же понятий указывает на очевидную необходимость их стандартизации – на законодательном уровне – в целях решения, в частности, вопросов заработной платы.

Источники применительно к примечаниям: 1. Экономическая Энциклопедия. Политическая экономия (в 4 томах). – М.: Советская Энциклопедия, 1980. Т. 4; 2. *Маршал А.* Принципы экономической науки. – М.: Прогресс, 1993; 3. *Гюнкин Б.Г.* Экономика и социология труда: Учебник для вузов. – М.: НОРМА, 2001; 4. *Рофе А.И.* Труд: теория, экономика, организация: Учебник для вузов. – М.: МИК, 2005; 5. *Иноземцев В.Л.* К теории постэкономической общественной формации. – М.: Таурус, 1995; 6. *Каменецкий В.А., Патрикеев В.П.* Труд. – М.: Экономика, 2004; 7. *Долан Э. Дж., Линдсей Д.* Рынок: микроэкономическая модель: Пер. с англ. – СПб.: Автокомп, 1992; 8. Международная стандартная классификация занятий: Пер. с англ. – М.: Финстатинформ, 1998; 9. Экономическая энциклопедия. Политическая экономия (в 4 томах). – М.: Советская Энциклопедия, 1979. Т. 3; 10. Экономика труда: Учебник / Под ред. проф. П.Э. Шлендера и проф. Ю.П. Кокина. – М.: Юрист, 2003; 11. Справочное пособие директору производственного объединения, предприятия (в 2 томах). – М.: Экономика, 1985. Т. 1; 12. *Горелов Н.А.* Вознаграждение работникам (Компенсационный менеджмент): Учебное пособие. – СПб.: ЛИК, 2007.

Очевидно, что в такой неопределенной терминологической и понятийной ситуации не представляется возможным разобраться с тем, каким образом определять сложность того, что даже не имеет однозначного / конкретного названия. Еще труднее выбрать объективную и верную *методику оценки сложности* (чего?), но главное – решить вопрос: а следует ли ее вообще оценивать? Ведь о необходимости определения сложности (выполняемых работ) говорится только в отношении тарифных систем оплаты труда, в то время как есть и бестарифные системы, причем со все той же терминологической многовариантностью (работа – вид труда, тарифный разряд – квалификационная категория, сложность труда – сложность работы):

«Сложность выполняемых работ определяется на основе их тарификации. Тарификация работ – отнесение видов труда к тарифным разрядам или квалификационным категориям в зависимости от сложности труда» (ст. 143 ТК РФ).

При этом предусмотрено, что тарификация осуществляется просто «с учетом» квалификационных справочников:

«Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов работникам производятся с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих» (вставка 1.4).

НОРМАТИВНАЯ БАЗА ТАРИФИКАЦИИ И ОПЛАТЫ ТРУДА

«Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих (ЕТКС) – состоит из тарифно-квалификационных характеристик, содержащих характеристики основных видов работ по профессиям рабочих в зависимости от их сложности и соответствующие им тарифные разряды; требования, предъявляемые к профессиональным знаниям и навыкам рабочих; примеры работ.


Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих (ЕКС) – состоит из квалификационных характеристик должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащих должностные обязанности и требования, предъявляемые к уровню знаний и квалификации руководителей, специалистов и служащих.

Применение указанных справочников направлено на сохранение единства тарификации работ, установление единых подходов в определении должностных обязанностей работников и предъявляемых к ним квалификационных требований, правильный подбор и расстановку кадров, повышение деловой квалификации работников, рациональное разделение труда, создание действенного механизма разграничения функций, полномочий и ответственности между различными категориями работников.

До утверждения в установленном порядке ЕКС, содержащего квалификационные характеристики должностей руководителей, специалистов и служащих

работников учреждений бюджетной сферы, в том числе по общеотраслевым должностям служащих, применяются тарифно-квалификационные (квалификационные) характеристики, в соответствии с которыми работникам учреждений бюджетной сферы по состоянию на 31 декабря 2004 г. устанавливались разряды оплаты труда».

Источник: «Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов, на 2008 г.» – Российская трехсторонняя комиссия, 21 декабря 2007 г. // Человек и труд, 2008. № 2.



Четвертая часть ст. 129 ТК РФ, введенная с 6 октября 2006 г. (в соответствии с Федеральным законом № 90-ФЗ), давая определения новым для российской практики понятиям «базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы», вообще не увязала эти базовые виды / части заработной платы со сложностью чего-либо – будь то труд, работа, должностные обязанности, трудовая функция:

«Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы – минимальные оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника государственного или муниципального учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат».

С другой стороны, уровень квалификации, согласно МСКЗ, должен определяться (как показано выше в п. «Фактор 1. Квалификация работника» данной главы) сложностью (и объемом) выполняемых задач и обязанностей. Более того, во вставке 1.4 в определении российского ЕТКС сказано, что содержащиеся в нем характеристики основных видов работ по профессиям рабочих учитывают их сложность. Но это почему-то не оговорено (в определении ЕКС) в отношении руководителей, специалистов и служащих. В то же время в п. 3 Положения об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений, разработанном в соответствии с ранее упомянутым постановлением Правительства РФ от 5 августа 2008 г. № 583 о введении таких НСОТ, предусмотрено, что:

«Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы».

Таким образом, сложность выполняемой работы (труда, трудовых / должностных обязанностей) – при определении размеров окладов и их дифференциации¹ в рамках предприятия – должна учитываться *для всех категорий работников*: рабочих, руководителей, специалистов, служащих². Учет сложности осуществляется при этом, как уже отмечалось, с помощью тарифно-квалификационных и квалификационных справочников (вставка 1.4), являющихся нормативными документами либо прямого действия, либо служащих основой для разработки внутренних организационно-распорядительных документов. Для руководителей, специалистов и других служащих (технических исполнителей) в качестве последних выступают, как правило, должностные инструкции, содержащие конкретный перечень должностных обязанностей работников с учетом особенностей организации производства, труда и управления, а также их прав и ответственности.

Главным при этом является *правильное выделение признаков сложности работы каждого работника*, что и является в новой рыночной экономике большой проблемой. Дело в том, что в новом Трудовом кодексе РФ (Федеральный закон от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ) не содержится указаний на какие-либо нормативные / методические материалы по оценке сложности и качества выполняемой работы (должностных / трудовых обязанностей, функций). Для условий социалистического хозяйствования (централизованно управляемая экономика на базе общенародной собственности на средства производства) такие материалы были разработаны в последние годы советской власти. Эти материалы с признаками сложности работ, характерными для их выполнения в прежних условиях (табл. 1.1), судя по всему, используются (там, где о них знают) и в настоящее рыночное время, в частности, при введении (с 1 декабря 2008 г.) новых систем оплаты труда в федеральных бюджетных учреждениях.

Безусловно, основные признаки сложности сохраняются и в рыночных условиях, но в связи с возникновением новых форм собственности, организационно-правовых форм предпринимательства, новых оснований для возникновения трудовых от-

¹ Дифференциация заработной платы (доходов) – различие в уровнях оплаты (доходов); может, в частности, выражаться показателем «соотношение между тарифными ставками крайних разрядов», например 1: 4,5.

² Действующий Квалификационный справочник должностей подразделяет работников (кроме рабочих) на иные категории: руководители, специалисты и другие служащие (технические исполнители), все вместе относящиеся к служащим [8].

ношений, их сторон, с появлением новых видов экономической и трудовой деятельности и т.д., необходима не столько их корректировка (что весьма желательно), сколько «проговаривание» этого вопроса на законодательном уровне. К примеру: должна ли обязательно учитываться и оцениваться (как?) сложность работы при установлении (в трудовых договорах) размеров заработной платы домашней прислуге, няням, сиделкам, нанимающимся для выполнения определенных работ у их работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями (ст. 20 ТК РФ)?

Таблица 1.1

Традиционные для отечественной практики хозяйствования подходы к выделению признаков сложности работы (для установления тарифных разрядов, квалификационных категорий¹ и дифференциации размеров заработной платы)

Признаки сложности работы работников и их краткие характеристики	
Служащих (руководителей, специалистов, технических исполнителей)	Рабочих
<p>1. Характер работ, составляющих содержание труда: раскрывает наиболее существенные стороны сложности выполняемых функций, характер деятельности, ее целевое назначение. При этом виды работ подразделяются на:</p> <ul style="list-style-type: none"> • информационно-технические работы (связаны с документированием информации, учетом всех элементов производства, которые ведутся в соответствии с предварительно разработанными программами); • аналитико-конструктивные работы (включают анализ существующего положения (ознакомления с ходом производства), проектирование решений (разработка предложений, проектов, планов, инструкций, нормативов и т.п.); • организационно-административные работы (имеют преимущественно творческий характер, непосредственно связаны с постановкой новых задач, разработкой сложных программ, преобладают при проектировании систем, конструировании изделий) 	<p>1. Сложность применяемого оборудования (инструментов, приспособлений, приборов и т.д.)</p> <p>2. Сложность предметов труда</p> <p>3. Сложность технологических процессов, а также роль рабочего в их осуществлении, которая определяется уровнем механизации труда</p> <p>4. Широта комплекса выполняемых операций в пределах рабочего задания</p> <p>5. Степень самостоятельности рабочего при выполнении конкретной работы</p>

<p>2. Разнообразие, комплексность работ: определяет их сложность в зависимости от повторяемости и взаимосвязанности, учитывает разнообразность состава и содержания работы, а также форм источников информации</p> <p>3. Самостоятельность выполнения работ: определяет, в какой мере данная работа может быть выполнена без непосредственного руководства со стороны других лиц</p> <p>4. Масштаб и сложность руководства: характеризует ответственность за планирование, организацию и координацию работы подчиненных подразделений и исполнителей</p> <p>5. Дополнительная ответственность: характеризует сложность работ, присущих ряду должностей служащих и обусловленных особенностями содержания труда</p> <p>При выделении трех видов ответственности:</p> <ul style="list-style-type: none"> – материальной (за возможный имущественный ущерб); – моральной (за обеспечение безопасного ведения работ, жизнь работающих и окружающих лиц); – административно-организационной (за рациональность организации и эффективность коллективного труда, своевременное выполнение плановых заданий), <p>по признаку сложности «дополнительная ответственность» следует оценивать только первые два вида, так как третий уже учтен при рассмотрении сложности работ по признаку «характер работ, составляющих содержание труда»</p>	<p>6. Степень ответственности рабочего при выполнении конкретной работы</p>
<p>¹ А также для формирования профессиональных квалификационных групп – при введении НСОТ (с 1.12.2008).</p>	
<p>Источники: Таблица составлена по методическим разработкам НИИ труда и ВНЦентра Госкомтруда СССР 1987–1990-х гг.</p>	

Оценка сложности работы (по выделенным оценочным признакам) может осуществляться различными методами, в том числе аналитическим (факторно-бальная оценка) и неаналитическими. Неаналитические методы не удовлетворяют требованиям обеспечения равной оплаты за труд равной ценности (ст. 22 ТК РФ; Конвенция МОТ № 100 о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности, рассматриваемая в главе 2 учебного пособия).

Увязка сложности работы и необходимого для ее выполнения уровня квалификации работника с величиной его заработной платы осуществляется путем установления размера тарифной ставки соответствующего разряда, должностного оклада по квалификационной категории (по оплате труда), оклада (минимального-базового¹) по должности, квалификационному уровню той или иной профессиональной квалификационной группы (в рамках НСОТ в федеральных бюджетных учреждениях) и т.д.

Итак, сложность конкретной работы (труда, трудовой функции, должностных обязанностей) должна иметь конкретные признаки сложности, для каждого из которых должна быть установлена количественная оценка – мера (в частности, определенное число баллов). Сумма полученных частных оценок по всем признакам и составит сложность рассматриваемой работы. При этом по каждому из оценочных признаков сложности работы могут быть выделены различные степени сложности (обусловлены качественными различиями в труде, разницей между наименее и наиболее сложной работой) и критерии отнесения к ним конкретных работ. Оцененная сложность работы должна, как и квалификация работника, *непосредственно (прямо) определять величину заработной платы в части «вознаграждение за труд» (согласно определению заработной платы в ст. 129 ТК РФ). Каких-либо надбавок к тарифным ставкам, окладам «за сложность» (подобно примеру в табл. 2 вставки 1.1) быть не должно.*

Подходы к определению признаков сложности, выбору методов ее оценки *должны быть оговорены на законодательном уровне, поскольку Трудовой кодекс РФ требует – в его действующей редакции – учета сложности работы как зарплатообразующего фактора.* Для обеспечения гендерного равенства в оплате труда оценка сложности труда особенно необходима.

Факторы 3 и 4. Количество и качество выполняемой работы

Третьим и четвертым, неразрывно связанными между собой факторами, формирующими, согласно ст. 129 и 132 ТК РФ, заработную

¹ Согласно ст. 144 ТК РФ, Правительство РФ «может устанавливать базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки «заработной платы по профессиональным квалификационным группам», рассматриваемые как *минимальные* величины (ст. 129). При этом критерии этих минимумов не оговорены, т.е. не сказано – что является нижней границей базового оклада/ставки: федеральный МРОТ либо какая-то другая величина. В постановлении Правительства РФ № 583 этот вопрос также не был оговорен. В результате, при введении НСОТ в федеральных бюджетных учреждениях (с 1 декабря 2008 г.) термин «*базовый оклад/ставка*» исчез из нормативных материалов министерств и ведомств.

плату (в части «вознаграждение за труд») являются **количество и качество выполненной работы / затраченного труда**. Отсюда — для каждого работника, в том числе руководящего, эти показатели должны быть точно названы, должны иметь конкретные измерители (что, сколько, с какими параметрами качества, за какое время и т.д. надо делать¹), быть легко учитываемыми, оцениваемыми² и контролируруемыми. Это — во-первых.

Во-вторых, необходимо обратить особое внимание на то, что эта часть определения заработной платы — *оплата в соответствии с количеством и качеством затраченного труда — отражает социалистический закон распределения по труду, действовавший в условиях всенародной собственности на средства производства, планового общественного характера производства и под определяющим воздействием основного экономического закона социализма*³.

Однако, после 8 декабря 1991 г. в стране нет:

- социализма (ни плохого, ни хорошего);
- всенародной собственности;
- общественного производства (с народным хозяйством);
- плановой, централизованно управляемой экономики;
- основного экономического закона социализма, определявшего (в данном случае не важно — плохо ли, хорошо ли) цель и общее направление социально-экономического развития страны — СССР (его тоже нет);
- общественных фондов потребления;
- планомерного включения населения в процесс общественного производства;
- обязанности для населения трудиться в трудоспособном возрасте;
- трудящихся (теперь — работники);
- планового ценообразования;
- единой для всех, т.е. централизованной, тарифной модели оплаты труда;
- регулируемой государством дифференциации заработной платы и др.

¹ Должны быть отражены либо в должностной инструкции/рабочем задании, либо в других рабочих документах.

² Должны быть критерии, позволяющие оценить объем и качество выполняемой работы.

³ Содержанием закона являлось обеспечение наиболее полного благосостояния и всестороннего развития всех членов общества путем непрерывного роста и совершенствования социалистического производства.

То есть при полном отсутствии предпосылок и условий действия *социалистического закона распределения по труду* (и даже упразднении Министерства труда), формальной и очевидной неуместности и невозможности его действия при капитализме, выяснилось — по мере его развития в России — что этот закон, оказывается, *неуместен только в отношении минимальной части населения, включающей миллиардеров*, имеющих размеры заработной платы вряд ли соразмерные с количеством затраченного ими труда.

Так, по данным Росстата, только 5,2% населения имели в апреле 2004 г. заработную плату в размере, превышающем 17 тыс. руб., все же остальные 94,8% — ниже, из них 6,9% — до 1 тыс. руб. [64]. Коэффициент фондов составлял при этом 26,4 раза, коэффициент концентрации заработной платы (коэффициент Джини) — 0,467 (практически самый высокий в мире). Определения данным коэффициентам даны ниже.

Коэффициент фондов (коэффициент дифференциации заработной платы) характеризует степень социального расслоения и определяется как соотношение между средними уровнями заработной платы 10% работников с самой высокой заработной платой и 10% работников с самой низкой заработной платой.

Коэффициент Джини (индекс концентрации заработной платы) характеризует степень отклонения фактического распределения общего объема заработной платы от линии ее равномерного распределения. Величина коэффициента может варьироваться от 0 до 1, при этом, чем выше значение показателя, тем более неравномерно распределена заработная плата.

Данные выборочных обследований Росстата за этот же месяц в 2005 и 2006 гг. (табл. 1.2) не показывают принципиальных изменений в дифференциации заработной платы и улучшения равномерности распределения последней по группам работников.

Анализ ситуации в разрезе видов экономической деятельности (табл. 1.3) в 2006 г. позволяет увидеть, что наибольшая дифференциация средней начисленной¹ заработной платы по 10-процентным группам работников наблюдается в таких видах деятельности, как образование (16,5 раз), транспорт и связь (17,6 раза), научные исследования и разработки (18,2 раза), сельское хозяйство, охота, лесное хозяйство (21,3 раза), финансовая деятельность (31,4 раза), оптовая и розничная торговля и пр. (32,7 раза). Таблица показывает также, насколько был мал размер даже *средней* месячной начисленной заработной платы 10% наименее оплачиваемых работников,

¹ Начисленная заработная плата — вся причитающаяся работнику сумма оплаты труда в денежной и неденежной формах, до вычета налогов.

особенно в таких видах экономической деятельности, как сельское и лесное хозяйство, охота (644 руб.) и образование (1126 руб.) – при МРОТ в 800 руб. в месяц.

Таблица 1.2

Распределение общей суммы начисленной заработной платы по 20-процентным группам работников (по данным выборочных обследований организаций за апрель)

Показатели	2001	2002	2003	2004	2005	2006
	Общая сумма начисленной заработной платы, процентов					
Всего	100	100	100	100	100	100
в том числе по 20-процентным группам работников:						
первая (наименее оплачиваемые работники)	3,0	3,7	3,6	3,9	4,1	4,1
вторая	7,5	8,4	8,2	8,6	8,9	8,8
третья	12,7	13,6	13,5	13,9	14,1	14,1
четвертая	20,7	21,3	21,7	21,6	21,8	21,7
пятая (наиболее оплачиваемые работники)	56,1	53,0	53,0	52,0	51,1	51,3
Коэффициент фондов, в разгах	39,6	30,5	30,0	26,4	24,9	25,3
Коэффициент Джини	0,508	0,477	0,481	0,467	0,456	0,459
	Средняя начисленная заработная плата работников, руб.					
Всего	2874	4108	5017	6351	7816	9847
в том числе по 20-процентным группам работников:						
первая (наименее оплачиваемые работники)	432	761	916	1240	1595	1998
вторая	1089	1736	2052	2718	3465	4351
третья	1830	2787	3370	4413	5526	6931
четвертая	2963	4369	5448	6873	8517	10677
пятая (наиболее оплачиваемые работники)	8057	10889	13301	16511	19980	25276
Источник: Социальное положение и уровень жизни населения России. 2007: Стат. сб. / Росстат. – М., 2007.						

Таблица 1.3

**Дифференциация средней начисленной заработной платы
по 10-процентным группам работников по видам
экономической деятельности в апреле 2006 г.**

Виды экономической деятельности	Средняя начисленная заработная плата, руб.		Соотношение размеров средней заработной платы 10% наиболее и 10% наименее оплачиваемых работников, раз
	10% наименее оплачиваемых работников	10% наиболее оплачиваемых работников	
Всего	1366	34582	25,3
Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	644	13701	21,3
Добыча полезных ископаемых	3813	63221	16,6
Обрабатывающие производства	2310	32075	13,9
производство пищевых продуктов, включая напитки, и табака	1791	31867	17,8
текстильное и швейное производство; производство кожи, изделий из кожи и производство обуви	1359	17500	12,9
обработка древесины и производство изделий из дерева; целлюлозно-бумажное производство; издательская и полиграфическая деятельность	1969	30996	15,7
производство кокса, нефтепродуктов; химическое производство; производство резиновых и пластмассовых изделий	3190	41354	13,0
производство прочих неметаллических минеральных продуктов	2335	26013	11,1
металлургическое производство и производство готовых металлических изделий	3325	36338	10,9
производство машин и оборудования; производство электрооборудования, электронного и оптического оборудования; производство транспортных средств и оборудования	2497	29507	11,8
прочие производства	1817	27309	15,0
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	2859	32963	11,5
Строительство	2196	36601	16,7
Оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования	1324	43233	32,7
Транспорт и связь	2213	38979	17,6
Финансовая деятельность	3037	95283	31,4
Научные исследования и разработки	2034	36976	18,2
Образование	1126	18559	16,5
Здравоохранение и предоставление социальных услуг	1403	20840	14,9
Источник: Социальное положение и уровень жизни населения России. 2007: Стат. сб. / Росстат. – М., 2007.			

Данные за апрель 2007 г. хотя и показали рост среднемесячной начисленной заработной платы 10% наименее оплачиваемых работников, в частности, в сельском и лесном хозяйстве, охоте — с 644 до 916 руб., в образовании — с 1126 до 1529 руб. (при росте МЗП с 800 до 1100 руб. в мае 2006 г.), а также уменьшение коэффициента фондов с 25,3 до 22,1 раза, цифры красноречиво свидетельствуют о *высочайшей дифференциации* размеров заработной платы. Обращаем внимание на то, что в табл. 1.2 и 1.3 Росстат показывает, как и везде, размер начисленной, а не выплаченной (т.е. за вычетом налогов) заработной платы.

Еще большая дифференциация наблюдается в среднедушевых¹ доходах населения, особенно в Москве. Согласно данным Мосгорстата (лето 2007 г.), среднедушевые доходы 10% самых богатых москвичей в 55 раз превышали средний уровень денежных доходов 10% самых бедных. При этом средний уровень заработной платы богатых жителей столицы превышал 130 тыс. руб. в месяц.

Можно, конечно, предположить, что размеры «заработков» высокооплачиваемых работников (особенно торговли и сферы финансов — см. табл. 1.3), во многие десятки раз превышающие заработки низкооплачиваемых работников, действительно связаны с несравнимо большим количеством затраченного ими труда. Однако с точки зрения физиологии и психологии человека, которые учитываются в научно обоснованных нормах труда (нормирование труда *должно* осуществляться повсеместно — согласно статьям главы 22 Трудового кодекса), такое невозможно. Факты нашей жизни свидетельствуют также и о том, что *качество работы* таких работников могло бы быть намного выше, а качество выпускаемой ими продукции, по крайней мере — соответствовать установленным требованиям.

Итак, независимость размера заработной платы от количества и качества труда для одних² («съедающих» огромные зарплатные, и не только, ресурсы) и обязательная его зависимость от них для других (получающих зарплату из «остаточных» средств³), подтверждает, что в условиях отсутствия общенародной формы собственности и других предпосылок действия социалистического закона распределения по труду количество и качество затраченного

¹ Важно помнить, что средняя — это величина, суть которой хорошо отражена в российских пословицах, в частности: «Река в среднем проходима, а стадо утонуло».

² Чья зарплата максимальным размером не ограничивается (см. конец первой части ст. 132 «Оплата по труду» ТК РФ).

³ См. теории заработной платы в четвертой главе.

труда не могут являться прямо и для всех¹ зарплатообразующими факторами.

Для преобладающей же части работников современной капиталистической России данный закон, с его принципом оплаты по труду (вставка 1.5), используется тем не менее в качестве *обоснования* низких уровней их заработной платы (мало и плохо работаем?), что закреплено в ст. 129 нового Трудового кодекса РФ и даже отражено в названии ст. 132 – «Оплата по труду». При этом, вопреки социалистическому названию, в ст. 132 добавлена явно ему противоречащая запись: «заработная плата максимальным размером не ограничивается».

ЗАКОН РАСРЕДЕЛЕНИЯ ПО ТРУДУ (историческая справка)

«Закон распределения по труду – объективный экономический закон социализма, согласно которому распределение материальных благ для личного индивидуального потребления осуществляется в соответствии с количеством и качеством труда, затраченного в общественном производстве.

Объективная необходимость действия закона распределения по труду вытекает из сущности социалистических производственных отношений.

Анализируя распределительные отношения в условиях социализма, К. Маркс в «Критике Готской программы» указывал, что в обществе, организованном на началах коллективизма, на общем владении средствами производства, индивидуальный труд уже не окольным путем, а непосредственно существует как составная часть совокупного труда. В этих условиях господствует **принцип распределения: количество труда, которое работник дал обществу в одной форме, он получает в другой форме, т.е. принцип распределения по труду.** «...Каждый отдельный производитель получает обратно от общества за всеми вычетами ровно столько, сколько сам дал ему» (Маркс К. и Энгельс Ф. Соч., 2-е изд., Т. 19. С. 18).

...**Качество труда** представляет внутреннее содержание живого конкретного труда, которое обобщает множество различных свойств (сложность труда, квалификация, тяжесть, напряженность¹ и т.д.).

Мерилом количества однородного вида конкретного труда может быть фактически затраченное время. Однако оно не всегда точно отражает количество затраченного труда. Поэтому для того, чтобы производить оплату труда, его конкретные виды, имеющие различные качественные и количественные характеристики, должны быть сведены к определенному единству. Это предполагает фиксацию не просто отработанных часов календарного рабочего времени, а сведение качественно различных видов труда к единой мере: сложный труд должен быть приведен к простому², тяжелый – к труду, протекающему в нормальных условиях, более интенсивный – к труду нормальной интенсивности и т.д.³

На первой фазе коммунизма оплата труда в соответствии с его количеством требует установления для каждого работника меры труда и меры

¹ За исключением правильно примененной сдельной формы оплаты труда – см. в [38].

потребления, постоянного контроля за ними. Таким путем обеспечивается соответствие между количеством и качеством труда, затраченного работником, и количеством предметов потребления, получаемых им от общества. Отсюда – понятие **общественной меры труда**, представляющей собой **количество труда определенного качества**, которое требуется для создания той или другой потребительной стоимости в конкретных условиях производства.

...В хозяйственной практике социалистических предприятий мера труда охватывает всю совокупность производственных операций, функций и показателей, подлежащих выполнению работниками на производстве, т.е. весь объем и содержание их трудовой деятельности. С этой целью устанавливаются нормы труда (нормы выработки, времени, численности, обслуживания, нормированные задания и режимы работы, квалификационные характеристики и т.д.), а также используются в качестве норм труда многообразные и неодинаковые по своему экономическому содержанию показатели производства (плановые задания, нормы расходования сырья и материалов, технологические режимы и параметры и т.д.). При этом важно, чтобы нормы труда имели примерно одинаковую степень напряженности⁴, так как иначе в распределении по труду не может быть в полной мере реализована равная оплата за равный труд.

Научно обоснованные нормы становятся, таким образом, основой оплаты по труду. Они позволяют определить объем и содержание работы, произвести общественную оценку затрат живого труда, оценить его фактические результаты. Таким образом обеспечивается возможность количественной характеристики отношений между работниками и обществом по поводу их трудового вклада в общественное производство.

Мера труда соответствует мере оплаты, находящаяся в хозяйственной практике выражение в различных нормах оплаты труда: тарифных ставках, должностных окладах, доплатах и надбавках к ним, премиях, вознаграждениях и пр. Между нормами труда и нормами оплаты устанавливаются определенные взаимосвязи, благодаря которым и реализуется в конечном счете оплата по труду⁵.

...Однако, при распределении по труду сохраняется неравенство производителей и потребления. Работники разной квалификации и разных способностей отдают обществу разное количество труда, а следовательно, получают от общества неравные доли продукта. Кроме того, неравное удовлетворение потребностей связано с разным количественным составом семей работников, состоянием их здоровья и т.д. В целях создания нормальных условий труда и быта, охраны здоровья, широкого доступа к образованию, спорту и культурному отдыху, т.е. для обеспечения всестороннего физического и духовного развития людей при социализме, часть необходимого продукта передается обществом работникам сверх распределения по труду в форме дополнительных услуг и выплат из **общественных фондов потребления⁶.**

...Распределение по труду исключает нетрудовые доходы и паразитическое потребление, характерное для капитализма, обеспечивает поступление предметов потребления каждому трудящемуся **в соответствии с его трудовым вкладом в общественное** производство, означает **равную оплату за равный труд, экономическое равенство людей** независимо от пола, возраста и национальности».

⁴ Примечания и комментарии к ним см. после вставки.

Источник: Экономическая энциклопедия. Политическая экономия / Гл. ред. А.М. Румянцев. – М.: Советская энциклопедия, 1979. – Т. 3.

Комментарии к примечаниям из вставки 1.5 в свете современных российских реалий

1. Вероятно, именно поэтому качество труда во многих *современных* (т.е. рыночных) источниках информации, в том числе нормативных и рекомендательных материалах по труду (включая 2008 г. по НСОТ), учебной литературе нередко *отождествляется* со сложностью труда, его тяжестью и напряженностью, а сама сложность – с квалификацией, на что уже обращалось внимание ранее. Более того, сложность, которая в соответствии с частью первой ст. 129 Трудового кодекса РФ, введенного в XXI веке, должна учитываться в индивидуальном порядке, сейчас оказывается – в целях стимулирования работников – в составе различных *триад*, например, в составе:

- ежемесячной надбавки за «сложность, напряженность и высокие достижения в труде». При этом также учитываются стаж и опыт работы по специальности, важность и срочность выполнения должностных обязанностей, высокая исполнительская дисциплина, проявление инициативы и творческого подхода к делу, знание и применение компьютерной техники. Надбавка устанавливается работникам центрального аппарата Спецстроя России (приказ по ведомству от 9.10.2007 № 476);
- ежемесячной надбавки за «сложность, напряженность и специальный режим работы» к должностным окладам (в размере 100%) директоров федеральных государственных учреждений, подведомственных Министерству природных ресурсов РФ (приказ по ведомству от 10.10.2007 № 263).

Ни в первом, ни во втором примерах критерии сложности, напряженности, высоких достижений в труде, специального режима работы не называются (?!), но размеры платы за них превышают, как правило, плату за квалификацию (см. также второй пример вставки 1.1). Следует обратить внимание на то, что введенная в советское время (в соответствии с ранее упоминавшимся постановлением № 1115) надбавка «за высокие достижения в труде» имела самостоятельное значение, конкретную направленность на определенный круг работников (в частности, мастеров, начальников участков и цехов, специалистов линейных и функциональных подразделений), требовала наличия показателей измерения этих достижений (план, задание, нормы труда и др.) и проведения оценки качества работы соответствующего работника (с использованием критериев оценки).

2. Процесс сведения сложного труда к простому называется *редукцией* труда.

3. Отсюда – были различные надбавки за *превышение* уровня/степени сложности, тяжести, интенсивности (напряженности) труда *против* *учтенных в норме труда и оплачиваемых в рамках этой нормы*. Как видим, данный подход принципиально отличается от рассмотренных в п. 1 подходов к установлению таких надбавок в наше время.

4. См. примечание 3.

5. Чего нет в сегодняшней российской рыночной экономике, ибо нет ни общественной меры труда, ни соответствующей ей централизованно установленной меры его оплаты.

6. При капитализме в России их нет.

Как следует из вставки и данных к ней комментариев, принцип распределения по труду материальных благ, созданных в общественном производстве, основанном на общественной собственности, базируется на установленной этим обществом общественной, а не индивидуальной (сколько хочу – столько работаю, либо вообще не работаю) или устанавливаемой отдельным работодателем мере/норме труда. Именно *общественной мере труда и соответствовала установленная социалистическим обществом* (в лице правительства и его органов), а не руководителем какого-либо предприятия (даже с учетом мнения представительного органа работников – ст. 159 ТК РФ), *общественная мера (т.е. размер) оплаты труда*.

Поэтому и считалось, что научно обоснованные (т.е. разработанные работниками специализированных государственных учреждений на научной основе и утвержденные в централизованном порядке) *нормы труда являлись основой оплаты по труду*. Другими словами, размер, к примеру, часовой тарифной ставки рабочего первого разряда социалистического промышленного предприятия или грузчика в магазине либо директора этого предприятия/магазина устанавливался этим директором не произвольно, а исходя из разработанных в установленном порядке и увязанных между собой норм, нормативов по труду и норм оплаты. При этом размер заработной платы рабочего не мог быть в сотни раз меньше заработной платы директора – и не только потому, что это была бы вопиющая, при общественной-то собственности, несправедливость, но и потому, что средства на оплату труда всех работников предприятия выделялись из одного общественного «кармана». К тому же вся система образования, подготовки и переподготовки кадров,

повышения их квалификации также была построена исходя из интересов как всего общества, так и отдельных его членов.

Следует подчеркнуть, что хотя далеко не так гладко все было с точки зрения *практической реализации* принципа оплаты по труду (особенно в части качества норм, уровня охвата нормированием, наличия нормировщиков и экономистов по труду и т.д.), что хотя в СССР проводилось множество экономических экспериментов по поиску более эффективных методов управления трудом и его оплатой («работа с меньшей численностью»; внедрение коллективных форм организации, оплаты и стимулирования труда (бригадной; коллективного, бригадного и арендного подрядов и т.п.); разработка «плавающих окладов», бестарифных моделей оплаты труда и др. — как в централизованном порядке, так и в инициативном на уровне самих предприятий), суть и основа действия социалистического закона распределения/оплаты по труду не менялись. Иначе какой же это был бы закон?!

Сформулированный в XIX в. К. Марксом для общества, основанного на общественной собственности, принятый «на вооружение» в начале XX в. советской властью, социалистический принцип оплаты по труду с разработанными под него механизмами реализации (централизованные системы нормирования труда и тарифная система с ее основными элементами — тарифно-квалификационными справочниками, тарифными ставками и сетками, должностными окладами; разработка и применение форм и систем заработной платы; установление доплат и надбавок к тарифным ставкам и должностным окладам и др.), хотя сейчас немного и обновленными, **не может «работать» в капиталистической системе XXI века**, построенной не только на иных принципах, но и рыночной по существу. Именно это и происходит в России в течение всех «перестроечных капиталистических лет».

Данный принцип, как оставленная заноза, будет не только и дальше обострять положение дел в сфере оплаты труда, так как на его основе принимаются неверные решения, но и — в силу этого — в социально-экономической жизни страны в целом. Особенно — в отсутствие четко обозначенной (но явно выраженной в делах и результатах) цели развития экономики: ради чего/кого что-то делается, либо — не делается? (см. далее параграф 1.4 настоящей главы). Не должно же быть, чтобы всё — только ради денег и процветания узкого круга российских и зарубежных лиц.

Поэтому представляется, что и *попытки реанимировать прежнюю систему нормирования* — без учета того, что характер собственности

на средства производства стал принципиально иным (что в корне изменило систему отношений между «трудом и капиталом»), а мировую экономику, включая экономику России, сотрясают проблемы, связанные с глобализацией и очередным кризисом, — *не помогут «заработать» ни статье 132 ТК РФ с ее оплатой по труду, ни статьям главы 22 «Нормирование труда»*. Особенно это касается, на наш взгляд, возможностей реализации *гарантии государственного содействия системной организации нормирования труда* (ст. 159), да еще при отсутствии Министерства «рыночного» труда. В условиях, когда гигантские корпорации переходят от одних владельцев (в том числе российских) к другим по всему миру, уже не до типовых норм труда и его оплаты.

Пример неадекватного¹ подхода к стимулированию качества и количества труда

Примером механического подхода к установлению для рыночной экономики тех же зарплатообразующих факторов, которые применялись в рамках социалистической системы (и в различные периоды ее развития, когда стимулировалось достижение единых народнохозяйственных целей конкретного периода), служат данные табл. 1.4. Следует еще раз подчеркнуть, что, согласно ст. 129 ТК РФ, заработная плата подразделена сейчас на две части: 1) вознаграждение за труд; 2) компенсационные и стимулирующие выплаты. При этом «вознаграждение за труд» должно учитывать, как уже отмечалось, квалификацию работника, сложность, количество, качество и условия выполняемой работы, которые, таким образом, не относятся ни к компенсируемым, ни к стимулируемым показателям.

Таблица 1.4

Пример неадекватного подхода к выбору показателей для стимулирования качества и количества труда

Показатели стимулирования основного персонала	
за качество работ (за качество выполненных работ)	за количество труда (за интенсивность и высокие результаты труда)
1. Сложность выполняемых работником трудовых функций и работ. 2. Многообразие трудовых операций, выполняемых в процессе трудовой деятельности.	1. Напряженность труда, характеризующаяся сокращением затрат рабочего времени на выполнение трудовых операций относительно установленных норм времени.

¹ Адекватный: 1 — соответствующий; 2 — равноценный.

<p>3. Своевременность достижения запланированных результатов выполнения поручений.</p> <p>4. Отсутствие претензий (рекламаций) к результатам выполнения работ, оказания услуг со стороны заказчиков и потребителей.</p> <p>5. Профессионализм и оперативность в решении вопросов, входящих в должностные обязанности.</p> <p>6. Освоение новых форм, методов и технологий в трудовой деятельности.</p> <p>7. Уровень квалификации, необходимый для надлежащего исполнения должностных обязанностей.</p> <p>8. Добросовестное, ответственное отношение к работе.</p>	<p>2. Интенсивность труда, характеризующая степень занятости работника активной работой в течение всего рабочего времени.</p> <p>3. Результативность труда, характеризующаяся достижением (превышением) установленных показателей (норм).</p> <p>4. Профессиональная переподготовка, по-вышение квалификации и стажировка.</p> <p>5. Выполнение работником дополнительных к плановой деятельности работ (функций).</p>
<p>Источники: Приказ Федерального агентства по науке и инновациям от 1.10.2008 № 237; приказ Федеральной службы по надзору в сфере образования и науки, от 25.09. 2008 № 1869.</p>	

Анализ перечня показателей стимулирования основного персонала федеральных бюджетных учреждений якобы за качество и количество труда, представленных в табл. 1.4, показывает, что:

- по качеству труда:

показатели 1, 2, 3, 4, 5, 7 и 8 являются, согласно части первой ст. 129 ТК РФ, *прямыми и необходимыми основаниями получения работником «вознаграждения за труд»*, а не дополнительно стимулируемыми показателями; к тому же, в показателях 5 и 7 содержатся непосредственные указания на его должностные обязанности. Таким образом, только один – шестой – показатель может рассматриваться как стимулируемый сверх «вознаграждения за труд»;

- по количеству труда:

а) показатели «напряженность труда» и «интенсивность труда» рассматриваются, как правило, как равнозначные показатели:

«Интенсивность труда – напряженность, выражающаяся количеством труда, затрачиваемого работником за определенный промежуток рабочего времени для получения полезного результата (продукта); определяется затратами физической, нервной и умственной энергии в единицу времени» [66].

При этом, как следует из определения, количество фактически затрачиваемого труда должно измеряться, учитываться и сопоставляться с научно обоснованными нормами труда (времени,

выработки, численности, обслуживания); при этом могут учитываться возможности совмещения профессий (должностей), расширения зоны обслуживания, внедрения коллективной (в частности бригадной) организации труда и др.

Итак, данные два показателя: напряженность и интенсивность труда (а по сути дела, один) *могут применяться*, как и в советское время, но при наличии обоснованных норм труда. Однако, если напряженность/интенсивность труда связана с выше названными совмещением профессий (должностей), расширением зон обслуживания, а также с увеличением объема работы или исполнением обязанностей временно отсутствующего работника (дополнительно к своим), то, согласно ст. 60² Трудового кодекса РФ, эти виды работ рассматриваются теперь как *дополнительные работы*. Такие работы могут быть поручены работнику с *его письменного согласия и за дополнительную оплату* (ст. 151 ТК РФ). Размер доплаты устанавливается при этом по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Рассмотренные дополнительные работы относятся, согласно ст. 149 ТК РФ, к работам, выполняемым «в условиях, отклоняющихся от нормальных», а их оплата рассматривается – с точки зрения формирования заработной платы (по ст. 129) – как *компенсационные* выплаты. В силу сказанного, показатель «интенсивность/напряженность труда» не может быть в перечне показателей стимулирования основного персонала за количество труда;

б) показатель «результативность труда» (в социалистической экономике отождествлявшийся с эффективностью труда, а сейчас никак не трактуемый) вряд ли может служить показателем количества труда, тем более – в представленном в табл. 1.4 толковании;

в) профессиональная переподготовка, повышение квалификации и стажировка отнесены руководителем ведомства (по науке и инновациям) к показателю количества труда, очевидно, только потому, что, как показано во вставке 1.3, понятия «труд» и «работа» имеют множество толкований, а в Трудовом кодексе РФ нет ни одного юридического их определения. Более того, согласно ст. 197 Кодекса, право работников на профессиональную подготовку, переподготовку, включая обучение новым профессиям и специальностям реализуется путем заключения между работником и работодателем *дополнительного договора*;

г) выполнение дополнительных работ (функций), вероятно, может стимулироваться, но при условии соблюдения рассмотренных в п. «а» норм Трудового кодекса.

Таким образом, механическое перенесение социалистических принципов и элементов организации заработной платы вместе с ее основными понятиями на рыночную почву, воплощение и сегодня их сущности в тех же, что и в прежней экономической системе, показателях, не позволяет управлять оплатой труда адекватно требованиям рыночной экономики.

Фактор 5. Заработная плата максимальным размером не ограничивается

Фактором, определяющим величину заработной платы, но абсолютно не связанным с рассмотренными выше зарплатообразующими факторами и делающим их, по существу, ненужными, как и понятие «дифференциация заработной платы», является *«отсутствие каких-либо ограничений в максимальных размерах заработной платы»*. Это – толкование последних четырех слов первой части ст. 132 «Оплата по труду»:

«Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается».

Данная норма, также перешедшая в рыночную экономику из советской практики хозяйствования последних лет (переход на новые условия оплаты труда в соответствии с Постановлением № 1115 от 17 сентября 1986 г.), пытается объединить явно противоречащие друг другу – даже с точки зрения здравого смысла – подходы: так, на минимальную заработную плату в 2300 рублей (действовала в конце 2008 г.) невозможно купить максимально неограниченное количество продуктов, одежды, квартир, развлечений и т.п. *Нельзя одновременно зависеть и не зависеть* от чего бы то ни было.

Возможность работодателя устанавливать любой (главное – не меньше минимального), понравившийся ему, его другу/подруге и т.п. работникам, размер заработной платы, *отрицает – по сути дела – необходимость наличия в Трудовом кодексе РФ почти всего VI раздела «Оплата и нормирование труда»*. При таком подходе никакие трудовые нормы и правила не нужны! Так, если в соответствии с рассмотренными выше зарплатообразующими факторами, менеджеру по персоналу следует установить должностной оклад, к примеру, в 18 тыс. рублей, а работодатель «устанавливает» 150 тыс. рублей (без доплат и надбавок), то никакого закона, согласно концовке первой части ст. 132, он не нарушает. Не приходится ему обосновывать – с помощью каких-то ультрасовременных *«нано»методов нормирования* – и размер заработной платы

директора по маркетингу и продажам на уровне, показанном, например, в табл. 1.7 (см. далее параграф 1.3), или госчиновников, особенно высшего ранга, «народных избранников» и т.п.

В организациях, финансируемых из бюджетов (федерального, региональных и местных), размеры оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров (ст. 145), хотя и регламентируются (в части должностных окладов) при переходе на новые условия оплаты труда (постановление Правительства РФ от 5 августа 2008 г. № 583), размер *всей* заработной платы с учетом того, что выплаты стимулирующего характера, как правило, максимальным размером не ограничиваются, по-прежнему может быть неограниченным. Следует обратить внимание на то, что такая «неограниченность» разрешается в «пределах» имеющихся средств, — т.е. абсурдность нормы сохраняется. Само собой разумеется, что в таких условиях утратило силу (с 1 декабря 2008 г.) и постановление Правительства РФ от 14 октября 1992 г. № 785 «О дифференциации в уровнях оплаты труда работников бюджетной сферы на основе Единой тарифной сетки».

Итак, при требовании закона «платить по труду», законодательно же разрешена неограниченная дифференциация размеров заработной платы...

Что касается требований профсоюзов — «защитников» прав менее оплачиваемых работников на более достойную заработную плату — ограничить дифференциацию в уровнях оплаты труда и учитывать их мнение по этому вопросу при ведении коллективных переговоров и заключении соглашений и коллективных договоров (ст. 135 ТК РФ), то, при соблюдении конституционной гарантии минимального размера оплаты труда, их всегда можно квалифицировать как политиканство, демагогию, нежелание учитывать финансовые трудности предприятия, необходимость его реконструкции/модернизации/диверсификации и т.п. В этом случае, учитывая, что по закону (ст. 132 ТК РФ) ничья заработная плата максимальным размером не ограничивается, работодатель будет абсолютно прав, и другие работники не должны иметь к нему никаких претензий, если только в их индивидуальных трудовых договорах и в коллективном договоре, ими же вместе с работодателем подписанными, не будет оговорено иное. Тем более, что согласно ст. 37 Конституции России, труд свободен, а принудительный труд запрещен.

Если же других, низкооплачиваемых, работников их заработки все-таки не устраивают, Конституция РФ предоставила право каждому из них «защищать свои права и свободы всеми способами, не

запрещенными законом» (часть вторая ст. 45). При этом, правда, возникает вопрос, хотя похоже, и риторический: а не проще ли было раздел VI Трудового кодекса «Оплата и нормирование труда» назвать «Оплата труда» и представить его всего лишь тремя-четырьмя статьями, в которых, к примеру, оговорить следующие вопросы:

- нижний предел заработной платы работника, устанавливаемый на уровне, соответствующем общепринятым международным критериям (см. главу 2 учебного пособия);
- свободу работодателя (любого уровня, любой сферы деятельности, включая бюджетную, любого вида экономической деятельности и т.д.) на любое превышение этого предела в рамках наличных средств и делегирование этого права руководителям структурных подразделений – также в пределах соответствующих средств;
- право работников на ведение коллективных переговоров об уровне своих заработков и порядок их ведения;
- равную оплату мужчин и женщин за работу равной ценности и обеспечивающие ее механизмы;
- место, сроки и порядок выплаты заработной платы;
- ограничения размера удержаний из заработной платы;
- порядок оплаты увольняющихся работников;
- ответственность (характер, размер) работника и работодателя за нарушение законодательства о труде и договоренностей по оплате труда.

В таком случае будет не нужно – и это уже следующий зарплатообразующий фактор – положение о компенсационных и стимулирующих выплатах, дополняющих «вознаграждение за труд».

Факторы 6 и 7. Компенсационные и стимулирующие выплаты

Шестым фактором, либо шестым и седьмым, если разделить его на два самостоятельных фактора, определяющих заработную плату, являются **«компенсационные и стимулирующие выплаты»**, общая характеристика которых дана в статье 129 ТК РФ:

«Заработная плата (оплата труда) – вознаграждение за труд в зависимости от ...¹, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному заражению, и иные выплаты компенсационного характера²) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты)».

¹ Перечисляются рассмотренные выше зарплатообразующие факторы.

² См. статьи Трудового кодекса РФ (146–154 и др.).

При установлении таких выплат работодатели могут, как нам представляется, воспользоваться все той же – не ограниченной 132-й статьей ТК РФ – свободой, с которой они устанавливают астрономические размеры заработной платы высокооплачиваемым работникам, среди которых, заметим, нередко немало иностранных. Так, компенсационные выплаты можно не выделять в самостоятельные, а просто включать их в заработки, еще повысив тем самым их размеры. Что касается стимулирующих выплат, то некоторые из них можно, подобно тому, как это делают многие отечественные «профессионалы» по управлению персоналом [63], вообще вынести за рамки заработной платы под видом каких-нибудь «социальных трансфертов», другие – включить, например, в третью часть (после заработной платы и социальных трансфертов) так называемого «компенсационного пакета». С другой стороны, в ст. 132 компенсационные и стимулирующие выплаты вообще-то и *не предусмотрены* – очевидно, как неуместные при неограниченных размерах заработных плат, а потому – не относящиеся к оплате по труду.

Таким образом, в отношении и этой части заработной платы (тем более, что, в соответствии с ее определением в ст. 129 ТК РФ, *компенсационные и стимулирующие выплаты не являются «вознаграждением за труд»*) работодатель вполне может обойтись (да ведь и обходится!) без дополнительных хлопот, т.е. без разработки специальных Положений о надбавках и доплатах, без выполнения расчетов при начислении последних и т.д. Это, к сожалению, удобно для работодателя еще и в силу того, что российское законодательство не предусматривает обязательного аудита заработной платы – не с бухгалтерской, а с социально-правовой точки зрения¹, т.е. проверки обязательности применения в отношении всех работников организации одних и тех же принципов, норм трудового (в том числе международного) права и конституционных гарантий (в части, относящейся к социально-трудовым отношениям), наличия вытекающих из них локальных трудовых норм и правил, в том числе регламентирующих и обеспечивающих справедливость в оплате труда и достойный уровень заработной платы всем работникам, а не только определенной их части.

Что касается состава выплат стимулирующего характера, то, в отличие от компенсационных выплат, законодатель не дает каких-либо пояснений, что не очень-то хорошо, в частности, для вновь создаваемого малого бизнеса, с не имеющим, как правило,

¹ Социально-трудовой аудит.

опыта управления оплатой труда персоналом (нередко – в лице единственного бухгалтера). Пример довольно произвольного и неконкретного подхода к установлению стимулирующих выплат даже на крупнейшем в стране Уральском металлургическом комбинате представлен во вставке 1.6. Имевший в советское время высокопрофессиональных руководителей и специалистов по организации, нормированию и оплате труда, ныне, похоже, комбинат таких кадров не имеет, либо имеет, но его руководство теперь больше устраивает *отсутствие конкретики* в основаниях для установления стимулирующих выплат.

Пример
Положение о порядке установления
персональных надбавок руководителям, специалистам
и служащим ОАО

Положение вводится с целью достижения гибкости в оплате труда, стимулирования результативности труда, оценки профессионализма работника, поддержания интенсивности труда на максимальном уровне.

Руководителям, специалистам и служащим ОАО персональные надбавки устанавливаются за:

- высокие достижения в труде и высокий уровень квалификации;
- особо важные работы в период их выполнения;
- оригинальное нестандартное решение, принесшее прибыль предприятию.

Основанием установления надбавки за высокие достижения в труде и высокий уровень квалификации является комплексная оценка работника по результатам выполнения производственных показателей с учетом его деловых и личностных качеств.

Показателями комплексной оценки являются:

- стабильная, эффективная работа руководимого им подразделения;
- отсутствие замечаний по качеству порученной работы и ее выполнение в установленные сроки;
- интенсивность труда (способность и готовность справляться с большими нагрузками);
- уровень ответственности за порученное дело;
- объем специальных знаний, инициативность, творческое отношение к выполняемым задачам;
- способность к рациональной организации выполняемой работы;
- способность анализировать возникающие в работе проблемы, принимать правильные решения;
- способность адаптироваться в новой ситуации и применять новые подходы к решению возникающих проблем (задач);
- готовность к выполнению заданий, не входящих в должностные обязанности, степень самостоятельности их выполнения;
- настойчивость и энергичность в работе.

Надбавка за высокие достижения в труде и высокий уровень квалификации устанавливается работнику в размере до 50% к должностному окладу сроком

до одного года. В случае невыполнения работником условий Положения, надбавка может быть снята досрочно приказом директора ОАО по ходатайству руководителя подразделения с предупреждением работника за два месяца.

Основанием установления надбавки за выполнение особо важных работ является выполнение работ, направленных на повышение эффективности производства, внедрение новой техники и технологии, внеплановые работы, жестко ограниченные сроком их выполнения.

Надбавка устанавливается в размере до 50% к должностному окладу на период выполнения особо важных работ и отменяется в случае ненадлежащего исполнения работником своих должностных обязанностей, срыва сроков выполнения работ.

Основанием установления надбавки за оригинальное нестандартное решение является представленное работником предложение к внедрению и принесшее выгоду ОАО.

Надбавка устанавливается в размерах и на срок, утвержденных директором ОАО по представлению непосредственного руководителя подразделения, согласованного с планово-экономическим отделом, отделом труда и социальных вопросов и может быть отменена в случаях ненадлежащего исполнения работником своих должностных обязанностей.

Кроме того, как видно из Положения, показатели комплексной оценки работника при установлении надбавки «за высокие достижения в труде и высокий уровень квалификации», во-первых, повторяют показатели (факторы), являющиеся *прямым* основанием для установления должностного оклада (а не надбавки к нему), и во-вторых, характеризуют потенциал работника (показатели: способность, готовность), а не его трудовые достижения и т.д. Что касается надбавки за «оригинальное нестандартное решение», то прибыль от него может быть равна 1 рублю, а может – 1 миллиону рублей, либо – сегодня прибыль, а завтра (в несколько отдаленной перспективе) она обернется убытком (например, передача – в связи с экономическим кризисом – на аутсорсинг каких-либо основных функций, которые, когда дела пойдут на лад, некому и негде будет выполнять) и т.д.

В документах Минздравсоцразвития России по переходу с 1 декабря 2008 г. на новые системы оплаты труда (НСОТ) работников федеральных бюджетных учреждениях представлены перечни видов выплат компенсационного и стимулирующего характера (табл. 1.5). При этом размеры многих видов выплат, в частности, компенсационного характера, оговорены далеко не во всех статьях Трудового кодекса РФ, на которые в документах есть ссылки. Для работников это может быть чревато неблагоприятными последствиями, несмотря на наличие в Кодексе статьи 372, предусматривающей возможность профсоюзной организации предприятия (только ее !?) обращаться в Государственную инспекцию труда в случае

несогласия с проектом соответствующего локального нормативного акта, устанавливающего конкретные размеры и условия осуществления выплат.

Таблица 1.5

**Виды компенсационных и стимулирующих выплат
в федеральных бюджетных учреждениях при введении НСОТ**

Перечни видов выплат	
Компенсационного характера	Стимулирующего характера
<p>1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ст. 147 ТК РФ).</p> <p>2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (ст. 148 ТК РФ).</p>	<p>1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.</p> <p>2. Выплаты за качество выполняемых работ.</p> <p>3. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет.</p> <p>4. Премияльные выплаты по итогам работы.</p>
<p>3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) (ст. 149 ТК РФ).</p> <p>4. Надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.</p>	
Разъяснения о порядке установления выплат	
<ul style="list-style-type: none"> • Компенсационные выплаты устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, если иное не установлено федеральными законами и указами президента РФ. При этом работодатели принимают меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда; 	<ul style="list-style-type: none"> • К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу. Выплаты устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, с учетом рекомендаций соответствующих федеральных органов исполнительной власти;

<ul style="list-style-type: none"> • выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными догово-рами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, вышеприведенным перечнем видов компенсационных выплат. 	<ul style="list-style-type: none"> • выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с вышеприведенным перечнем видов стимулирующих выплат в пределах фонда оплаты труда. При этом следует учитывать, что начиная с 1 января 2010 года, объем средств на указанные выплаты должен составлять не менее 30 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет ассигнований федерального бюджета.
<p>При введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера конкретизируются в трудовых договорах работников.</p>	
<p>Источники: Приказ Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. № 822; Приказ Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. № 818.</p>	

**Промежуточные выводы (по параграфу 1.1)
и пример влияния законодательства на заработную плату
в Великобритании**

Рассмотрение основополагающих статей раздела VI Трудового кодекса РФ, содержащих правовую базу для формирования заработной платы работника, позволяет сделать некоторые предварительные выводы – с точки зрения выявления основ, определяющих абсолютной размер его заработка (1 тысяча или 100 тысяч рублей) – в частности:

- основа, определяющая размер заработной платы работника (в рублях), на данном этапе не выявлена: ни один из зарплатообразующих факторов сам по себе не позволяет определить (работодателю – назначить) ее абсолютную величину;
- понятийный и терминологический аппарат в сфере оплаты труда неконкретен, противоречив и не является исчерпывающим для принятия решений по заработной плате;
- некоторые основополагающие подходы к выделению зарплатообразующих факторов перенесены из социалистической практики хозяйствования (тарифообразующие факторы) в капиталистическую, причем без корректив принципиального характера. Определение понятия «заработная плата (оплата труда)» в ст. 129

Трудового кодекса есть не что иное, как квинтэссенция¹ социалистического закона распределения по труду (прежде воплощаемого в централизованно устанавливаемой тарифной модели оплаты труда) со всеми вытекающими из этого последствиями для управления оплатой труда в рыночных условиях.

Определение заработной платы, данное в ст. 132 «Оплата по труду», дублирующее этот марксистский подход (в части, касающейся «вознаграждения за труд» — ст. 129), диссонансом² дополнено «рыночным» подходом: «заработная плата... максимальным размером не ограничивается»;

- разделение заработной платы на две части: «вознаграждение за труд» и «компенсационные и стимулирующие выплаты» как бы отделяет эти выплаты от платы за труд (для чего используется другой термин — «работа»). Можно предположить, что законодатель тем самым еще раз подчеркнул, что «награды» за труд может и не быть, но компенсировать неблагоприятные условия работы — надо, как надо стимулировать и ее выполнение. Либо это — просто «оригинальные терминологические находки»;

- свобода работодателя в установлении неограниченных размеров заработной платы (как правило, определенному кругу лиц) не способствует — при существующих в стране низком уровне минимальной и средней заработной платы и представлений о социальной справедливости — снижению уровня расслоения и формированию правового социального общества.

Другими словами, рассмотренная законодательная база по заработной плате не дает ни работодателю, ни работнику даже ориентиров для того, чтобы определиться с самыми насущными вопросами:

во-первых, сколько рублей в час/день/месяц надо (можно) платить/получать работнику за каждый фактор, в частности, за квалификацию (низкую, высокую, высочайшую), за сложность выполненной работы, за ее количество, качество — либо так вообще нельзя ставить вопрос, а нужно платить за все это, вместе взятое (т.е. каков размер «вознаграждения за труд»);

во-вторых, какой должна быть (целесообразна) структура заработной платы³, т.е. доля (в процентах) каждого фактора, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, в суммарной

¹ Квинтэссенция — самое главное, самое существенное.

² Диссонанс — несоответствие, противоречие чему-либо; несогласованность, разлад.

³ Как по организации в целом, так и по группам смежных профессий, должностей и др.

месячной (среднемесячной, среднегодовой) заработной плате работника; как соотносится между собой их стоимость; есть ли среди зарплатообразующих факторов наиболее весомые и значимые, каким должен быть их удельный вес (50, 60, 70 или 90%);

в-третьих, какой должна быть величина (в рублях) этой суммарной заработной платы работника за месяц (не ниже федерального/регионального МРОТ, на уровне какой-либо средней: у конкурентов, в городе, отрасли, стране и т.д.) и какой должна быть в ней доля конституционной гарантии по оплате труда;

в-четвертых, какая дифференциация в уровнях заработков допустима/целесообразна в рамках одной организации (к примеру, 1:5 или 1:100) и уместна ли на сегодняшнем российском предприятии концепция «внутренней справедливости» (вставка 1.7) — в прежней экономике она имела право на существование;

в-пятых, на скольких иждивенцев должен быть рассчитан размер среднемесячного заработка работника предприятия, хватит ли его на оплату образования детей, лечения и т.п.

Наконец, «рыночный» Трудовой кодекс РФ не ориентирует ни работодателей, ни профсоюзы на целесообразность/возможность учета именно *рыночных показателей* — уровней заработных плат на рынке труда (вставка 1.7). Не менее важной является и ориентация на необходимость выработки организацией собственной стратегии в вопросе о том, какой степени конкурентоспособности заработной платы она намерена достичь на рынке труда. Представляется, что на данном этапе становления рыночных отношений в сфере оплаты труда подобные рекомендации не были бы лишними. Социальное партнерство в настоящее время пока не готово решать такие вопросы (см. параграф 1.4 настоящей главы).

КОНЦЕПЦИЯ ВНУТРЕННЕЙ СПРАВЕДЛИВОСТИ И УЧЕТ РЫНОЧНЫХ СТАВОК

Внутреннее соотношение

«Можно возразить, что ценность чего бы то ни было, включая работу, всегда определяется относительно чего-либо, то есть других видов работ. Представление о стоимости работы в пределах организации основано на восприятии ценности одной работы по сравнению с другими¹. Это концепция внутренней справедливости, которая достигается, если люди получают причитающееся им вознаграждение в соответствии с ценностью их вклада по сравнению с другими. Аргументация в пользу одинаковой оплаты за работу одинаковой ценности основана на необходимости достичь внутренней справедливости².

Внешнее соотношение

Рыночные показатели оказывают влияние на уровень оплаты за различные виды работ и разных работников в соответствии с политикой организации – как должен соотноситься уровень оплаты в компании с уровнем, предлагаемым на рынке, и до какой степени рыночные условия влияют на величину сумм, необходимых для привлечения и удержания организацией сотрудников необходимой квалификации.

Часто можно услышать, что «работа стоит столько, сколько она стоит, по мнению рынка», и убежденность в этом приводит к тому, что компании больше полагаются на «рыночное ценообразование» при оценке служебных обязанностей, чем на оценку служебных обязанностей при установлении внутренних соотношений. Но Розабет Мосс Кантер возражает, говоря что этот процесс происходит по кругу: «Мы знаем, насколько ценен человек, поэтому понимаем, сколько он стоит на рынке труда, но мы также в курсе, что на рынке труда он стоит именно столько, насколько он ценен».

Тем не менее ни одна организация не может игнорировать внешние соотношения, если она намерена успешно конкурировать на рынке труда, и точно так же ни одна организация не может игнорировать внутренние соотношения, если она придерживается концепции справедливой оплаты. Проблема состоит в том, чтобы согласовать их между собой, то есть попытаться достичь внешней конкурентоспособности, одновременно сохраняя внутреннюю справедливость. Это всегда сложно, а зачастую и невозможно» [18].

Понятие рыночной ставки

«Сотрудники зачастую ссылаются на «рыночную ставку», но оценить значение этого показателя намного сложнее, чем кажется. Не существует определенной рыночной ставки для какой бы то ни было должности, даже при сравнении организаций одного масштаба в одной и той же отрасли и местности. Существуют местные и национальные рынки, и ни один из них не является совершенным с точки зрения экономиста. Различные источники рыночной информации о работе одного типа дают различные результаты из-за вариаций в выборке, сложностей при нахождении точных соответствий между должностями в организации и в других аналогичных местах (соответствие должностей) и расхождения во времени (даты сбора информации могут отличаться).

Это означает, что маловероятно получить из анализа рыночных ставок информацию о конкретной ставке для определенной должности. Данные из различных источников, которые, скорее всего, будут неполными, необходимо проанализировать для определения того, что нужно делать организации. Возможно получение данных относительно некоторых должностей, но некоторые должности уникальны для вашей организации, и таких сведений нет» [там же].

¹ На практике обеспечивается путем оценки сложности работ/должностных обязанностей.

² Особенно важна для обеспечения справедливости в оплате женского труда по сравнению с оплатой мужского труда (Конвенция МОТ № 100 о равном вознаграждении).

Факторы, оказывающие влияние на уровень оплаты труда в рамках традиционной для Запада компенсационной модели¹, представлены на рис. 1.1 [18].

¹ Подробно – см. [18; 38].

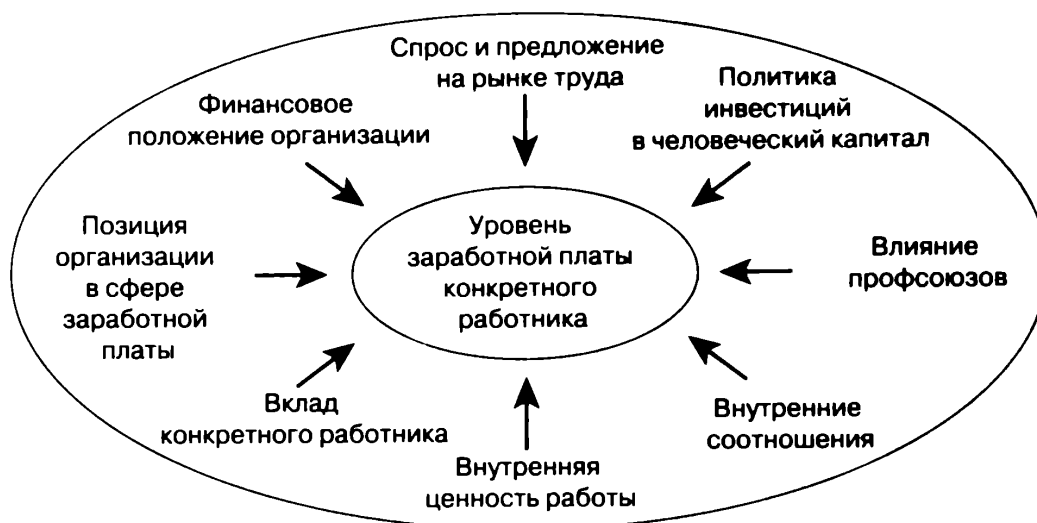


Рис. 1.1. Факторы, влияющие на уровень оплаты труда конкретного работника

На политику и практику оплаты труда (вознаграждения – в рамках компенсационной модели) в Великобритании например, прямо или косвенно влияют следующие положения ее законодательства:

- *Закон о равной заработной плате 1970 года и Распоряжение (Поправка) о равной заработной плате 1983 года* допускают различия в заработной плате только на основаниях, не связанных с гендерными различиями сотрудников. *Закон о занятости 2002 года* предусматривает использование тестов о равной заработной плате.

- *Закон о национальном минимальном уровне заработной платы 1998 года* предусматривает уровень оплаты труда для всех работников Великобритании, ниже которого не должна опускаться их заработная плата, независимо от того, где они проживают или работают, а также от сектора и масштаба предприятия. Этот уровень фиксированный. Минимальная заработная плата устанавливается правительственными указаниями.

- *Распоряжение о продолжительности рабочего дня 1998 года*, кроме того, устанавливает рабочую неделю максимальной продолжительностью 48 часов, которую сотрудники могут превышать по собственному желанию, и ежегодный минимальный 4-недельный отпуск в соответствии с 13-недельным испытательным сроком.

- *Закон о защите информации 1998 года* предписывает сотрудникам осуществлять официальный запрос для получения любой информации из заведенного на них личного дела с указанием целей ее использования. Они располагают правом: 1) в естественном порядке запрашивать относящуюся к ним информацию, за исключени-

ем той, которая имеет отношение к конфиденциальным отзывам, прогнозам руководства, а также планированию или обсуждению назначений на определенные должности; 2) получать информацию о чисто автоматических решениях, связанных, к примеру, с эффективностью работы, которая может отразиться лично на них.

- *Распоряжение о передаче предприятий (Защите занятости) 1981 года* (ППЗЗ): при передаче предприятия или определенной его части относящиеся к нему сотрудники переходят к получателю с сохранением всех условий и сроков занятости (исключая пенсии), а также накопленного стажа.

- *Закон о финансовых услугах 1986 года* налагает ограничение на предоставление финансовой информации сотрудникам. Подробная финансовая информация об инвестициях может быть получена только от тех лиц, которым регулятивные органы или профессиональные организации предоставляют прямые на то полномочия [там же].

Как следует из перечней факторов (рис. 1.1) и законодательных актов, влияющих в Великобритании на уровень оплаты труда, в них нет такой детализации зарплатообразующих факторов, которая имеется в российском Трудовом кодексе, хотя сложность работы (должностных обязанностей), навыки, компетентность работника, опыт, используемый им в своей работе, безусловно, учитываются. Профсоюзный фактор при этом находится (см. рис. 1.1) в числе *всех других* факторов и отсутствует в перечне базовых законодательных актов, т.е. не является определяющим, как в России при установлении заработной платы (в соответствии с рассмотренными зарплатообразующими факторами) -- согласно ст. 135 ТК РФ.

В нашей стране такой подход обусловлен особенностью регулирования отношений в сфере труда с помощью **социального партнерства** (часть вторая Трудового кодекса). При этом представителями работников – как стороны социального партнерства – являются преимущественно профсоюзы:

«Представителями работников в социальном партнерстве являются: профессиональные союзы и их объединения, иные профсоюзные организации, предусмотренные уставами общероссийских, межрегиональных профсоюзов, или иные представители, избираемые работниками в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом» (ст. 29 ТК РФ).

Исходя из этого, данные вопросы и будут рассматриваться в последующих параграфах настоящей главы, и – по мере необходимости – в последующих главах учебного пособия.

1.2. УСТАНОВЛЕНИЕ (РАЗМЕРА) ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В СООТВЕТСТВИИ СО 135-Й И ДРУГИМИ СТАТЬЯМИ ТК РФ И ЕГО МЕТОДЫ

Слово «размер» в названии параграфа поставлено в скобки для того, чтобы указать на цель рассмотрения данной и других, связанных с нею, статей ТК РФ: выяснить, дал ли в них законодатель ответ на вопрос — чем, какими критериями и кому следует руководствоваться при установлении величины заработной платы.

Первая, основополагающая, часть ст. 135 «Установление заработной платы» предусматривает, что «заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда». Тем самым указано на два метода установления заработной платы:

- по трудовому договору и
- в соответствии с системами оплаты труда (далее — СОТ) у конкретного работодателя.

1) Трудовой договор — толкование понятия дано в ст. 56 ТК РФ:

«Трудовой договор — соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя».

Данное определение хотя и не отвечает на вопрос об обосновании размера заработной платы, но указывает на обязанность работодателя своевременно и полностью выплачивать его работнику, а также соблюдать трудовое законодательство, иные нормативные, в том числе локальные трудовые правовые акты, коллективный договор, соглашения и ... заключенный трудовой договор, что однако, регламентируется другой статьей Трудового кодекса — 22-й «Основные права и обязанности работодателя», причем в отношении оплаты труда — в такой же общей форме.

Поэтому — в продолжение поиска ответа — обращаемся к ст. 57 «Содержание трудового договора», где находим, что «в трудовом договоре указываются... условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты)», включая компенсации за

работу в тяжелых, вредных и опасных условиях труда, т.е. все то, что содержится и в других статьях Кодекса и уже оговаривалось в параграфе 1.1 настоящей главы. Что касается не рассмотренных еще законодательных и нормативных трудовых правовых актов, а также коллективного договора и соглашений, то о них – речь ниже.

2) Системы оплаты труда – оговариваются во второй части ст. 135 ТК РФ:

«Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права».

Данное разъяснение, как видим, также не дает какой-либо дополнительной информации об обосновании устанавливаемого в СОР размера тарифной ставки и оклада. Последующие части данной статьи дают информацию:

о порядке работы Российской трехсторонней комиссии (далее – РТК) – в части, касающейся разработки СОР в организациях, финансируемых из федерального, регионального и местных бюджетов;

о том, что локальные нормативные акты, устанавливающие СОР, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников;

о том, что условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами;

о том, что условия оплаты труда, определенные, в свою очередь, коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Повторяет – в этой части – данную информацию и ст. 144 «Системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений», акцентируя внимание на том, что в таких учреждениях СОР *также* устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с законодательством и иными нормативными правовыми актами

соответствующего уровня – федерального, регионального (субъекта РФ), местного.

Статья 144 ТК РФ говорит также о том, что *Правительство РФ* может устанавливать базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам и что заработная плата работников государственных и муниципальных учреждений не может быть ниже таких базовых ставок и окладов, выступающих, согласно ст. 129, в ранге минимальных. Вопрос о том, чем руководствуется правительство при установлении размеров таких базовых ставок и окладов, каким должен быть минимальный их размер, очевидно уже не актуален, так как, как отмечалось в предыдущем параграфе, в правительственных документах по введению НСОТ понятие «базовая ставка/оклад» отсутствует. Что касается вопроса о наличии верхнего предела оплаты труда в федеральных бюджетных учреждениях, то он также уже рассматривался выше.

Таким образом, специальные статьи Трудового кодекса об установлении заработной платы (ст. 135 и 144) *непосредственно не содержат оснований для определения какого-то ее конкретного размера* – так же, как и другие, ранее проанализированные, статьи Кодекса, кроме указания на то, что при установлении СОТ следует учитывать государственные гарантии по оплате труда (ст. 44). Более того, законодатель не раскрывает, что следует понимать под системами оплаты труда и какие их виды следует различать¹.

В то же время ст. 135 и 144 подчеркивают, что системы оплаты труда устанавливаются не самим работодателем, а, как уже отмечалось, коллективными договорами и соглашениями, наряду с локальными нормативными актами, – в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами по труду. О коллективном договоре и соглашениях сказано и в ст. 56, характеризующей трудовой договор. Коллективный договор и соглашения рассматриваются в разделе II «Социальное партнерство в сфере труда» Трудового кодекса РФ.

3) Коллективный договор – определение понятия дано в одноименной ст. 40 ТК РФ:

«Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателями в лице их представителей».

¹ См. главы 3 и 4 в [38].

Определение, как видим, также не содержит искомой информации. Более того, коллективный договор, исходя из основных принципов социального партнерства (ст. 24), носит добровольный характер, однако добровольно принятые обязательства подлежат обязательному выполнению. Исходя из принципа добровольности, а также с учетом принципа «соблюдения сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права», содержание и структура коллективного договора определяются самими сторонами (ст. 41), вследствие чего в коллективный договор *могут* включаться обязательства работников и работодателей по ряду вопросов. В сфере оплаты труда ими *могут* быть:

- формы, системы и размеры оплаты труда;
- механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективными договором;
- выплаты компенсаций (и пособий),

а также – с учетом финансово-экономического положения работодателя – могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда (включая условия оплаты труда), более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

Из сказанного следует, что, прежде чем быть включенными в коллективный договор, размеры заработной платы должны быть обсуждены заинтересованными сторонами в ходе коллективных переговоров (гл. 6 ТК РФ). При этом более благоприятные для работников условия оплаты труда – по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами по труду и соглашениями – могут установить только с учетом финансово-экономического положения работодателя. Но, как и во всех предыдущих случаях, включая индивидуально-договорное регулирование заработной платы, коллективно-договорное регулирование не содержит каких-либо иных, более конкретных критериев и оснований для определения размеров заработной платы: от какой ее величины отталкиваться представителям работников (например, первичной профсоюзной организации) при переговорах с работодателем, в каком законодательном или нормативном правовом акте искать ее обоснование? Согласно ст. 130, – от величины минимального размера оплаты труда в Российской Федерации как государственной гарантии? А где его обоснование?

Поскольку одновременно с коллективным договором законодатель в Трудовом кодексе называет еще и соглашения, рассмотрим их под углом зрения исследуемой проблемы.

4) Соглашение – толкование понятия, а также классификация соглашений по видам даны в ст. 45 ТК РФ:

«Соглашение – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и устанавливающий общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, межрегиональном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях социального партнерства в пределах их компетенции.

По договоренности сторон, участвующих в коллективных переговорах, соглашения могут быть двусторонними и трехсторонними.

...В зависимости от сферы регулируемых социально-трудовых отношений могут заключаться соглашения: генеральное, межрегиональное, региональное, отраслевое (межотраслевое, территориальное и иные соглашения).

...Иные соглашения – соглашения, которые могут заключаться сторонами на любом уровне социального партнерства по отдельным направлениям регулирования социально-трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений».

Соглашения любого уровня, как и коллективный договор носящие добровольный характер, устанавливают лишь *общие*, как сказано в ст. 45, принципы регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений. А потому обязательства сторон соглашений, согласно ст. 46 «Содержание и структура соглашения» в сфере оплаты труда сформулированы так же обще: «В соглашение могут включаться взаимные обязательства сторон по следующим вопросам: оплата труда;...».

Необходимо, однако, отметить, что в некоторых отраслевых, в частности в тарифных, соглашениях содержатся достаточно обоснованные и мотивированные подходы к установлению размеров заработной платы, например в «Отраслевом тарифном соглашении между Свердловской областной организацией Горно-металлургического профсоюза России, Союзом предприятий металлургического комплекса Свердловской области, Министерством промышленности, энергетики и науки Свердловской области на 2007–2008 гг.». *Но общее, сложившееся на практике, правило – ссылки на все ту же государственную гарантию по оплате труда (МРОТ), оговоренную в ст. 130 Трудового кодекса.* Несколько дальше «продвинулись» социальные партнеры в новом «Генеральном соглашении между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительст-

вом Российской Федерации на 2008–2010 годы», рассматриваемом в параграфе 1.4 настоящей главы.

Прежде чем перейти к непосредственному рассмотрению обоснованности государственной гарантии по оплате труда, целесообразно выяснить, какое «трудовое законодательство, иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты», на которые даны ссылки во многих из рассмотренных выше статей Трудового кодекса, имеет в виду законодатель, то есть где искать ответы на не полученные пока вопросы.

5) Трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права – охарактеризованы в ст. 5 ТК РФ:

«Регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в соответствии с Конституцией Российской Федерации, федеральными конституционными законами осуществляется:

трудовым законодательством (включая законодательство об охране труда), состоящим из настоящего Кодекса, иных федеральных законов и законов субъектов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права;

иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права:

указами Президента Российской Федерации;

постановлениями Правительства Российской Федерации и нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти;

нормативными правовыми актами органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации;

нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

Трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения регулируются также коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права».

Поскольку коллективный договор и соглашения уже рассмотрены соответственно в пунктах «3)» и «4)» настоящего параграфа, обратимся к локальным нормативным актам. Предварительно подчеркнем, что нормы трудового права, содержащиеся в перечисленных законодательных (кроме Трудового кодекса) и иных нормативных правовых актах, должны соответствовать Трудовому кодексу РФ. Именно поэтому в настоящем учебном пособии рассмотрение основ установления достойного размера заработной платы и было начато с основополагающих статей Трудового кодекса в сфере оплаты труда, при том, что сам Кодекс должен соответствовать, как сказано в первой части ст. 5, Конституции Российской Федерации.

6) Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права – регламентируются ст. 8 ТК РФ:

«Работодатели, за исключением работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, принимают локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права (далее – локальные нормативные акты), в пределах своей компетенции в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями».

Таким образом, локальные нормативные акты принимаются работодателями в пределах их компетенции и в соответствии с указанной законодательной, нормативно-правовой базой, а в оговоренных законодательством случаях – с учетом мнения представительного органа. *Локальные нормативные акты действуют только в пределах конкретной организации.* Статья 8 предусматривает также, что коллективным договором, соглашениями, в свою очередь, «может быть предусмотрено принятие локальных нормативных актов, по согласованию с представительным органом работников». Локальные нормативные акты, принятые без соблюдения порядка учета мнения представительного органа (ст. 372 ТК РФ), а также ухудшающие положение работников по сравнению с нормами, установленными трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами по труду, коллективным договором и соглашениями, не подлежат применению.

Последняя норма относится ко всему договорному порядку регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений:

«Коллективные договоры, соглашения, трудовые договоры не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в коллективный договор, соглашение или трудовой договор, то они не подлежат применению» (ст. 9 ТК РФ).

Данная, девятая, статья Трудового кодекса, наряду с указанной выше нормой, по сути, формулирует название метода, посредством которого через коллективные договоры, соглашения и трудовые договоры регулируются *отношения в сфере труда – договорной.* Поэтому и соответствующий ему *метод установления заработной платы*, рассмотренный в настоящем параграфе, можно назвать *договорным*, условно подразделив его, как это принято в нашей стране, на:

- индивидуально-договорной (трудовой договор),
- коллективно-договорной (коллективный договор, соглашения).

В числе других методов, вытекающих из Трудового кодекса РФ и также уже рассмотренных в настоящей главе, можно назвать следующие:

- законодательный,
- по решению правительства,
- по решению работодателя.

В данной связи целесообразно обратить внимание на то, что перечисленные российские методы установления заработной платы во многом сопоставимы (по названиям) с методами, выделяемыми в *зарубежной практике*:

- по решению работодателя и индивидуальный договор;
- коллективный договор;
- добровольный или обязательный арбитраж;
- советы по минимальной заработной плате;
- решение правительства (государственная минимальная заработная плата);
- статьи о справедливой заработной плате в договорах, заключаемых с государственными органами власти [30].

При всей внешней сопоставимости в названиях российских и зарубежных методов (способов) установления заработной платы, зарубежные методы также необходимо анализировать – с точки зрения наличия в них обоснований и критериев достойности размера заработной платы, устанавливаемого тем или иным способом: это должно быть, к примеру, 2 долл. в час или же 5, 15 (МЗП в США). Некоторые особенности подходов к решению в различных странах мира вопросов о размерах заработной платы, в частности, минимальных, рассмотрены в специальной главе 3, другие – по тексту всего учебного пособия.

Возвращаясь к российской практике, следует сказать, что несмотря на наличие, казалось бы, достаточно большого количества методов установления заработной платы, *ни один из них не содержит методов обоснования необходимого работнику достойного и справедливого размера заработной платы*. Единственным ориентиром при установлении того или иного размера заработной платы и государственной гарантией по оплате труда работников является, как показало вышеприведенное рассмотрение статей Трудового кодекса, величина минимального размера оплаты труда (МРОТ):

«Статья 130. **Основные государственные гарантии по оплате труда работников**

В систему основных государственных гарантий по оплате труда работников включается:

величина минимального размера оплаты труда в РФ;
меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы;
ограничение перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы по распоряжению работодателя, а также размеров налогообложения доходов от заработной платы;
ограничение оплаты труда в натуральной форме;
обеспечение получения работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности в соответствии с федеральными законами;
государственный надзор и контроль за полной и своевременной выплатой заработной платы и реализацией государственных гарантий по оплате труда;
ответственность работодателей за нарушение требований, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями;
сроки и очередность выплаты заработной платы».

Государственная гарантия величины МРОТ, как следует из вышепредставленного текста, не гарантирует работнику какого-либо конкретного предела (нижнего, верхнего) этого минимума, не оговаривает, исходя из каких соображений (обоснований, критериев) он устанавливается, кем и где, в каком документе можно обнаружить эти соображения? Только через две статьи, в следующей, 21-й главе «Заработная плата» Трудового кодекса представлена ст. 133 «Установление минимального размера оплаты труда», из которой следует, что МРОТ устанавливается федеральным законом (каким?) и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения. Каким документом вводится прожиточный минимум, как обосновывается его уровень, как он рассчитывается и почему МРОТ должен быть не ниже его? Эти вопросы рассматриваются в следующем параграфе.

1.3. КОНСТИТУЦИОННЫЕ И ФАКТИЧЕСКИЕ ГАРАНТИИ СПРАВЕДЛИВОЙ И ДОСТОЙНОЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

1.3.1. РАЗНОВИДНОСТИ РАЗМЕРА КОНСТИТУЦИОННОЙ ГАРАНТИИ

Если обратиться – в продолжение поисков ответа на вопрос о том, что лежит в основе определения размера заработной платы российского работника, – к Конституции РФ, являющейся гарантом признания, соблюдения и защиты его прав и свобод (ст. 2), то можно увидеть, что хотя в ней и говорится, что в России устанавливается гарантированный минимальный размер оплаты труда (ст. 7 и 37), указаний на то, что является исходным моментом, основа-

нием для расчета этого минимума, в документе нет, следовательно, нет и оснований для соблюдения этой гарантии.

Если с этой целью вновь обратиться к Трудовому кодексу РФ – теперь уже с точки зрения связи его статей по данному вопросу с Конституцией страны, – то можно обнаружить, что хотя прямого ответа на этот вопрос нет, зато есть ст. 5, указывающая на то, что в соответствии с Конституцией РФ регулируются все трудовые отношения; а также ст. 133, указывающая, что **минимальный размер оплаты труда не может быть ниже величины прожиточного минимума (далее ПМ) трудоспособного населения**. Но на практике, в отличие от закона, – может! Так, анализ данных Росстата (табл. 1.6) показывает, что, во-первых, в 2005 и 2006 гг. (а также в I полугодии 2007 г.) величины ПМ по Российской Федерации в целом – по ряду причин (?!) – Правительством страны не устанавливались, т.е. оснований для таких сравнений на федеральном уровне не было вообще¹.

Особенно «показательно» выглядит Чукотский автономный округ, где при прожиточном минимуме в 8655 руб. минимальная заработная плата составляла, как и по всей стране, 800 руб. до 1 мая и 1100 руб. с 1 мая 2006 г. Следует, правда, сказать, что с 1 октября 2003 г. субъектам РФ было предоставлено право устанавливать свои, более высокие по сравнению с федеральным, минимальные размеры оплаты труда – были бы средства. Это право сейчас закреплено федеральным законом от 20 апреля 2007 г. № 54-ФЗ в Трудовом кодексе РФ во вновь введенной статье 133.1. Однако, данными о том, что где-то в стране за эти годы региональный МРОТ был выше ПМ, мы не располагаем. Итак, конституционная гарантия со времени её установления (12 декабря 1993 г.) не работает – в том смысле, что она не гарантирует работнику возможность прожить на свой заработок.

Можно предположить, что именно для обоснования фактического разрыва в размерах минимальной заработной платы и прожиточного минимума, в Трудовом кодексе, вступившем в силу с 1 февраля 2002 г., введена специальная статья – 421-я «Порядок и сроки введения размера минимальной заработной платы², предусмотренной частью первой статьи 133 настоящего Кодекса». Однако данная статья *лишь констатирует*, что порядок и сроки поэтапного повышения минимального размера оплаты труда до

¹ Эти данные «задним числом» появились в сборниках Росстата 2007 года, вышедших в свет в начале 2008 года. Такая же ситуация и с ПМ 2007 года: данные о величине ПМ за первые три квартала 2007 года опубликованы в январе 2008.

² Минимального размера оплаты труда – в ред. Федерального закона от 20 апреля 2007 года № 54-ФЗ.

Таблица 1.6

Некоторые показатели уровня жизни населения ряда субъектов Российской Федерации в 2006 году

Субъекты РФ	Стоимость фиксированного набора потребит. товаров и услуг в декабре, рублей.		Стоимость минимального набора продуктов питания трудоспособного мужчины в декабре, руб.		Среднемесячная начисленная заработная плата одного работника, руб.		Прожиточный минимум за IV кв. 2006 г. по состоянию на 2 марта 2006 г. в среднем на душу населения, руб. в месяц				Минимальная заработная плата ¹ в % к			
	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	среднемесячной зарплате	стоимости фиксированного набора	прожиточному минимуму трудоспособных работников	
	в том числе по социальным группам		всё население		трудоспособное население		пенсионеры		дети					
1														
Российская Федерация¹	5231,3	1473,8	10727,7 ²	-	-	-	-	-	-	-	-	21,0	10,3	-
Центральный федеральный округ	5616,8	1472,6	12312,3	-	-	-	-	-	-	-	-	19,6	8,9	-
Ивановская область	4710,7	1273,8	6545,2	3090	3348	2469	3061	2364	2850	3061	2469	23,4	16,8	32,9
Костромская область	4339,4	1309,0	7492,4	2952	3199	2364	2850	2364	2850	2850	2364	23,3	14,7	34,4
Орловская область	4190,0	1258,1	6786,6	2629	2866	2226	2459	2226	2459	2459	2226	26,3	16,2	38,4
Московская область	5472,0	1460,2	11752,4	3830 ³	4267	2831	3605	2831	3605	3605	2831	20,1	9,4	25,8
г. Москва	7678,6	1769,6	18698,6	5124	5795	3533	4381	3533	4381	4381	3533	14,3	5,9	19,0
Южный федеральный округ	4792,9	1390,9	7272,4	-	-	-	-	-	-	-	-	23,0	15,1	-
Республика Адыгея	5066,4	1419,6	6350,7	2962	3209	2420	2907	2420	2907	2907	2420	21,7	17,3	34,3
Ставропольский край	5126,4	1401,9	6844,1	3050	3312	2374	2914	2374	2914	2914	2374	21,5	16,1	33,2

Продолжение табл. 1.6

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Кабардино-Балкарская Республика	4295,3	1287,5	5862,0	2558	2748	1943	2460	25,6	18,8	40,0
Ростовская область	4880,5	1384,8	7485,3	3086	3341	2419	3047	22,5	14,7	32,9
Уральский федеральный округ	5304,1	1554,1	14391,4	—	—	—	—	20,7	7,6	—
Курганская область	4639,1	1313,3	7267,7	2977	3250	2295	2858	23,7	15,1	33,8
Ханты-Мансийский авт. округ – Югра	7387,1	1884,7	26936,8	5274	5556	4276	4997	14,9	4,1	19,8
Ямало-Ненецкий авт. округ	8047,5	2158,6	32929,6	5940	6169	4399	5556	13,7	3,3	17,8
Челябинская область	4693,6	1440,2	9364,9	2939	3205	2154	2961	23,4	11,7	34,3
Сибирский федеральный округ	5022,3	1507,2	9898,1	—	—	—	—	21,9	11,1	—
Республика Бурятия	5637,8	1601,1	9336	3508 ²	3791	2690	3339	19,5	11,8	29,0
Алтайский край	4662,6	1332,6	6149,0	3049	3262	2445	2975	23,6	17,9	33,7
Таймырский (Долгано-Ненецкий) авт. округ	8992,3	2709,7	22253,5	7091	7500	5253	6646	12,2	4,9	14,7
Омская область	4430,7	1302,3	8980,7	3375	3595	2786	3246	24,8	12,2	30,6
Дальневосточный федеральный округ	7046,8	2078,6	13733,0	—	—	—	—	15,6	8,0	—
Республика Саха (Якутия)	7583,7	2291,8	16154,6	5403 ³	5848	4054	5099	14,5	6,8	18,8
Приморский край	6518,2	1947,7	10887,3	4423	4769	3389	4242	16,9	10,1	23,1
Корякский авт. округ	14379,5	4416,8	20343,4	7856	8209	6756	7864	7,6	5,4	13,4
Чукотский авт. округ	11424,3	4885,2	25113,8	8379	8655	6518	8312	9,6	4,4	12,7
Еврейская авт. область	5788,1	1791,2	9829,1	3894	4252	3128	3639	19,0	11,2	22,9

¹ По Российской Федерации в целом за 2005 и 2006 гг. величины прожиточного минимума Правительством страны не устанавливались.

² Без учета данных по Чеченской Республике.

³ Данные за III квартал 2006 г.

⁴ С 1 мая 2006 г. (федеральный уровень) – 1100 руб., до этого – 800 руб. Проценты в графах рассчитаны, исходя из 1100 руб.

⁵ Для 1–8 граф источник данных: Российская газета. 2007. 14 марта. С. 22–23.

величины прожиточного минимума трудоспособного населения *устанавливаются федеральным законом. Вот и все «обоснование».* Следует подчеркнуть, что минимальная заработная плата (МРОТ), установленная по таким правилам, в ст. 2 Трудового кодекса рассматривается как справедливая (?), обеспечивающая достойное человека существование¹, причем не только самому работнику, но и его семье:

«...обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи, и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда».

Но вот каким образом работнику, получающему минимальную заработную плату в 1100 руб., или даже в 2300 руб. с 1 сентября 2007 г.² умудряться обеспечивать достойное (?) существование *еще и членам своей семьи*, если критерием величины минимальной заработной платы является прожиточный минимум только его самого? Ведь семья в расчет прожиточного минимума трудоспособного человека на протяжении всех этих «рыночных» лет так и не была принята – при всей озабоченности (?) властей демографической ситуацией. У чукотского неквалифицированного работника, к примеру, минимальная заработная плата от его *личного* прожиточного минимума в 2006 г. составляла лишь 12,7% (табл. 1.6), и это – при условии, что 1100 руб. были приняты нами в расчет с начала года, а не с 1 мая. Для того чтобы заработать себе «прожиточный минимум», ему надо было работать на восьми работах (вставка 1.8).

В такой ситуации трудно признать предложенные законодательством гарантии в оплате труда справедливыми, особенно, если сравнить уровень гарантий московских работающих бедняков (да и средней ЗП по Москве³) с уровнем зарплат, предлагаемым на столичных рынках труда по некоторым высокооплачиваемым профессиям (табл. 1.7).

Таблица 1.7

Наиболее высокооплачиваемые профессии

Профессия	Предлагаемая заработная плата
Директор по маркетингу и продажам	Более 20 тысяч долларов/месяц
Коммерческий директор	Более 10 тысяч евро/месяц

¹ Понятия «достойное» и «существование» представляются нам несовместимыми.

² Или даже на 4330 руб., введенные с 1.01.2009 г. (хотя это – прожиточный минимум еще за IV квартал 2007 г. – Российская газета. 2008. 10 сентября. С. 22; в III квартале 2008 г. он составил уже 5017 руб. – Российская газета. 2009. 13 марта. С. 14).

³ Москва – самый дорогой город мира (лето 2007 г.).

Окончание табл. 1.7

Профессия	Предлагаемая заработная плата
Финансовый директор, главный бухгалтер банка	10–12 тысяч долларов/месяц
Директор по развитию, директор по производству, топ-менеджер, корпоративный юристконсульт	Менее 10 тысяч долларов/месяц
Источник: Российская газета. 2007. 4 июля. С. 11.	

НЕМНОГО АРИФМЕТИКИ О ВЕЛИЧИНЕ МРОТ И ПМ

Простейшие арифметические расчеты показывают, что только для того, чтобы самому прожить на минимальную заработную плату, чукотскому неквалифицированному работнику в 2006 г. надо было работать почти на восьми работах (8655 руб. : 1100 = 7,87) ...Какая уж тут семья?!

В считающейся богатой Москве, где вроде бы установлена – для подписавших соглашение о МРОТ – своя, более высокая, по сравнению с другими регионами, заработная плата (правда, с учетом доплат и надбавок), летом 2007 г. около 13% москвичей зарабатывало чуть больше 3 тыс. руб., что ниже не только московского прожиточного минимума (во II квартале это – 6533 руб. в месяц для трудоспособного населения), но и московской минимальной заработной платы, и ставки 1-го разряда ЕТС (3640 руб.). Доходы ниже прожиточного минимума в Москве имеют 16,5% населения.

С другой стороны, на той же Чукотке среднемесячная заработная плата, по данным Росстата (табл. 1.6), составляла в 2006 г. 25,1 тыс.руб., что в 2,9 раза выше прожиточного минимума трудоспособного работника – вроде бы неплохо. В Москве еще лучше – соответственно 18,7 тыс. руб. и 3,2 раза. Однако неквалифицированный работник даже на Чукотке не будет получать такие деньги (если только «не наберет» приличную сумму за счет северных выплат и различных надбавок), как и работающий бедняк в Москве – ибо, как известно, средняя величина – что средняя температура по больнице... К тому же на Чукотке был свой «ударник капиталистического труда», известный всему миру не только по «заработкам», но и по тому размаху, с которым он то покупал спортивные клубы в Англии, то строил виллы для богатых русских на Кипре, ну а в Москве таких «ударников», госчиновников, депутатов Госдумы и Мосгордумы вообще не счесть. Так что приличную среднюю зарплату и на Чукотке, и в Москве есть из чего рассчитывать. Но это – всего лишь примеры.

То есть в стране официально установлены и одновременно действуют два минимума, один другого минимальнее – минимальная заработная плата и прожиточный минимум, причем каждый со своими региональными разновидностями (о них позже). Следовательно, они должны выполнять и различные функции, вероятно, следующие: минимальная заработная плата – как плата

за работу (простую), прожиточный минимум — для «прожития». Но из чего взять средства на это «прожитие», если плата за работу (простую) их не дает, да и ради чего тогда вообще «просто» работать? Тем более, когда — в связи с экономическим кризисом — пособие по безработице в начале 2009 г. установлено на уровне, превышающем МРОТ.

Однако, надо признать, что если нам не виден (либо виден, но как-то «не так») смысл одновременного существования двух таких разных минимумов при расцветавшей (до осени 2008 г.) экономике, то это еще не означает, что его нет вообще. Не зря же федеральные законы о минимальном размере оплаты труда и о прожиточном минимуме в Российской Федерации, не растолковывающие, однако, экономической сущности и истинной цели введения этих минимумов, как и наше трудовое законодательство, обсуждаются и принимаются Государственной Думой, одобряются Советом Федерации и утверждаются Президентом страны, как и ее Конституция. При этом активно работает узаконенная система социального партнерства, принимаются — на различных уровнях — разного рода соглашения: генеральное, отраслевые, территориальные и др., Ростат собирает обо всем этом, обрабатывает и публикует необходимую фактическую информацию, часть которой была представлена выше.

На фоне данных о стремительно увеличивавшихся (до начала кризиса — осень 2008 г.) размерах российских резервных запасов и количестве отечественных миллиардеров, гигантских корпораций и пр., эта информация вызывает уже не столько возмущение, сколько чувство собственной профессиональной непригодности однозначно и корректно сформулировать смысл того, что лежит в основе всех этих «игр» с размерами минимальной заработной платы, прожиточного минимума и т.п. «справедливыми и достойными» минимумами, включая трудовые пенсии.

К сказанному необходимо добавить, что определение понятию «справедливость в оплате труда», как и толкование «достойной заработной платы» ни в законодательстве о размерах МЗП и ПМ, ни о труде, ни в каких-либо других законодательных и нормативных правовых актах не даны, если конечно не считать таковыми рассмотренный ранее пункт из ст. 2 ТК РФ. Однако, несмотря на это, все в нашей стране точно знают, что расслоение на работающих бедных, нищих пенсионеров и новоявленных миллиардеров в богатой ресурсами, уникальной по своим возможностям державе, абсолютно несправедливо и не достойно трудящегося человека.

В 2007 г. среди стран СНГ по величине МРОТ Россия занимала только шестое, предпоследнее, место, среди стран СНГ и Балтии – также предпоследнее место (см. далее табл. 1.13). Не произошло в этом году и принципиальных изменений в данной сфере. Так, при росте реальной заработной платы на 16,2% и увеличении с сентября величины МЗП в 2,09 раза, ни по России в целом, ни по её регионам величина МЗП не «дотянула» до величины ПМ (см. табл. 1.8). В упомянутом выше Чукотском автономном округе соотношение МЗП и ПМ хотя и выросло (практически в меру роста МЗП), но разрыв между ними по-прежнему колоссальный, даже если предположить, что в округе установлен свой, более высокий по сравнению с федеральным, размер МЗП.

В 2008 г., когда осенью стали проявляться кризисные явления в экономике, приведшие в целом по году к снижению темпов роста реальной заработной платы (10,3% против 16,2% в 2007 г.) и увеличению просроченной задолженности по заработной плате (175,2% на 1 января 2009 г. к 1 января 2008 г.), ситуация также принципиально не изменилась, тем более, что величина МРОТ весь 2008 г. оставалась неизменной, а размер ПМ еще вырос (до 5017 руб. на трудоспособного человека за III квартал 2008 г.). Увеличение с 1 января 2009 г. величины МРОТ с 2300 руб. до 4330 руб. в условиях кризиса тем более не обеспечило желаемого равенства МРОТ и ПМ, особенно если помнить, что МРОТ не учитывает семейной нагрузки, и что еще в том же, III квартале 2008 г., величина ПМ на «детскую душу» составляла 4418 руб. (т.е. больше «новой» величины МРОТ самого работающего человека).

В первом полугодии 2009 г., исходя из данных Росстата, МРОТ составил 24,6% от уровня среднемесячной начисленной заработной платы (17928,9 руб.), величина ПМ работника – 30,7%, а МРОТ по отношению к величине ПМ (неконституционному минимуму) – 78,8%, что, по сравнению с 2007 г. (табл. 1.8), безусловно, лучше. Однако, крайне низкая конституционная гарантия, как видим, по-прежнему не обеспечивает «прожитие» даже самого работника, в том числе чукотского, не говоря о членах его семьи. О перспективах дальнейшего роста МРОТ см. в конце главы 2 учебного пособия.

Некоторые показатели уровня жизни населения ряда субъектов Российской Федерации в 2007 г.

Субъекты РФ	Стоимость фиксированного набора товаров и услуг в декабре, руб.		Стоимость минимального набора продуктов питания в декабре, руб.		Среднемесячная начисленная заработная плата одного работника, руб.		Прожиточный минимум за IV кв. 2006 г. по состоянию на 2 марта 2006 г. в среднем на душу населения, руб. в месяц				Минимальная заработная плата ² в % к		
	набора потребит. товаров и услуг		набора продуктов питания в декабре, руб.		Среднемесячная начисленная заработная плата одного работника, руб.		в том числе по социально-демографическим группам				стоимости фиксированного набора	среднемесячной зарплате	прожиточному минимуму трудособ. работников
	набора потребит. товаров и услуг	набора продуктов питания в декабре, руб.	Среднемесячная начисленная заработная плата одного работника, руб.	Среднемесячная начисленная заработная плата одного работника, руб.	все население	трудоспособное население	пенсионеры	дети	стоимости фиксированного набора	среднемесячной зарплате			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11			
Российская Федерация ¹	6068,3	1802,0	13527,4 ¹	3879 ¹	4197 ¹	3085 ¹	3704 ¹	37,9	11,1	35,7			
Центральный федеральный округ	6522,7	1804,7	15721,2	—	—	—	—	35,2	9,5	—			
Ивановская область	5512,2	1638,0	8374,6	3707	4019	3034	3519	41,7	17,9	57,2			
Костромская область	5098,3	1713,2	9131,2	3637	3922	2941	3516	45,1	16,4	58,6			
Орловская область	4834,7	1608,8	8623,4	3176 ¹	3454 ¹	2693 ¹	2992 ¹	47,5	17,4	43,4			
Московская область	6499,2	1823,3	16109,1	4467	4999	3254	4189	35,4	9,3	46,0			
г. Москва	8630,7	2047,5	23169,6	5795 ¹	6563 ¹	39831	4934 ¹	26,6	6,4	22,9			
Южный федеральный округ	5547,9	1689,4	9189,1 ¹	—	—	—	—	41,5	16,3	—			
Республика Адыгея	5560,6	1708,1	8036,1	3531	3798	2949	3462	41,3	18,7	60,1			
Ставропольский край	5801,6	1727,6	9966,7	3523	3823	2782	3341	39,6	15,1	60,2			

Продолжение табл. 1.8

Кабардино-Балкарская Республика	4937,1	1626,8	7303,5	2900 ¹	31031	2229 ¹	2862 ¹	46,6	20,5	48,3
Ростовская область	5736,8	1665,9	9542,8	3728	3993	3057	3656	40,1	15,7	57,6
Уральский федеральный округ	6158,2	1894,6	17771,8	—	—	—	—	37,3	8,4	—
Курганская область	5375,8	1619,4	8957,6	3509	3827	2716	3370	42,8	16,7	60,1
Ханты-Мансийский авт. округ – Югра	8309,8	2196,3	32287,7	6265	6676	5047	5795	27,7	4,6	34,5
Ямало-Ненецкий авт. округ	8924,1	2457,4	37366,3	6656	6912	4918	6228	25,8	4,0	33,3
Челябинская область	5449,3	1802,2	11825,7	3578	3878	2778	3509	42,2	12,7	59,3
Сибирский федеральный округ	5792,0	1807,4	12331,6	—	—	—	—	39,7	12,2	—
Республика Бурятия	6292,3	1883,1	11414,1	4120 ¹	4427 ¹	3245 ¹	3868 ¹	36,5	13,1	33,9
Алтайский край	5331,6	1647,6	7711,4	3561	3791	2886	3533	43,1	19,5	60,7
Кемеровская область	5249,1	1685,0	12505,5	3565	3826	2729	3547	43,8	12,0	60,1
Омская область	5329,5	1592,6	11219,6	3780 ¹	4029 ¹	3124 ¹	3617 ¹	43,1	13,4	37,2
Дальневосточный федеральный округ	7912,8	2453,8	16726,0	—	—	—	—	29,1	9,0	—
Республика Саха (Якутия)	8541,9	2772,5	19460,1	6733	7267	5464	6284	26,9	7,7	31,6
Приморский край	7441,0	2335,2	13188,8	5111	5467	4080	4969	30,9	11,4	42,1
Сахалинская область	9271,5	2883,6	23189,7	6606	6961	5436	6283	24,8	6,5	33,0
Чукотский авт. округ	12273,7	4982,1	31470,6	8974	9270	7002	8894	18,7	4,8	24,8
Еврейская авт. область	6677,0	2102,6	12099,0	4674	5108	3765	4347	34,4	12,4	45,0

¹ За III квартал 2007 г.

² С 1 мая 2006 г. – 1100 руб., с 1 сентября 2007 г. – 2300 руб.; ср. арифм. взвеш. за III кв. и год – 1500 руб.

³ Для 1–8 граф источник данных: Российская газета, 2008. 14 марта. С. 12–13

1.3.2. ДРУГИЕ МИНИМУМЫ

Данные табл. 1.6 и 1.8 показывают, что, помимо рассмотренных, в нашей стране рассчитывается и ряд других минимумов, в частности:

- фиксированные наборы потребительских товаров и услуг;
- минимальные наборы продуктов питания (для мужчин трудоспособного возраста).

При этом стоимости данных наборов, согласно пояснениям Росстата, определяются по следующей методологии:

1) **стоимость фиксированного набора потребительских товаров и услуг** для межрегиональных сопоставлений покупательной способности населения по Российской Федерации и отдельным регионам исчисляется на основе единых объемов потребления, а также средних цен по России и ее субъектам. В состав набора включены 83 наименования товаров и услуг, в том числе 30 видов продовольственных товаров, 41 вид непродовольственных товаров и 12 видов услуг. Данные о стоимости набора приведены в табл. 1.6 и 1.8 в расчете на месяц;

2) **стоимость минимального набора продуктов питания** определена на основе минимального набора продуктов питания для мужчины трудоспособного возраста.

Показатель отражает межрегиональную дифференциацию уровней потребительских цен и *не является составляющим элементом величины прожиточного минимума*, определяемого в субъектах Российской Федерации, что объясняется различием методологических подходов при их формировании. При расчете стоимости минимального набора продуктов питания по Российской Федерации и субъектам Российской Федерации используются единые (установленные в целом по Российской Федерации) минимальные объемы потребления, в то время как при расчете величины прожиточного минимума – объемы, сформированные на основе зонирования субъектов Российской Федерации в зависимости от факторов, влияющих на особенности потребления продуктов питания. Данные о стоимости набора приведены в табл. 1.6 и 1.8 в расчете на одного человека в месяц.

Данные росстатовские пояснения к методологии определения стоимости указанных наборов представляются довольно запутанными. Так, если стоимость минимального набора продуктов питания рассчитана на одного трудоспособного мужчину в месяц, то стоимость фиксированного набора потребительских товаров и услуг – на кого? Если на душу населения, то у ребенка «душа» просит

одно, у его матери – другое, у отца – третье, ну а если на души всех троих, вместе взятых, то есть на семью, то, думается, при такой стоимости набора (5231,3 руб. в месяц¹) долго семья не просуществует. О проблемах в связи с кризисом речи здесь нет.

Кроме этого, не обосновано – почему стоимость минимального набора продуктов питания рассчитана только на трудоспособного мужчину, а не на трудоспособное население в целом, либо еще и на женщину трудоспособного возраста? – ведь почти половину занятых в экономике страны составляют женщины?! Следовало бы указать и законодательную (нормативную) базу для расчета стоимости фиксированного набора. Не указано в методологических пояснениях и то, с каким/чьим доходом или заработной платой увязываются оба эти набора и др.

И, тем не менее, независимо от размытости целевой ориентации и методологических тонкостей определения некоторых из приведенных в графах 2 и 3 табл. 1.6 показателей, цифры свидетельствуют о том, что даже эти, нелепые по своей минимальности, величины превышали в 2006 г. федеральную гарантию. В тех же регионах, где устанавливались свои МРОТ, определяемые, как правило, с учетом различного рода доплат и надбавок, их величина, вероятно, обеспечивала стоимость минимального набора продуктов питания (графа 3), но нигде – стоимость фиксированного набора потребительских товаров и услуг (графа 2), которая, в свою очередь, повсеместно превышала величину прожиточного минимума трудящегося человека. А как быть с семьей? Такая же картина наблюдалась и в 2007 году (табл. 1.8). В декабре 2008 г. (кризисное время) стоимость минимального набора продуктов питания в целом по стране выросла против декабря 2007 г. на 17,5%, почти приблизившись к величине МРОТ, а стоимость фиксированного набора потребительских товаров и услуг – на 14,9%, превысив величину МРОТ уже в три раза.

При этом примечательно, во-первых, что если в 2006–2007 гг. стоимость минимального набора продуктов питания Росстат показывал в расчете на мужчину трудоспособного возраста (табл. 1.6 и 1.8), то уже в январе 2008 г. – в расчете «просто» на 1 человека (рис. 1.2), хотя, судя по цифрам, расчет по-прежнему ведется из предположения (?!), что в России мужчина – единственный кормилец (он же – «едок»), и, во-вторых, что за один только год структура стоимости минимального набора продуктов питания изменилась в худшую сторону: доля мясо- и рыбопродуктов снизилась с 26,7 до 23,1%.

¹ 7626,3 руб. в июне 2009 г. при МРОТ в 4330 руб.

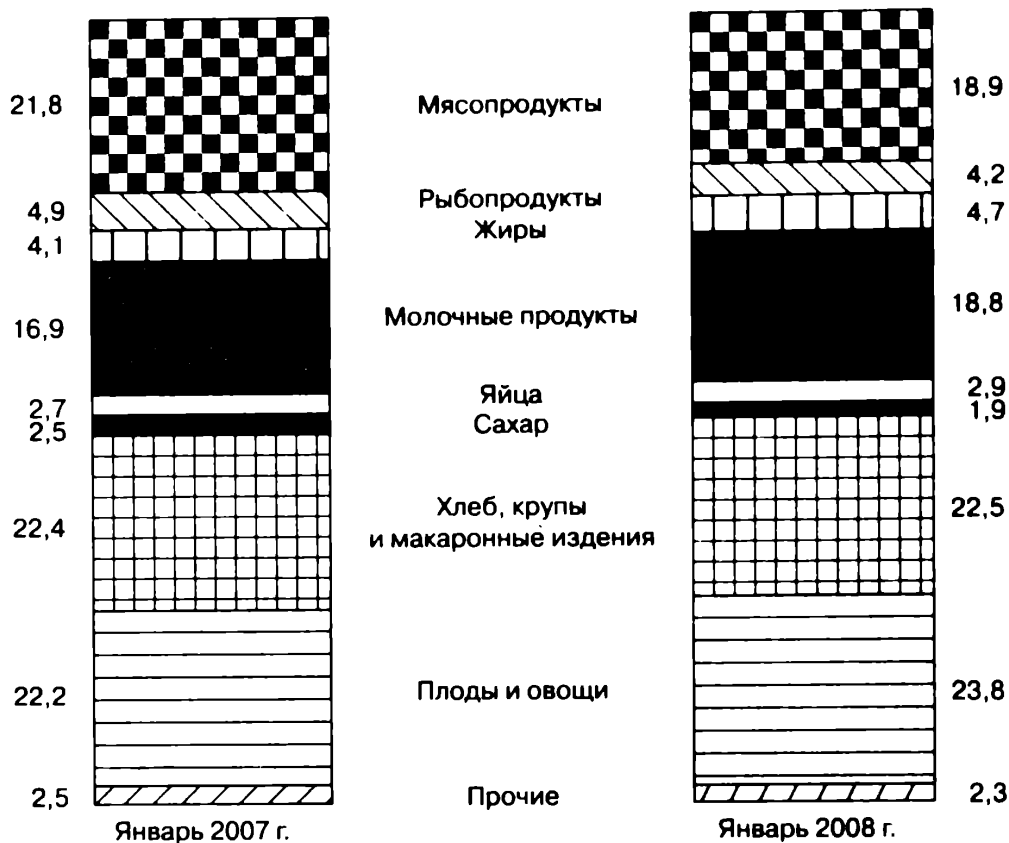


Рис 1.2. Структура стоимости минимального набора продуктов питания (в процентах, в расчете на 1 человека в месяц)

¹ В рублях – 1880,0 (конец января 2008 г.)

Источник: Росстат. Информация о социально-экономическом положении России. Январь 2008 г.

1.3.3. ЦЕЛЕСООБРАЗНОСТЬ УСТАНОВЛЕНИЯ РАЗНОВИДНОСТЕЙ КОНСТИТУЦИОННОЙ ГАРАНТИИ

Итак, в стране существует целая группа «минимумов», из которых главные – минимальная заработная плата и прожиточный минимум – не выполняют даже воспроизводственной функции. Однако, поскольку их все равно надо как-то различать – по смыслу, возьмем еще раз на себя смелость предположить, что смысл их введения и длительного сохранения заключается в том, чтобы показать, что в условиях становления и развития «нового капитализма в России» – во всяком случае в течение первых нескольких

десятилетий – у рабочей силы¹ может быть как чисто физиологическое существование (вероятно, его и должна обеспечивать минимальная заработная плата), так и оно же, но слегка одухотворенное (его должен, по всей видимости, обеспечивать прожиточный минимум).

При этом одухотворенность стала проявляться и обеспечиваться финансами лишь «с годами» – с включением в новую потребительскую корзину (Федеральный закон от 31 марта 2006 г. № 44-ФЗ), рассчитанную, однако, по старой, чуть подправленной постановлением Правительства от 12 августа 2005 г. № 511 временной методике², расходов на «услуги культуры», что увеличило стоимость всей потребительской корзины, по расчетам специалистов, на 23 копейки в день.

Потребительская корзина (ПК) – минимальный набор продуктов питания, непродовольственных товаров и услуг, необходимых для сохранения здоровья человека и обеспечения его жизнедеятельности. Определяется для основных социально-демографических групп населения (трудоспособное население, пенсионеры, дети) в целом по России и в ее субъектах не реже одного раза в пять лет – на основе методических рекомендаций в установленном Правительством РФ порядке с участием общероссийских объединений профсоюзов. В субъектах ПК устанавливается с учетом природно-климатических условий, национальных традиций и местных особенностей потребления. Состав и структура ПК представлены в четвертой главе – во вставке 4.1 и табл. 4.1. Там же дана информация о коэффициенте Энгеля.

Прожиточный минимум (ПМ) – стоимостная оценка потребительской корзины, а также обязательные платежи и сборы. Величина ПМ определяется на душу населения и по тем же группам населения, что и ПК, в целом по стране и в ее субъектах ежеквартально – Правительством РФ, в субъектах – в порядке, установленном законами субъектов РФ. Структура величины ПМ представлена на рис. 1.3.

¹ «Рабочая сила» – термин, к сожалению, широко применяемый Росстатом в официальной статистической информации, так же как и «рынок рабочей силы». В Федеральном законе «О занятости населения в Российской Федерации» используется термин «рынок труда». В то же время официального толкования этих понятий и обоснованности их применения в XXI веке в российском законодательстве нет. При рассмотрении работающего человека всего лишь как «силы для работы (труда)», не приходится удивляться тому, что и государственная гарантия меры оплаты единицы этой «силы» установлена лишь на поддерживающем её, эту «силу», уровне: 1100, 2300 рублей в месяц – соответственно в начале и конце 2007 г., 2008 г. – 2300 рублей, в 2009 г. – 4330 рублей. Для обеспечения «расширенного воспроизводства» этой силы теперь выделяется «материнский капитал».

² Подробно см. в главе 4.

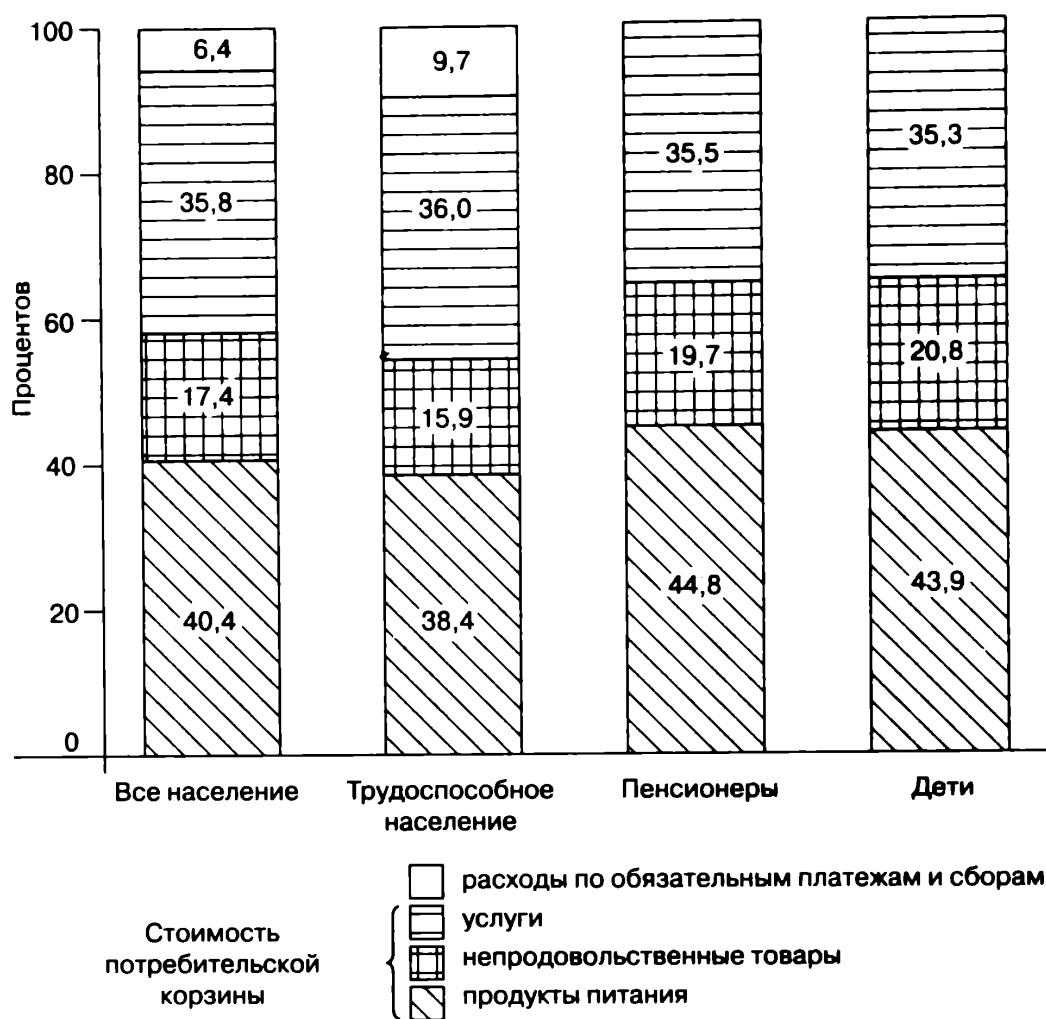


Рис. 1.3. Структура величины прожиточного минимума в 2006 г.
(в процентах)

Источник: Социальное положение и уровень жизни населения России. 2007: Стат. сб. / Росстат. – М., 2007.

С другой стороны, если по закону о прожиточном минимуме *ПМ в целом по России предназначается для обоснования устанавливаемого на федеральном уровне минимального размера оплаты труда* (ст. 2 Федерального закона от 24.10.1997 № 134-ФЗ в ред. Федерального закона от 22.08.2004 № 122-ФЗ), то, по самой простой логике, по своей величине ПМ и МРОТ должны быть одинаковыми. Тем не менее, по более сложной – они разные. Из закона о ПМ теперь исчез даже пункт о порядке установления на очередной финансовый год соотношения между МРОТ и величиной ПМ и о поэтапном сокращении разрыва между ними, хотя обоснования наличия этого разрыва не было изначально.

Существование больших различий в величинах ПМ и МРОТ, как и сам факт этого существования, не были обоснованы и в Генеральном соглашении между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации (далее – Генеральное соглашение, Соглашение) на 2005–2007 гг¹. В разделе II «Заработная плата, доходы и уровень жизни населения» данного Соглашения был только подпункт о рассмотрении целесообразности перехода на определение минимальной заработной платы в соответствии с принципами Европейской социальной хартии², что однако не было реализовано.

Кроме того, протокол разногласий между сторонами по «вопросу приближения минимального размера оплаты труда к прожиточному минимуму трудоспособного населения», приложенный к Соглашению, также свидетельствует об отсутствии каких-либо аргументов и обоснований «несогласными» сторонами своих позиций. Особенно странной представляется позиция профсоюзов: почему, например, они предлагали установить МРОТ с 1 января 2005 г. в 720 руб., тогда как в IV квартале истекшего 2004 г. ПМ был уже в 3,74 раза выше его и составлял 2690 руб., а декабрьская средняя заработная плата – в 12,22 раза выше (8799,2 руб.)?! При этом даже не упоминалось, что на данную «зарплату» должны жить еще и иждивенцы – хотя бы дети! И это – при том, что **прожиточный минимум конституционной гарантией не является**. В связи с вышесказанным интерес представляют, на наш взгляд, данные табл. 1.9.

Таблица 1.9

**Минимальный размер оплаты труда (МРОТ),
величина прожиточного минимума (ПМ)
и средней начисленной заработной платы (ЗП), руб.**

	Показатели	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2009
								январь	I п/г
1	МРОТ – на 1 янв.	200	300	450	600	720	800	1100	4330
2	ПМ – в I кв.	1513	1865	2228	2502	3138	3640	3993	5497

¹ О Генеральном соглашении на 2008–2010 годы – в параграфе 1.4 настоящей главы.

² См. параграф 2.1 и конец главы 2.

Окончание табл. 1.9

	Показатели	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2009
								январь	I п/г
3	ЗП _{ср.} – янв.	2732,6	3760	4696,2	5932,2	7346,3	9016	14262,9 ¹	17928,9
4	МРОТ в % к ПМ	13,2	16,1	20,2	24	30	22	27,5	78,8
5	МРОТ в % к ЗП _{ср.}	7,3	8	9,6	10,1	9,8	8,9	7,7	24,2
¹ За декабрь 2006 г.									
Таблица составлена по: Россия в цифрах. 2006: Крат. стат. сб./ Росстат. – М., 2006; Труд и занятость в России. 2007: Стат. сб./ Росстат – М., 2007; Росстат. Информация о социально-экономическом положении России. Январь 2008 года; Росстат. Основные показатели социально-экономического положения субъектов РФ в I полугодии 2009 года: Российская газета. 2009. 16 сентября.									

Таким образом, из сказанного следует, что какая-то обоснованная национальная политика заработной платы, как и политика профсоюзов, не просматривается, хотя очевидно, что это – последовательная политика.

«Когда государство управляется согласно с разумом, постыдны бедность и нужда; когда государство не управляется согласно с разумом, то постыдны богатство и почести»
(Конфуций)

Очевидно также и то, что такая законодательно не объявленная, но фактически реализуемая национальная политика заработной платы диктуется отнюдь не финансовыми трудностями – о них не говорят даже в связи с кризисом. Тем более – не диктуется она и соображениями этического, нравственного характера: ведь стыдно, казалось бы, при все растущем (до кризиса) количестве долларовых миллиардеров иметь миллионы работающих бедняков (табл. 1.10).

Таблица 1.10

Бедняки России

	Показатели	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007 (апрель)
1	Численность населения с денежными доходами ниже ПМ							
	млн человек	40,0	35,6	29,3	25,2	25,2	21,6	20,9 ¹

Продолжение табл. 1.10

	Показатели	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007 (апрель)	
	в % от общей численности	27,5	24,6	20,3	17,6	17,7	15,3	14,8 ¹	
2	Среднегодовая численность занятых в экономике, млн чел.	65,0	65,6	66,0	66,4	66,8	67,2	—	
3	Удельный вес численности работников с ЗП ниже ПМ, %	по отраслям (2001–2004 гг.)							2007 г. – по видам экономич. деят-ти
	промышленность	23,9	18,9	16,6	13,3				
	топливная	4,8	3,9	3,8	2,5				
	электроэнергетика	8,1	5,6	5,0	3,6				
	лесная, деревообрабатывающая, целлюлозно-бумажная	33,4	28,6	24,9	22,1				
	легкая	51,7	43,4	39,8	34,6				
	сельское хозяйство	81,3	75,0	74,0	67,8	сельское хозяйство, охота, лесное хоз-во		46,1	
	розничная торговля и общественное питание	49,8	43,5	44,7	36,5				
	здравоохранение, физическая культура, социальное обеспечение	61,0	38,8	45,5	35,7	здравоохранение и предоставление социальных услуг		22,9	
	образование	61,3	41,4	49,0	41,0	образование		30,6	
	культура и искусство	68,4	51,2	57,6	49,7	отдых, развлечения, культура и спорт		32,5	
	банковская деятельность	12,3	8,9	10,1	6,4	финансовая деятельность		3,9	
4	Удельный вес численности работников с ЗП ниже ПМ, % – Российская Федерация					24,4	22,2 ²	16,5	
	в том числе по субъектам:								
	Центральный округ					23,3	19,9	13,8	
	Брянская область					27,5	26,4	21,3	
	Ивановская область					32,9	30,0	24,7	
	Курская область					36,0	27,2	23,8	
	Тамбовская область					30,6	28,6	20,8	
	г. Москва					20,1	16,2	10,0	

Окончание табл. 1.10

Показатели	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007 (апрель)
Северо-западный округ					16,3	13,9	10,4
Южный округ					32,8	31,3	24,6
Республика Дагестан					42,5	40,3	34,9
Республика Калмыкия					39,2	41,1	33,5
Приволжский округ					28,6	26,8	20,9
Саратовская область					39,1	33,5	28,6
Уральский округ					15,1	15,2	9,9
Курганская область					35,7	29,9	24,4
Сибирский округ					24,9	22,5	16,8
Республика Алтай					37,7	38,8	35,8
Алтайский край					35,9	31,3	27,0
Дальневосточный округ					23,4	22,1	17,2
Республика Саха (Якутия)					22,5	23,0	19,1
Еврейская авт. область					35,1	25,9	22,4
¹ Данные Росстата за январь – сентябрь 2007 г.							
² По нашим расчетам – 27,1% .							
Таблица составлена по стат. сборникам Росстата: Труд и занятость в России. 2005. – М., 2006; Труд и занятость в России. 2007. – М., 2007; Социальное положение и уровень жизни населения России. 2007. – М., 2007; Информация о социально-экономическом положении России. Январь 2008. – М., 2008.							

О подходах к определению и измерению бедности в России и зарубежных странах – см. в главе 4 учебного пособия.

1.3.4. СВЯЗЬ МИНИМАЛЬНОГО УРОВНЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ С ФОРМОЙ СОБСТВЕННОСТИ

Поиск критериев установления в России справедливой величины заработной платы, достойной человека, целесообразно увязать с различными формами собственности. Для этого обратимся к данным о распределении занятых в экономике страны по формам собственности, представленным в табл. 1.11.

Таблица 1.11

**Среднегодовая численность занятых в экономике
по формам собственности**

Формы собственности	2001	2002	2003	2004	2005	2006
	Миллионов человек					
Всего,	65,0	65,6	66,0	66,4	66,8	67,2
в том числе по формам собственности:						
государственная и муниципальная	24,2	24,2	23,9	23,6	22,5	22,0
частная	31,0	32,6	33,2	34,4	36,2	37,2
собственность общественных и религиозных организаций (объединений)	0,5	0,5	0,5	0,5	0,4	0,4
смешанная российская	7,6	6,3	6,1	5,6	5,2	4,9
иностранная, совместная российская и иностранная	1,7	2,0	2,3	2,3	2,5	2,7
	В процентах					
Всего,	100	100	100	100	100	100
в том числе по формам собственности:						
государственная и муниципальная	37,3	36,9	36,3	35,5	37,7	32,8
частная	47,7	49,6	50,2	51,8	54,1	55,4
собственность общественных и религиозных организаций (объединений)	0,8	0,8	0,7	0,7	0,6	0,6
смешанная российская	11,6	9,6	9,3	8,5	7,8	7,2
иностранная, совместная российская и иностранная	2,6	3,1	3,5	3,5	3,8	4,0
Источник: Труд и занятость в России. 2007: Стат. сб./Ростстат. – М., 2007.						

Из табл. 1.11 видно, что доля занятых в негосударственных формах собственности с каждым годом увеличивается, и в 2006 г. в 2 раза превысила долю занятых в государственной и муниципальной формах собственности. С точки зрения людей, отдаленных от конкретной официальной статистики, но имеющих свое представление о происходящем в стране и высказывающих свое мнение, складывается впечатление, что в организациях негосударственных форм собственности уровень заработной платы выше и что если он и не справедлив, то хотя бы более «достоем». Однако данные табл. 1.12 показывают иное.

Таблица 1.12

**Распределение численности работников организаций
различных форм собственности по размерам
начисленной заработной платы в 2006 г¹., в процентах**

	Организации		
	всех форм собственности	государствен- ной и муниципаль- ной форм собственности	негосударст- венных форм собственности
Все работники	100	100	100
в том числе с начисленной зарплатой, руб.:			
до 1100,0	2,9	2,6	3,4
1100,1–1800,0	5,2	6,1	4,1
1800,1–2600,0	6,8	8,0	5,1
2600,1–3400,0	7,2	8,4	5,8
3400,1–4200,0	6,9	7,8	5,9
4200,1–5000,0	6,8	7,5	5,9
5000,1–5800,0	6,3	6,9	5,6
5800,1–7400,0	11,6	12,2	10,9
7400,1–9000,0	9,4	9,4	9,3
9000,1–10600,0	7,5	7,2	7,9
10600,1–13800,0	10,2	9,4	11,2
13800,1–17000,0	6,4	5,5	7,4
17000,1–25000,0	7,4	5,8	9,2
25000,1–50000,0	4,4	2,8	6,5
свыше 50000,0	1,0	0,4	1,8
¹ По данным выборочного обследования за апрель.			
Источник: Социальное положение и уровень жизни населения России. 2007: Стат. сб. / Росстат. – М., 2007.			

Так, размер заработной платы ниже среднероссийского уровня (10 727,7 руб.) был у 63,8% работников негосударственных форм собственности против 76,1% – государственной и муниципальной форм собственности. То есть в негосударственном секторе доля работников, имеющих более высокую заработную плату, действительно выше – 36,2% против 23,9%.

В то же время, если анализировать распределение численности работников с заработной платой ниже ПМ (в апреле 2006 г. – 3717 руб.) и тем более ниже МЗП (в апреле 2006 г. – 800 руб.,

с 1 мая – 1100 руб.), то увидим следующее. Доля работников с заработной платой ниже уровня ПМ составляла 24,3% в негосударственном секторе и 32,9% – в государственном и муниципальном, ниже уровня МЗП – 3,4 и 2,6% соответственно по секторам. То есть доля работников, получающих заработную плату ниже величины ПМ, в негосударственном секторе меньше – одна четверть против одной трети в государственном и муниципальном, ниже величины МЗП – больше.

Однако, если относительные величины (доли) перевести в абсолютные, то ситуация будет выглядеть иначе: численность работников организаций негосударственного сектора с заработной платой ниже величины ПМ (официальной черты бедности) составит почти 11 млн чел., государственного и муниципального – 7,24 млн чел. (т.е. в 1,52 раза больше), с заработной платой ниже величины МЗП – 1,54 млн. и 0,57 млн чел. соответственно (т.е. в 2,7 раза больше).

Таким образом, выполненный анализ – даже при некоторых условиях и допусках в распределении численности работников по группам заработной платы – показал, что в негосударственном секторе экономики эксплуатация неквалифицированных и низкоквалифицированных работников наиболее высока, как наиболее высока и численность очень высокооплачиваемых работников. Распределение заработной платы в увязке с формами собственности, как видим, не в пользу бедных, и ни о какой справедливости в оплате труда, достойном её уровне говорить не приходится. В связи с вышеуказанным представляется уместным привести слова известного французского ученого-экономиста, лауреата Нобелевской премии по экономике 1988 г. М. Алле:

«...Деньги должны зарабатывать трудом, а не доставаться посредством получения даровых доходов независимо от того, проистекают ли они от сверхприбыли на земельную собственность, чистого процента на капитал, прибыли, связанной с инфляцией, или же политических махинаций и интриг».

Итак, утверждения «отцов – идеологов» рыночной экономики о том, что с переходом от общенародной формы собственности к различным формам собственности и по мере их развития, «жизнь станет лучше и веселее», за все эти переходные к рынку годы подтверждаются, как показывает официальная статистика, лишь для небольшой группы работающих. То есть проблема установления достойного *для всех* и справедливого уровня заработной платы так проблемой и остается.

1.4. НОВОЕ В ПОДХОДАХ К ПОВЫШЕНИЮ РАЗМЕРА КОНСТИТУЦИОННОЙ ГАРАНТИИ (МРОТ) И ОБЩЕГО УРОВНЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

В Генеральном соглашении между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации (далее – Генеральное соглашение, Соглашение) на 2008–2010 годы провозглашена цель содействовать обеспечению прав граждан России на достойный труд, повышению качества жизни работников и их семей, сокращению масштабов бедности. Необходимость поиска путей решения этой благородной цели (среди ее составляющих не нашлось, однако, места достойной заработной плате), потребовала принятия на себя профсоюзами не совсем, на наш взгляд, присущих им – исходя из целей и рода деятельности – обязательств, в частности, в отношении:

- объекта и границ регулируемых с их участием отношений;
- места и роли социальных целей и заработной платы в числе приоритетных целей Соглашения;
- подходов к повышению размеров заработной платы;
- целесообразности и условий роста МРОТ;
- методологии определения величины прожиточного минимума;
- ратификации конвенций МОТ, касающихся минимальной заработной платы, минимальных норм социального обеспечения, содействия коллективным переговорам, трудящихся-мигрантов;
- гарантированного уровня оплаты труда при переходе на НСОТ в бюджетной сфере;
- их солидарной – с Правительством РФ и общероссийскими объединениями работодателей – ответственности за экономическое и социальное развитие страны.

Ниже рассмотрены наиболее актуальные – с точки зрения подходов к решению вопросов оплаты труда – обязательства сторон Соглашения.

1.4.1. ОБЪЕКТ И ГРАНИЦЫ РЕГУЛИРУЕМЫХ ОТНОШЕНИЙ

Согласно преамбуле Соглашения, его правовой основой является Трудовой кодекс РФ. Тем самым обозначены сфера применения и объект Соглашения. В ст. 1 основополагающей первой главы ТК РФ «Основные начала трудового законодательства», объектом

регулируемые в сфере труда названы трудовые отношения¹ и иные непосредственно связанные с ними отношения по:

- организации труда и управлению трудом;
- трудоустройству у данного работодателя;
- профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников непосредственно у данного работодателя;
- социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений;
- участию работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях;
- материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда;
- надзору и контролю (в том числе профсоюзному контролю) за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда) и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- разрешению трудовых споров;
- обязательному социальному страхованию в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Однако, во-первых, в наименовании Генерального соглашения его объект вообще не назван (соглашение между тремя сторонами на три года – о чем?), а во-вторых, в рассматриваемой части преамбулы Соглашения говорится, что регулируемые отношения являются социально-трудовые и связанные с ними экономические отношения (на федеральном уровне). Если сравнить данное название отношений с их названием в вышеприведенной ст. 1 ТК РФ, а также в ст. 2 «Основные принципы правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений», то можно предположить, что «экономические отношения входят в число «иных», непосредственно связанных с трудовыми (заметим – не социально-трудовыми), отношений.

Тем не менее это не так, что подтверждает Комментарий к новой редакции ТК РФ: добавление к трудовым отношениям

«и иных, непосредственно связанных с ними отношений», появилось не случайно. В нашей литературе традиционно сложилось представление, что трудовые отношения – это отношения непосредственно в процессе труда (организация, нормирование и производительность труда, система заработной платы и т.п.). И сложилось оно вполне естественно, ибо в плановой системе, когда единственным работодателем фактически было государство, а рынок труда, по своей сути, отсутствовал, трудовые отношения к названным составляющим во многом и сводились.

С появлением различных работодателей и формированием рынка труда стало очевидным, что отношения работника и работодателя

¹ Сторонами трудовых отношений являются работник и работодатель (ст. 20 ТК РФ).

не сводятся к отношениям непосредственно в процессе труда. Для акцентирования данного обстоятельства в отечественной литературе по экономике труда начали использовать термин «социально-трудовые отношения» (он используется и в ТК в разделе втором «Социальное партнерство в сфере труда»). Оба термина: «трудовые отношения» и «социально-трудовые отношения», конечно, правомерны. Но если оговориться, что трудовые отношения не ограничиваются отношениями непосредственно в процессе труда, а понимаются более широко, то два названных термина становятся синонимами» [6, с. 17].

Из вышесказанного следует, что синонимами являются только трудовые и социально-трудовые отношения. Отсюда – в Генеральном соглашении должны регулироваться только эти отношения? А «связанные с ними экономические отношения», получается, – нет?

С другой стороны, в разделе ТК РФ о социальном партнерстве в сфере труда, в частности, в ст. 35¹ «Участие органов социального партнерства в формировании и реализации государственной политики в сфере труда» и ст. 45 «Соглашение. Виды соглашений», речь идет о регулировании как социально-трудовых, так и связанных с ними экономических отношений. Таким образом экономические отношения превратились в «иные», связанные с трудовыми, отношения?

При этом, однако, в том же разделе Кодекса, в ст. 35, говорится о создании комиссий по регулированию только социально-трудовых отношений, в том числе Российской трехсторонней комиссии по регулированию также только социально-трудовых отношений (РТК), подготовившей, согласно законодательству, Генеральное соглашение 2008–2010 гг. Более того, данный подход нашел отражение в ряде статей закона РФ «О коллективных договорах и соглашениях», в преамбуле и названии Федерального закона «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» (№ 92-ФЗ от 01.05.99).

Подобные несоответствия имеются и в текстах названных документов. В частности, в ст. 3 закона о РТК сказано: «Основными целями Комиссии являются регулирование социально-трудовых отношений и согласование социально-экономических интересов сторон». Если в этой связи вернуться к Генеральному соглашению 2008–2010 гг., регулиующему «социально-трудовые и связанные с ними экономические отношения», то приходишь к выводу, что нет никакой разницы между «регулированием» и «согласованием», «отношениями» и «интересами», трудом, социальной сферой и экономикой, и т.п. «связками»? Не случайно поэтому первым

разделом в Генеральном соглашении идет раздел «Экономическая политика», а не «Социальная политика» или «Политика заработной платы и доходов населения» – разделов под такими названиями в Соглашении нет, как нет разделов, соответствующих (по названиям) достижению провозглашенных в его преамбуле целей.

Согласно утвержденным Постановлением Исполкома ФНПР от 28.08.2002 № 4–3 «Предложениям по формированию системы «Единая переговорная кампания»,

«Генеральное соглашение устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений на федеральном уровне, основные направления и механизмы реализации социально-экономической политики в стране на период не более трех лет»,

т.е. представляет собой всеобъемлющий правовой акт, без четко очерченных границ, а потому – с солидарной ответственностью сторон за выполнение всех принятых в нем обязательств.

Данный подход подчеркнут и в ранее цитировавшемся Комментарий к ТК РФ: «По сложившейся практике Генеральное соглашение охватывает довольно широкий спектр проблем, затрагивая, наряду с вопросами труда и занятости, некоторые аспекты экономической политики, обеспечения экологической безопасности, социального обеспечения и социального страхования» (ст. 75). Однако, представляется, что один документ, даже такого уровня и статуса, не может быть столь многофункциональным и дублировать программные документы партии (ЕР) и правительства – иначе принимаемые в нем обязательства вряд ли будут выполнимы (см. далее табл. 1.14).

1.4.2. СОЛИДАРНАЯ ПОЗИЦИЯ СТОРОН В ОТНОШЕНИИ МЕСТА И РОЛИ СОЦИАЛЬНЫХ ЦЕЛЕЙ И ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Расстановка приоритетов

Соответственно широко трактуемой миссии Генерального соглашения (при том, что оно является лишь составной частью коллективно-договорного процесса в рамках социального партнерства), в нем обозначена основа для достижения вышеназванных приоритетных целей:

- устойчивое развитие экономики;
- повышение конкурентоспособности экономики;
- увеличение доходов организаций;
- рост производительности труда;
- стабильная занятость;

- гибкость рынка труда;
- безопасность рабочих мест;
- расширение возможностей профессионального и карьерного роста работников.

Отвечая – солидарно с другими сторонами Соглашения (п. 7.7) – за обеспечение этой основы, профсоюзы тем самым согласились с пунктами, не совсем, на наш взгляд, соответствующими интересам тех, кого они представляют и призваны защищать:

«Стороны считают, что в предстоящий период экономическая политика государства должна быть ориентирована на реализацию мер, обеспечивающих динамичное развитие и повышение конкурентоспособности национальной экономики на основе учета долгосрочных стратегических интересов экономического развития, инвестиций в человеческий капитал, создания условий для самореализации граждан, повышения благосостояния населения, утверждения принципов открытой рыночной экономики, развития конкуренции на рынках товаров и услуг, обеспечения эффективной защиты прав собственности, повышения эффективности государственного управления»,

т.е. уже не экономика и ее конкурентоспособность должны быть основой достижения социальных целей, а, наоборот, – повышение благосостояния населения должно стать основой динамичного развития и повышения конкурентоспособности экономики (см. также вставку 1.9). При этом обязательства сторон по реализации такой экономической политики (т.е. экономических отношений, связанных с социально-трудовыми) прописаны подробнейшим образом, вплоть до деталей амортизационной политики и переоценки основных фондов (проводимой, очевидно, при участии либо под контролем профсоюзов?).

ЧЕЛОВЕК – ЦЕЛЬ ИЛИ СРЕДСТВО?

Отношение к человеку как к средству достижения каких-то высших, стоящих над ним, государственных и бизнес-целей, в современной России приняло повсеместный характер. Ведущий специалист Департамента по конкурентной политике города Москвы, заявляя, как и в Генеральном соглашении, что человек является главной целью «всего и вся», тут же «превращает» его в средство – в критерии эффективности:

«Главной целью и базовым национальным приоритетом в современном глобальном пространстве становится человек, развитие его материального, интеллектуального, духовного потенциала. Эта цель должна быть органично вписана в Концепцию социального развития страны, отсутствие которой становится все ощутимее по мере перехода от этапа стабилизации к этапу развития. Человеческий потенциал, его количественный и качественный рост необходимо рассматривать в качестве критериев эффективности

В силу отсутствия в Соглашении разделов под названиями «Социальная политика» или «Социально-трудовая политика» либо «Политика заработной платы», вероятно, следует понимать, что все разделы, следующие за «Экономической политикой», устанавливают, согласно преамбуле, «общие принципы регулирования социально-трудовых отношений». Из огромного количества отношений в сфере труда нас интересуют – с точки зрения целей учебного пособия – отношения по поводу заработной платы и подходы Соглашения к их регулированию. Они оговорены во втором разделе «Заработная плата, доходы и уровень жизни населения».

Заработная плата и производительность труда

Рассмотренной выше расстановке приоритетных целей и средств (основ) их достижения полностью соответствует, как показал анализ, и подход к регулированию вопросов повышения размеров заработной платы:

«Стороны считают необходимым в предстоящий период разработать и реализовать комплекс мер, обеспечивающих право на достойный труд, повышение уровня реальной заработной платы в соответствии с ростом эффективности и производительности труда, совершенствование политики доходов и повышение уровня жизни населения».

То есть повышение сегодняшнего, необоснованно заниженного у преобладающей части наемных работников, уровня их заработной платы теперь возможно лишь в случае, если они будут работать за эту же заработную плату еще эффективнее и производительнее, наращивая при этом доходы работодателей и резервные запасы страны. То, что вопрос ставится именно так, следует из заявления сторон:

«Стороны способствуют совершенствованию организации труда и заработной платы, **обеспечивающих** повышение квалификации работников, **рост производительности труда и устойчивое развитие экономики**».

Таким образом, совершенствование организации труда и заработной платы необходимо не для того, чтобы обеспечить достойные условия труда, повысить удовлетворенность работников трудом и заработной платой, обеспечить справедливость в оплате труда, уменьшить дифференциацию заработной платы и – как результат –

поднять уровень и качество жизни работников и членов их семей, а исключительно ради роста производительности труда и устойчивого развития экономики. Но последние две задачи не могут быть решены, если работодатели (в том числе государство) не задействуют одновременно и все другие, многочисленные, факторы роста и развития, рассмотренные в, частности, в разделе «Экономическая политика» Соглашения.

Следует также обратить внимание на то, что в зависимость от роста производительности труда ставится повышение уровня реальной заработной платы, в то время как понятие реальной заработной платы связано с покупательной способностью заработной платы в связи с изменением цен на потребительские товары и услуги [65, с. 358], а не в связи с уровнем производительности труда:

«Реальная начисленная заработная плата характеризует покупательную способность заработной платы в отчетном периоде в связи с изменением цен на потребительские товары и услуги по сравнению с базисным периодом. Для этого рассчитывается индекс реальной начисленной заработной платы путем деления индекса номинальной начисленной заработной платы на индекс потребительских цен за один и тот же временной период».

К тому же, «на руки» работник получает не начисленную номинальную заработную плату, а за вычетом установленных законодательством налогов — так называемую «выплаченную номинальную заработную плату».

Итак, стороны договорились, что *в условиях рыночной экономики* (когда только треть из них трудится в организациях государственной и муниципальной форм собственности, когда все наемные работники должны отстаивать свое право на участие в управлении организацией (ст. 52 ТК РФ), но прежде — на членство в профсоюзе, его создание и заключение коллективного договора) дальнейшее повышение произвольно установленного в свое время на необоснованно низком уровне (табл. 1.6 и 1.8) размера заработной платы будет зависеть только от эффективности (чего?) и производительности труда.

При этом в Генеральном соглашении не только не сказано, о какой эффективности идет речь (ибо производительность труда уже есть показатель эффективности труда), но и о чьей/какой производительности труда — индивидуальной, бригадной, коллективной, предприятия, отрасли, региона, совокупной по экономике страны (бывшей общественной) и т.д.? Будет ли это требование относиться *ко всем работающим или только к «рабочей силе»*? По какой методи-

ке и на каких уровнях регулирования (социального партнерства?) трудовых, социально-трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений (в том числе экономических, социально-экономических?) будет она определяться и как рассчитываться: по ВВП или по добавленной стоимости на одного занятого в экономике, по прибыли или реализации/продажам на одного работника организации или на один рубль заработной платы; по объему производства в натуральном, условно-натуральном выражении, трудоемкости или в стоимостном выражении на одного рабочего, одного работника и т.д.?

Как в таком случае измерять производительность труда главврача в больнице, начальника цеха на заводе, управляющего в банке, заведующей секцией или кассира в магазине, бухгалтера или главного бухгалтера любой организации, депутата Государственной Думы и члена Правительства, топ-менеджера или коммерческого директора, получающего десятки тысяч евро в месяц (см. табл. 1.7) и др.? Кто будет заниматься отслеживанием этого соотношения, за какой период времени и т.д. — т.е. какова процедура установления и реализации этого «права», где/когда с ним можно ознакомиться; как будут налажены учет и статистическая отчетность по показателям эффективности и производительности труда; где будет прописана ответственность (и какая) за неисполнение либо ненадлежащее исполнение данного обязательства сторон Генерального соглашения на 2008–2010 гг. — достаточно ли при этом руководствоваться правовыми нормами, например, главы 7 «Коллективные договоры и соглашения», главы 9 «Ответственность сторон социального партнерства» и главы 30 «Дисциплина труда», Трудового кодекса РФ?

Вопрос ответственности сторон Генерального соглашения за неисполнение принятого ими обязательства в отношении «повышения уровня реальной заработной платы в соответствии с ростом эффективности и производительности труда» представляется весьма актуальным (при том, что наша позиция в отношении данного обязательства высказана выше), т.к. одна сторона, в частности Правительство РФ, уже нарушило его. Дело в том, что в принятом им Постановлении о введении НСОТ работников федеральных бюджетных учреждений от 5 августа 2008 г. № 583 (ранее уже оговариваемом), о производительности труда и увязке с ее ростом повышения заработной платы не упоминается. В разрабатываемых на его основе ведомствами примерных положениях об оплате труда работников подведомственных им учреждений — также.

Повышающие коэффициенты к окладам так же не увязаны с производительностью труда, как и премиальные выплаты (перечень стимулирующих выплат, утвержденный Минздравсоцразвития России, был представлен в табл. 1.5), например:

- премия за интенсивность и высокие результаты работы;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- премия за образцовое качество выполняемых работ;
- премия по итогам работы за период.
- премия по итогам работы за период;
- надбавка за качество выполняемых работ;
- премия за выполнение важных работ, мероприятий;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

(Приказ по Роснедвижимости от 29 сентября 2008 г. № П/0338)

(Приказ по Росгидромету от 23 сентября 2008 г. № 331)

Повсеместно подтверждаемую практикой непродуманность данного обязательства Соглашения (иной взгляд на проблему см. во вставке 1.10) доказывает другое его обязательство:

«Добиваться, начиная с 2008 года, поэтапного снижения федерального норматива максимально допустимой доли расходов на оплату жилья и коммунальных услуг в совокупном доходе семьи» (п. 4.17.3).

Данным пунктом само Соглашение «соглашается» с тем, что уровень сегодняшних доходов россиян не позволяет оплачивать в полной мере жилищно-коммунальные услуги. Если при таком низком «достатке» ставить рост заработной платы работника в обязательную зависимость от роста индивидуальной производительности труда, не оговорив при этом даже методику ее расчета, заставлять его трудиться с еще большей интенсивностью при том же заработке, то очевидно, что и самого жилья и коммунальных услуг со временем будет требоваться все меньше. Кроме того, возникает вопрос – от кого стороны Соглашения будут «добиваться» снижения федерального норматива, если одна из них – Правительство РФ – и устанавливает данный норматив?

ИНЫЕ ПОДХОДЫ К ПРОБЛЕМЕ СООТНОШЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ И ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА

«При обычных условиях развития и отсутствии экстраординарных событий производительность труда, как правило, должна обгонять рост заработной платы. Тем самым обеспечивается направление части прироста созданной стоимости на накопление, совершенствование производства, а значит, развивается экономика»¹.

Но это общие рассуждения. Реально, на это соотношение влияет очень много факторов.

Что касается России, то вряд ли сегодня правильно распространять на нас классические закономерности. Только с начала 1990-х годов у нас произошла череда экстраординарных событий, непосредственно затрагивающих производительность труда и заработную плату. В 1992 году, когда за год потребительские цены выросли в 26,1 раза, падение реальной заработной платы было столь существенным и так превышало реальное снижение производительности труда, что годы, когда было опережение роста зарплаты, можно рассматривать как частичную компенсацию тех событий.

Кроме того, рассматривая эту проблему, нельзя оставлять в стороне вопросы стоимостной структуры общественного продукта и такие факторы, как платность различного вида услуг, например, здравоохранения, образования, жилищно-коммунального хозяйства. Покрываются ли они за счет заработной платы или за счет других источников, прежде всего государственных? А без этого строить практическую политику, опираясь только на общеклассические закономерности², вряд ли целесообразно».

Примечания автора (М.Б.Г.):

¹ Это – в условиях централизованно управляемой, плановой экономики, при общественной собственности на средства производства, общественном характере производства: «Объективной закономерностью развития общественного производства на длительную перспективу является закономерность, при которой темпы роста производительности общественного труда опережают темпы роста реальной заработной платы». Государственное регулирование пропорций между ростом заработной платы и производительностью труда осуществлялось с помощью тарифной системы, в условиях действия социалистического закона распределения по труду и других социалистических законов.

² За общеклассические закономерности у нас принимают, как правило, вышеописанную закономерность – когда заработная плата (при социализме) представляла собой выраженную в денежной форме долю работников в той части национального дохода, которая поступала в их личное потребление в соответствии с количеством и качеством затраченного ими труда. Другая часть национального дохода поступала в фонд накопления.

Источник цитаты: *Геннадий Меликьян. Деньги водятся в тихой гавани // Российская газета. 2008. 29 апреля. С. 10.*

Рост МЗП¹ как потенциальная угроза экономике?

Чтобы предполагавшееся повышение – с 1 декабря 2008 г. – размера минимальной заработной платы с 2300 руб. до архискромного уровня прожиточного минимума (в III квартале 2007 г. это 4197 руб.) не обрушило российскую экономику, стороны, подписавшие Генеральное соглашение на 2008–2010 гг., обязались проанализировать – а не слишком ли большим было предыдущее повышение МРОТ (с 1100 до 2300 руб.):

«Осуществить анализ социально-экономических последствий повышения с 1 сентября 2007 г. минимального размера оплаты труда до

¹ Юридическое понятие «минимальная заработная плата» (МЗП) с 1 сентября 2007 г. исчезло из ТК РФ, как уже отмечалось, с введением Федерального закона от 20 апреля 2007 г. № 54-ФЗ.

2300 рублей в месяц и практики установления минимальной заработной платы в субъектах Российской Федерации в целях повышения минимального размера оплаты труда до величины прожиточного минимума трудоспособного населения с 1 декабря 2008 г. и провести в апреле 2008 г. консультации сторон Соглашения.

При этом повышение минимального размера оплаты труда должно быть произведено таким образом, чтобы оно не оказало негативного влияния на экономику Российской Федерации и экономическое положение субъектов Российской Федерации (п 2.1).

Представляется однако, что Правительство России, и не являясь стороной Генерального соглашения (социальным партнером), должно обязательно проводить анализ последствий принимаемых им решений, но не после (как в данном случае), а *до их принятия* — то есть проводить предварительное обоснование своих решений, в частности, связанных с установлением государственных гарантий по оплате труда, ибо для основной части населения страны размер заработной платы — жизненно важный вопрос. До сих пор, тем не менее, Правительство *просили* сделать это: «По результатам дискуссии на заседании РТК принято решение просить Минэкономразвития России о подготовке прогнозных расчетов социально-экономических последствий установления МРОТ на уровне ПМ» («Человек и труд». 2006. № 11. С. 59).

В Соглашении на 2008–2010 годы Правительство, как следует из первой части п. 2.1, согласилось это сделать, но уже во второй его части поставило условие: повышение МРОТ не должно иметь негативных экономических последствий. То есть Правительство РФ осталось верным себе — прежде всего его интересует экономика¹ (не случайно, как обращалось на это внимание, первым разделом в Соглашении идет экономическая политика), а социальные последствия неповышения МРОТ, и, следовательно, общего уровня заработной платы, остаются вне круга его интересов. Однако именно они серьезно сдерживают столь желанный для Правительства и действительно необходимый стране рост производительности труда: если работники не чувствуют заботу о себе, нуждах своих семей, не видят принципиального улучшения качества своей жизни, соответствующей трудовой отдаче ожидать не следует, ибо сегодняшняя модель государственного устройства не базируется на общественной форме собственности, и трудовые подвиги уже не в чести.

То, что работодатели, как еще один социальный партнер, подписали этот пункт Генерального соглашения, совершенно понятно — их

¹ При том, что ст. 7 Конституции гласит: «Российская Федерация — социальное государство...»

экономические интересы при этом, во всяком случае, не пострадают. А вот позиция такого социального партнера как профсоюзы, в данном вопросе не соответствует, как нам представляется, их миссии: согласно Федеральному закону «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», они должны прежде всего представлять и защищать социально-трудовые права и интересы объединившихся в них граждан, а не интересы Правительства и работодателей:

«Профсоюз – добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемое в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов» (ст. 2, п. 1).

С другой стороны, нельзя не принимать во внимание и тот факт, что изменившаяся в целом – особенно в последние два десятилетия – позиция профсоюзов (во всем мире¹) в сторону компромисса, партнерства, диалога с работодателями и правительствами накладывает отпечаток на их подход и к решению вопросов как уровня МЗП, так и общего уровня заработной платы. В нашей стране этот «отпечаток» оказался однако самым сильным (за исключением Молдовы) даже среди стран, ранее входивших в Советский Союз (табл. 1.13).

Таблица 1.13

Размеры минимальной заработной платы в ряде стран СНГ и Балтии в июне 2007 г.

Страна	МЗП, долл. США
Азербайджан	58
Армения	58
Беларусь	84
Казахстан	80
Латвия	230
Литва	234
Молдова	32
Россия	43
Украина	83
Эстония	309
Источник: Социальный вестник. 2007. № 2 (28).	

Вероятно, после проведенного – в соответствии с обязательством сторон – анализа социально-экономических последствий повышения МРОТ с 1100 до 2300 руб. и просчета последствий его

¹ См. главу 5.

дальнейшего роста, с 1 января 2009 г. МРОТ установили в сумме 4330 руб. (Федеральный закон от 24 июня 2008 г. № 91-ФЗ). 4330 руб. — это уровень прожиточного минимума трудоспособного человека еще в IV квартале 2007 г. Таким образом, и в 2009 г., как уже отмечалось, МРОТ не повышается до величины ПМ (неконституционной «гарантии»). Является ли действительно «недоповышение» МРОТ до величины ПМ соответствующего периода (за III квартал 2008 г. величина ПМ по РФ уже составила 5017 руб.) следствием вышеуказанной причины, Федеральный закон № 91-ФЗ не разъясняет. **Вопрос о необходимости учета — при расчете величины минимальной заработной платы — иждивенческой нагрузки, социальные партнеры по-прежнему, с общего согласия, не ставят.**

Наряду с рассмотренным и таким образом выполненным обязательством, стороны обязались также:

«Ориентироваться при определении минимальной тарифной ставки (оклада) работников организаций, применяющих тарифные системы оплаты труда, на оптимизацию удельного веса тарифа в заработной плате для такой организации» (п. 2.2).

Данное обязательство ориентирует на установление оптимальной структуры тарифной заработной платы, не «ориентируя» однако при этом организации на какую-либо конкретную величину этого удельного веса, которая, кстати, в предыдущем Генеральном соглашении называлась — не менее 50%. К тому же в Соглашении не оговаривается, почему речь идет только о тарифных системах оплаты труда — ведь и в бестарифных системах всегда есть минимальный размер оплаты труда, с которым связаны и дифференциация в оплате труда в конкретной организации, и структура заработной платы, которая, безусловно, всегда должна быть оптимальной.

Вопросы методологии

1. Сторонами Генерального соглашения на 2008–2010 гг. принято обязательство:

«Подготовить предложения по совершенствованию методологии определения величины прожиточного минимума в целом по Российской Федерации и в субъектах Российской Федерации, в том числе с учетом зонирования (районирования) территории страны по условиям проживания» (п. 2.8).

Данное обязательство, как следует из его текста, принято только по отношению к ПМ, но не к МРОТ как конституционной гарантии по оплате труда. При этом не указана направленность совершенствования методологии определения величины ПМ — какова

его цель и в чем суть? Ведь в п. 2.1 Соглашения ставился вопрос о подтягивании МРОТ до ПМ к 1 декабря 2008 г. Следовательно, или МРОТ не «дотянет» до ПМ и за трехлетний период, или более совершенная методология определения величины ПМ необходима для ускорения этого процесса (см. п. 4.2 четвертой главы) либо – для других целей, оговоренных в Федеральном законе «О прожиточном минимуме в Российской Федерации», в частности, для оценки уровня жизни населения.

С другой стороны, в п. 2.8 Соглашения речь идет только о *подготовке предложений* по совершенствованию действующей методологии, а не о разработке новой, действительно отвечающей условиям рыночных отношений в России, находящейся в быстро глобализирующемся проблемном мире.

За какой стороной Соглашения закреплена обязанность подготовить такие предложения, в документе не указано – в Соглашении на 2005–2007 гг. *уже принималось* обязательство «определить порядок актуализации потребительской корзины», стоимостная оценка которой и составляет, вместе с обязательными платежами и сборами, прожиточный минимум.

2. Вопрос о методологии определения величины минимальной заработной платы в Генеральном соглашении на 2008–2010 гг., в отличие от предыдущего Соглашения, не ставится – очевидно, в силу бесперспективности его решения (о причинах здесь речь не идет). В Соглашении на 2005–2007 гг. данный вопрос в п. 2.2 формулировался так: «Рассмотреть целесообразность перехода на определение минимальной заработной платы в соответствии с принципами Европейской социальной хартии»¹.

Кроме того, в п. 7.8 Соглашения на 2005–2007 гг. стороны считали необходимым «рассмотреть в Российской трехсторонней комиссии вопросы, связанные с ратификацией Российской Федерацией конвенций МОТ, согласно приложению № 3» (представлены здесь в табл. 1.14). Либо за истекший период данные вопросы вообще не рассматривались, либо рассмотрение оказалось многотрудным, но в п. 7.9 Соглашения на 2008–2010 гг. вновь «Стороны принимают на себя обязательство рассмотреть в Комиссии вопросы, связанные с ратификацией Российской Федерацией конвенций Международной организации труда и других международных правовых актов согласно приложению № 2».

Таким образом, конвенции МОТ, касающиеся минимальной заработной платы (№ 131), минимальных норм социального

¹ Рассмотрены в п. 2.1 второй главы учебного пособия.

обеспечения (№ 102) и социальной политики (№ 117), вновь оказались в переходящем перечне претендентов на «рассмотрение» (табл. 1.14).

Таблица 1.14

Перечень конвенций МОТ и других международных правовых актов, предусмотренных к рассмотрению в РТК для ратификации Россией

Перечень конвенций МОТ (соглашение на 2005–2007 гг.)	Перечень конвенций МОТ и других международных актов (соглашение на 2008–2010 гг.)
<ol style="list-style-type: none"> 1. № 42 «О возмещении в случае профессиональных заболеваний» (1934 г.) 2. № 97 «О трудящихся-мигрантах» (1949 г.) 3. № 102 «О минимальных нормах социального обеспечения» (1952 г.) 4. № 117 «Об основных целях и нормах социальной политики» (1962 г.) 5. № 131 «Об установлении минимальной заработной платы с особым учетом развивающихся стран» (1970 г.) 6. № 140 «Об оплачиваемых учебных отпусках» (1974 г.) 7. № 143 «О злоупотреблениях в области миграции и об обеспечении трудящимся-мигрантам равенства возможностей и обращения» (1975 г.) 8. № 154 «О содействии коллективным переговорам» (1981 г.) 9. № 157 «Об установлении международной системы сохранения прав в области социального обеспечения» (1982 г.) 10. № 158 «О прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя» (1982 г.) 11. № 166 «О репатриации моряков» (1987 г.) 12. № 168 «О содействии занятости и защите от безработицы» (1988 г.) 13. № 173 «О защите требований трудящихся в случае неплатежеспособности предпринимателя» (1992 г.) 14. № 174 «О предотвращении крупных промышленных аварий» (1993 г.) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Конвенция № 42 «О возмещении в случаях профессиональных заболеваний» (1934 г.) 2. Конвенция № 97 «О трудящихся-мигрантах» (1949 г.) 3. Конвенция № 102 «О минимальных нормах социального обеспечения» (1952 г.) 4. Конвенция № 117 «Об основных целях и нормах социальной политики» (1962 г.) 5. Конвенция № 128 «О пособиях по инвалидности, по старости и по случаю потери кормильца» (1967 г.) 6. Конвенция № 130 «О медицинской помощи и пособиях по болезни» (1969 г.); 7. Конвенция № 131 «Об установлении минимальной заработной платы с особым учетом развивающихся стран» (1970 г.) 8. Конвенция № 140 «Об оплачиваемых учебных отпусках» (1974 г.) 9. Конвенция № 143 «О злоупотреблениях в области миграции и об обеспечении трудящимся-мигрантам равенства возможностей и обращения» (1975 г.) 10. Конвенция № 144 «О трехсторонних консультациях для содействия применению международных трудовых норм» (1976 г.) 11. Конвенция № 154 «О содействии коллективным переговорам» (1981 г.)

Окончаие табл. 1.14

Перечень конвенций МОТ (соглашение на 2005–2007 гг.)	Перечень конвенций МОТ и других международных актов (соглашение на 2008–2010 гг.)
<p>15. № 175 «О работе в условиях неполного рабочего времени (1994 г.)</p> <p>16. № 178 «Об инспекции условий труда и быта моряков» (1996 г.)</p> <p>17. № 184 «О безопасности и гигиене труда в сельском хозяйстве» (2001 г.)</p>	<p>12. Конвенция № 157 «Об установлении международной системы сохранения прав в области социального обеспечения» (1982 г.)</p> <p>13. Конвенция № 158 «О прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя» (1982 г.)</p> <p>14. Конвенция № 161 «О службах гигиены труда» (1985 г.)</p> <p>15. Конвенция № 168 «О содействии занятости и защите от безработицы» (1988 г.)</p> <p>16. Конвенция № 173 «О защите требований трудящихся в случае неплатежеспособности предпринимателя» (1992 г.)</p> <p>17. Конвенция № 174 «О предотвращении крупных промышленных аварий» (1993 г.)</p> <p>18. Конвенция № 175 «О работе в условиях неполного рабочего времени (1994 г.)</p> <p>19. Конвенция № 183 «Об охране материнства» (2000 г.)</p> <p>20. Конвенция № 184 «О безопасности и гигиене труда в сельском хозяйстве» (2001 г.)</p> <p>21. Конвенция № 187 «Об основах, содействующих безопасности и гигиене труда» (2006 г.)</p> <p>22. Конвенция о труде в морском судоходстве (2006 г.)</p> <p>23. Протокол 2003 года «Уведомление о несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваний и их регистрации» к конвенции № 155 «О безопасности и гигиене труда в промышленной среде» (1981 г.)</p> <p>24. Роттердамская конвенция о процедуре предварительного обоснованного согласования в отношении отдельных опасных химических веществ и пестицидов в международной торговле (ООН, г. Роттердам, 10 сентября 1998 г.).</p> <p>25. Стокгольмская конвенция о стойких органических загрязнителях.</p>

3. Среди обязательств сторон Соглашения в сфере заработной платы особого внимания заслуживают обязательства, связанные с переходом к новым системам оплаты труда (НСОТ) в бюджетной сфере:

«Обеспечить переход к новым системам оплаты труда в бюджетной сфере и рекомендовать гарантированный уровень оплаты труда для каждой профессиональной квалификационной группы в отраслевых соглашениях (п. 2.4).

В целях совершенствования организации заработной платы работников бюджетных организаций, обеспечения более тесной увязки уровня оплаты труда с его качеством и результатами, сокращения дифференциации в оплате труда работников в бюджетном и внебюджетном секторах экономики, разработать в рамках межведомственной рабочей группы Комиссии предложения по нормативному правовому обеспечению введения в 2008 году новых условий оплаты труда работников государственных учреждений на основе:

- установления Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- определения обоснованного соотношения величин базовых окладов по профессиональным квалификационным группам с целью обеспечения объективной дифференциации гарантированных размеров оплаты труда специалистов разного уровня квалификации;
- установления Правительством Российской Федерации перечня обязательных выплат компенсационного характера и перечня выплат стимулирующего характера (п. 2.6)».

Данные обязательства реализуются в соответствии с упомянутыми постановлениями Правительства от 22 сентября 2007 г. № 605, утратившем силу с 1 декабря 2008 г., и от 5 августа 2008 г. № 583 с изменениями от 29 сентября 2008 г. № 725. Новые системы оплаты труда вводятся, как уже отмечалось, с 1 декабря 2008 г. взамен оплаты труда на основе Единой тарифной сетки (ЕТС). Однако многие, поставленные в Соглашении, вопросы в ходе введения НСОТ оказались не решаемыми, в частности: об установлении базовых окладов / ставок с их гарантированными уровнями (суть и размер гарантии из п. 2.4 Соглашения при этом не ясна) и обоснованиями дифференциации таких уровней, об увязке размера оплаты труда с его качеством и результатами и др., что и стало предметом рассмотрения предыдущих пунктов настоящей главы учебного пособия. Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов, на 2010 год, утвержденные 4 декабря 2009 г., несут в себе эти же вопросы.

4. Весьма важной представляется и проблема, нашедшая отражение в п. 6.5 Соглашения. Она касается районных коэффициентов к за-

работной плате, в частности, установления их размеров в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также порядка их применения с учетом новых границ субъектов Российской Федерации и муниципальных образований. Необходимо, на наш взгляд, расширить постановку проблемы районного регулирования заработной платы, в частности: ведущиеся давно дискуссии о его реформировании в целом (в связи с переходом на рыночные отношения) важно облечь в четкую и всеми одобренную концепцию, с последующей реализацией – на ее основе – практических мер.

НЕКОТОРЫЕ ВЫВОДЫ ПО ПАРАГРАФУ 1.4

1. В рыночных условиях, при наличии многообразных форм собственности и разнонаправленности интересов сторон Генерального соглашения, необходимо, на наш взгляд, принципиальное изменение подходов социальных партнеров федерального уровня к решению вопросов оплаты труда.

Так, профсоюзы, стремясь к достижению консенсуса с другими сторонами, вряд ли должны полностью принимать их условия и диктат в отношении заработной платы. То, что профсоюзные лидеры, подписавшие Соглашение на 2008–2010 гг. с рассмотренными выше обязательствами по заработной плате, удовлетворены своими уступками (документ впервые подписан без протокола разногласий), еще не свидетельствует о реализации профсоюзами их защитной функции в данной сфере.

Другие стороны Соглашения должны исходить из того, что, если во всенародно принятой Конституции страны записано, что Российская Федерация – социальное государство, то и в тексте документа в первую очередь необходимо представлять социальную политику (включающую политику заработной платы и доходов населения), экономически обоснованную и согласованную с учетом интересов всех сторон, а уж затем – экономически же обоснованные и согласованные механизмы ее реализации. Но прежде необходимо обозначить в названии Соглашения его объект.

2. Принцип солидарной социальной (?) ответственности за экономическое и социальное развитие страны (п. 7.7), вряд ли приемлем для всех сторон Генерального соглашения. Так, рядовые работники, чьи права и интересы представляют в Соглашении различные профсоюзные объединения, не только не имеют необходимых для этого рычагов влияния, но в последнее время – нередко – даже возможностей реализации своих прав, предоставляемых статьей 31 Конституции России.

3. Вопрос ответственности сторон Генерального соглашения должен включать не только ответственность за невыполнение по их вине принятых обязательств (ст. 24 ТК РФ), но и за подготовку его квалифицированного проекта Российской трехсторонней комиссией (РТК), за ее работу в целом, оценку которой дает сам председатель Федерации независимых профсоюзов (ФНПР): «Конечно, работу РТК надо менять. В последнее время заседания срываются из-за отсутствия кворума. Я думаю, что это происходит из-за того, что решения РТК имеют рекомендательный характер. Профсоюзы будут настаивать на том, чтобы решения РТК носили обязательный характер» (Российская газета. 2008. 29 апреля. С.5). В данном случае однако речь идет не о рекомендациях, а о проекте подготавливаемого Генерального соглашения, его качества, ибо, по утверждению Председателя ФНПР, «генеральные соглашения за все время их заключения в полном объеме не выполнялись ни разу» (Труд и социальные отношения. 2007. – № 1. – С.11).

4. Социальная ответственность работодателей, юридическое понятие которой отсутствует в российском законодательстве, но которую тем не менее стороны Соглашения считают необходимым поддерживать, не должна подменять собой их юридическую обязанность создавать нормальные условия труда и выплачивать работникам достаточную, в полном размере и своевременно заработную плату.

ОБЗОРНЫЕ ВОПРОСЫ

1. Какие законодательные и иные нормативные правовые акты регламентируют трудовые отношения в Российской Федерации? Дайте определение трудовых отношений, назовите их стороны и основные принципы правового регулирования.
2. Дайте определение заработной платы, назовите ее основную функцию и конституционную гарантию обеспечения ее размера.
3. Какие факторы, согласно ТК РФ, являются зарплатообразующими и какие из них в наибольшей степени влияют на величину заработной платы?
4. Что определяет нижний и верхний пределы заработков в РФ, как и кем регулируется дифференциация последних в рамках этого интервала?
5. Кем и как устанавливаются в организации конкретные размеры заработной платы работников различных категорий в бюджетном и внебюджетном секторах, формы и системы оплаты труда и в чем различие последних между собой?
6. Что понимается под социальным партнерством (СП) в сфере труда?
7. Назовите формы и уровни СП в РФ, представителей сторон.

8. Раскройте содержание основных принципов СП применительно к заработной плате. Назовите предмет соглашений и коллективных договоров.
9. Как проявляется связь между соглашениями, коллективными и трудовыми договорами?
10. Какова роль Генеральных соглашений в решении вопросов оплаты труда конкретного работника предприятия?
11. В чем суть перехода от ЕТС к НСОТ в федеральных бюджетных учреждениях и какова при этом роль социального партнерства?
12. Кто и как отвечает за выполнение обязательств, принятых на различных уровнях СП?
13. В чем суть социальной ответственности бизнеса?
14. Как соответствует практика определения размеров заработной платы на российских предприятиях трудовому законодательству и иным актам, содержащим нормы трудового права?
15. Насколько российские подходы к установлению заработной платы и ее реальные размеры (в том числе по категориям работников, занятиям, видам экономической деятельности, регионам) отвечают требованиям социально-экономической системы, базирующейся на рыночных отношениях?

Глава 2. ОБЩЕПРИЗНАННЫЕ КРИТЕРИИ, ПРОБЛЕМЫ И ТРУДНОСТИ УСТАНОВЛЕНИЯ ДОСТОЙНОГО И СПРАВЕДЛИВОГО РАЗМЕРА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

УЧЕБНЫЕ ЦЕЛИ

1. Рассмотреть общепризнанные критерии установления достойного размера оплаты труда.
2. Раскрыть содержание основных международных трудовых стандартов по установлению минимальной заработной платы (далее – МЗП).
3. Выявить влияние глобализации на МЗП, проблемы и трудности установления ее достойного размера.
4. Рассмотреть методы определения величины МЗП.
5. Рассмотреть сущность понятий «дискриминация», «гендерное равенство», их проявления в сфере труда и его оплаты.
6. Дать определение понятия относительной (сравнительной) заработной платы, раскрыть принцип справедливости в оплате труда, трудности его практической реализации.
7. Рассмотреть правовое и методическое обеспечение достижения гендерной справедливости в оплате труда.
8. Раскрыть российскую проблему гендерного разрыва в заработной плате, пути её решения и глобальные тенденции.

В настоящей главе рассматриваются – с учетом материалов первой главы – основы/критерии определения размера заработной платы, установленные в международных трудовых нормах, общепризнанных принципах, а также содержащиеся в международных договорах Российской Федерации (ст. 15 Конституции РФ) и её законодательстве.

Согласно общепризнанным международным подходам, в качестве основополагающих критериев установления заработной платы выделяют следующие:

- 1) заработная плата должна обеспечивать удовлетворительное существование трудящемуся и его семье;
- 2) при установлении заработной платы должен обеспечиваться сравнительный (относительный) уровень оплаты труда в зависимости от профессий, предприятий и отраслей. Должен осуществляться принцип равной оплаты за труд равной ценности;
- 3) способность экономики (предприятия, отрасли, страны в целом) к оплате труда;
- 4) регулярная корректировка заработной платы в зависимости от эволюции экономических условий.

Рассмотрению первых двух критериев посвящена практически вся настоящая глава, третий и четвертый критерии частично уже были рассмотрены в первой главе, их рассмотрение будет продолжено в соответствующих параграфах второй части учебного пособия. В настоящей главе рассмотрение основополагающих критериев установления заработной платы осуществляется в привязке к российским проблемам, связанной с ними ситуацией и законодательством, а в уместных случаях – к зарубежным проблемам, практике и трудностям их решения.

2.1. УДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНАЯ ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА: МЕЖДУНАРОДНЫЕ ТРУДОВЫЕ И ИНЫЕ НОРМЫ, ТРУДНОСТИ ИХ ПРАКТИЧЕСКОГО ПРИМЕНЕНИЯ

2.1.1. МЕЖДУНАРОДНАЯ НОРМАТИВНО-ПРАВОВАЯ БАЗА

Основным критерием при установлении размера заработной платы, как показал анализ международной практики и международных норм трудового права, является: *заработная плата должна обеспечивать «удовлетворительные условия жизни»*.

Данный критерий как принцип, задача, требование сформулирован в Преамбуле Устава Международной организации труда (1919 г.). Заработная плата, размер которой не соответствует этому требованию, влечет за собой нужду, лишения и недовольство, противоречит понятиям справедливости и человечности и не может рассматриваться как *достойная*. Данному критерию не соответствует и заработная плата, размер которой обеспечивает лишь физиологическое выживание работника и его семьи.

Удовлетворительные условия жизни всем тем, кто имеет работу, а также членам их семей, должны гарантироваться государственными властями стран – членом МОТ через установление минимальной заработной платы (далее по тексту – МЗП).

Конвенции, рекомендации и Филадельфийская декларация МОТ о критериях уровня МЗП

Как определять и каким должен быть размер такого прожиточного минимума, было оговорено МОТ в международных трудовых нормах еще в первые годы ее существования. В частности, международная *Конвенция 1928 года № 26* о создании процедуры установления минимальной заработной платы и соответствующая данной конвенции *Рекомендация № 30* растолковывают это

следующим образом: «Для определения минимальных ставок заработной платы, которые должны быть установлены, органы, ведающие установлением заработной платы, должны, во всяком случае, учитывать необходимость обеспечить заинтересованным трудящимся удовлетворительный уровень жизни. С этой целью должны, прежде всего, учитываться ставки заработной платы, выплачиваемой за выполнение аналогичной работы в тех отраслях промышленности, в которых трудящиеся организованы в достаточной мере, или же при отсутствии такого элемента сопоставимости, должен учитываться *общий* уровень заработной платы в данной стране или местности.

Должен предусматриваться пересмотр ставок минимальной заработной платы, утвержденных органами по установлению заработной платы, каждый раз, когда трудящиеся или предприниматели, которые действуют в этом органе, выразят пожелание в этом смысле».

Самые конкретные нормы заложены в *Конвенции № 131 и Рекомендации № 135* 1970 года об установлении минимальной заработной платы с особым учетом развивающихся стран. В частности, цели установления минимальной заработной платы сформулированы в разделе I Рекомендации № 135:

«1. Установление минимальной заработной платы должно быть одним из элементов политики, направленной на борьбу с нищетой и на обеспечение удовлетворения потребностей всех трудящихся и их семей.

2. Основной целью установления минимальной заработной платы должно быть предоставление лицам, работающим по найму, необходимой социальной защиты в отношении минимально допустимых уровней заработной платы».

Что касается самих размеров этих минимально допустимых уровней заработной платы, то основы их определения устанавливает ст. 3 Конвенции № 131:

«Факторы, которые учитываются при определении уровня минимальной заработной платы, включают насколько это возможно и приемлемо в соответствии с национальной практикой и условиями:

а) потребности трудящихся и их семей, принимая во внимание общий уровень заработной платы в стране, стоимость жизни, социальные пособия и сравнительный уровень жизни других социальных групп;

б) экономические соображения, включая требования экономического развития, уровень производительности и желательность достижения и поддержания высокого уровня занятости».

Вышесформулированные факторы определения уровня МЗП еще более конкретизированы в разделе II Рекомендации № 135 и выступают уже как критерии:

«II. Критерии для определения уровня минимальной заработной платы.

При определении уровня минимальной заработной платы необходимо принимать во внимание, в числе других, следующие критерии:

- a) потребности трудящихся и их семей;
- b) общий уровень заработной платы в стране;
- c) стоимость жизни и изменения в ней;
- d) пособия по социальному обеспечению;
- e) сравнительный уровень жизни других социальных групп;
- f) экономические факторы, включая требования экономического развития, уровень производительности и желательность достижения и поддержания высокого уровня занятости».

Как следует из текста, данный перечень критериев размера МЗП не является исчерпывающим, он – «в числе других», которые будут рассмотрены далее по тексту работы.

В интервале между принятием конвенций и рекомендаций 1928 и 1970 годов Международная организация труда неоднократно подтверждала уставное требование гарантированности заработной платы, обеспечивающей удовлетворительные условия жизни работнику и членам его семьи. В частности, в 1951 году была принята *Конвенция № 99* о процедуре установления минимальной заработной платы в сельском хозяйстве, а в 1962 году – *Конвенция № 117* об основных целях и нормах социальной политики. Особо следует выделить *Филадельфийскую декларацию* 1944 года о целях и задачах МОТ. Генеральная конференция МОТ, принявшая эту Декларацию, вновь подтвердила основные принципы, на которых основывается Организация:

- «a) труд не является товаром;
- b) свобода слова и объединения являются необходимым условием постоянного прогресса;
- c) нищета в любом месте является угрозой для общего благосостояния;
- d) борьба с нуждой должна вестись с неослабевающей энергией в каждом государстве и постоянными и согласованными усилиями в международном масштабе, в которых представители трудящихся и работодателей, пользующиеся равными правами с представителями правительств, объединяются

с ними для свободного обсуждения и принятия демократических решений в целях содействия общему благосостоянию».

Исходя из того, что прочный мир может быть установлен только на основе *социальной справедливости*, в Филадельфийской декларации было заявлено — в плане рассматриваемой в учебном пособии проблемы — следующее:

- «а) все люди, независимо от расы, веры или пола, имеют право на осуществление своего материального благосостояния и духовного развития в условиях свободы и достоинства, экономической устойчивости и равных возможностей;
- б) достижение условий, при которых это будет возможно, должно являться главной целью национальной и международной политики;
- с) любая национальная и международная политика и меры, в особенности экономического и финансового характера, должны рассматриваться в этом свете и приниматься только в той степени, в какой они содействуют, а не мешают достижению этой основной задачи».

ИСТОКИ ОТЕЧЕСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ МАТЕРИАЛЬНОГО БЛАГОСОСТОЯНИЯ И ДУХОВНОГО РАЗВИТИЯ

Если воспользоваться терминологией Филадельфийской декларации, принятой на конференции, участником которой был Советский Союз, правопреемницей которого стала Россия, то политика, в соответствии с которой низкая в среднем заработная плата многократно превышает минимальную (табл. 1.6 и 1.8), а МРОТ, введенный с 01.01.2009 г., установлен на уровне IV квартала 2007 г. (и только для самого работника, без учета семейной нагрузки), как раз и мешает достижению заявленной в декларации основной задачи. Причем, если такая политика проводится последовательно из года в год (с мизерными прибавками, не меняющими принципиально положение дел), то очевидно, что она проводится в рамках изначально выбранной (на этапе подготовки к переходу на рыночные отношения) стратегии. Для этого достаточно ознакомиться с одним из программных документов того времени, в частности, Программой «Переход к рынку», известной под названием «Программа 500 дней», разработанной в 1990 году рабочей группой, образованной совместным решением М.С. Горбачева и Б.Н. Ельцина.

Так, в четвертом разделе «Уровень жизни, социальные гарантии, оплата труда» прежде всего заявлялось, что в переходный период может быть — традиционно — не только небольшое и кратковременное, но и большое и длительное падение уровня жизни населения, однако говорилось, что возможна и другая концепция: уже в переходном периоде создаются условия для стабилизации, а затем — для повышения уровня жизни. Ставилась цель не просто перейти к рыночным механизмам хозяйственных связей, а **«более значительная цель — сформировать**

социально ориентированную экономику». Для этого предлагалось «глубочайшие пороки» советской системы «обратить на благо перестройки», для чего:

1) государственную собственность заменить частной, что раскрепостит работника, предоставит свободу, в том числе и на предпринимательство, а главное – свободу широких масс формировать **самим** свое благосостояние и благополучие;

2) все национальные богатства и огромные нерационально используемые предприятиями ресурсы и резервы (в том числе государственные) обратить «на пользу народу практически уже сегодня»;

3) разумно и эффективно использовать средства, «которые могут быть предоставлены нам западными странами».

При этом заявлялось, что «сам факт приватизации в наших условиях выступает в качестве специфического амортизатора нежелательных явлений в уровне жизни народа» (с. 99). Насколько «специфическим» оказался на практике этот амортизатор, сегодня говорить не приходится.

Смысл социальной ориентации экономической системы (реализованной, однако, без этой ориентации) виделся авторам Программы в следующем:

а) «в предоставлении *свободы* экономической деятельности и предпринимательства хозяйствующему субъекту, кем бы он ни был: коллективом государственного предприятия, фермером, частным предпринимателем» – как основы повышения уровня жизни.

Совершенно «замечательно» представлена при этом обратная сторона этой свободы – *личная ответственность* каждого за свою семью, за коллектив, в котором он работает, за общество, в котором живет»!!!, то есть в условиях рынка в ответе один за всех... Государство со своей стороны обеспечивает «каждому гражданину страны равенство шансов» – «через *систему государственных социальных гарантий*»;

б) в создании *социального партнерства* между гражданином и государством, потребителем и производителем, работником и работодателем (с. 10).

Согласно Программе, социально ориентированный рынок, сформированный на основе вышеназванных принципов, сохраняет действовавшие в социалистической системе социальные гарантии:

- минимальную заработную плату;
- пенсии;
- стипендии;
- пособия, в том числе по временной нетрудоспособности;
- право на труд;
- право на бесплатное образование и медицинское обслуживание;
- льготы, связанные с условиями труда;
- право на жилище;
- право на отдых и др.,

и *общественные фонды потребления*¹, наполняя все это новым содержанием и укрепляя финансово. Особенно важным при этом считалось то, что они дополняются рядом принципиально новых социальных гарантий.

В результате – «Уже к концу переходного периода, то есть через 500 дней, **вся система социальных гарантий будет основана на качественно новом элементе – законодательно утвержденном ПРОЖИТОЧНОМ МИНИМУМЕ² базирующемся на минимальном потребительском бюджете**». Из других новых видов социальных гарантий Программы целесообразно выделить: право на получение дифференцированного минимума оплаты труда в зависимости от квалификации³, независимо от форм собственности.

Итак, именно этот качественно новый элемент социальных гарантий – прожиточный минимум, даже не упоминаемый в принятой всего спустя три года после

опубликования данной Программы Конституции Российской Федерации, стал на практике самым неггибаемым стержнем негласной национальной политики заработной платы и доходов населения, социальной политики в новой рыночной экономике, надежным заслоном от превращения ее в социально ориентированную. Об общественных фондах потребления при капитализме, разумеется, речи также быть не может – хотя, как показано выше, и задумывалось. Сказать, что в этом качестве выступают сейчас золотовалютные резервы, также нельзя.

Что касается минимального потребительского бюджета (МПБ), на основе которого, как «важнейшей социальной гарантии» (с. 101 Программы), *должен бы определяться* прожиточный минимум и минимальные уровни доходов, то сейчас о нем – за редким исключением – никто не вспоминает (см. параграф 4.2.4. четвертой главы). Необходимо также обратить внимание на то, что в Программе 1990 года, поставившей задачу: «*все, что возможно, взять у государства и отдать людям*» (с. 3), была представлена роскошная реклама МПБ в новых условиях (с. 102). В то же время было подчеркнуто, что хотя в начале перехода к рынку ввести такой МПБ не представляется возможным – не созданы объективные условия (что абсолютно верно), «к концу переходного периода (500 дней) эти условия должны быть обеспечены, и на этой базе возможна комплексная реформа распределительных отношений».

Центральным вопросом изменений в распределительных отношениях признавалась РЕФОРМА ОПЛАТЫ ТРУДА (с. 103). И – внимание: «Положив в основу минимальный потребительский бюджет, необходимо коренным образом перестроить действующую тарифную систему» (там же). На основе этого же МПБ должна формироваться «корзина» ИПЦ (индекса потребительских цен)...

Однако, минимальный потребительский бюджет – как основа потребительской корзины, являющейся, в свою очередь, основой расчета стоимостного прожиточного минимума (по предлагавшейся тогда новой методике расчета МПБ), а также как основа для проведения реформы оплаты труда, так и не рассчитывается до сих пор. При этом оплата труда и без МПБ все реформируется и реформируется, а нищенский прожиточный минимум, рассчитываемый по ущербной методике⁴, по сути дела, управляет – на основе президентского указа 1992 года – размером не только минимальной, но и общей заработной платой, пенсиями и уровнем жизни огромной части населения страны.

Социальное партнерство также задумывалось (в Программе 500 дней) как элемент социально ориентированной рыночной экономики.

¹ При отсутствии общественной формы собственности?!

² См. в п. 4.3.1. четвертой главы теорию заработной платы, соответствующей прожиточному минимуму.

³ Похоже, именно эту идею предполагалось использовать при переходе с 1 декабря 2008 г. на новые системы оплаты труда в федеральных бюджетных учреждениях (см.: ст. 129 и 144 ТК РФ в части, касающейся базовых окладов и профессиональных квалификационных групп: первую главу настоящего учебного пособия).

⁴ См. вставку 4.1. четвертой главы о потребительской корзине.

С точки зрения поиска способов решения сегодняшних российских проблем в сфере оплаты труда, представляется чрезвычайно важным напоминание (самим себе) о том, что Филадельфийская конференция признала необходимость предоставления с помощью специальных национальных программ «возможностей для всех участвовать в справедливом распределении плодов прогресса

в области оплаты труда, рабочего времени и прочих условий труда, а также прожиточного минимума, заработной платы для всех, кто трудится и нуждается в такой защите» в труднейшее время – шла Вторая Мировая война. Более того, еще тогда было заявлено, что страны мира должны принимать такие программы, которые обеспечивали бы «занятость трудящихся на таких работах, где они могут получить удовлетворение, проявляя в полной мере свое мастерство и навыки, и внести наибольший вклад в общее благосостояние» (т.е. работа не только ради заработка, но и в удовольствие).

Для сегодняшнего момента времени представляется важным и заключительное заявление Филадельфийской конференции о том, что принципы, изложенные в Декларации¹, «полностью применимы ко всем народам и что в то время как метод их применения должен быть определен с надлежащим учетом стадии социального и экономического развития, достигнутой каждым народом, прогрессивное применение их к еще зависимым народам, а также к народам, которые уже достигли самоуправления, является задачей всего цивилизованного мира».

Документы ООН о достойной заработной плате

10 декабря 1948 года Генеральная Ассамблея Организации Объединенных Наций во **Всеобщей декларации прав человека** провозгласила, что «каждый работающий имеет право на справедливое и удовлетворительное вознаграждение, обеспечивающее достойное человека существование для него самого и его семьи и дополняемое при необходимости, другими средствами социального обеспечения» (ст. 23, п. 3).

16 декабря 1966 года Генеральная Ассамблея Организации Объединенных Наций в **Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах** заявила, что «участвующие в настоящем Пакте государства признают право каждого на справедливые и благоприятные условия труда, включая в частности:

а) вознаграждение, обеспечивающее, как минимум, всем трудящимся:

і) справедливую зарплату и равное вознаграждение за труд равной ценности без какого бы то ни было различия, причем, в частности, женщинам должны гарантироваться условия труда не хуже тех, которыми пользуются мужчины, с равной платой за равный труд;

¹ Здесь рассмотрены только те принципы, которые непосредственно касаются удовлетворительной (достаточной) заработной платы.

ii) удовлетворительное существование для них самих и их семей в соответствии с постановлениями настоящего Пакта» (ст. 7).

В п. 1 ст. 11 Пакта дано толкование *удовлетворительного (достаточного) жизненного уровня*: «Участвующие в настоящем Пакте государства признают право каждого на достаточный жизненный уровень для него самого и его семьи, включающий достаточное питание, одежду и жилище, и на непрерывное улучшение условий жизни».

В связи с вышеназванными и представляющимися – с точки зрения здравого смысла – абсолютно бесспорными правами человека, в частности, **на достаточное питание**, представляется уместным (в свете величины нашей МЗП) изложить позицию Соединенных Штатов Америки по данному вопросу – вставка 2.2.

ПРАВО НА ДОСТАТОЧНЫЕ ПИТАНИЕ И ОПЛАТУ ТРУДА (позиция США)

«Соединенные Штаты постоянно противостоят важным инициативам ООН по правам человека. ... Как замечает Блум, в 1982 и 1983 годах Соединенные Штаты единственные голосовали **против** декларации о том, что образование, труд, здоровье, правильное питание и культурное развитие нации являются основными правами человека. Получилось так, однако, что через 13 лет официальная американская позиция «смягчилась».

В 1996 году на Всемирном саммите по вопросам питания при поддержке ООН, США вступили в спор с утверждением «о праве каждого человека иметь доступ к безопасной и полезной пище». Соединенные Штаты настаивали на том, что они не признают «право на еду».

Мировое сообщество выработало в качестве мировых норм и поставило под свою защиту права людей развивающихся стран; эти права являются частью их борьбы с тиранией, коррупцией и несправедливостью в собственных странах и в других государствах. В контексте истории третьего мира установление этих принципов в качестве основных прав ставит вопрос о законности различных видов социальной несправедливости – неравенства с самого рождения, бедности и отсутствия равных возможностей; новые принципы предполагают возможность изменения ситуации. Вашингтон, однако, защищает только один принцип: свободу торговли» (Сардар, Дэвис М.В. 2003).

В то же время в самих США, при относительно невысоком (33%) коэффициенте Кейтца (отношение МЗП к медианной заработной плате*) и невысокой доле получателей МЗП (4,1% работников), абсолютный размер МЗП, не в пример российскому, завидно высок. Так, в штате «Калифорния» в 2004 году он составил 7,15 доллара в час при среднечасовом – 5,15. Такая заработная плата устанавливалась в США исходя из следующих соображений:

«В отношении работающего бедного населения было сделано допущение, что работу имеют хотя бы два члена семьи. В настоящее время при минимальной заработной плате (5,15 долл. в час) один член семьи, работающий полный рабочий день, должен зарабатывать 10712 долл., а другой, который занят половину

рабочего дня, – 5356 долл., что в сумме составляет 16068 долл. Это и есть нижняя граница годового дохода работающей бедной семьи. Такая семья продолжает иметь право на многочисленные правительственные льготы, от продовольственных талонов до жилищных субсидий и федеральных скидок с подоходного налога» [68].

* См. главу 3 учебного пособия.

Источники: *Сардар, Дэвис М.В.* Почему люди ненавидят Америку? / Пер. с англ. – М.: Проспект, 2003; *Хендерсон Р.* Компенсационный менеджмент / Пер. с англ. – СПб.: Питер, 2004.

Размер достаточной/достойной заработной платы в условиях глобализации

Новые проблемы возникли в сфере труда в связи с **глобализацией мировой экономики**¹, особенно в области занятости, заработной платы и миграции. В этой связи Международная организация труда в 1998 году приняла **Декларацию МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда**. По словам Генерального директора МБТ, представлявшего в Женеве данный документ, МОТ «хотела бы найти решение проблемам глобализации мировой экономики, которая с 1994 года находилась в центре многочисленных дискуссий в самой Организации. Хотя глобализация и является фактором экономического роста, а экономический рост является неременной предпосылкой для социального прогресса, фактом остается то, что сам по себе он не гарантирует этот прогресс. Он должен сопровождаться определенным кругом минимальных социальных правил, основанных на общих ценностях, позволяющих участникам этого процесса востребовать свою законную долю богатства, в создании которого они помогали».

Поскольку наши отечественные «рыночные преобразования» по времени практически совпали с развитием процессов глобализации мировой экономики, и мы «волей-неволей» стали одновременно и их непосредственными участниками, для России указанное выше требование МОТ о необходимости сопровождения процессов минимальными социальными правилами и получения трудящимися законной доли созданного с их участием богатства, представляется сегодня особенно актуальным. А тогдашнее заявление Декларации о том, что **«все государства – члены, даже если они не ратифицировали указанные Конвенции, имеют обязательство, вытекающее из самого факта их членства в Организации, соблюдать,**

¹ Развернутая трактовка понятия «глобализация» дана во вставке 2.5.

содействовать применению и претворять в жизнь добросовестно в соответствии с Уставом принципы, касающиеся основополагающих прав¹, которые являются предметом этих Конвенций», вообще невозможно переоценить, особенно если учесть, что Конвенция № 131 об установлении минимальной заработной платы с особым учетом развивающихся стран и одноименная Рекомендация № 135 Россией до сих пор не ратифицированы.

В свете вышесказанного, сегодня, как нам представляется, было бы нелишне обратиться к периоду – как минимум – 10–15-летней давности, когда глобализация только набирала силу и когда все четче обозначались сопровождающие ее социальные проблемы, когда формировалось понимание того, что глобализация, либерализация торговли, дабы не быть угрозой, должны нести социальную справедливость всем трудящимся. В России же тогда был разгар преобразований, построение режима власти безальтернативных президентов, передающих ее своим еще более безальтернативным преемникам, а потому многое из поля зрения в социальной сфере было катастрофически упущено. Поэтому сейчас надо бы сосредоточиться, осознать происходящее сегодня в стране в свете видения проблем глобализации в то время. Во вставке 2.3. представлена тогдашняя трактовка экспертом МОТ Эдди Ли неизбежности глобализации и её социальных последствий.

ГЛОБАЛИЗАЦИЯ, САМОСОЗНАНИЕ ТРУДЯЩИХСЯ И УРОВЕНЬ ИХ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

«У промышленно развитых стран и их предприятий нет иного выбора, кроме как считаться с глобализацией, если они хотят остаться конкурентоспособными», – говорит эксперт МОТ Эдди Ли.

«Какова альтернатива? Замедлить процесс интернационализации экономики, защитить отечественную экономику? Все исследования показывают, что такой подход в конечном итоге обойдется обществу значительно дороже», – утверждает Э. Ли. Он высказывается в пользу упреждающей политики, заранее учитывающей свертывание неприбыльных отраслей, подготовки к переменам с помощью программ переобучения, содействия ищущим работу, налоговых стимулов для при-

¹ В Декларации указаны четыре области основополагающих принципов и прав в сфере труда, а именно:

- a) свобода объединения и действительное признание права на ведение коллективных переговоров;
- b) упразднение всех форм принудительного или обязательного труда;
- c) действительное запрещение детского труда;
- d) недопущение дискриминации в области труда и занятий (в том числе равенство в вознаграждении за равный труд).

влечения новых инвестиций в тот или иной регион. С другой стороны, трудящиеся должны быть более мобильными, чем в прошлом.

«Если производство сконцентрировано в определенном регионе, последствия перемещения деятельности могут вызвать серьезный шок, но с макроэкономической точки зрения этот процесс имеет свои преимущества. Число затрагиваемых им трудящихся относительно невелико по сравнению с преимуществами такого перемещения, – полагает Э. Ли. – В конечном счете, если пытаться защитить неприбыльные отрасли, за это придется расплачиваться огромными субсидиями или более высокими ценами на товары».

Э. Ли категорически не согласен с утверждением, что вариант перевода некоторых отраслей в другие регионы вскоре утратит свою привлекательность из-за роста самосознания трудящихся в новых индустриальных странах. Многие предприятия действительно уже вынуждены считаться с ростом заработной платы и активности профсоюзов в Юго-Восточной Азии. Однако на сцену выходят новые государства с низкой заработной платой: Филиппины, Вьетнам, Индонезия и даже Индия.

В таких странах как Малайзия сравнительное преимущество в виде низкой заработной платы может сохраниться еще 10–15 лет, полагает Э. Ли. Более того, предприятия выгадывают в результате повышения уровня профподготовки в странах с традиционно низкой заработной платой, и сейчас найти хорошо подготовленных специалистов можно там, где раньше их не было. Подразделения НИОКР западных компаний работают и в Сингапуре, и в Республике Корея, и на Тайване. В целом различия в оплате труда в этих видах деятельности по-прежнему достаточно велики, чтобы сделать привлекательными соответствующие инвестиции.

Простые, но трудоемкие операции также переводят в страны с низкой заработной платой. «Это логичная минимизация издержек, вытекающая из необходимости сохранять конкурентоспособность. Стратегия заключается в том, чтобы переместить производство в страну с более низкими затратами», – говорит Э. Ли.

«В конечном счете, перевод в страны с низкой заработной платой скорее выгоден: потребители получают выгоду в виде более дешевых импортных товаров, промышленность выгадывает благодаря импорту оборудования и запасных частей и предоставления лицензий. Прогадает лишь некоторые трудящиеся. Проблема заключается в том, чтобы найти правильный способ возместить им потери».

Источник: Трудовой мир. 1997. № 2. С. 4.



К сожалению, эксперт МОТ оказался прав, утверждая, что самосознание трудящихся (о необходимости борьбы за рост заработной платы) и активность профсоюзов, как и их численность, растут не так быстро, как быстро «на сцену выходят новые государства с низкой заработной платой». И хотя тогда он не назвал, да и не мог назвать в числе таких стран нашу страну, сейчас мы видим, что дела обстоят именно так. Поэтому, в плане защиты интересов трудящихся своей страны от интересов «акул международного бизнеса», Россия, как страна – член МОТ, имеет обязательство – в силу самого факта ее членства в Организации – соблюдать, содействовать применению и добросовестно претворять в жизнь основополагающие

принципы и права человека в сфере труда. Тем более, что в соответствии с п. 4 ст. 15 нашей Конституции, как уже подчеркивалось, общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры Российской Федерации имеют прямое и приоритетное действие.

Поскольку с развитием глобализации социальные противоречия резко обострились и возникли сложные проблемы, МОТ – с целью их решения – создала в 2002 году **Всемирную комиссию по социальным аспектам глобализации**. Главной задачей Комиссии стала подготовка почвы – на основе комплексного и объективного анализа проблем – для конкретных действий, направленных на то, чтобы наибольшее число людей могло воспользоваться преимуществами глобализации и на то, чтобы снизить воздействие ее негативных последствий (во вставке 2.4. представлен пример «выгоды для всех»).

ВЫГОДА ДЛЯ ВСЕХ

Султан Брунея, один из богатейших людей планеты, в ознаменование своего 60-летия (июль 2006 г.) объявил о повышении заработной платы госслужащих: «Мы хотим напомнить нашим подданным, что каждый имеет право получать выгоду от роста цен на энергоносители и должен гордиться наличием нефтегазовых ресурсов нашего государства».

Вклад нефтегазового комплекса России в федеральный бюджет до кризиса составлял от 30 до 40%, влияя, казалось бы, тем самым на все стороны жизни каждого россиянина и уровень их заработной платы. Однако, в отличие от султана Брунея, мудро пользующегося мировым ростом цен на энергоносители¹, в России этот рост правительство использовало для накопления огромных золотовалютных резервов, быстро съедаемых экономическим кризисом.

Думается, что тем, кто получает недостойную человека МЗП, и тем, размер чьей заработной платы непосредственно зависит от такого минимума (так как гарантируется государством именно он), вряд ли придет в голову, говоря словами султана Брунея, «гордиться наличием нефтегазовых ресурсов нашего государства».

¹ Средний годовой доход брунейцев один из самых высоких в Азии – 23 тысячи долларов на душу населения, плюс бесплатные медицина и образование, дешевый бензин, «подъемные» каждой семье за новорожденного в 100 тысяч долларов.

По результатам работы Всемирной комиссии по социальным аспектам глобализации был подготовлен доклад «Справедливая глобализация: создание возможностей для всех», обсуждавшийся в июне 2004 года на 92-й сессии Международной конференции труда (далее – МТК). Важнейшей частью предложений Комиссии

в отношении укрепления социальных аспектов глобализации стало положение о необходимости соблюдения международных трудовых норм и, в частности основополагающих принципов и прав человека в сфере труда, то есть именно о том, что красной нитью проходит через всё настоящее учебное пособие.

На 93-й сессии МТК (2005 г.) в докладе директора МБТ отмечалось, что доклад Всемирной комиссии по социальным аспектам глобализации «позволил лучше понять непреходящее значение **достойного труда**¹ для обеспечения того, чтобы глобализация превратилась в позитивную силу для всех людей планеты». Свобода и демократия, как подчеркивалось на Конференции, «позволяют добиваться лучшего качества трудовой жизни, а глобальный кризис рабочих мест ставит их под угрозу. Огромный разрыв между ростом производства и крайне малым увеличением количества рабочих мест, который дает глобализация экономики, представляет собой растущую угрозу развитию общества. По данным МОТ, при 5-процентном росте глобальной экономики в 2004 году рост занятости составил лишь 1,7 процента».

О контрасте между глобализацией и экономическим ростом, с одной стороны, и созданием рабочих мест – с другой, свидетельствует тот факт, что в мире насчитывается более 1 млрд. безработных или «работающих бедных»², почти половина мировой рабочей силы живет менее чем на 2 доллара США в день (там же).

Данные о месячных размерах минимальной заработной платы, установленных в России и в других странах мира представлены далее в табл. 2.1 и главе 3.

2.1.2. ПРОБЛЕМЫ, ТРУДНОСТИ И МЕТОДЫ ПРАКТИЧЕСКОГО УСТАНОВЛЕНИЯ ВЕЛИЧИНЫ МИНИМАЛЬНОЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ (МЗП)

2.1.2.1. МЗП как средство реализации принципа обеспечения удовлетворительной заработной платы

После того, как Всемирная конференция по занятости, созванная МОТ в 1976 году, определила **стратегию развития, направленного на удовлетворение основных потребностей**, принцип обеспечения «удовлетворительных» условий жизни (сформулированный еще в Преамбуле Устава МОТ) стал приниматься во внимание в целом ряде стран. Однако, еще задолго до того как вопрос об

¹ Понятие достойного труда введено в 1999 году в докладе Генерального директора МБТ «Достойный труд» (Женева).

² См. главу 4 учебного пособия.

установлении минимальной заработной платы начал обсуждаться на международном уровне, обнаружилось, что из-за резких различий в уровнях оплаты труда в разных странах, невозможно определить какой-либо уровень, приемлемый для всех или даже большинства стран.

Ниже рассмотрены некоторые проблемы и трудности реализации на практике принципа обеспечения удовлетворительной заработной платы.

Единая ставка и/или ряд различных ставок МЗП

Если при определении международного минимального уровня заработной платы брать за основу оплату труда в странах, где она наиболее низка, то этот минимум не будет представлять никакого интереса там, где уровень оплаты труда более высок (например, российский минимум, показанный в табл. 2.1), и наоборот: если брать за основу заработную плату тех стран, где она достаточно высока (например, Ирландии или даже Мальты), этот минимум будет недостижим в странах, где оплата труда осуществляется по средним или низким ставкам. Даже в рамках одной страны, в частности, такой, как огромная по своей территории и различная по уровням потребления и регионального развития Россия, установить единый для работников всей страны МРОТ, конечно, можно, что и сделано, но, учитывая его установленную величину (1100, 2300 или с 01.01.2009. – 4330 руб.), такой подход обернулся, по нашему мнению, дискредитацией самой этой нормы, вызвал необходимость установления размеров МЗП в субъектах РФ (ст. 133¹ ТК РФ).

Таблица 2.1

Минимальные ставки заработной платы в странах Европы¹

Страна	Национальная валюта	Евро	Дата
Бельгия		1,234.21	01.06.2005
Болгария	180 leva	92.30	01.01.2007
Грузия	2080 kunas	282.23	01.01.2005
Кипр	362 Cyprus pounds	631.44	01.04.2005
Чешская Республика	7,955 koruny	284.38	01.07.2006
Эстония	3,600 kroons	230.08	01.01.2007
Франция		1,254.28	01.01.2006
Греция		625.97	01.09.2006
Венгрия	65,500 forints	240.14	01.01.2007
Ирландия		1,438.67	01.01.2007
Исландия	936 IOM pounds	1,391.91	01.10.2006

Окончание табл. 2.1

Страна	Национальная валюта	Евро	Дата
(Ла-манш острова)	908.27 Jersey pounds	1,312.08	01.04.2006
Латвия	120 lats	170.75	01.01.2007
Литва	600 litai	173.75	01.07.2007
Люксембург		1,570.28	01.01.2007
Мальта	250.81 lira	584.19	01.01.2006
Молдавия	550 lei	32.72	01.02.2005
Нидерланды		1,284.60	01.07.2006
Польша	899 zlotys	233.01	01.01.2006
Португалия		403.00	01.01.2007
Румыния	390.00 new lei	115.06	01.01.2007
Российская Федерация	1,100 rubles (Москва 5,829)	32.12 ² (167.28)	01.05.2006
Сербия	8,004 new dinars	96.44	01.05.2006
Словакия	7,600 koruny	205.22	01.10.2006
Словения		521.83	01.08.2006
Испания		570.00	01.01.2007
Турция	562.50 new lira	302.61	01.01.2007
Украина	400 hryvnias	58.75	01.09.2006
Соединенное Королевство Великобритании	927.32 pounds sterlind	1,380.54	01.10.2006
<p>¹ В Австрии, Дании, Финляндии, Германии и Швеции минимальные ставки законодательно не устанавливаются, но они тем не менее являются составной частью секторальных коллективных соглашений, охватывающих большую часть трудящихся.</p> <p>² С 1 января 2005 г. – 720 руб.; с 1 сентября 2005 г. – 800 руб.; с 1 мая 2006 г. – 1100 руб.; с 1 сентября 2007 г. – 2300 руб. с 1 января 2009 г. – 4330 руб.</p>			
<p>Источники: FedEE Services Ltd 2007 Last updated: 16th March 2007; Труд и занятость в России. 2007.: Стат. сб. / Росстат. – М., 2007.</p>			

Именно поэтому Международная конференция труда установила для определения минимальной заработной платы такие принципы и методы, которые могли бы быть достаточно гибкими для того, чтобы быть приемлемыми и отвечать национальным условиям в каждой стране:

- основополагающий принцип, провозглашаемый **Конвенцией № 131** об установлении минимальной заработной платы, предполагает установление такой системы минимальной заработной платы, которая охватывала бы все группы наемных работников и предоставляла бы им идентичную защиту;

- во многих странах существует национальная минимальная заработная плата, не исключая, однако, возможности ведения переговоров об установлении более высокой заработной платы для работников, которые не подпадают под действие коллективных договоров и соглашений или других методов эффективного определения уровней заработной платы;

- в ряде стран минимальная заработная плата устанавливается лишь для тех отраслей, где коллективные переговоры не ведутся или оплата труда слишком низка;

- в развивающихся странах государство могло бы вмешиваться во многие области экономики, для того, чтобы не допустить слишком низкой оплаты труда и чрезмерной эксплуатации наемных работников.

Если вновь обратиться к Конвенции № 131, то увидим, что в ней речь идет о введении специальной **системы установления МЗП**, охватывающей все группы работающих по найму, условия труда которых делают применение такой системы целесообразным. Выделить такие группы лиц должен компетентный орган власти страны с согласия или после исчерпывающей консультации с заинтересованными представительными организациями предпринимателей и трудящихся, где таковые существуют (ст. 1, п. 2). В одноименной Рекомендации № 135 выделен – в самостоятельный – раздел о сфере применения системы:

«III. Сфера применения системы установления минимальной заработной платы

4. Следует свести до минимума число и группы лиц, работающих по найму, не охваченных системой установления минимальной заработной платы в соответствии со статьей 1 Конвенции 1970 года об установлении минимальной заработной платы.

5.1. Система минимальной заработной платы может применяться в отношении работающих по найму лиц, на которых распространяется действие статьи 1 Конвенции, либо путем установления единой общеприменимой минимальной заработной платы, либо путем установления ряда минимальных заработных плат для определенных групп трудящихся.

5.2. Система регулирования минимальной заработной платы, основанная на единой минимальной заработной плате:

а) необязательно несовместима с установлением различных ставок минимальной заработной платы в различных районах или зонах с целью учета различий в стоимости жизни;

б) не должна причинять ущерба уже принятым или принимаемым в будущем решениям, устанавливающим для определенных групп трудящихся минимальную заработную плату, превышающую общий минимум».

Внимание! Рассматриваемые Конвенция № 131 и Рекомендация № 135 выделяют в качестве одного из критериев при определении

размера МЗП – и на это уже обращалось внимание – **общий уровень** (средний) заработной платы в стране.

Для принятия соответствующего решения по системе установления МЗП в стране должна создаваться специальная процедура, учитывающая национальные условия и потребности и позволяющая время от времени пересматривать минимальную заработную плату с учетом изменений в стоимости жизни и других экономических условиях. Такая **процедура**, в соответствии с разделом IV Рекомендации № 135, «может иметь различные формы, как например установление минимальной заработной платы путем:

- «а) законодательства;
- б) решений компетентного органа власти с включением или без включения формального положения об учете рекомендаций, исходящих от других органов;
- с) решений советов или комиссий по вопросам заработной платы;
- д) решений промышленных или трудовых судов или трибуналов;
- е) придания силы закона положениям коллективных договоров».

Что касается консультаций компетентных органов власти с заинтересованными представительными организациями предпринимателей и трудящихся, то в процедуре установления МЗП должны быть перечислены обсуждаемые вопросы, и в том числе, согласно Рекомендации № 135, следующие:

- «а) отбор и применение критериев для определения размера МЗП;
- б) ставка или ставки МЗП, подлежащие определению;
- в) регулирование время от времени ставки или ставок МЗП».

Поскольку, как отмечалось ранее, Россия не ратифицировала Конвенцию № 131 об установлении минимальной заработной платы, **система установления минимальной заработной платы**, включая сферу ее применения, процедуру установления МЗП и другие вопросы, **в стране не создана**. Решения в этой сфере принимаются различными организациями в форме федеральных законов, постановлений Правительства РФ, указов Президента РФ, генеральных, региональных, отраслевых соглашений, коллективных договоров и др. документов. При этом, как рассматривалось в первой главе, размер минимальной заработной платы устанавливается: на федеральном уровне – федеральным законом о МРОТ (без пояснений принципиального характера), на уровне субъекта РФ (в соответствии со ст. 133¹ ТК РФ, введенной в действие с 1 сентября 2007 г. Федеральным законом РФ от 20 апреля 2007 года № 54-ФЗ) – региональным соглашением о минимальной заработной плате. При этом в субъекте РФ размер минимальной заработной платы всего

лишь **может** устанавливаться (часть 1 ст. 133¹), а его величина зависит от социально-экономических условий и размера прожиточного минимума трудоспособного населения (только!?) в этом субъекте (часть 3 ст. 133¹). Размер МЗП в субъекте РФ не может быть ниже федерального МРОТ (часть 4 ст. 133¹).

Разработка проекта и заключение регионального соглашения осуществляются региональной трехсторонней комиссией в порядке, установленном статьей 47 ТК РФ, действие соглашения – в соответствии со ст. 48 Кодекса. Порядок распространения регионального соглашения о минимальной заработной плате на работодателей региона, не участвовавших в его заключении, оговорен частями 7 и 8 статьи 133¹ ТК РФ: руководитель уполномоченного органа исполнительной власти данного субъекта РФ предлагает таким работодателям присоединиться к соглашению. Если же они в течение 30 календарных дней со дня официального опубликования этого предложения не представили в уполномоченный орган мотивированный письменный отказ присоединиться к соглашению, то оно «считается распространенным на этих работодателей со дня официального опубликования этого предложения и подлежит обязательному исполнению ими».

В случае отказа присоединиться к региональному соглашению о МЗП, руководитель уполномоченного органа «...имеет право пригласить представителей этого работодателя и представителей выборного органа первичной профсоюзной организации, объединяющей работников данного работодателя, для проведения консультаций с участием представителей сторон трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений соответствующего субъекта РФ». Представители всех вышеуказанных сторон обязаны принимать участие в этих консультациях (часть 9 ст. 133¹).

Копии письменных отказов работодателей от присоединения к региональному соглашению о МЗП направляются уполномоченным органом исполнительной власти субъекта РФ в соответствующий территориальный орган федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (часть 10 ст. 133¹).

Месячная заработная плата работника, работающего на территории соответствующего субъекта РФ и состоящего в трудовых отношениях с работодателем, в отношении которого региональное соглашение о МЗП действует в соответствии с частями 3 и 4 статьи 48

Кодекса или на которого указанное соглашение распространено в рассмотренном выше порядке, **не может быть ниже размера МЗП в этом субъекте** при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности) (часть 11 ст. 133¹).

В качестве **примера** соблюдения данной нормы можно привести Московскую область, первой из субъектов РФ установившую в 2002 г. областную МЗП:

«С мая «минималка» в Московской области составляет 6 тысяч рублей. В соответствии с Трудовым кодексом она теперь узаконена. Руководители некоторых организаций пытаются платить меньше, ссылаясь на то, что федеральная минимальная зарплата всего 2300 рублей. Федеральные организации область не может заставить жить по своим законам. А на областные есть способ воздействовать: налоги они будут платить все равно исходя из «минималки» в 6 тысяч рублей» (В. Рушев, начальник Главного управления по труду и социальным вопросам Московской области – Российская газета. 2008. 15 февраля. С. 11).

При этом однако следует подчеркнуть (и на это ранее уже обращалось внимание), что норма оплаты труда, установленная частью 11 ст. 133¹, предусматривает, что **вся** заработная плата работника за месяц, т.е. включая выплаты компенсационного, стимулирующего и социального характера, не может быть ниже размера МЗП, тогда как еще совсем недавно МЗП (МРОТ) не включала эти выплаты (например, ст. 129 ТК РФ в ред. Федерального закона от 22.08.2004 № 122-ФЗ).

Удовлетворительные минимальные ставки заработной платы в сельском хозяйстве и смежных профессиях

Большие трудности возникают во многих странах и при установлении удовлетворительных минимальных ставок заработной платы для работников, работающих по найму на **сельскохозяйственных предприятиях, а также в смежных профессиях.**

Они возникают, в частности, в связи с резкими различиями в условиях занятости, с широким использованием труда членов семьи работника, с сезонным характером сельскохозяйственного труда и с системами землепользования. Другие трудности являются следствием различий в оплате труда: удельным весом (в %) – в рамках общей оплаты труда – оплаты в деньгах и оплаты натурой, последняя из которых состоит из части урожая или других результатов сельскохозяйственного труда.

Эти вопросы рассматриваются в **Конвенции № 99** о процедуре установления минимальной заработной платы в сельском хозяйстве,

принятой 6 июня 1951 года и вступившей в силу 23 августа 1953 года. В частности, статья 2 Конвенции предусматривает, что:

- частичная выплата минимальной заработной платы натурой может быть допущена — законодательством страны, коллективными договорами или арбитражными решениями — в тех случаях, когда такой способ выплаты является желательным или обычным;

- в тех случаях, когда допускается частичная выплата минимальной заработной платы натурой, принимаются соответствующие меры с тем, чтобы:

- а) часть, получаемая натурой, соответствовала личным нуждам и интересам работника и его семьи;

- б) стоимость этой части была справедливой и разумной.

В нашей стране о выплате заработной платы в неденежной форме говорится в Трудовом кодексе РФ, однако, в статье 131 «Формы оплаты труда» внимание не заостряется ни на минимальной заработной плате, ни на какой-либо сфере материального производства, в частности — сельском хозяйстве:

«Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях). В соответствии с коллективным договором или трудовым договором по письменному заявлению работника оплата труда может производиться и в иных формах, не противоречащих законодательству Российской Федерации и международным договорам Российской Федерации. Доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не может превышать 20 процентов от начисленной месячной заработной платы».

Конвенция № 99, как и Конвенция № 131, предусматривает — для определения сферы применения минимальной заработной платы в сельском хозяйстве — проведение *консультаций* компетентного органа власти с наиболее представительными соответствующими организациями работодателей и работников, где таковые существуют.

В некоторых случаях Конвенция предусматривает возможность допущения отдельных отступлений от минимальных ставок заработной платы, в частности для того, чтобы избежать сокращения возможностей найма работников с ограниченными физическими или умственными способностями (ст. 3, п. 5).

Конвенция № 99 содержит также положения о мерах, которые следует принимать в области информации, контроля, инспекции и санкций для того, чтобы обеспечить применение минимальной заработной платы, что является очень трудной задачей в случае, когда сельское хозяйство страны состоит из мелких хозяйств, расположенных на больших расстояниях друг от друга. Так, пункт 2 статьи 4 Конвенции предусматривает:

«Каждый работник, к которому применимы минимальные ставки и который получил заработную плату ниже этих ставок, имеет право взыскать – судебным или иным соответствующим путем – сумму, которая ему причитается в течение срока, устанавливаемого законодательством страны».

Данная Конвенция № 99, наряду с другими международными конвенциями о минимальной заработной плате, Россией не ратифицирована. Тем не менее, все они – в силу самого факта нашего членства в МОТ и п.4 ст.15 Конституции России – *должны применяться* на территории Российской Федерации. То есть «трудность» заключается – в данном случае – именно в том, что это не делается, как не соблюдается и сама конституционная гарантия (п. 2 ст. 7).

Согласно данным Росстата, доля работников с заработной платой ниже прожиточного минимума в сельском хозяйстве самая высокая (табл. 1.10), хотя и снижается постепенно. Даже среднемесячная начисленная заработная плата была в 2006 г. самой низкой (4568,7 руб.) среди различных видов экономической деятельности, а у 10% работников с наименьшей заработной платой этот минимум составлял в апреле 2006 года 644 рубля (табл. 1.3) при минимальной заработной плате в стране в 800 рублей, в апреле 2007 года – 916 рублей при минимальной в 1100 рублей (табл. 2.1).

МЗП и рабочее время, семейная нагрузка, уровень удовлетворения потребностей

Следует также рассмотреть и другие трудности определения удовлетворительного уровня заработной платы, рассматриваемого в качестве минимального, на которые обращают внимание в [30] специалисты Международной организации труда, в частности:

«Если, как это обычно имеет место, заработная плата, рассматриваемая как удовлетворительная, устанавливается за регулярный труд в полное рабочее время, то работники, занятые неполное время и сезонные рабочие будут получать меньше, чем необходимо для обеспечения их существования. Более того, такая заработная плата, как правило, рассчитывается применительно к семье средних размеров, что во многих странах соответствует семейной паре с двумя и тремя детьми. Но многие семьи более многочисленны – в них бывает по пять-шесть и более детей, и вполне понятно, что заработная плата, которой хватает на семью из четырех человек, будет слишком низкой для семьи более многодетной. Некоторые страны, в частности, Австрия, Канада, Франция, Новая Зеландия и Великобритания решают проблему многодетных семей путем предоставления им пособий на детей, что финансируется либо за счет государственных фондов, либо в рамках системы внесения взносов, что позволяет дополнять заработную плату, которую выплачивают работодатели.

Если определять удовлетворительную заработную плату как сумму, которая позволяет удовлетворить нормальные потребности

неквалифицированного рабочего, имеющего семью средних размеров, то это понятие остается расплывчатым. По мнению одних, заработная плата, рассматриваемая под таким углом зрения, должна быть достаточной попросту для того, чтобы сохранить физическое здоровье. Другие считают, что она должна обеспечивать более высокий уровень жизни, гарантировать нечто большее, чем просто существование. В ряде стран законодательство определяет минимальную заработную плату, как достаточную для обеспечения нормальных материальных, духовных и культурных потребностей трудящихся и позволяющую им выполнять свои обязанности главы семьи.

В странах, где большая часть населения имеет относительно высокий уровень жизни, трудящиеся и их семьи должны были бы иметь возможность получить часть этого благосостояния. Заработная плата должна была бы позволить семьям переступить рубеж простого удовлетворения жизненных потребностей и пользоваться определенными радостями жизни. Заработная плата, обеспечивающая простое выживание, должна была бы остаться лишь как воспоминание давно минувших лет. Сами потребности меняются со временем. По мере того, как страна становится более процветающей, товары и услуги, которые раньше рассматривались как роскошь или, по крайней мере, как нечто, без чего вполне мог бы обойтись средний человек и его семья, постепенно переходят в категорию необходимых. В менее благополучные времена при более низком уровне производства товаров и услуг национальной экономикой, семья рабочего и не помышляла о том, чтобы тратить значительные деньги на такие развлечения, как кино, театр, концерты или приобретать элегантную (а не просто практичную и долговечную) одежду. Сегодня в развитых странах считается не нормальным, когда кому-то приходится обходиться без всего этого».

Сказанное выше позволило специалистам МОТ сделать следующий весьма важный вывод: *определение удовлетворительной заработной платы нельзя дать раз и навсегда, оно должно рассматриваться в постоянном развитии*. Страновые особенности и тенденции изменений в установлении ее величины рассматриваются в главе 3.

Для определения уровня/размера удовлетворительной заработной платы выработан ряд специальных методов.

Методы определения удовлетворительного (справедливого и достойного) уровня заработной платы

Для определения уровня удовлетворительной заработной платы используются методы, существенно различающиеся в разных странах, так как они зависят не только от уровня жизни и привычек в области потребления, но и от государственной социальной политики, в том числе политики заработной платы и доходов. **В лучшем случае, по мнению МОТ, оценка такой заработной платы является ничем иным, как попыткой определить минимальные потребности «типичной» семьи и обчислить их в денежном выражении.**

Совершенно очевидно, что полученные цифры могут быть подвергнуты сомнению, но ведь и профсоюзам, и работодателям необходима какая-то основа для таких расчетов. Важно, чтобы принятый метод оценки удовлетворительного уровня заработной платы был как можно более справедливым и приемлемым для всех заинтересованных сторон.

За рубежом широкое практическое применение нашли следующие три метода определения удовлетворительного (достаточного) уровня заработной платы:

- научное (теоретическое) исследование потребности в продуктах питания;
- анализ семейных бюджетов;
- метод сравнительных исследований.

1. **Метод научного исследования потребностей человека в продуктах питания** основан на определении количества калорий или энергетических единиц, в которых нуждается человек в зависимости от пола, возраста и рода занятий.

Так, тяжелые физические нагрузки требуют большего расхода калорий, чем легкий ручной труд или конторская работа. Были проведены научные исследования с целью определения количества пищи, необходимого для обеспечения этих калорий, а также белков, углеводов и витаминов, которые требуются для поддержания здоровья человека. Установлено, что ежедневное количество калорий, необходимых для осуществления тяжелого физического труда, может достигать четырех тысяч, а для легких видов работ – двух тысяч пятисот калорий, а иногда и меньше [30]. Для сравнения – см. во вставке 4.1 четвертой главы данные об энергетической ценности минимального набора продуктов питания, определяемого при расчете величины прожиточного минимума¹ в Российской Федерации.

Считается, что на этой основе можно определить общие продовольственные потребности семей в зависимости от их численности и видов осуществляемых работ. При этом анализ обычно потребляемой пищи позволяет составить перечни с указанием количества хлеба, молока, овощей, фруктов, мяса, масла и других жиров, необходимых для сохранения здоровья и выполнения работы. Общая стоимость продуктов питания, приобретенных в магазинах и на рынках, определяет сумму, которую работник и его семья должны расходовать на питание. *Удовлетворительная заработная плата*

¹ Но не минимальной заработной платы, о чем здесь идет речь. Для определения размера МЗП потребительская корзина – в РФ – не рассчитывается.

должна быть достаточной, чтобы покрывать стоимость этих продуктов питания, а также расходы на приобретение одежды, оплату жилья, покупку мебели и прочих необходимых товаров. По последним, к сожалению, нет аналогичной научной методики расчета их стоимости.

Для оценки уровня удовлетворительной заработной платы используются, как правило, недорогие продукты питания, однако, рекомендуется учитывать сложившиеся традиции и привычки семей, а также то, что хозяйки (хозяйева) не в равной степени владеют искусством делать покупки и извлекать максимум пользы из продуктов питания (это же относится и к приобретению одежды и других предметов первой необходимости). Поэтому, учитывая данное обстоятельство, расчет минимума потребностей рекомендуется вести, ориентируясь на среднюю хозяйку (хозяйина).

2. Метод анализа семейных бюджетов основан на анкетировании. При этом для определения уровня удовлетворительной заработной платы выбираются семьи неквалифицированных работников. Исследователи просят семьи предоставить им данные по своим бюджетам. Для этого, как правило, используются отпечатанные вопросники, в которые семьям предлагается внести детальные сведения о своих доходах и расходах за неделю или месяц. В анкетах фиксируется также размер семьи, возраст детей и все источники доходов (а не только заработная плата). В плане расходов учитывается количество и стоимость покупаемых товаров, в том числе всех видов продовольствия, одежды и обуви, предметов домашнего хозяйства, оплата жилья и транспортные расходы. При этом стоимость одежды и мебели, т.е. предметов долговременного пользования, предлагается разложить по неделям и месяцам, исходя из предполагаемых сроков их использования.

Анкетирование может проводиться профсоюзными организациями, различными ассоциациями, занимающимися вопросами условий жизни (в том числе религиозными, феминистскими и др.), в сотрудничестве с каким-либо университетом или исследовательским институтом — по собственной инициативе, либо по просьбе властей (в частности, для установления уровня минимальной заработной платы).

По итогам обследований семейных бюджетов составляются отчеты, из которых видно, у какой части трудящихся уровень жизни ниже прожиточного и сколько средств им не хватает на приобретение продуктов питания, одежды и прочих предметов первой необходимости. Исходя из этого, можно определить необходимое повышение

заработной платы, чтобы сделать ее удовлетворительной и обсчитать, во что выльется преодоление выявленной нехватки средств.

Практическое использование метода анализа семейных бюджетов связано с рядом трудностей, среди которых можно выделить следующие:

- лица, предоставляющие данные о своих семейных бюджетах, редко ведут строгий учет своих доходов и расходов и, полагаясь на свою память, предоставляют неточную информацию;
- не все семьи могут правильно распределить по неделям и месяцам стоимость предметов длительного пользования, что искажает предоставляемую ими информацию;
- многие стараются скрыть часть своих доходов из опасения, что предоставленные ими сведения будут использованы налоговыми службами;
- из чувства гордости многие люди не всем готовы рассказать о своем бедственном положении, а лишь тем, к кому они испытывают полное доверие.

Однако, несмотря на проблемы практического использования данного метода, он широко применяется при определении удовлетворительной заработной платы. Кроме того, анкетирование семейных бюджетов используется в мировой практике и в качестве основы при выведении индекса стоимости жизни. Значительное повышение этого индекса однозначно свидетельствует о росте расходов на товары первой необходимости и является основанием для того, чтобы минимальная заработная плата, которая считается удовлетворительной, была увеличена практически на такую же величину.

3. Суть метода сравнительных исследований состоит в том, что сведения, полученные в результате анкетирования семейных бюджетов, в частности, сведения о доходах, используются в качестве одного из элементов более широкого исследования вопросов заработной платы в различных отраслях и применительно к различным профессиям.

Практически это выглядит так: заработная плата соответствующих работников сравнивается с минимальным уровнем заработной платы, которую получают местные неквалифицированные рабочие; если результаты сравнительного обследования показывают, что заработная плата соответствующих работников ниже среднего уровня или же ниже заработной платы, предусмотренной коллективными договорами для сопоставимых видов работ, то это означает, что *она недостаточна и по отношению к показателям, которые рассматриваются как удовлетворительная заработная плата для данного региона.*

Итак, рассмотренные в соответствии с [30] методы позволяют определять уровень заработной платы, который может рассматриваться как удовлетворительный:

- по первому методу – этот уровень должен быть достаточным, чтобы удовлетворять минимальные теоретические потребности типичной семьи; уровень рассчитан на более-менее научной основе;
- по второму методу – этот уровень должен быть достаточным, чтобы обеспечить финансирование удовлетворительного базового семейного бюджета, рассчитанного с помощью анкетирования реальных расходов семей;
- по третьему методу – этот уровень должен быть достаточно близок к заработной плате, уже установленной для сравнимых условий.

Каждый из рассмотренных методов может использоваться как самостоятельно, так и для контроля двух других; они могут применяться и все сразу, что зависит от наличия информации.

4. К числу методов установления размера достойной и справедливой заработной платы относится метод, заложенный в базовые Конвенции МОТ по минимальной заработной плате (см. п. 2.1.1. настоящей главы): определение МЗП *в зависимости от общего (среднего) уровня заработной платы*¹ в стране или местности, с учетом установленных в конвенциях критериев.

В пересмотренной Европейской социальной хартии (1996 г.) данный метод лежит – в качестве принципа справедливости вознаграждения за труд (п. 1 ст. 4) – в основе гарантии размеров заработной платы. Секретариат Хартии дает данному принципу следующее толкование:

«Пункт 1. **Справедливое вознаграждение**²

Это положение гарантирует справедливое вознаграждение: чтобы считаться справедливой в смысле п. 1 ст. 4³, заработная плата не должна быть чрезмерно ниже средней заработной платы по стране. **Минимальный уровень**, установленный в этом плане Европейским комитетом по социальным правам, составляет 60% (в чистом выражении). Кроме того, заработная плата должна в любом случае быть выше, чем порог бедности в данной стране.

¹ Соотношение абсолютного размера МЗП и средней ЗП известно как индекс Кейтца – см. гл. 3 учебного пособия.

² Извлечение из «Дайджеста правоприменительной практики Европейского комитета по социальным правам», составленного Секретариатом Европейской социальной хартии.

³ Пункт 1 ст. 4: «...признать право трудящихся на вознаграждение, которое позволит обеспечить им и их семьям достойный уровень жизни».

Под вознаграждением в данном положении понимается оплата нанимателем – в денежной или натуральной форме – осуществленного работником труда. При необходимости учитываются также бонусы и премии, выплачиваемые на нерегулярной основе.

Методика расчета Комитета основывается на чистых суммах, то есть после вычетов взносов на социальное обеспечение и с учетом льгот, которыми пользуется конкретный работник в плане подоходного налога. Что касается социальных трансфертов (например, пособий или выплат по социальному обеспечению), то они учитываются только в том случае, если напрямую связаны с заработной платой.

Средняя заработная плата по стране для работника с полным рабочим временем исчисляется на базе рынка занятости, взятого в совокупности, или, по крайней мере, на базе таких представительных секторов, как промышленные производства и услуги. Если в стране существует минимальная заработная плата, то ее основной размер служит базой для сравнения со средней заработной платой минимальная заработная плата, установленная путем коллективных договоров, либо самая низкая реально зафиксированная заработная плата.

Если какая либо основная заработная плата ниже порогового уровня (60%), это еще не означает, что она сразу признается несправедливой с точки зрения Хартии. Если она составляет от 60 до 50%, то государства могут доказать, что такая зарплата обеспечивает приличный уровень жизни, например, представив подробные сведения о стоимости жизни. В то же время, если основная заработная плата ниже половины средней заработной платы по стране, она считается несправедливой и, следовательно, противоречащей п. 1 ст. 4».

Осуществление права на справедливое вознаграждение обеспечивается, согласно ст. 4 Хартии, «посредством свободно заключаемых коллективных договоров либо созданного на основании закона механизма установления заработной платы или других средств, отвечающих национальным условиям».

Данный метод определения размера МЗП было признано рассмотреть – как целесообразный к применению – в Генеральном соглашении между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ на 2005–2007 годы:

«Рассмотреть целесообразность перехода на определение минимальной заработной платы в соответствии с принципами Европейской социальной хартии» (п. 2.2).

В 2007 году при подписании нового Генерального соглашения на 2008–2010 годы стала очевидной, как нам представляется, нецелесообразность применения данного метода при определении размера МЗП в России. Как отмечалось в п. 1.4 первой главы, в данном Генеральном соглашении приняты еще более жесткие – против существующего подхода – обязательства в отношении размера МЗП. О методе определения справедливой МЗП в соответствии

с Европейской хартией, т.е. на уровне не ниже 60% (в чистом выражении) средней заработной платы, в нем уже не упоминалось. В связи с вышесказанным, следует особо подчеркнуть, что, несмотря на состоявшуюся в июне 2009 года ратификацию Россией Европейской социальной хартии, перспективы ратификации Конвенцией № 131 «Об установлении минимальной заработной платы с особым учётом развивающихся стран» и № 102 «О минимальных нормах социального обеспечения» не просматриваются. Минздравсоцразвития России в своём перечне конвенций, претендующих на ратификацию, отнесло их к третьей группе. Третья группа – это конвенции МОТ, ратификация которых может быть осуществлена в более поздние сроки либо нецелесообразна исходя из интересов и законодательства Российской Федерации. Тем самым Правительство (в лице Минздравсоцразвития) как сторона Генерального соглашения на 2008–2010 гг., отказавшись от ратификации этих конвенций, отказалось – на данном этапе – решать вопрос установления справедливого уровня МЗП, а следовательно, и общего уровня заработной платы, а также вопрос установления минимальных норм социального обеспечения.

Проблема охвата работающих нормами об удовлетворительной МЗП

Трудности и проблемы реализации принципа обеспечения удовлетворительной заработной платы, рассмотренные выше, так или иначе увязывались со сферой применения МЗП. В данном пункте внимание сосредоточено только на этой проблеме, применительно к российским условиям. Главным при этом является: на каких работников, какие сферы и секторы экономики, виды деятельности, отрасли, организации и т.д. распространяются правила о применении минимальной заработной платы (в российском варианте – Федеральный закон о МРОТ, региональные соглашения о минимальной заработной плате в субъектах РФ, тарифные соглашения в коллективных договорах, индивидуальные трудовые договоры) и кто ими не охвачен.

«В принципе минимальная заработная плата распространяется на все формы работы по найму¹, включая нестандартные формы и надомный

¹ По методологии Росстата [65], **работающие по найму, или наемные работники**, – это лица, которые выполняют работу, определенную как «работа по найму». Работа по найму – это работа, при которой лицо заключает явный (письменный или устный) или подразумеваемый трудовой договор, гарантирующий ему базовое вознаграждение (деньгами или натурой), которое прямо не зависит от дохода единицы, где лицо работает. Основные фонды, некоторые или все инструменты,

труд. Однако на практике, если закон проводится в жизнь непоследовательно, минимальная заработная плата может распространяться только на трудящихся формального сектора или занятых на основе стандартных, трудовых договоров. Проблема, похоже, стоит острее в развивающихся странах (где формальный сектор мал), чем в развитых странах» [51].

Хотя нашу страну никак нельзя отнести к числу стран с небольшим формальным сектором, вышеобозначенная проблема стоит и у нас, и не только в данном секторе, особенно если учесть величину самого МРОТ.

Федеральный закон № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда распространяет МРОТ только на организации, т.е. юридические лица (ст. 2). Однако в соответствии с Трудовым кодексом РФ, в качестве работодателей, вступивших в трудовые отношения с работниками, могут выступать и физические лица (ст. 20). При этом работодатели – физические лица подразделяются на две разновидности:

- физические лица – индивидуальные предприниматели,
- физические лица – не являющиеся индивидуальными предпринимателями.

Первые в статье 20 представлены следующим образом:

«...физические лица, зарегистрированные в установленном порядке в качестве индивидуальных предпринимателей и осуществляющие предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, а также частные нотариусы, адвокаты, учредившие адвокатские кабинеты, и иные лица, чья профессиональная деятельность в соответствии с федеральными законами подлежит государственной регистрации и (или) лицензированию, вступившие в трудовые отношения с работниками в целях осуществления указанной деятельности (далее – работодатели – индивидуальные предприниматели)».

Физические лица, осуществляющие в нарушение требований законодательства указанную деятельность без государственной регистрации и (или) лицензирования и имеющие наемных работников, обязаны исполнять требования Трудового кодекса РФ.

помещения, которые использует лицо в процессе труда, могут принадлежать другим лицам. Деятельность работника может осуществляться под непосредственным контролем владельца или лиц, определенных владельцем и работающих у него по найму.

Работающие не по найму – это лица, которые выполняют работу, определенную как «работа на собственном предприятии, в собственном деле». Это работа, при которой вознаграждение непосредственно зависит от дохода, получаемого от производства товаров и услуг. Лицо принимает производственные решения, относящиеся к деятельности предприятия (собственному делу), или делегирует эти полномочия, оставляя за собой ответственность за благополучие предприятия (собственного дела). Эта группа объединяет работодателей, самостоятельно занятых лиц, членов производственных кооперативов, помогающих членов семей.

Второй вид работодателей – физических лиц представляют

«...физические лица, вступившие в трудовые отношения с работниками в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства (далее – работодатели – физические лица, не являющиеся индивидуальными предпринимателями)»,

работа у которых для работников может, на наш взгляд, сопровождаться – с точки зрения гарантий и размера их труда – определенными трудностями. Особенно необходимо выделить следующие категории таких работодателей:

1) «физические лица, имеющие самостоятельный доход, достигшие возраста восемнадцати лет, но ограниченные судом в дееспособности, имеют право с письменного согласия попечителей заключать трудовые договоры с работниками в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства» (ч. 8 ст. 20);

2) «от имени физических лиц, имеющих самостоятельный доход, достигших возраста восемнадцати лет, но признанных судом недееспособными, их опекунами могут заключаться трудовые договоры с работниками в целях личного обслуживания этих физических лиц и помощи им по ведению домашнего хозяйства» (ч. 9 ст. 20);

3) «несовершеннолетние в возрасте от четырнадцати до восемнадцати лет, за исключением несовершеннолетних, приобретших гражданскую дееспособность в полном объеме, могут заключать трудовые договоры с работниками при наличии собственного заработка, стипендии, иных доходов и с письменного согласия своих законных представителей (родителей, опекунов, попечителей)» (ч. 10 ст. 20).

То есть в вышеперечисленных случаях работодатели – физические лица, не являющиеся индивидуальными предпринимателями, право на заключение трудовых договоров с работниками имеют, но реализуется оно с помощью попечителей, опекунов и других законных представителей, которые в таких случаях и «несут дополнительную ответственность по обязательствам, вытекающим из трудовых отношений, включая обязательства по выплате заработной платы» (ч. 11 ст. 20). Именно с последним и связаны, на наш взгляд, трудности реализации принципа обеспечения удовлетворительной заработной платы, особенно если учесть, что в качестве такой «прислуги» выступают – и нередко – близкие или дальние родственники (особенно несовершеннолетние), оказавшиеся в силу различных обстоятельств в бедственном положении: с ними вообще никакие трудовые договоры не заключаются.

Сюда же можно отнести и случаи использования детей в качестве бесплатной «рабочей силы», а по сути – в качестве батраков, «подрабатывающих», например, в школах помощниками официантов и поваров – за еду, на бензоколонках – за чаевые, в школах-интернатах (особенно для детей-сирот) и детских домах, в личных хозяйствах их директоров – вообще «за бесплатно» и т.д.

Поскольку в случаях, предусмотренных ч. 8–10 ст. 20 Трудового кодекса РФ речь идет о *дееспособности* указанных физических лиц, ниже дано толкование этого понятия – в соответствии со ст. 21 «Дееспособность гражданина» Гражданского кодекса РФ:

«1. Способность гражданина своими действиями приобретать и осуществлять гражданские права, создавать для себя гражданские обязанности и исполнять их (гражданская дееспособность) возникает в полном объеме с наступлением совершеннолетия, то есть по достижении восемнадцатилетнего возраста.

2. В случае, когда законом допускается вступление в брак до достижения восемнадцати лет, гражданин, не достигший восемнадцатилетнего возраста, приобретает дееспособность в полном объеме со времени вступления в брак.

Приобретенная в результате заключения брака дееспособность сохраняется в полном объеме и в случае расторжения брака до достижения восемнадцати лет.

При признании брака недействительным суд может принять решение об утрате несовершеннолетним супругом полной дееспособности с момента, определяемого судом».

Суд может помочь разрешить трудности, возникающие с реализацией принципа обеспечения удовлетворительной заработной платы и в целом права на оплату труда – в соответствии с нормами трудового права – в случаях, когда трудовые отношения регулируются Гражданским кодексом РФ, а не трудовым:

«В тех случаях, когда судом установлено, что договором гражданско-правового характера фактически реализуются трудовые отношения между работником и работодателем, к таким отношениям применяются положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права» (ч. 4 ст. 11 ТК РФ).

Следовательно, такие случаи также являются частью проблемы охвата работающих нормами о МЗП и трудового права, как и те, когда в трудовых отношениях – в соответствии с ч. 5 ст. 11 Трудового кодекса – участвуют:

- 1) иностранные граждане, лица без гражданства;
- 2) организации, созданные или учрежденные иностранными гражданами, лицами без гражданства либо с их участием;
- 3) международные организации и иностранные юридические лица.

Таким образом, рассматриваемая проблема касается работников, занятых как в формальном, так и неформальном секторе, а также:

- помогающих членов семей, работающих на предприятиях формального сектора;
- наемных работников, работающих на неформальных рабочих местах, на предприятиях формального сектора на основе устной договоренности без письменного оформления трудовых отношений, по договорам гражданско-правового характера.

При этом согласно Методологическим положениям по статистике Федеральной службы государственной статистики [45], в *численность населения, занятого в неформальном секторе*, включаются:

- лица, занимающиеся предпринимательской деятельностью без образования юридического лица или на индивидуальной основе, независимо от того, имеют они или не имеют государственную регистрацию в качестве предпринимателя;
- лица, занятые оказанием профессиональных или технических услуг (врачи, нотариусы, аудиторы и др.), независимо от того, имеют они или не имеют государственную регистрацию в качестве предпринимателя без образования юридического лица;
- лица, работающие в крестьянских (фермерских) хозяйствах, которые не зарегистрированы в качестве юридических лиц;
- лица, занятые оказанием платных услуг на дому (горничные, сторожа, водители, гувернантки, няни, домашние повара, домашние секретари и т.п.), независимо от того, рассматриваются они как наемные работники или как самостоятельно занятые;
- лица, работающие по найму у физических лиц, индивидуальных предпринимателей;
- лица, занятые в домашнем хозяйстве производством продукции сельского, лесного хозяйства, охоты, рыболовства и ее переработкой, если производимая продукция предназначена для реализации на рынке.

Доступных и достаточных статистических данных о фактической численности и уровнях заработной платы вышеперечисленных категорий работников (за исключением работников формального сектора), а тем более о доле таких работников (по категориям), получающих минимальную заработную плату (или ниже ее), или заработную плату ниже прожиточного минимума и т.п. показателей, нет. В статистическом сборнике Росстата «Национальные счета России в 1998–2005 годах» содержатся данные только по институциональному сектору «Домашнее хозяйство», представлен-

ные в виде *суммарных затрат на оплату труда и только по наемным работникам* (ст. 43), рассчитанных по довольно сложной методологии, что не позволяет рассчитать интересующие нас показатели. В других статистических сборниках представлены общие данные о доходах, в том числе и домашних хозяйств и, как правило, в процентах к какой-либо базе. Таким образом, данная ситуация также входит в число трудностей проблемы охвата всех работающих нормами об удовлетворительной заработной плате.

В связи с рассматриваемой проблемой следует подчеркнуть, что у работников, заключающих письменный трудовой договор с работодателем, в договоре должны быть четко оговорены – в соответствии со статьей 57 «Содержание трудового договора» ТК РФ – «условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты)», а также «компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда. если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте» и другие смежные с оплатой труда вопросы.

Об охвате работников региональными МЗП в субъектах РФ и связанными с ним трудностями речь шла выше.

Проблема охвата работников нормами об удовлетворительной МЗП и трудности ее реализации связаны с наличием средств в соответствующих источниках. Последние указываются в Федеральном законе от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» (с последующими изменениями), в Федеральном законе № 54-ФЗ от 20 апреля 2007 года «О внесении изменений в Федеральный закон «О минимальном размере оплаты труда» и другие законодательные акты Российской Федерации», и в статье 133 Трудового кодекса РФ (с учетом изменений, внесенных Федеральным законом № 54-ФЗ) оговариваются следующим образом:

«Минимальный размер оплаты труда, установленный федеральным законом, обеспечивается:

организациями, финансируемыми из федерального бюджета¹, – за счет средств федерального бюджета, внебюджетных средств, а также средств, полученных от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности;

организациями, финансируемыми из бюджетов субъектов Российской Федерации, – за счет средств бюджетов субъектов Российской Федерации, внебюджетных средств, а также средств, полученных от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности;

¹ В том числе и при переводе работников федеральных бюджетных учреждений на новые системы оплаты труда с 1 декабря 2008 г. (см. главу I учебного пособия).

организациями, финансируемыми из местных бюджетов, – за счет средств местных бюджетов, внебюджетных средств, а также средств, полученных от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности; другими работодателями – за счет собственных средств».

Источники средств, обеспечивающие размер минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации, оговорены в статье 133¹ Трудового Кодекса и полностью повторяют последние три части приведенной выше статьи 133.

Что касается *возможностей* всех вышеназванных источников устанавливать тот или иной размер минимальной заработной платы, то этот вопрос стал в нашей стране больше политическим, нежели экономическим, и уже оговаривался выше. К сказанному следует добавить тезис из материалов МОТ:

«На эффективный охват правилами о нижних пределах влияют также уровень, на котором определена заработная плата, и степень проведения правил в жизнь».

Применительно к зарубежной практике проблема охвата работников нормами о МЗП и тенденции изменений в определении ее величины рассмотрены в главе 3 учебного пособия; см. также далее во вставке 2.6 информацию о МЗП и гендерной справедливости в оплате труда.

2.1.2.2. МЗП как инструмент борьбы за справедливость, с дискриминацией и эксплуатацией в сфере оплаты труда в условиях глобализации

Общие положения

Рассмотренные выше трудности и проблемы установления минимальной заработной платы непосредственно связаны с обеспечением с помощью этого минимума достойных, удовлетворительных условий жизни, базирующихся в разных странах (развитых, развивающихся, переходного типа) на различных экономических возможностях.

Однако международная и отечественная практика свидетельствует, что минимальная заработная плата стала рассматриваться и с более широких позиций, использоваться для других – нередко не совпадающих или прямо противоположных вышеуказанной – целей, в частности для:

1) *обеспечения большей справедливости* – путем ограничения неравенства и дискриминации¹ в оплате труда;

¹ Дискриминацию в трудовой сфере понимают как различное и менее благоприятное обращение с людьми из-за их некоторых характеристик (например, пол, раса, цвет кожи, национальность, возраст, религия, социальное происхождение).

2) *устранения эксплуатации* – путем уменьшения дисбаланса сил в отношениях занятости между работодателями и уязвимыми группами работающих;

3) *формирования стимулов к труду* – путем увязки минимальной заработной платы с налогообложением и системами социальной помощи.

Таким образом, минимальную заработную плату рассматривают и как средство существования работников и их семей, и как цену фактора производства (на рынке труда), и как социальную практику, с помощью которой создается и воспроизводится социальная идентичность. *Между названными подходами существует*, как отмечено выше, определенное *противоречие*, что вызывает среди зарубежных специалистов широкие и оживленные обсуждения последствий и компромиссов, связанных с минимальной заработной платой. Так, в материалах, подготовленных для первого Глобального доклада Генерального директора МБТ об искоренении дискриминации в сфере занятости и профессий «Время для равенства в сфере труда», по этому поводу отмечается следующее:

«Некоторые специалисты объясняют неравенство в оплате труда, подчеркивая факторы предложения рабочей силы (например, уровень образования, квалификация или стаж работы), и трактуют дискриминацию в качестве остаточного фактора или явления, возникшего до и вне рынка труда. Другие концентрируют внимание на функционировании рынка труда, которое складывается под воздействием соотношения сил в экономике и обществе в целом. В этом случае дискриминация встроена в функционирование рынка труда и ведет к его сегментации и профессиональной сегрегации. Институты рынка труда и политика, – например, минимальная заработная плата – способны усилить или нейтрализовать последствия неравенства сил» [51].

Обращается внимание и на противоречия, связанные с различными правилами установления МЗП (единый для всей страны минимум и/или система законодательно поддержанных региональных или отраслевых минимумов – см. третью главу учебного пособия) применительно к решению проблем справедливости и дискриминации в сфере оплаты труда, рынков труда/занятости:

дение, политические убеждения), ограничение их трудовых прав и свобод, независимо от достоинств людей и требований работы. Определение дискриминации в соответствии с Конвенцией МОТ № 111 дано далее в п. 2.2.2.4.

Дискриминация в оплате труда имеет место, когда в основе оплаты лежат не содержание выполняемой работы (см. оценку ее сложности в п. 1.1. первой главы, а также в пятой главе), а личные свойства работника, выполняющего ее, либо иные соображения.

«Критики общенационального минимума заработной платы утверждают, что в силу различий в уровне оплаты и стоимости жизни, сравнительная ценность общенационального минимума меняется в зависимости от регионов и отраслей внутри одной страны. В то же время система минимумов, дифференцированных в зависимости от отрасли, квалификации и региона, способна ослабить возможности минимальной заработной платы бороться с дискриминацией, встроенной в институты рынка труда и усилить разрыв в оплате труда» (там же).

То есть проблемы установления удовлетворительной минимальной заработной платы, обеспечения справедливости и устранения дискриминации в оплате труда, функционирования национального рынка труда сложны и противоречивы не только сами по себе, они тесно связаны друг с другом, взаимообусловлены и взаимозависимы (отсюда противоречивость во взглядах на подходы к их решению), а в условиях глобализации осложнились еще больше. Так, если в отношении оценки экономических последствий глобализации в последние 15 лет нет разногласий:

- более чем в три раза увеличилась международная торговля, при этом доля стран с низкими доходами в мировой торговле существенно сократилась;
- более чем в 20 раз увеличились иностранные прямые инвестиции в мире, причем доля стран с низкими доходами в мировых ИПИ резко снизилась;
- более чем в 20 раз увеличились портфельные инвестиции в ценные бумаги в мире, при этом доля стран с низкими доходами (исключая Индию) остается близкой к нулю;
- усилилась фрагментация производства, сопровождаемая снижением доли развивающихся стран в мировом производстве [19], то в оценке социальных последствий их предостаточно.

В международном обзоре, подготовленном для Всемирной комиссии по социальному аспекту глобализации (WCSDG), об этом сказано абсолютно однозначно:

«Огромное количество литературных материалов по вопросам глобализации четко свидетельствует о продолжающихся спорах вокруг социальных последствий глобализации для бедности, детского труда, гендерных аспектов и миграции. Тем не менее, похоже, складывается согласие в том, что в целом глобализация принесла больше выгод, чем издержек; что она усилила неравенство как внутри страны, так и между ними из-за весьма различных результатов этого процесса на уровне индивидов и стран, и что она обострила экономическую и политическую нестабильность даже для тех, кто материально выиграл от глобализации.

...Ясно, что даже если глобализация не главная причина неравенства в доходах и бедности, она, очевидно, способствовала неудовлетворительным результатам усилий по уменьшению бедности» (там же).

Поскольку термин «*глобализация*» применяется в самых разных контекстах и даже превратился, как отмечается в обзоре, в расхожее словечко, имеющее много значений и толкований, во вставке 2.5 дана его трактовка, использованная в вышеназванных материалах для WCSDG:

ГЛОБАЛИЗАЦИЯ: ТРАКТОВКА ПОНЯТИЯ

«...под глобализацией понимается постепенная интеграция экономик и обществ под воздействием новых технологий, новых экономических отношений, а также национальной и международной политики, проводимой широким кругом ее участников, включая правительства, международные организации, деловой мир, организации трудящихся и гражданское общество».

Представляется необходимым дать пояснение и повсеместно выделяемым аспектам глобализации, в указанном обзоре сформулированным, в частности, следующим образом:

- первый аспект относится к таким факторам, как торговля, инвестиции, технология, производственные системы, включающие ряд стран, информационные потоки и коммуникации. Перечисленные факторы, хотя и сделали связи между некоторыми экономиками и странами более тесными, привели к маргинализации многих стран и людей, которая может только расширяться, если не будут приняты решительные предупреждающие меры;

- второй аспект относится к усилению однородности политики и институтов в мире, например: либерализации торговли и рынка капиталов; демонтажу государства благосостояния; международным соглашениям о правах на интеллектуальную собственность; стандартизации политики и действий, способствовавших глобализации.

В то время как первый аспект необратим, второй не является обязательным, а служит результатом политического выбора. В зависимости от избранной политики и международных соглашений (например, принятия основных международных трудовых норм, о которых речь шла в нашей работе), можно повлиять на социальные последствия глобализации. При достаточно решительном изменении практики нынешний процесс экономической глобализации можно изменить.

Социальный аспект глобализации связан с ее влиянием на жизнь и труд людей, их семей и общества. В мире труда опасения касаются занятости, условий труда, заработной платы, дохода и социальной защиты. Кроме трудовой сферы, социальный аспект охватывает безопасность, культуру и идентичность, включение в общество или отторжение от него, а также сплоченность семей и общин.

Источник информации: *Бернард Г. Гантер, Рольф Ван дер Хойвен. Социальный аспект глобализации: обзор литературы // Международный обзор труда. Том 143. № 1–2 2004. Женева. Пер. на русск. яз. НИИТруда. 2006.*

Внимание акцентируется также на том, что «хотя глобализация нечасто приносит обещанные выгоды, вопрос не в том, способна ли глобализация помочь бедным во всем мире (а это она,

конечно, может), а в том, что глобализацией следует правильно распоряжаться, а очень часто этого не делали».

Однако уже в 2008 году в глобальном докладе «Достойный труд: некоторые стратегические вызовы на будущее» Генерального директора Международного бюро труда (п. 68, 69) отмечается:

«...социальное сплочение все в большей мере подрывается по причине крайней поляризации доходов, что чревато угрожающими последствиями для будущего. Это относится как к странам с исторически высокими уровнями неравенства в сфере доходов, так и к странам, в которых неравенство углубляется высокими темпами».

Эти опасения звучат в средствах массовой информации. В период с 18 августа 2007 года по 18 февраля 2008 года в двадцати четырех ведущих газетах, выходящих на трех официальных языках МОТ, было опубликовано приблизительно 1936 статей и репортажей. Это составляет в среднем более трех статей в неделю в каждой газете по данной теме. В недавно опубликованной статье в *Financial Times*¹, посвященной проблеме усиления неравенства, говорилось:

«Это потенциально опасная территория, ибо, как указывал Билл Гросс, управляющий директор Pimco, крупнейшего инвестиционного фонда в мире, «когда плоды труда членов общества распределяются неравномерно, когда богатые становятся еще богаче, а средний класс и низшие сословия вынуждены бороться за место под солнцем, как это происходит в настоящее время, **система, в конечном счете, разваливается**; суда и шлюпки по-разному пользуются приливом; центр дает пробоину».

При этом в докладе обращается внимание на многочисленные свидетельства сокращения доли труда в национальном доходе. Так, в странах ОЭСР эта доля сократилась с 58% в 1971–1975 годах до 52% в 1996–2000 годах. Начиная с 1980-х годов сокращение доли труда наблюдается также в странах Латинской Америки, а с середины 1970-х годов – в Африке и на Ближнем Востоке.

Итак, хотя споры все еще ведутся вокруг многих аспектов влияния глобализации на неравенство в доходах, заработную плату, бедность, гендерные различия в оплате труда, миграцию, детский труд и др., однозначность выводов о ее негативных социальных последствиях и начавшийся экономический кризис позволяют нам, учитывая эти выводы, вернуться к вопросам связи минимальной заработной платы с занятостью, дискриминацией в оплате труда, его производительностью.

¹ J. Plender: «Mind the gap», in *Financial Times*, 7 Apr. 2008.

МЗП, производительность труда, эксплуатация и занятость

Нередко преподносимые российскими политиками и экономистами – как абсолютно прямолинейные – связи между минимальной заработной платой и обозначенными в заголовке выше показателями и явлениями, включая инфляцию, на самом деле таковыми не могут быть хотя бы потому, что если каждый участник этих «связей» находится под одновременным воздействием множества разнонаправленных факторов, то, в силу этого, и механизмы их взаимовлияния не могут быть простыми и однозначными. Поэтому связи между МЗП, занятостью, эксплуатацией, инфляцией, производительностью труда и т.д. можно рассматривать – при определенных условиях – с различных позиций, в частности, с точки зрения:

- влияния МЗП (самого факта ее наличия и величины) на уровень занятости и эксплуатации;
- влияния МЗП на состав занятости;
- давления глобализации на заработную плату и занятость;
- связи между темпами изменения уровней заработной платы и производительности труда.

Все многотрудные годы становления российских рыночных отношений неудовлетворительный размер минимальной заработной платы, как известно, объясняется – на всех властных уровнях во главе с Минфином – следующими основными причинами:

- 1) *возможностью* негативных последствий для занятости и инфляции в случае его принципиального роста;
- 2) *отсутствием* для такого роста достаточных финансовых средств как в государственной казне (даже при существовавших до кризиса профиците бюджета и невиданно высоких ценах на нефть), так и у других, в том числе частных, работодателей;
- 3) *нарушением* (социалистического закона!) соответствия темпов роста заработной платы и производительности труда (без уточнения, однако, чьей производительности – работающих бедняков и/или высокооплачиваемых категорий работников тоже).

Есть и другие доводы в пользу сохранения неудовлетворительного уровня МЗП, не покрывающего, как показывалось ранее (табл. 1.6 и 1.8), даже стоимости сжатого до предела минимального набора продуктов питания – во всех субъектах РФ.

В первую очередь необходимо остановиться на якобы опасном – для рыночной экономики (!) – нарушении соответствия

темпов роста заработной платы (вызванном ростом МЗП) и производительности труда. Данный вопрос уже рассматривался в п. 1.4 первой главы – в связи с «новым» подходом социальных партнеров, подписавших Генеральное соглашение на 2008–2010 годы, к решению проблемы уровня заработной платы, включая минимальную. К тому же необходимость соблюдения соответствия темпов роста заработной платы (вызванной возможным повышением уровня МЗП) и производительности труда не согласуется, что совершенно очевидно, со ст. 132 «Оплата по труду» Трудового кодекса РФ в части, предусматривающей, что заработная плата максимальным размером не ограничивается. Поэтому при таком понимании экономических (социалистических) законов и состоянии трудового законодательства дальнейшее рассмотрение здесь данного вопроса представляется нам неуместным.

Теперь о связи и влиянии МЗП на другие показатели и процессы.

В силу отсутствия фундаментальных отечественных научных исследований и, следовательно, обоснованных данных, подтверждающих, с одной стороны, отрицательное влияние роста именно мизерной российской минимальной заработной платы на занятость, инфляцию и производительность труда каждого работника, а с другой – «на неуклонное повышение уровня жизни и процветание низкооплачиваемых работников и членов их семей», обратимся к результатам обширных зарубежных исследований данной проблемы. По поводу влияния минимальной заработной платы на занятость и эксплуатацию в [51] отмечается, в частности, следующее:

«Часто исходили из предположения, что минимальная заработная плата приводит к снижению уровня занятости в формальном секторе, более высокой безработице и/или увеличению занятости при более низкой заработной плате в неформальной экономике. Эта проблема породила значительные споры, а эмпирические исследования не дали однозначных результатов. Некоторые исследования выявили негативные последствия для занятости, особенно для таких групп, как молодые люди или лица с физическими недостатками, тогда как, согласно другим исследованиям, влияние минимальной заработной платы незначительное или даже имеет противоположную направленность. В целом факты показывают, что последствия для занятости в странах различны, а в индустриальных странах они, как правило, незначительны и колеблются в период введения соответствующих правил и в ходе экономического цикла».

Как подчеркивалось в начале настоящего параграфа, *механизм влияния МЗП на занятость сложен и зависит от многих факторов, в частности от:*

- относительного уровня заработной платы,
- структуры рынка труда,

- экономической ситуации,
- способности предприятий брать на себя дополнительные расходы на персонал путем снижения прибылей или более высоких цен на продукцию,
- степени монопсонической силы работодателей,
- силы или слабости профсоюзов и др.

В результате их совместного действия «рынки труда функционируют не в условиях совершенной конкуренции: на них существуют *значительные трения*, так как для трудящихся накладно менять место работы, а для работодателей – искать трудящихся¹. Переговорная сила распределена между сторонами неравномерно, и работодатели (либо коллективы, либо индивиды) могут быть в состоянии воспользоваться преимуществами конкретной ситуации с предложением рабочей силы, связанной с некоторыми группами трудящихся (например, домашние роли женщин налагают ограничения на их время и мобильность; мигранты могут плохо владеть языком страны; люди с физическими недостатками могут быть менее мобильными и нуждаются в адаптации условий труда и т.п). *Чем ближе заработок трудящегося к минимуму, необходимому для удовлетворения базовых потребностей, тем шире простор для принуждения и эксплуатации в рамках отношений в области занятости»* [там же].

Последний вывод зарубежных исследований по проблеме влияния МЗП на занятость подтверждает очевидное и для нас, т.е. то, что наблюдается в российской рыночной практике. Поэтому столь важным представляется и следующий их вывод, в котором подчеркивается роль социальных норм/правил об удовлетворительной МЗП *в формировании структуры заработной платы* занятых как в формальном, так и в неформальном секторах экономики:

«Объяснение в духе монопсонии согласуется с мнением, что структура заработной платы определяется социальными нормами в такой же мере, как и способностью организаций платить, или условиями спроса и предложения на рынке труда. В условиях избытка рабочей силы социальные нормы приобретают еще большее значение в деле установления структуры заработной платы. Эти социальные нормы колеблются применительно к различным группам и отчасти отражают социальную организацию экономики, включая семейную экономику» [там же].

¹ Исследования в области монопсонии на рынках труда переключились с моделей, основанных на доминировании небольшого числа работодателей, на более новые модели, основанные на трениях на рынке труда, например, модели поиска работы и дифференциации работ (Manning, 2003).

Особое место в этих исследованиях уделено вопросу влияния минимальной заработной платы *на состав занятости*, а не только на ее общий уровень: «Часто доказывают, что, уменьшая возможности для трудоустройства в формальном секторе, минимальная заработная плата идет во вред уязвимым группам, вроде трудящихся с физическими недостатками, молодым людям, пожилым трудящимся и т.п.». Поэтому исследователи выделили ряд факторов, от которых зависит характер последствий для различных групп работников, а именно:

- эластичность занятости по отношению к спросу на товары и услуги;
- отражение структурой заработной платы сравнительной производительности или социальной уязвимости;
- функция семейного предложения рабочей силы.

Механизм влияния перечисленных факторов на отдельные группы работников, как и в рассмотренном выше случае с общим уровнем занятости, сложен и противоречив:

- «с одной стороны, возможен сдвиг в спросе с низкооплачиваемых трудящихся формального сектора в сторону трудящихся в неформальном или незаконном сегментах экономики. Это способно повысить спрос на определенные группы уязвимых трудящихся – в силу более низких ставок заработной платы;

- с другой стороны, повышение минимума оплаты труда может побудить фирмы осуществить реорганизацию процессов труда и повысить производительность либо путем более жесткого отбора при найме и профессиональной подготовке, что приведет к возможному отторжению некоторых уязвимых групп, или к замещению труда капиталом, что вызовет сокращение среди отдельных категорий рабочей силы;

- изменения в относительном спросе могут происходить и тогда, когда наличие минимума заработной платы сводит трудящихся с разной производительностью в пределах одной ставки оплаты. Например, трудящиеся с физическими недостатками могут оказаться в невыгодном положении, если отсутствуют стимулы для их трудоустройства. Когда такие перемены отражают восприятие работодателями сравнительной производительности или усердия различных групп трудящихся, а не результативности их работы, это оставляет простор для дискриминационной практики;

- строгие правила и нормы в отношении стандартной рабочей силы способны усилить власть работодателей над группами трудящихся, которые находятся вне стандартных трудовых отношений,

или трудящимися, вытесненными в неформальную экономику. Эти группы трудящихся становятся уязвимыми для низкой заработной платы и неудовлетворительных условий труда, так как им предлагают невыгодные работы, несмотря на преимущества и более высокие прибыли, которые это сулит работодателям. Примером могут служить женщины, которые соглашаются на работу неполное время, гибкий график или надомную работу, что помогает им выполнять домашние обязанности» [там же].

Исследователи предостерегают также от концентрации внимания *на одной группе* трудящихся, так как в таком случае «возможна недооценка эффекта замещения среди групп (например, между работниками формального сектора и нелегальными иммигрантами, между молодыми людьми и работающими женщинами и т.п.)».

Итак, представленные выше результаты исследований зарубежных ученых по рассматриваемой здесь проблеме связи удовлетворительной минимальной заработной платы (не сопоставимой, однако, с российским МРОТ) с занятостью, показывают, что с точки зрения оценки влияния МЗП на ее общий уровень и состав, необходимо учитывать и привлекать к анализу большое количество разнонаправленных факторов, в силу чего и выводы по его результатам будут далеко не столь однозначными, как это утверждают многие российские противники повышения необоснованно заниженной федеральной МЗП (МРОТ), а следовательно, и уровня заработной платы в целом. Требуются глубокие научные исследования, причем применительно к различным регионам страны и на основе единой методологической базы, в том числе и по измерению производительности труда. Последняя в рыночной экономике не может рассчитываться на основе только произведенной продукции и для одних лишь рабочих, определяться факторами роста, характерными только для экономики, основанной на общественной собственности на средства производства.

Что касается проблемы *влияния глобализации на заработную плату*, то, как показывает анализ, в широкий круг исследуемых по данной проблеме вопросов, как правило, вовлекаются и вопросы занятости, в результате чего исследования охватывают целые группы взаимосвязей. При этом в исследованиях учитывается влияние как глобальных (международных) трудовых норм, так и страновых, подобных, в частности, неудовлетворительной российской минимальной заработной плате. Некоторые аспекты глобального давления на заработную плату рассматриваются во второй части учебного пособия.

Влияние (связь) минимальной заработной платы на гендерные различия в оплате труда рассматривается в параграфе 2.2. настоящей главы, а также в третьей и пятой главах учебного пособия. Здесь же целесообразно отметить, что потенциально повлиять на уменьшение дискриминации в оплате женского труда способно принятие законодательства о равной оплате труда и включение в коллективные соглашения и договоры соответствующих обязательств.

2.2. ОТНОСИТЕЛЬНАЯ (СРАВНИТЕЛЬНАЯ) ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА И ПРОБЛЕМЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРИНЦИПА СПРАВЕДЛИВОСТИ В ОПЛАТЕ ТРУДА

2.2.1. ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Вторым основополагающим критерием при установлении – в частности во время ведения коллективных переговоров – заработной платы является *сравнительный уровень оплаты труда в зависимости от профессий, предприятий и отраслей*. Выше, при рассмотрении уровня, которого должна была бы достигать удовлетворительная и достойная минимальная заработная плата, уже отмечалось, что определенное представление о нем можно составить, сравнивая заработную плату (и, следовательно, уровень жизни) работников, о которых идет речь при ведении переговоров, с общим уровнем заработной платы, выплачиваемой работникам такой же профессии на других предприятиях и в других отраслях. Работники рассматривают как несправедливую такую ситуацию, когда их заработная плата остается неизменной, в то время как у других она повышается, поэтому они считают себя вправе добиваться аналогичной прибавки. Наличие на разных предприятиях одинаковых (тарифных) ставок за работу, требующую равноценной квалификации и опыта, рассматривается как доказательство того, что заработная плата является справедливой.

Однако, для осуществления *принципа справедливости в оплате труда (равной оплаты за работу равной ценности)* необходимы определенные условия.

Так, в ситуации, *когда экономика находится на подъеме и обеспечена мобильность рабочей силы*, с экономической точки зрения выплата относительных (сравнительных) заработных плат будет обеспечена конкуренцией за рабочие места – в этом случае принцип равной оплаты за труд равной ценности будет осуществлен на практике.

Пример 1. Если *неквалифицированные рабочие*, занятые на каком-то предприятии получают за определенную работу, допустим, пять тысяч рублей в месяц, в то время как аналогичные работники на другом предприятии получают семь тысяч рублей за труд, требующий таких же усилий и осуществляемый в таких же условиях, то возникает тенденция перекачки работников на предприятие с более высокой оплатой труда. Те из них, кто получает всего пять тысяч рублей, будут иметь все основания требовать от своего работодателя поднять заработную плату как минимум до семи тысяч рублей.

Точно так же эта проблема стоит в отношении *квалифицированных и высококвалифицированных рабочих*, занятых у различных работодателей в рамках одной и той же профессии, отрасли.

Пример 2. В конце 90-х гг. прошлого столетия, когда на Уралмашзаводе начался экономический подъем и потребовались высококвалифицированные рабочие, которым стали платить заработную плату гораздо более высокую по сравнению с рабочими аналогичной квалификации родственных профессий на других предприятиях, начался переток таких рабочих на данный завод с этих предприятий, в частности, с Верх-Исетского металлургического завода (ВИЗ), руководство которого, в свою очередь, встало перед проблемой серьезного повышения уровня заработной платы на заводе в целях предотвращения нежелательных увольнений своих высококвалифицированных рабочих.

Таким образом, в рамках экономики, находящейся на подъеме, заработная плата, которую получают работники той или иной профессии за работу, требующую одинакового уровня профессиональной подготовки, будет иметь тенденцию подтягиваться к уровню более высокооплачиваемых работников данной профессии.

В ситуации хронической безработицы будет наблюдаться тенденция обратного характера — уровень оплаты труда будет стремиться к более низким, а не к более высоким показателям. Однако эту тенденцию в современных условиях, как правило, уравнивает ряд факторов, в том числе следующие:

- а) давление со стороны профсоюзов (когда они сильны);
- б) законы и подзаконные акты по вопросам минимальной заработной платы (когда профсоюзы слабы);
- в) установление государством определенных норм в области занятости (в случае, когда государство является основным работодателем). Данный фактор касается, прежде всего, развивающихся стран.

В случаях, когда уровни заработной платы каких-либо работников конкретного предприятия сравниваются с уровнями заработков аналогичных работников за пределами (а не внутри) предприятия, то речь идет, по сути дела, о рыночном ценообразовании. При этом, если говорят о *рыночных ставках* заработной платы, то имеют в виду только базовую часть заработной платы, в частности, часовую тарифную ставку.

2.2.2. ТРУДНОСТИ И ПРОБЛЕМЫ ПРАКТИЧЕСКОЙ РЕАЛИЗАЦИИ ПРИНЦИПА СПРАВЕДЛИВОСТИ В ОПЛАТЕ ТРУДА

2.2.2.1. Особые разновидности трудностей

Критерий относительной (сравнительной) заработной платы приобретает, как показывает международный, а теперь и отечественный опыт, особое значение, а его практическая реализация встречает определенные трудности, в следующих двух случаях:

1) когда персонал предприятий состоит на государственной службе, а она не преследует цели извлечения прибыли; когда работники обеспечивают услуги, пользователи которых не оплачивают их непосредственно (медицинские работники, преподаватели вузов, работники милиции, открепленные профсоюзные работники и др.); когда работники предоставляют платные услуги, но их труд не обязательно должен приносить прибыль, либо услуги, которые финансируются государством или местными органами самоуправления (работники почт, общественного транспорта и т.п.);

2) когда предприятия стремятся получить прибыль и могут быть весьма рентабельными, но занятые на них работники не могут через свои профсоюзы оказать достаточно сильное давление на работодателей, чтобы добиться удовлетворения своих требований.

В первом случае работники при обосновании своих требований по заработной плате часто испытывают большие сложности, так как, во-первых, не будучи задействованными на производстве в полном смысле этого слова, они не могут в поддержку выдвигаемых требований приводить – для целей сравнения – статистические данные по вопросам производительности труда, льгот и т.д.; во-вторых, для них вопрос о том, в каких пределах их работодатель способен оплачивать их труд, по понятным причинам является весьма деликатной проблемой. В такой ситуации их наиболее сильным аргументом (а во многих случаях единственным, имеющим хоть какой-то вес) является утверждение о том, что *они имеют пра-*

во на справедливую оплату труда — в России, как отмечалось выше, оно гарантируется — хотя и в странной формулировке — статьей 2 Трудового кодекса РФ. Когда этот аргумент проходит, то в случае, если уже преодолен простой уровень выживания, непосредственным критерием установления заработной платы становится *сравнительный анализ существующих уровней оплаты труда. В России — в соответствии со статьей 23 Кодекса:*

«работодатель обязан...обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности».

Следует обратить внимание на то, что, хотя значительная часть вышеуказанных работников, например работники транспорта, во многих странах хорошо организована и состоит в сильных профсоюзах, законы, учитывая характер их деятельности, запрещают им проводить забастовки и локауты, если остановка работы может поставить под угрозу жизнь и здоровье людей.

Под действие этих законов подпадают многие работники предприятий энергообеспечения, отопления и теплоснабжения, газо- и водоснабжения, связи, больниц и др. — в России их перечень оговорен в статье 413 «Незаконные забастовки» Трудового кодекса РФ. В таких ситуациях работники подпадают — с точки зрения реализации критерия относительной (сравнительной) заработной платы — под условия сразу обоих указанных выше случаев. То есть — они заняты на предприятиях, не преследующих цель извлечения прибыли (первый случай) и не могут оказать на работодателя через профсоюзы достаточно сильное давление (второй случай). В результате, *у таких работников есть двойной повод требовать предоставления им справедливой заработной платы.*

Во втором случае реализация критерия сравнительной (относительной) заработной платы — при обосновании требований работников по заработной плате — «связана с их возможностями оказывать достаточно сильное давление через свои профсоюзы на работодателей. *Чем слабее профсоюзы, тем больше* — и на это уже обращалось внимание — *потребность в установлении достаточной минимальной заработной платы*, которая обычно назначается после анализа различных факторов, влияющих на стоимость жизни (о чем говорилось в параграфе 2.1.), и сравнительного анализа различных уровней оплаты труда. При необходимости, такое исследование может включать в себя сравнение с заработной платой в какой-то иной стране, находящейся на аналогичном уровне развития.

2.2.2.2. Справедливость в оплате и необходимость управления инфляционной спиралью

Стремление к установлению сравнительного (относительно-го) уровня заработной платы, то есть к соблюдению принципа справедливости в оплате работ равной ценности, может привести к неоднозначным последствиям. Так, *сильные* профсоюзы при *полной* занятости в экономике, стремясь подтянуть заработную плату своих членов до более высокого уровня других работников, выполняющих аналогичную работу, пытаются совершить скачок вперед; в свою очередь, это вызывает целую волну повышений, в результате чего различные группы трудящихся попеременно «лидируют в забеге», каждый раз обгоняя друг друга на один «скачок» (такое явление известно под название «лягушачьи бега» [30]. Цель такого продвижения вперед «лягушачьими прыжками» – обеспечить **постоянное повышение заработной платы относительно быстрыми темпами.**

Когда такие повышения сопровождаются ростом производительности труда, либо покрываются за счет прибылей или сокращения других расходов, данное явление не представляет опасности для экономики. В противном случае, возможно, что работодатели, чтобы быть в состоянии повысить заработную плату, будут вынуждены поднять цену на свою продукцию, что повлечет за собой увеличение стоимости жизни. Если подобное явление будет распространяться от одной отрасли к другой, работники, в конечном счете, обнаружат, что повышение их заработной платы было «съедено» общим ростом цен. В такой ситуации они опять потребуют повышения оплаты труда, и тогда возникнет явление, которое обычно называют «*спираль цен и заработной платы*» (*инфляционная спираль*). Но, повторяем, это – при условии наличия сильных профсоюзов, полной занятости населения и отсутствия глобализационных процессов, чего нет в нынешних российских условиях.

2.2.2.3. Обеспечение справедливости в оплате при выполнении контрактных работ для правительства

Проблема обеспечения справедливости в оплате труда неизбежно возникает – как показывает зарубежный и наш собственный опыт – также и в случаях, *когда правительство страны передает частным работодателям на контрактной основе крупные объемы работ.* Устанавливаемый при этом частными работодателями уровень заработной платы оказывает влияние на процесс консультаций

и переговоров правительства с представителями всех работающих по найму. Поэтому законы многих стран обязывают подрядчиков, выполняющих работу для правительства, устанавливать своим наемным работникам справедливую заработную плату.

Реализуется это требование путем включения в договоры (контракты) с правительством положения о том, что будет выплачиваться *справедливая* заработная плата. При этом в прежние времена, в частности в зарубежной практике, в качестве справедливого ее размера чаще всего принимались ставки, *действовавшие у хороших работодателей* в районах выполнения работ по контракту. По мере того, как заработная плата стала все шире устанавливаться посредством коллективных договоров или способом, принятым при переговорах, либо арбитражным решением или законодательством страны, *ставки, определяемые таким способом для значительной части наемных работников* соответствующей профессии или отрасли промышленности в ближайшей местности, где выполнялись аналогичные работы, стали использоваться в качестве критериев справедливой заработной платы.

Подрядчики, выполняющие работу для правительства, должны платить своим наемным работникам заработную плату *по ставкам не ниже тех, которые установлены указанными методами.*

Рассмотренная выше практика обеспечения справедливости в оплате труда наемных работников в рамках договоров, заключаемых с правительством, регламентируется *Конвенцией № 94* о трудовых статьях в договорах, заключаемых государственными органами власти (вступила в силу 20 сентября 1952 г.). Предметами договора при этом могут быть: строительство, переделка, ремонт или снос общественных сооружений; производство, сборка, содержание или перевозка материалов, инструментов или оборудования; выполнение или предоставление услуг.

Конвенция № 94 в статье 5 предусматривает также, что:

«1. В случае несоблюдения и неприменения положений трудовых статей, включенных в договоры государственных органов, применяются соответствующие санкции либо в виде отказа в заключении договора, либо в виде других мер.

2. С целью обеспечить соответствующим трудящимся возможность получить заработную плату, на которую они имеют право, принимаются необходимые меры либо путем удержания из выплат, причитающихся согласно условиям договора, либо любым иным способом».

В тех случаях, *когда частные предприниматели пользуются субсидиями или лицензиями на эксплуатацию общественно полезных служб, должны* — согласно одноименной Рекомендации (№ 84) —

применяться положения, по существу аналогичные трудовым статьям договоров, заключаемых государственными органами.

Конвенция № 94, как и ранее рассмотренные международные конвенции по заработной плате, нашей страной не ратифицирована, но должна применяться в силу членства России в МОТ, а также в соответствии со статьей 15 (п. 4) Конституции РФ.

2.2.2.4. Проблема гендерного разрыва в оплате труда: заработки мужчин и женщин

Постановка проблемы

Никакая разница в уровнях заработной платы не должна основываться на признаках пола. Это, казалось бы, абсолютно очевидное для современного здравомыслящего человека положение, приходится, тем не менее, обсуждать и доказывать всякий раз, когда речь идет о практическом обеспечении сравнительных уровней заработных плат мужчин и женщин при труде равной ценности, то есть о соблюдении принципа справедливости в оплате труда (ст. 22 и 132 ТК РФ), базирующемся на конституционной гарантии равенства прав мужчин и женщин (ст. 19).

Так, сравнительный анализ уровня и динамики показателей заработной платы мужчин и женщин, представленных в табл. 2.2, показывает, что чем дальше от обруганного всеми «социализма» и ближе к «развитому капитализму», тем больше женская эксплуатация, и это – при том, что половина работающих в стране – женщины. Неравенства в заработках не наблюдается лишь в лесном хозяйстве – при четырех-то тысячах рублей, да в сельском хозяйстве, где ситуация «выправляется», так как «сильный пол» не желает у нас работать за такую зарплату.

В сфере финансов, кредита и страхования мужчины занимают преимущественно высокооплачиваемые (23 тыс. руб.) рабочие места, такая же ситуация в сфере информационных услуг (16,5 тыс. руб.). К тому же, по данным Федеральной службы занятости населения, в частности по Москве, в этих отраслях доля женщин даже сокращается.

Следует обратить внимание на то, что в начале перехода на рыночные отношения финансовый сектор, например, был полностью женским, найти мужчину-бухгалтера было невозможно, потому что это была низкооплачиваемая профессия. Сейчас она стала высокооплачиваемой и туда пришли мужчины. Это стало общей закономерностью: как только в каком-либо секторе появляются деньги, он перестает быть преимущественно женским (по занятости).

Некоторые данные¹ о дискриминации в оплате труда по признаку пола (по отраслям экономики)²

Отрасли экономики ¹	Заработная плата (ЗП)											
	1998 г.				2000 г.				2004 г.			
	Муж- чины, руб.	Женщины		Муж- чины, руб.	Женщины		Муж- чины, руб.	Женщины		Муж- чины, руб.	Женщины	
		Руб.	% от ЗП мужчин		Руб..	% от ЗП мужчин		Руб..	% от ЗП мужчин		Руб..	% от ЗП мужчин
Всего	1258	885	70,3	2848	1803	63,3	8915	5692	63,8 ⁴			
Промышленность	1456	1003	68,9	3573	2246	62,9	10334	6411	62,0			
Сельское хозяйство	474	429	90,5	925	810	87,6	2905	2693	92,7			
Транспорт	1664	1286	77,3	3735	2716	72,7	11275	8197	72,7			
Лесное хозяйство	610	616	101,1	1336	1381	103,4	4108	4163	101,3			
Связь	1804	1269	70,3	3956	2298	58,1	12378	7282	58,8			
Строительство	1583	1257	79,4	3560	2727	76,6	10906	9339	85,6			
Оптовая и розничная торговля, общественное питание	1284	941	73,3	2991	1954	65,3	9713	5947	61,2			
Жилищно-коммунальное хозяйство, непродовольственные виды бытового обслуживания населения	1297	1009	77,8	2213	1729	78,1	6521	5234	80,2			
Геология и разведка недр, геодезия и гидрометеослужба	2043	1206	59,0	5190	2816	54,3	14230	7664	53,9			
Здравоохранение, физическая культура, социальное обеспечение	871	684	78,5	1759	1258	71,5	6189	4418	71,4			
Образование	752	624	83,0	1436	1149	80,0	5174	3946	76,3			
Культура и искусство	753	613	81,4	1524	1093	71,7	5505	3791	68,8			
Наука и научное обслуживание	1192	882	74,1	3296	2257	68,5	10722	7228	67,4			
Финансы, кредит, страхование	2565	1986	77,4	6921	5007	72,3	22995	14424	62,7			
Управление (без охраны общественной безопасности)	1901	1590	83,6	4017	3235	80,5	11030	8708	78,9			
Информационно-вычислительное обслуживание	2033	1428	70,2	5221	3379	64,7	16473	8883	59,9			

¹ Таблица составлена по данным статсборника: Труд и занятость в России. 2005. — М., 2006.

² Без субъектов малого предпринимательства.

³ По ОКОНХ (взамен данного классификатора с 2003—2004 гг. стал осуществляться переход на ОКВЭД).

⁴ В 2005 г. — 61%.

Фактом остается и то, что в 75% случаев дискриминация женщин в вопросах оплаты труда остается у нас в стране необъяснимой даже с точки зрения оценки человеческого капитала – профессиональная образованность, особенно у занятых в экономике страны, женщин выше, чем у мужчин (табл. 2.3), а сегодня образованность – это уже не столько культурная, сколько *экономическая категория*. Неучет этого фактора может, к примеру, осложнить возврат кредитов. Поэтому, как прогнозируют специалисты, при расширении практики выдачи кредитов на получение высшего образования, девушки будут брать кредиты менее охотно, потому что им сложнее будет их отдавать.

Таблица 2.3

Распределение численности занятых в экономике мужчин и женщин по уровню образования, в процентах

Образование	2004 г.		2005 г.		2006 г.	
	жен-шины	муж-чины	жен-шины	муж-чины	жен-шины	муж-чины
Высшее профессиональное	27,4	22,5	27,2	22,3	27,9	23,5
Неполное высшее профессиональное	2,1	1,8	2,0	1,8	1,8	1,7
Среднее профессиональное	31,7	20,7	31,1	19,9	31,5	19,8
Начальное профессиональное	13,2	21,9	13,6	22,8	14,2	21,8
Итого – профессиональное	74,4	66,9	73,9	66,8	75,4	66,8
Среднее (полное) общее	20,3	24,9	20,4	25,0	19,6	25,5
Основное общее	4,8	7,6	5,1	7,4	4,5	7,2
Начальное общее, не имеют начального общего	0,5	0,6	0,6	0,8	0,5	0,6
Всего	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Источник: Социальное положение и уровень жизни населения России. 2007.: Стат. Сб. / Росстат. – М., 2007.						

Однако, несмотря на факты, согласно данным Московского центра гендерных исследований, более 40% опрошенных мужчин продолжают отрицать наличие проблемы дискриминации по полу в сфере занятости. Во вставке 2.6 дано толкование некоторых терминов и понятий, употребляемых в международных трудовых стандартах в связи с проблемой гендерного неравенства в сфере труда и его оплаты.

ГЕНДЕРНОЕ РАВЕНСТВО В СФЕРЕ ТРУДА И ЕГО ОПЛАТЫ: ТЕРМИНОЛОГИЯ, ИСТОЧНИКИ ПРАВОВЫХ НОРМ

Гендер

«Термин «гендер» касается социальных различий и отношений между мужчинами и женщинами, традиционно распространенных в обществе; они могут быть самыми различными в рамках общественных формаций и культур и могут изменяться с течением времени. Термин «гендер» не заменяет слова «пол», который касается исключительно биологических различий между мужчинами и женщинами. Термин «гендер» используется для анализа ролей, обязанностей, ограничений, возможностей и потребностей женщин и мужчин во всех сферах и в любом социальном контексте.

Гендерные роли есть приобретенные модели поведения данного общества, сообщества или группы. Они обуславливают виды деятельности, задачи и обязанности, воспринимаемые в данном обществе как мужские или женские. Гендерные роли определяются возрастом, классовой принадлежностью, расой, этнической принадлежностью и вероисповеданием, а также географическим, экономическим и политическим окружением.

Изменение гендерных ролей часто происходит в связи с экономическими, природными или политическими обстоятельствами, а именно – с развитием или структурными изменениями или другими национальными или международными условиями. Гендерные роли в рамках данного социального контекста могут быть гибкими или ригидными, похожими или различными, взаимодополняющими или противоположными. И женщины, и мужчины участвуют в репродуктивной, продуктивной и общественной деятельности, социальных или политических группах. Это участие отражает гендерное разделение труда в определенном месте в определенное время».

Гендерное равенство – одно из основных прав человека

Гендерное равенство означает использование равных прав и возможностей мужчин и женщин, мальчиков и девочек, а также равного обращения во всех сферах жизни. Оно утверждает, что права, обязанности, социальный статус человека и его доступ к ресурсам не зависят от того, что он был рожден мужчиной или женщиной. Однако это не означает, что мужчины и женщины одинаковы или должны стать одинаковыми или что все меры на рынке труда должны давать одинаковые результаты. Гендерное равенство предполагает, что все мужчины и женщины свободны в выборе личных способностей, которые они хотят развивать, и в принятии жизненных решений без ограничений, созданных стереотипами и предрассудками относительно гендерных ролей или характеристик мужчин и женщин.

В контексте достойного труда гендерное равенство включает равные возможности и обращение, равную оплату труда, доступ к безопасной и здоровой рабочей среде, равенство в ассоциациях и коллективных договорах, равенство в достижении ощутимого карьерного роста, охрану материнства, баланс между работой и семьей, справедливый и для мужчин, и для женщин. МОТ понимает гендерное равенство как вопрос прав человека, социальной справедливости и устойчивого развития».

Права женщин в сфере труда находятся в центре внимания МОТ с первых лет ее существования (1919). Однако в связи с изменением ролей женщин и мужчин в обществе (начало 1950-х годов) коренным образом изменился подход к достижению социальной справедливости. Восприятие «традиционного» соотношения оплачиваемого труда и неоплачиваемой работы по дому или по уходу за детьми претерпело и претерпевает значительные перемены. МОТ не только отреагировала на эти перемены в обществе, но и взяла на себя ведущую роль в формировании

будущего, в котором будет больше равенства в сфере труда и выплата вознаграждения. Международные трудовые стандарты (Конвенции и Рекомендации МОТ) предполагают необходимые условия труда и принцип недискриминации. Обычно они касаются всех трудящихся, независимо от их половой принадлежности. Некоторые стандарты специально направлены на защиту трудящихся женщин или на продвижение равенства возможностей и обращения в сфере занятости. Многие из стандартов МОТ рассматриваются в настоящем учебном пособии.

В последние годы МОТ приняла два важных документа, обеспечивающих достижение гендерного равенства: Резолюцию о гендерном равенстве, равенстве в оплате труда и охране материнства (2004); Решение Административного совета МОТ (2005), предписывающее в обязательном порядке учитывать гендерные аспекты во всех направлениях и видах деятельности МОТ, связанной с техническим сотрудничеством. В 2006 г. такая необходимость вновь была подчеркнута в Резолюции и выводах Международной конференции о техническом сотрудничестве.

Гендерным различиям в оплате труда было уделено особое внимание в докладе МБТ 2007 г. «Глобальные тенденции занятости среди женщин», в глобальных докладах «Равенство в сфере труда: поиски ответов на вызовы» 2007 года и «Достойный труд: некоторые стратегические вызовы на будущее» 2008 года, рассматриваемых в данной и пятой главах учебного пособия.

Защита и продвижение равенства между мужчинами и женщинами являются базовыми понятиями, лежащими в основе международных прав человека, заявленных в документах ООН, также рассматриваемых в учебном пособии. Цели развития тысячелетия, сформулированные на специальной сессии Генеральной Ассамблеи ООН (2000) в третьей цели «Обеспечение гендерного равенства и улучшения положения женщин» сформулировали задачу: ликвидировать, желательно к 2005 г., неравенство между полами в сфере начального и среднего образования, а не позднее чем к 2015 г. – на всех уровнях образования. В этой связи весьма примечательным представляется следующий факт из отечественной практики решения данной задачи: во вкладыше «Экономика» Российской газеты от 5 апреля 2007 г. (учредитель – Правительство РФ), посвященном национальному проекту «Образование», на рисунке первого листа за партами сидят и двигаются к знаниям (на гусеничной платформе?!) только мальчики, причем в униформе и на фоне знаков иностранной валюты с затерявшимся среди них рублем. Прокомментировать эту «новую стратегию» в сфере образования (в газете дано интервью с министром образования и науки) никто из издателей номера не пожелал.

Гендерная справедливость

Гендерная справедливость означает равенство в обращении по отношению к женщинам и мужчинам в соответствии с их потребностями и интересами. Она может означать одинаковое обращение или обращение, которое, будучи различным, рассматривается как эквивалентное с точки зрения прав, льгот, обязанностей и возможностей.

Гендерный разрыв

Неравенство между женщинами и мужчинами во всех областях: степени их участия, доступа к ресурсам, правах, власти и влияния, оплате или льготам – часто называют гендерным разрывом. Социальные различия между мужчинами и женщинами очевидны также в получении работы, образования, профессионального обучения и в реальном участии в представительных институтах социального диалога. Гендерный разрыв в оплате труда – разница в среднем заработке мужчин и женщин.

Минимальная заработная плата и гендерная справедливость в оплате труда

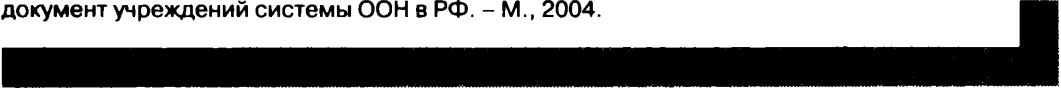
«Главная цель принятия политики минимальной заработной платы заключается в установлении минимального уровня в национальной структуре заработной платы для защиты низкооплачиваемых работников. Она рассчитана на повышение

заработков работников, непропорционально представленных в самом низу производственной иерархии – женщин, мигрантов и представителей других групп, подвергаемых дискриминации. Есть данные, что в некоторых странах женщины выиграли от политики МЗП, однако выравнивание заработной платы часто оборачивается снижением ее уровня как у мужчин, так и у женщин, а не повышением, и такую тенденцию необходимо предупреждать. Там, где профсоюзы недостаточно представлены (и где женщины недостаточно представлены в профсоюзах), установление МЗП может оказаться полезной составляющей общей стратегии в обеспечении справедливости в оплате труда между мужчинами и женщинами.

Однако в некоторых странах, например в Восточной Европе, наблюдается тенденция к дифференциации минимальной оплаты труда для различных категорий работников с явным увеличением гендерного разрыва.

Часто считают, что политика МЗП не касается самостоятельных лиц, среди которых женщины составляют большинство, особенно в развивающихся странах. Однако есть некоторые основания предположить, что существование МЗП может послужить ориентиром, или точкой отсчета, для размеров заработной платы и может, таким образом, стать неплохим козырем в руках работников неформального сектора экономики».

Источники: Международная организация труда: конвенции, документы, материалы: справ. пособие / [сост. и авт. предисл. и вступ. ст. З.С. Богатыренко]. – М.: Дело и Сервис, 2007; МОТ. Азбука прав трудящихся женщин и гендерного равенства. – Женева: Международное бюро труда: издания 2000 и 2008 гг.; Цели развития тысячелетия в контексте России: документ учреждений системы ООН в РФ. – М., 2004.



Правовое и методическое обеспечение справедливости в оплате труда

Как следует из вставки 2.6, мир, в отличие от огромной армии российских мужчин, не только признает наличие проблемы дискриминации по признаку пола, но давно борется за достижение гендерного равенства – общество не может быть в полной мере демократичным, если она существует.

«Термин «дискриминация» включает:

а) всякое различие, исключение или предпочтение, основанные на признаках расы, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений, национальной принадлежности или социального происхождения, и имеющие своим результатом ликвидацию или нарушение равенства возможностей или обращения в сфере труда и занятий;

б) всякое другое различие, недопущение или предпочтение, имеющие своим результатом ликвидацию или нарушение равенства возможностей или обращения в области труда и занятий, определяемое соответствующим членом Организации по консультации с представительными организациями предпринимателей и трудящихся, где таковые существуют, и с другими соответствующими органами.

...Термины «труд» и «занятия» включают доступ к профессиональному обучению, доступ к труду и различным занятиям, а также условия труда» (ст. 1 Конвенции 1958 года № 111 о дискриминации в области труда и занятий).

Вышеназванная Конвенция № 111 входит в число четырех ключевых конвенций МОТ, касающихся вопросов гендерного равенства в сфере труда:

- Конвенция 1951 года № 100 «О равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности»;
 - Конвенция 1958 года № 111 «О дискриминации в области труда и занятий»;
 - Конвенция 1981 года № 156 «О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями»;
 - Конвенция 2000 года № 183 «Об охране материнства»,
- первые три из которых Россией ратифицированы.

Применение принципа равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности требует прежде всего толкования понятия «вознаграждение» – оно дано в статье 1 Конвенции № 100:

«...термин «вознаграждение» включает в себя обычную, основную или минимальную заработную плату или обычное, основное или минимальное жалованье, и всякое другое вознаграждение, предоставляемое прямо или косвенно, в деньгах или в натуре предпринимателем трудящемуся в силу выполнения последним какой-либо работы».

Однако основная сложность, связанная с применением данного принципа, заключается в определении термина «труд равной ценности». Самым простым для понимания является случай, когда женщины и мужчины выполняют одинаковую работу на одинаковых рабочих местах и в аналогичных условиях, например, учат детей в одной и той же школе, в одних и тех же или параллельных классах, либо в разных школах, но в аналогичных условиях и т.п. При этом, согласно Конвенции, «термин «равное вознаграждение мужчин и женщин за труд равной ценности» относится к ставкам вознаграждения, определяемым без дискриминации по признакам пола».

То есть речь идет о том, чтобы ставки оплаты труда определялись для трудящихся женщин и трудящихся мужчин *на одинаковой методической основе*, были совершенно идентичными, не зависели от пола. Данные табл. 2.4, составленные на основе информации Росстата, свидетельствуют отнюдь не о таком подходе. Более того, в 2005 году по сравнению с 2004 годом гендерный разрыв в среднечасовых заработках увеличился по большинству групп занятий.

Таблица 2.4

**Некоторые данные о соотношении среднечасовой
заработной платы мужчин и женщин РФ
по группам занятий в 2004 и 2005 гг.¹**

Группы занятий ²	Отношение среднечасовой заработной платы женщин к среднечасовой заработной плате мужчин, в %	
	2004 г.	2005 г.
Руководители организаций и их структурных подразделений (служб)	н.д.	67,4
Специалисты высшего уровня квалификации	76,2	76,8
Специалисты среднего уровня квалификации – всего,	64,4	58,9
в том числе:		
физических и инженерных направлений деятельности	64,4	70,6
в области финансово-экономической, административной и социальной деятельности	83,9	72,7
Работники, занятые подготовкой информации, оформлением документации и учетом	66,9	60,7
Работники сферы обслуживания, жилищно-коммунального хозяйства, торговли и родственных видов деятельности	68,0	61,9
Квалифицированные рабочие промышленных предприятий, строительства, транспорта, связи, геологии и разведки недр – всего,	69,5	69,5
в том числе:		
работники металлообрабатывающей и машиностроительной промышленности	71,8	72,8
рабочие транспорта и связи (за исключением машинистов и водителей)	63,3	59,7
Операторы, аппаратчики, машинисты установок и машин	67,3	68,6
Неквалифицированные рабочие – всего,	88,8	82,9
в том числе:		
сферы обслуживания, жилищно-коммунального хозяйства, торговли и родственных видов деятельности	98,7	н.д.
промышленности, строительства, транспорта, связи, геологии, разработки недр	96,9	н.д.
общие для всех отраслей экономики	86,3	н.д.
¹ Таблица составлена по данным : Труд и занятость в России. 2005 : Стат. сб. / Росстат. – М., 2006; Труд и занятость в России. 2007: Стат. сб. / Росстат. – М., 2007. ² В соответствии с Общероссийским классификатором занятий ОК 010-93 (ОКЗ).		

Принцип равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности, согласно Конвенции № 100, «может применяться путем:

- а) либо национального законодательства;
- б) либо любой системы определения вознаграждения, установленной или признанной законодательством;
- с) либо коллективных договоров между предпринимателями и трудящимися;
- д) либо сочетания этих различных способов».

Конвенция предусматривает, что когда принцип равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности применяется согласно перечисленным выше способам, должны разрабатываться *методы объективной оценки выполняемой работы*. В этих случаях «разница в ставках вознаграждения, которая соответствует, независимо от пола, разнице, вытекающей из такой объективной оценки исполняемой работы, не должна рассматриваться как противоречащая принципу равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности» (п. 3 ст. 3).

В упомянутой во вставке 2.6 Резолюции МОТ 2004 года о содействии гендерному равенству, справедливой оплате труда и охране материнства было признано необходимым разработать *руководство по проведению нейтральной с гендерной точки зрения оценки рабочих мест*. Очевидно, во исполнение именно данного решения в глобальном докладе Генерального директора МТБ 2007 года [14] и была представлена информация по проведению таких оценок. В принципе она совпадает с отечественным подходом к оценке сложности выполняемых работ, рассмотренным в первой главе учебного пособия. Однако, поскольку в западной практике в сфере оплаты труда традиционно используется так называемая «компенсационная система», основанная на оценке именно рабочих мест (см. в [38] п. 4.6.4.), разработанная МОТ методика привязана к ним, а не к рабочим заданиям, должностным обязанностям, работам, оцениваемым, по сути дела, исходя из тех же принципов. При этом акценты ставятся на гендерной непредвзятости. Основные методические положения оценки рабочих мест без гендерной предвзятости и процесс ее проведения представлены во вставке 2.7.

МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ РЕАЛИЗАЦИИ ПРИНЦИПА РАВНОЙ ОПЛАТЫ ЗА РАВНЫЙ ТРУД (СПРАВЕДЛИВОСТИ/РАВЕНСТВА В СФЕРЕ ОПЛАТЫ ТРУДА)

I. Методы оценки рабочих мест без гендерной предвзятости

«Для обеспечения равенства в сфере оплаты труда необходимо сравнить и установить **относительную ценность** двух рабочих мест, которые отличаются по своему содержанию; при этом нужно расчленить эти рабочие места на компоненты или факторы и подфакторы и наделить их соответствующим количеством баллов. К факторам, которые учитываются в рамках этого **аналитического метода** оценки рабочих мест¹, как правило, относятся: навыки и квалификация; ответственность, усилия и условия труда. Два рабочих места, оцененные одинаковым количеством баллов, дают право на равное вознаграждение. Оценка рабочего места связана с определением содержания рабочего места, а не с характеристиками или показателям лиц, выполняющих работу на этом рабочем месте».

II. Основные этапы аналитической оценки рабочих мест, свободной от гендерной предвзятости

«Для того чтобы обеспечить справедливую оценку «мужских» и «женских» рабочих мест, она должна быть объективной и свободной от гендерной предвзятости, ибо **в противном случае ключевые требования в отношении женских рабочих мест либо игнорируются, либо получают меньше баллов**, чем требования в отношении мужских рабочих мест, что еще более усиливает недооценку рабочих мест². Процесс, в ходе которого разрабатываются и применяются методы оценки рабочих мест, имеет не меньшее значение, чем сами методы и их техническое содержание. Действительно, на каждом этапе их разработки и применения могут возникать непреднамеренные гендерные предрассудки и предвзятость».

Основные этапы аналитической оценки

1. Создание комитета по оценке рабочих мест и обучение его членов.

В состав комитета мужчины и женщины должны входить в равном количестве; не все женщины должны представлять посты низкого уровня и не все мужчины должны занимать руководящие должности, то есть необходимо обеспечивать равное количество наемных работников и менеджеров.

2. Выбор рабочих мест для оценки. Ключевым критерием при их выборе является соотношение женщин или мужчин, выполняющих конкретную работу: рабочее место, на котором 60% или более рабочей силы составляют представители одного пола, считается женским или мужским. Для целей отбора рабочих мест для оценки должны также приниматься все рабочие места на условиях: как полного, так и не полного рабочего времени; как срочных, так и бессрочных контрактов.

3. Выбор метода. Наиболее подходящими для оценки являются, как отмечалось, аналитические методы. После выбора метода определяются факторы и подфакторы или требования, предъявляемые к рабочему месту. Все соответствующие аспекты «мужских» и «женских» рабочих мест обязательно подлежат описанию, ибо то, что не признается, соответственно, не измеряется и не учитывается. Для каждого подфактора должна быть представлена оценочная шкала с определенным количеством уровней интенсивности или частотности, которая помогает проводить дифференциацию разрядов должностей. При установлении таких уровней важно не прибегать к гендерной предвзятости и не наделять автоматически более широкими масштабами подфакторы, обычно ассоциируемые с мужскими рабочими местами.

4. Сбор информации связанной с рабочими местами. Должно быть известно содержание рабочих мест отбираемых для сопоставления. При сборе информации очень важно, чтобы используемые – в вопросниках или во время собеседования – язык и формулировки не содействовали увековечиванию гендерной предвзятости, когда, например, вместо термина «управление» используется термин «координация», чтобы описать задачи, связанные с женскими рабочими местами, либо когда используется пассивная, а не активная форма предложения. В сборе данных должны принимать участие как лица, занятые на оцениваемых рабочих местах, так и их непосредственные руководители, и обе стороны должны подтверждать эти данные. При возникновении разногласий должны проводиться дискуссии и находиться взаимоприемлемые решения.

5. Изучение результатов оценки рабочих мест. На основе собранной информации и заданного набора факторов, подфакторов и соответствующей шкалы оценок комитет составляет описание рабочего места для тех рабочих мест, которые подвергались оценке. Далее **определяется ценность рабочих мест**, по которым проводится оценка. Для этого следует использовать взвешенные значения, применяемые к различным факторам и подфакторам, так как не все факторы имеют одинаковое значение для работы предприятия. Взвешенные значения факторов и должны отражать эти различия, а сами эти значения должны быть прозрачными и свободными от гендерной предвзятости. На этой основе рабочим местам, по которым проводились оценки, начисляют баллы. Затем рабочие места классифицируются по количеству баллов.

6. Анализ и корректировка подсчитанных результатов. После завершения аналитической работы и подсчета баллов следует проанализировать полученные результаты. Для этого необходимо проверить, имеются ли различия системного характера в отношении подсчета баллов для «мужских» и «женских» рабочих мест, а также в отношении уровней заработной платы для этих рабочих мест.

7. Измерение и корректировка разрыва в оплате труда. После выявления значения (величины) разрыва в оплате труда, который объясняется фактом дискриминации ставки оплаты труда на рабочих местах, которые были недооценены, должны быть соответствующим образом повышены.

¹ Применяются два основных метода оценки рабочих мест: глобальный метод оценки и аналитический метод оценки. **Глобальный метод** обеспечивает рассмотрение всего рабочего места, а не его составляющих, что позволяет идентифицировать особенности работника, занимающего это рабочее место, с особенностями самого рабочего места. Соответственно на суждение оценщика, как правило, влияние оказывают традиционные ценности, связанные с данным рабочим местом. Эти методы трудно использовать, когда имеется более 10 разрядов работ. Процесс ранжирования необходимо повторять каждый раз, когда появляется новый разряд работ.

² В рамках традиционных аналитических методов оценки рабочих мест акцент делается на квалификации, умственных усилиях и ответственности, а предпочтение отдается постам высокого уровня, на которых заняты в основном мужчины, а аспекты, связанные с уходом и ответственностью за других людей, игнорируются.

Источник: Вставка составлена по материалам глобального доклада МБТ [14].

Представленные выше данные по обеспечению справедливости в оплате труда целесообразно рассматривать вместе с информацией, содержащейся в п. 5.6.2 пятой главы настоящего учебного пособия.

Если принцип равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности (Конвенция МОТ № 100 и дополняющая ее Рекомендация № 90, Всеобщая декларация прав человека, Ев-

ропейская социальная хартия, Хартия сообщества об основных социальных правах трудящихся, Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах, ЦРТ и многие другие международные правовые акты) справедлив с социальной точки зрения, то не менее справедлив он и актуален с экономической точки зрения, особенно в условиях глобализации, так как гендерная дискриминация на рынке труда и на производстве сдерживает экономическое развитие – при том, что происходит увеличение числа работающих женщин во всем мире (см. далее п. 2.2.3 и главу 5 учебного пособия). Поэтому в Резолюции МОТ 2004 года представлен развернутый перечень мер по содействию гендерному равенству и справедливой оплате труда, реализация которых рассматривается в докладах Генерального директора МБТ.

В это же самое время российские социальные партнеры в Генеральных соглашениях оставляют без внимания эту проблему, то же – в «Программе сотрудничества между Российской Федерацией и Международной организацией труда на 2006–2009 гг.», где основные направления сотрудничества сформулированы в обычной обтекаемой форме, хотя о необходимости достижения гендерного равенства в социально-трудовой сфере уже и упомянуто. В коллективные соглашения и договоры, в отличие от других стран (см. главу 5), вопросы устранения различий в уровнях оплаты женского и мужского труда также не включаются. И это при том, что в 2005 году уже 55% всех занятых в экономике составляли женщины – против 49,1% в 2004 году (табл. 2.5), и в условиях, когда, как и в других странах, мужчина-кормилец, работающий полный рабочий день, все меньше и меньше представляет образец типичного работника.

Однако продвижение российских женщин к равной с мужчинами оплате своего труда требует, как представляется, больших усилий со стороны всего общества, чтобы:

- искоренить предрассудки и обычаи (включая традиционный «мужской шовинизм», женское самоуничижение, отведение себе подчиненной и обслуживающей роли, заниженные самооценку и карьерные притязания);
- принципиально изменить социально-общественные стереотипы (например: женщины не способны работать в «мужской среде», по «мужским правилам» – но ведь и среда уже давно не мужская, да и мужские правила давно не так уж и хороши, если «игра» по ним завела экономику страны (и не только ее) в тупик, причем многовековой, а сейчас и в кризис. Более того, представляется, что мужчинам пора бы за многие тысячелетия и повзрослеть, перестать

«играть» жизнями людей). Василий Аксенов, известный российский писатель, как-то сказал: «Россия стала похожа на человеческое общество благодаря 75-летнему правлению женщин в XVIII веке. Хорошо бы и сейчас повторилась та же история»;

- создать для женщин равные с мужчинами или равноценные возможности в вопросах профессиональной переподготовки и переквалификации, получения достойного рабочего места, доступа к различным профессиям, должностям, видам занятий и т.д.

При этом следует подчеркнуть, что вся правовая база для решения этих вопросов, включая устранение гендерного разрыва в оплате труда, в стране имеется, даже ратифицированы Конвенции МОТ № 100, 111, 156. Что касается Трудового кодекса РФ, то его статьи 2, 3, 22 и 64 подтверждают, как и рассмотренные выше международные трудовые нормы, равенство возможностей каждого для реализации своих трудовых прав. Статья 3, в частности, оговаривает, что никто не может быть ограничен в трудовых правах или получать какие-либо преимущества в зависимости от пола и других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников. Статья 22 прямо обязывает работодателя обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности. Статья 132 запрещает какую бы то ни было дискриминацию при установлении и изменении условий оплаты труда. Статьи главы 41 «Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями» хотя и не содержат прямых указаний на недопустимость дискриминации в оплате труда по признаку пола, также предусматривают, как следует из их текста, соблюдение принципа справедливости в оплате труда равной ценности для трудящихся мужчин и трудящихся женщин. По сути дела, недопустимость снижения уровня гарантий работникам, ограничения их трудовых прав оговорена в ст. 252, предшествующей 40-й главе раздела XII «Особенности регулирования труда отдельных категорий работников».

Детализированный гендерный анализ оплаты труда

Независимо от наличия правовой базы, как свидетельствует отечественная статистика (табл. 2.2–2.4), а практически каждая работающая женщина знает это по себе, дискриминация в оплате труда у нас налицо. Представленную в этих таблицах аналитическую информацию можно дополнить – для усиления **«эффекта несправедливости в оплате»** – данными более углубленного гендерного анализа – применительно к группам занятий, видам экономической деятельности (табл. 2.5).

Таблица 2.5

**Гендерные различия в заработной плате по группам занятий,
видам экономической деятельности' в 2004–2005 гг.**

Виды экономической деятельности (ВЭД)	2004 г.								2005 г.	
	Доля женщин в численности занятых по ВЭД, %	Специалисты высшего уровня квалификации	Специалисты среднего уровня квалификации	Работники, занятые подготовкой информации, оформлением документов, учетом и обслуживанием	Работники сферы обслуживания, ЖКХ, торговли и розничных видов деятельности	Квалифицированные рабочие промышленности предприятий, строительства, связи, геологии и разведки недр	Операторы, аппаратчики, машинисты установок и машин	Неквалифицированные рабочие	Доля женщин в численности занятых по ВЭД, %	
Добыча полезных ископаемых женщины – 3П в % от 3П мужчин	24,2	82,7	63,3	131,8	54,9	59,8	60,4	94,0	23,0	
Обрабатывающие производства женщины – 3П в % от 3П мужчин	43,4	73,6	62,3	74,7	70,0	68,9	68,3	71,2	45,0	
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды женщины – 3П в % от 3П мужчин	29,3	83,9	85,8	133,7	78,4	86,7	76,3	95,2	34,0	
Строительство женщины – 3П в % от 3П мужчин	18,0	93,8	95,1	54,4	88,1	72,1	61,5	101,9	21,0	
Оптовая и розничная торговля, ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования женщины – 3П в % от 3П мужчин	57,9	71,5	87,3	73,7	72,0	62,9	92,0	50,1	63,0	68,4

Окончание табл. 2.5

Виды экономической деятельности (ВЭД)	2004 г.								2005 г.	
	Доля женщин в численности занятых по ВЭД, %	Специалисты высшего уровня квалификации	Специалисты среднего уровня квалификации	Работники, занятые подготовкой информации, оформлением документации, учетом и обслуживанием	Работники сферы обслуживания, торговля и розничная, ЖКХ, торговля и ремонтные виды деятельности	Квалифицированные рабочие промышленности, строительства, транспорта, связи, геологии и разведки недр	Операторы, аппаратчики, машинисты установок и машин	Неквалифицированные рабочие	Доля женщин в численности занятых по ВЭД, %	
Гостиницы и рестораны женщины — 3П в % от 3П мужчин	77,6	59,6	54,7	90,0	60,6	65,2	111,3	103,9	75,0	75,0
Транспорт и связь женщины — 3П в % от 3П мужчин	29,8	75,7	62,3	81,2	81,7	68,8	70,4	100,8	39,0	70,5
Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг женщины — 3П в % от 3П мужчин	41,1	83,0	72,4	44,8	65,7	90,0	71,0	92,0	48,0	76,9
Завято в экономике женщины — 3П в % от 3П мужчин	49,1								55,0	61,0

¹ Классификация статистической информации по видам экономической деятельности введена с 1.01.2003 г. взамен классификации по отраслям народного хозяйства: 2003–2004 гг. были переходным периодом. В 2004 г. — первый год представления в статисторниках информации по ВЭД: Труд и занятость в России. 2005. — М., 2006. по данным которого, с использованием других росстатовских материалов и составлена табл. 2.6., последняя графа — 2005 г. — по: Женщины и мужчины России. 2006: Стат. сб./стат. — М., 2007.

Из более детализированных – по группам занятий – данных Росстата 2005 года (табл. 2.6.) видно, что в большинстве групп можно выделить занятия с почти абсолютным преобладанием женской занятости (вплоть до 98%), но где заработки женщин все равно остаются ниже мужских.

Таблица 2.6

Гендерные различия в заработной плате по группам занятий по обследованным видам экономической деятельности в 2005 году

Группы занятий	Средняя начисленная заработная плата (без единовременных выплат), рублей		Заработная плата женщин в % от заработной платы мужчин	Удельный вес женщин в общей численности работников, %
	женщины	мужчины		
Руководители организаций и их структурных подразделений (служб)	11 980	17 977	67	47
Специалисты высшего уровня квалификации – всего	8555	11 676	73	72
в том числе: преподаватели колледжей, университетов и других вузов	7829	9170	85	63
специалисты в области информации и родственных профессий	5013	7264	69	96
деятели литературы и искусства	7801	10033	78	67
Специалисты среднего уровня квалификации – всего	6343	10 910	58	81
в том числе: техники физических и инженерных направлений деятельности	9218	11 503	80	42
средний медицинский персонал (исключая медицинских сестер)	7030	6398	110	85
медицинский персонал по уходу и акушерству	6181	6578	94	98

Окончание табл. 2.6

Группы занятий	Средняя начисленная заработная плата (без единовременных выплат), рублей		Заработная плата женщин в % от заработной платы мужчин	Удельный вес женщин в общей численности работников, %
	женщины	мужчины		
Работники, занятые подготовкой информации, оформлением документации, учетом и обслуживанием	5536	8232	67	94
Работники сферы обслуживания, ЖКХ, торговли и родственных видов деятельности – всего	4700	7702	61	67
в том числе: работники предприятий общепита	4053	7419	55	94
продавцы магазинов и демонстраторы товаров	5230	7013	75	92
Квалифицированные рабочие промышленных предприятий, строительства, транспорта, связи, геологии и разведки недр	7000	10 213	69	24
Операторы, аппаратчики, машинисты установок и машин, слесари-сборщики – всего	7334	10 937	67	27
в том числе: аппаратчики, операторы и машинисты установок по переработке химического и нефтехимического сырья	8733	14 320	61	58
машинисты локомотивов и рабочие родственных профессий	7671	15 916	48	15
Неквалифицированные рабочие	3684	4505	82	72
Таблица составлена по материалам Росстата за октябрь 2005 г. : Женщины и мужчины России. 2006 : Стат. сб. / Росстат. – М., 2007.				

Наконец, в региональном разрезе различия в заработной плате мужчин и женщин представлены в табл. 2.7. Ее данные, как и данные предыдущих таблиц, не только подтверждают этот недостойный факт нашей новой социально-экономической действительности, но свидетельствуют об усилении негативной тенденции (кроме Москвы и Санкт-Петербурга): во всех федеральных округах размер заработной платы женщин по отношению к заработной плате мужчин снижается при росте доли женщин в общей численности работников.

Таблица 2.7

**Гендерные различия в заработной плате
по субъектам Российской Федерации в 2003 и 2005 гг.¹**

	2003 г. ²		2005 г. ³	
	Заработная плата женщин в % от заработной платы мужчин	Удельный вес женщин в общей численности работников, %	Заработная плата женщин в % от заработной платы мужчин	Удельный вес женщин в общей численности работников, %
Российская Федерация	64	54	61	55
1. Центральный федеральный округ	68	55	66	56
г. Москва	71	54	74	53
2. Северо-Западный федеральный округ	64	55	61	56
г. Санкт-Петербург	66	56	67	57
3. Южный федеральный округ	67	54	62	57
4. Приволжский федеральный округ	65	54	60	56
5. Уральский федеральный округ	57	50	55	50
6. Сибирский федеральный округ	65	53	60	54
7. Дальневосточный федеральный округ	67	53	61	65

¹ Статистическая информация по женщинам и мужчинам публикуется Росстатом: с 1997 по 2000 годы – ежегодно, начиная с 2002 года – с периодичностью один раз в 2 года.
² Источник: Women and men in Russia. 2004: Statistical handbook/Rosstat. – М.: Statistics of Russia, 2005.
³ Источник: Женщины и мужчины России. 2006: Стат. сб. / Росстат. – М., 2007.

Представленные в данном параграфе иллюстрационные материалы показывают, что, независимо от признака классификации и типа классификатора (по отраслям экономики, по образованию, по группам занятий, по часовым ставкам заработной платы, по видам экономической деятельности, по категориям персонала, по регионам и др.), ситуация с оплатой труда женщин в России просто оскорбительна и, как нам представляется, не только по отношению к ним самим, составляющим более половины занятого населения, но и по отношению к стране в целом, в недалеком прошлом – бывшей социалистической.

БЫТЬ ЛИ ГЕНДЕРНОМУ РАВЕНСТВУ?

В свете рассмотренного выше, особый интерес представляет одна из недавних инициатив российских мужчин в деле восстановления гендерного равенства – призыв снизить до женского, возраст их выхода на пенсию, либо, наоборот, подтянуть пенсионный возраст женщин до мужского! Как тут не вспомнить нашу незабвенную Тамару Гвердцетели, сожалеющую в своей песне о том, что «Бог не был женщиною на земле»...

С другой стороны, нельзя не отметить и одно знаковое – в деле восстановления гендерной справедливости – событие: в г. Казани бывший аудитор, ищущий работу, первым в Татарстане пытался через суд доказать, что мужчина – тоже человек и имеет равные права с женщиной. Дело в том, что на вакантные места даже бухгалтеров, не говоря уже о должности главного бухгалтера, его, как мужчину (хотя и имеющего большой опыт работы в финансово-хозяйственной сфере), нигде не принимали, вежливо отвечая: «Вы нам не подходите». Не помогли ему и ссылки на Трудовой кодекс, запрещающий, как отмечалось выше, дискриминацию по половому признаку... В качестве компенсации за моральный ущерб от отказа в трудоустройстве на очередном предприятии, истец получил тысячу рублей (просил 10 тысяч).

Некоторые практические подходы к обеспечению гендерного равенства

С точки зрения практического решения данной проблемы, в частности на уровне регионов, интерес представляет опыт Республики Коми: *бюджетирование с учетом гендерного аспекта (БГА)*. Гендерный бюджет – современная социальная технология, позволяющая внедрять в правительственную политику принцип дифференцированного учета интересов по социополовому признаку.

Проект «Гендерные бюджеты» Республики Коми нацелен на формирование механизмов гендерного (социально-адресного) измерения финансовых потоков государственных средств и раз-

работку предложений по повышению эффективности бюджетной политики с учетом выявленных болевых точек. Гендерное бюджетирование является *стратегическим инструментом* гендерной политики и реализации Целей развития тысячелетия, провозглашенных ООН.

Следует подчеркнуть, что БГА реализуется как минимум в 60 странах мира, а первый проект относится еще к середине 80-х годов прошлого века (Австралия). Наиболее масштабными и известными стали проекты в Танзании и Южной Африке. Страны – члены ЕС, в частности Великобритания, Ирландия, Бельгия, Франция и Испания уделяют БГА большое внимание.

Однако бюджетирование с учетом гендерного аспекта нацелено на решение все-таки социальных проблем.

Что касается решения проблемы ликвидации гендерного разрыва в оплате труда, то есть в экономическом плане, то здесь, как отмечалось выше, должны подключаться социальные партнеры. В отличие от федерального уровня (Генеральные соглашения), на отраслевом уровне такие попытки есть. Так, в Отраслевом тарифном соглашении между Свердловской областной организацией Горнометаллургического профсоюза России, Союзом предпринимателей металлургического комплекса Свердловской области, Министерством промышленности, энергетики и науки Свердловской области на 2007–2008 гг. выделен, в частности, раздел 10 под названием «Обеспечение социального равенства женщин» (вставка 2.9).

ОБЕСПЕЧЕНИЕ СОЦИАЛЬНОГО РАВЕНСТВА ЖЕНЩИН (извлечение из Отраслевого тарифного соглашения)

10.1. Стороны совместно:

10.1.1. Договорились о внедрении гендерного подхода в коллективно-договорной процесс. В этих целях работодателям рекомендуется проводить гендерный статистический анализ организаций, включающий:

- статистические данные о численности работников, в том числе: численность мужчин, численность женщин;
- их качественные характеристики: по возрасту, образованию, профессиональному признаку;
- наличие рабочих мест – всего, в том числе:
 - количество рабочих мест, где труд женщин запрещен,
 - количество рабочих мест, занятых мужчинами, где труд женщин разрешен;
 - причины, по которым те или иные рабочие места заняты работниками и работницами;

- проведение аттестации рабочих мест, где труд женщин запрещен, с целью их модернизации и допустимости для работников любого пола;
 - проведение экспертизы уровней заработной платы мужчин и женщин при одинаковой функциональной нагрузке и равных условиях труда.
- 10.1.2. Разрабатывают правила должностного и профессионального продвижения работников с учетом гендерного подхода...
- ...
- 10.1.4. Обеспечивают меры по сохранению в организации квалифицированных женских кадров и предупреждения женской безработицы в условиях временного сокращения (спада) производства.
- 10.1.5. Учитывают результаты гендерного статистического анализа для разработки соответствующих мероприятий и социальных программ, включаемых в коллективные договоры, и обеспечивают их реализацию.
- 10.1.6. В целях усиления социальной защиты женщин формируют соответствующий раздел в коллективном договоре организации.
- ...
- 10.2. Профсоюз:
- 10.2.1. Оказывает содействие в создании и деятельности комиссий по работе с женщинами и координирует их работу.
- 10.2.2. Осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде в охране труда женщин.

Анализ содержания данного раздела отраслевого соглашения показывает, что, с одной стороны, все хорошо: о необходимости внедрения гендерного подхода в колдоговорной процесс социальные партнеры договорились. С другой стороны, речь идет действительно только о социальных аспектах проблемы – женской занятости, разработке инструкций должностного и профессионального продвижения женщин, защите их от безработицы, иной социальной защите (от кого?) и о создании условий для реализации женщинами их репродуктивной функции (через создание благоприятных условий труда). Все это хорошо.

Однако, с точки зрения экономического положения женщин на предприятиях отрасли, то есть обеспечения сопоставимости уровней оплаты труда женщин и мужчин, выполняющих одинаковую работу, речи нет: проведение экспертизы уровней зарплаток мужчин и женщин (см. вставку 2.9, п. 10.1.1) далеко не то же, что проведение объективной оценки работы/рабочих мест без гендерной предвзятости (см. вставку 2.7). Даже если экспертиза, то есть выявление различий в уровнях зарплаток мужчин и женщин, будет проводиться повсеместно (кем и как часто?), то данное отраслевое соглашение даже не намекает, как и кому использовать ее результаты, включать ли вообще вопрос обеспечения гендерного равенства в оплате труда в коллективный договор и в какой его раздел – ведь

не в раздел же о социальной защите женщин (см. вставку 2.9, п. 10.1.6). Анализ ряда коллективных договоров предприятий данного весьма эффективного горнометаллургического комплекса не позволил выявить наличие в них пунктов (разделов, подразделов) с обязательствами по обеспечению справедливости в оплате труда, то есть по реализации принципа равной оплаты за равный труд.

Промежуточные выводы по п. 2.2.2.4

Делая выводы из материала этого пункта, выделим несколько важных в юридическом плане положений.

1. В ст. 3 «Запрещение дискриминации в сфере труда» ТК РФ сказано: «Лица, считающие, что они подверглись дискриминации в сфере труда, *вправе обратиться в суд* с заявлением о восстановлении нарушенных прав, возмещении материального вреда и компенсации морального вреда» – представить трудно, что было бы, если бы российские работницы воспользовались, подобно бывшему казанскому аудитору, этим правом.

2. *Выплата заработной платы не в полном размере, наряду с нарушением сроков выплаты, относится* – согласно ст. 4 ТК РФ и международным трудовым нормам – *к принудительному труду*. Вся российская статистика официально подтверждает факт практически повсеместной выплаты женщинам-работницам лишь части причитающейся им платы за труд (порядка 61% от мужской), то есть факт беспрецедентного размаха принудительного женского труда, запрещенного Конституцией страны (ст. 37).

3. С другой стороны, женщина, имея, согласно ст. 19 Конституции, равные права с мужчиной, похоже, не является «гражданином», который «проходит» красной нитью по этому основному закону страны – «гражданки» в нем нет. Именно с этим, очевидно, и связаны многие проблемы женского труда и ее положения в Российской Федерации. Наиболее наглядным доказательством этого является текст ст. 59 – защита Отечества является долгом и обязанностью гражданина РФ, который несет военную службу в соответствии с федеральным законом.

Отсюда – либо женщина, даже имея равные с мужчиной права, действительно не является «гражданином», так как ее не призывают в армию, либо – все-таки являясь «гражданином», женщина должна нести военную службу, и тогда в любой момент она может быть призвана к исполнению своего долга и обязанности.

Таким образом, поскольку Конституция РФ не гарантирует женщине ее принадлежности к «гражданину» страны, она, скорее

всего, подпадает под понятие «каждый», которое, что очевидно, равноценно понятию «человек» – см. главу 2 «Права и свободы человека и гражданина». Такое *ущемление женщины в гражданских правах* разделяет и Гражданский кодекс РФ: хотя в нем выделены в ст. 1 «граждане (физические лица)», в одноименной третьей главе первая же ее статья (ст. 17) говорит о правоспособности **гражданина**, то есть человека мужского, а не женского пола – только «он», а не «она» также. Даже права на объявление ее умершей – в случае столь печального события – ей, слава Богу, не дано: ст. 45 называется «Объявление гражданина умершим»; и так по всему кодексу – предприниматель, покупатель, кредитор, арендатор, участник, собственник и так далее, и даже банкрот. Именно от такого *увековечивания* в словах и формулировках гендерной предвзятости и предостерегает в Глобальном докладе Генеральный директор МБТ (вставка 2.7).

Так что далеко не случайным представляется столь неравное и пренебрежительное – в плане оплаты труда – отношение к работающей женщине, которое не может скрыть даже российская статистика. Дискриминация по признаку пола будет усиливаться до тех пор, пока сама женщина не перестанет позволять считать себя «ребром Адама».

4. В целом, **второй основополагающий критерий (МОТ) установления заработной платы – сопоставимость в оплате труда равной ценности (принцип справедливости в оплате труда, в том числе и согласно ратифицированной в 2009 г. Россией Европейской социальной хартии) – в гендерном аспекте в Российской Федерации пока не реализуется.** Поэтому есть необходимость обратиться к п. 1 ст. 21 Конституции РФ, утверждающей, что ничто не может быть основанием для умаления достоинства личности – в данном случае ее пол.

2.2.3. ГЕНДЕРНЫЕ РАЗЛИЧИЯ В ОПЛАТЕ ТРУДА: ГЛОБАЛЬНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ

В зарубежной практике гендерные различия в заработной плате – как аспект гендерной проблемы – рассматриваются в последние годы, как правило, в увязке с процессом глобализации. При этом публикации, в которых анализируется влияние глобализации на все гендерные аспекты, охватывают ряд спорных вопросов и в целом содержат неоднозначные оценки. Так, если «...первоначально существовали тенденции делать вывод, что глобализация, возможно, сократила гендерный дисбаланс, прежде всего благода-

ря более широкому вовлечению женщин в рынок труда и большей их свободе, связанной с оплачиваемой работой, в более поздних источниках наблюдается тенденция показывать сохранение дискриминации женщин» [11].

В целях более объективной оценки влияния глобализации на положение женщин, Международное бюро труда (МБТ) провело исследование, основная задача которого и состояла в том, чтобы *«выяснить, продолжала ли возрастать экономическая активность женщин в последнее время и удастся ли женщинам находить достойные и производительные рабочие места, позволяющие им реализовать свой потенциал на рынке труда и приобретать экономическую самостоятельность»*. Для ее решения анализировался ряд важных показателей рынка труда, в том числе: экономическая активность, безработица, занятость по секторам и по статусу, заработная плата (трудовой доход), уровень образования, уровень профессиональной подготовки.

Основные выводы, сделанные в ходе проведенного исследования, содержатся в [15] и сводятся к следующему:

- Если говорить об абсолютных цифрах, то численность экономически активных женщин во всем мире в целом возросла как никогда прежде. Речь идет о тех женщинах, которые имеют работу или активно ищут ее.
- Однако эти общие цифры говорят еще далеко не обо всем. За последние десять лет уровень экономической активности (доля женщин трудоспособного возраста, имеющих работу либо активно ищущих ее) прекратил свой рост, причем во многих регионах отмечается его снижение. Такое изменение тенденции весьма примечательно, хотя частично оно объясняется возрастанием доли учащих молодых женщин.
- Численность женщин, реально имеющих работу¹, в настоящее время велика как никогда прежде. Доля женщин в общей численности занятых в 2006 году осталась почти без изменений, составив 40% (ср. с 39,7% в 1996 году).
- В то же время как никогда прежде возросла и численность безработных женщин, причем уровень безработицы среди женщин (6,6%) выше, чем среди мужчин (6,1%).
- Женщины чаще оказываются занятыми низкопроизводительным трудом в сельском хозяйстве и сфере услуг. Их доля среди занятых в промышленном секторе гораздо меньше, чем доля мужчин, и к тому же за последние десять лет она снизилась.

¹ Выражение «имеющие работу» («in work») включает в себя всех людей, которые, по определению МОТ, являются занятыми, то есть самозанятых, работающих по найму, работодателей, а также работающих членов семей, чей труд не оплачивается. Термины «занятые» и «имеющие работу» в настоящем документе являются синонимами.

- Чем беднее регион, тем выше вероятность того, что женщины занимаются неоплачиваемым трудом на семейных предприятиях¹ или являются самозанятыми работниками с низким уровнем дохода. У женщин, работающих на семейных предприятиях, шансы стать экономически независимыми, в особенности невелики.
- Для многих женщин переход от неоплачиваемого труда на семейном предприятии или от труда в качестве малообеспеченного самозанятого работника к работе по найму является важным шагом к свободе и самостоятельности. Доля женщин, работающих по найму, за последние десять лет увеличилась с 42,9% в 1996 году до 47,9% в 2006 году. Тем не менее, доля работающих по найму среди женщин по-прежнему меньше, чем среди мужчин, в особенности в самых бедных регионах мира.
- Имеются основания полагать, что разница в заработной плате женщин и мужчин сохраняется. В большинстве регионов мира женщины многих профессий за одну и ту же работу получают меньше, чем мужчины. Однако есть также основания полагать, что процессы глобализации способствуют сокращению этой разницы в ряде профессий.
- За прошедшие 10 лет повысился уровень грамотности среди молодых женщин. Однако разрыв в уровне образования между женщинами и мужчинами сохраняется. При этом весьма сомнительно, что женщины в течение своей трудовой жизни получают равные с мужчинами возможности для повышения квалификации».

Как следует из этих выводов, «данные тенденции показывают, что, несмотря на некоторый прогресс, нет никаких оснований для благодушия»: *«работающие женщины чаще оказываются среди «работающих бедных» — они трудятся, но их заработки не достаточны, чтобы позволить им и их семьям выбраться из нищеты»*. При этом, однако, подчеркивается, что данных о заработной плате (трудовых доходах) мужчин и женщин по странам и регионам мира — для проведения соответствующих сравнений — недостаточно, существует также определенная несопоставимость критериев. В частности, внимание обращается на расхождения при определении ставок заработной платы и трудового дохода, способов выплаты, единиц времени (почасовая, еженедельная зарплата), источников информации и методов ее сбора.

Тем не менее, вывод однозначен: **разница в оплате женского и мужского труда сохраняется**. Заработок женщин (по шести обследованным профессиям) все еще составляет 90 и менее процентов от заработка их коллег — мужчин. Отсутствует гендерное равенство в оплате даже среди представителей таких «типично женских» профессий, как медицинские сестры и учителя. В России же, как показано выше, ситуация намного хуже: заработки женщин в октябре 2005 года составили всего лишь 61% от мужских, а по видам экономической деятельности

¹ Выражения «лица, занимающиеся неоплачиваемым трудом на семейных предприятиях», «неоплачиваемые работники семейных предприятий», «лица, занятые на семейных предприятиях» и «работники семейных предприятий» являются синонимами.

и занятиям — в ряде случаев — даже менее 50 процентов. И это при том, что в глобальном докладе отмечается следующее:

«Исторически сложилось, что страны Центральной и Восточной Европы и СНГ, где господствовала плановая экономика, достигли большего равенства в заработной плате, чем промышленно развитые и развивающиеся страны. Такое положение сохранялось и в последнее время. Например, в последние годы, по которым имеются соответствующие данные, зарплата женщин, работающих бухгалтерами, компьютерными программистами, учителями и медсестрами, в странах с переходной экономикой в действительности была даже больше зарплаты мужчин аналогичных профессий. Будет интересно посмотреть, сохранится ли эта тенденция в будущем, или же оно лишь отражает тот факт, что некоторым женщинам удалось успешно справиться с переходным процессом, и после их ухода на пенсию разница в заработной плате в данном регионе станет такой же, как и в промышленно развитых странах».

По поводу заявленного «интереса» к положению дел, в частности в России, можно сказать следующее: во-первых, такой анализ МБТ вполне могло бы сделать уже для целей глобального доклада 2007 года, а не «в будущем», ибо, как показано выше, данных у нас вполне достаточно, а в Москве находится Субрегиональное бюро МОТ. К сожалению, наш анализ динамики гендерных различий в заработной плате россиян показал прямо противоположную тенденцию — происходит увеличение гендерного разрыва в заработной плате, особенно в первые годы нового тысячелетия: если еще в 1998 году заработная плата женщин составляла от мужской 70,3%, то в 2004 году — уже 63,8%, а в 2005 году — и вовсе 61%. Вследствие этого и на пенсию (нищенскую) уходить многие россиянки не спешат.

* * *

В Европе, по данным доклада (со ссылкой на выводы Еврокомиссии), в последние годы разница в оплате труда мужчин и женщин во всех секторах экономики оставалась практически неизменной — 15%, что объясняется замедленными темпами экономического роста в странах Европейского союза и, в частности, ухудшением положения на рынке труда в его новых членах. Кроме того, отмечается, что даже во многих европейских странах по-прежнему *непропорционально много женщин работает в тех секторах, где зарплата ниже и продолжает снижаться*. В качестве примера приводится Великобритания, где 60% работников-женщин принадлежат к десяти профессиям, в которых большинство

ухаживает за детьми, больными и престарелыми, работает кассиршами, уборщицами, занимается канцелярской работой, трудится в системе общественного питания. Подчеркивается, что многие из этих женщин работают в мелких, не имеющих профсоюзных организаций, фирмах, вследствие чего у них меньше, чем у мужчин, возможностей отстаивать свои интересы и бороться за улучшение своего экономического положения.

Что касается неравенства в оплате труда в профессиях, требующих высокой квалификации, то подчеркивается, что оно – при сопоставимых уровнях образования и подготовки – довольно велико: средняя заработная плата женщин, например, в сфере бухгалтерского учета и компьютерного программирования все еще составляет лишь 88% от заработной платы мужчин. Обращается внимание и на то, что в странах (промышленно развитых) с относительно большой гендерной разницей в заработной плате низкоквалифицированных работников, наблюдается значительная гендерная разница и в оплате высококвалифицированного труда. Однако разница в зарплате первых в большинстве стран оказалась больше, чем в зарплате вторых, и в ряде стран продолжает увеличиваться.

Обращается внимание на *характер влияния* процессов глобализации на заработную плату с гендерной точки зрения: «в низкоквалифицированных профессиях, где женщины обычно представлены в большей степени, глобализация способствует подтягиванию заработков женщин до уровня заработков мужчин. В то же время, поскольку в развивающихся странах существует значительная гендерная разница в области человеческого капитала в высококвалифицированных профессиях, возрастающий спрос на представителей этих профессий, вызванный процессами глобализации, приносит непропорционально большие выгоды работникам-мужчинам и приводит к увеличению гендерной разницы в зарплате среди работников этой категории».

Глобальные выводы доклада: «...гендерные различия в оплате труда продолжают существовать во всех профессиях и никаких явных тенденций к их уменьшению не наблюдается»; «женщины составляют, по меньшей мере, 60% всех «работающих бедных» в мире, и нет никаких оснований полагать, что данное положение кардинально изменилось».

* * *

Завершая рассмотрение второго критерия установления заработной платы, проблем и трудностей реализации заложенного в его основу принципа справедливости в оплате труда, следует сказать, что в данной части учебного пособия не выделены – в са-

мостоятельные параграфы – проблемы обеспечения справедливости в оплате труда работников разных возрастов (как молодых, так и пожилых) и трудящихся – мигрантов. Однако им уделено достаточное внимание во второй части работы, в частности, в привязке к практике, проблемам и тенденциям их решения в зарубежных странах, действующим и формирующимся международным правовым нормам, социальному партнерству с его правовыми актами.

Здесь же необходимо еще раз подчеркнуть, что решение в нашей стране проблемы установления достойного и справедливого размера заработной платы крайне важно осуществлять с учетом рассмотренных выше общепризнанных критериев, международных трудовых стандартов и иных правовых норм. Однако, как отмечалось выше (п. 4 Методов определения удовлетворительного уровня ЗП), ратификация важнейших из них вновь откладывается. В Рекомендациях парламентских слушаний (Государственная Дума 6 октября 2009 г.) на тему «Развитие российского законодательства в социальной сфере: перспективы дальнейшей ратификации Российской Федерацией конвенций Международной организации труда (МОТ)» данный вопрос сформулирован следующим образом:

«4. Дополнительно более детально изучить вопрос о целесообразности ратификации ряда конвенций МОТ, отнесенных Минздравсоцразвития России к числу конвенций, ратификация которых может быть осуществлена в более поздние сроки либо нецелесообразна исходя из интересов и законодательства Российской Федерации, а также исследовать перспективы ратификации конвенций МОТ, не упомянутых в материалах, вынесенных для обсуждения на парламентские слушания, в частности:

- Конвенция № 97 «О трудящихся-мигрантах»;
- Конвенция № 102 «О минимальных нормах социального обеспечения»;
- Конвенция № 129 «Об инспекции труда в сельском хозяйстве»;
- Конвенция № 131 «Об установлении минимальной заработной платы с особым учетом развивающихся стран»;
- Конвенция № 143 «О злоупотреблениях в области миграции и об обеспечении трудящимся-мигрантам равенства возможностей и обращения»;
- Конвенция № 177 «О надомном труде»;
- Конвенция № 181 «О частных агентствах занятости».

В следующих главах учебного пособия представлена информация, позволяющая рассмотреть проблемы трудовых отношений и заработной платы как в их развитии, так и под другими углами зрения, а также – в принципиально новой постановке.

ОБЗОРНЫЕ ВОПРОСЫ

1. Назовите основные критерии размера заработной платы.
2. Какие международные трудовые нормы лежат в основе определения величины заработной платы в соответствии с первым критерием?
3. Какова цель установления МЗП и что является самым важным при определении ее размера?
4. Перечислите методы установления МЗП и раскройте их сущность.
5. Какие проблемы и трудности возникают при определении размера достойной МЗП, в том числе в Российской Федерации и ее субъектах?
6. Почему в условиях глобализации минимальную заработную плату используют в других целях? Назовите эти цели.
7. Что понимается под относительной заработной платой?
8. Что такое «дискриминация» в сфере труда и каковы ее основные проявления в нашей стране и в других странах мира?
9. В чем сущность справедливости в оплате труда и как она обеспечивается?
10. Охарактеризуйте методы оценки рабочих мест без гендерной предвзятости.
11. Что понимается под гендерным разрывом в заработной плате и существует ли он в России?
12. Каковы глобальные тенденции занятости среди женщин и оплаты их труда?

Часть вторая

**ОПЛАТА ТРУДА В УСЛОВИЯХ
ГЛОБАЛЬНОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ
ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ:
ЗАРУБЕЖНАЯ И РОССИЙСКАЯ
ПРАКТИКА, ИЗМЕНЕНИЯ
И ТЕНДЕНЦИИ**

**Глава 3. МИНИМАЛЬНАЯ
ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА: СТРАНОВЫЕ
ОСОБЕННОСТИ И ТЕНДЕНЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ
В ОПРЕДЕЛЕНИИ ЕЕ ВЕЛИЧИНЫ**

УЧЕБНЫЕ ЦЕЛИ

1. Рассмотреть модели и процедуры определения размера МЗП в странах мира.
2. Изучить подходы к выбору единицы рабочего времени, принимаемой за основу при установлении величины МЗП, охвату работающих МЗП.
3. Выявить состав и характеристики получателей МЗП, группы, заинтересованные в ее существовании.
4. Рассмотреть новые тенденции в соотношении интересов в сфере заработной платы; смену защитной функции профсоюзов на партнерскую и солидарную; последствия этих перемен для работающих бедняков и уровня общей заработной платы.
5. Охарактеризовать проблемы выбора методологической базы для проведения межстрановых сравнений уровней МЗП и выявления тенденций изменения ее абсолютных размеров.

В связи с тем, что проблема уровня минимальной заработной платы (МЗП) приобрела в последнее время в нашей стране особую остроту, рассмотрение практики и особенностей установления ее величины в различных странах мира в условиях глобализации представляется крайне актуальным. Особое значение имеет при этом выявление тенденций изменения страновых практик установления МЗП и их влияния на общий уровень заработной платы. Выбор стран для рассмотрения обусловлен наличием и доступностью соответствующей информации.

3.1. КРАТКАЯ ИСТОРИЧЕСКАЯ СПРАВКА И ИЗМЕНЕНИЕ МИССИИ МЗП

Законодательно нижний предел оплаты труда – минимальная заработная плата – был впервые оформлен в Новой Зеландии в 1894 году, через два года – в ряде штатов Австралии, с 1909 года – в Великобритании (появились советы по заработной плате). В 1912 году минимальная заработная плата была введена в США в штате Массачусетс, распространившись только на женщин, занятых в ряде отраслей промышленности этого штата.

В 1930-е годы законодательство о минимальной заработной плате повсеместно распространилось в континентальных странах Западной Европы, в частности во Франции – в 1936 г., а также в Северной Америке (Закон Вагнера – 1935 г., Закон о справедливых трудовых стандартах – 1938 г. и др.).

Широкое распространение законодательства о минимальной заработной плате именно в этот период связано с мировым кризисом конца 1920-х годов, под влиянием которого, *с одной стороны, профсоюзное движение превратилось во влиятельную силу, с другой, – государство стало увязывать выход из кризиса и поддержание темпов экономического развития с проведением политики стимулирования совокупного спроса, в том числе через повышение оплаты труда.* Заинтересованность обеих сторон в поддержании доходов работников ускорила, таким образом, процесс принятия законов о минимальной заработной плате. В середине первого десятилетия XXI века МЗП использовалась, по данным Международной организации труда (МОТ), примерно в ста странах мира.

Международная организация труда необходимость установления гарантии *заработной платы, обеспечивающей удовлетворительные условия жизни*, рассматривает в преамбуле Устава МОТ как одну из важнейших целей, достижение которой способствует установлению всеобщего мира во всем мире *на основе социальной справедливости.*

Следует однако подчеркнуть, что несмотря на такую однозначную постановку вопроса, со временем на минимальную заработную плату стали возлагать, как показано в предыдущих главах учебного пособия, не свойственные ей функции (пресечение с ее помощью недобросовестной конкуренции на рынке труда; борьба с бедностью и инфляцией; сокращение дифференциации в оплате труда; регулирование налогообложения; использование (как в России)

в качестве счетной единицы для определения размеров пособий, стипендий, штрафов, государственных пошлин, а также средства борьбы с «серыми» зарплатами и др.), делать выводы о наличии/отсутствии ее реального влияния на экономические процессы, в том числе по перераспределению доходов, о порождаемых ею разного рода экономических и социальных последствиях, о вызываемых ею рисках и т.д.

Другими словами, МЗП рассматривают ныне как специфический «институт» рынка труда, более того – ключевой. То есть в условиях расширения свободной торговли, усиления глобальных процессов МЗП стали превращать в инструмент решения проблем рыночной экономики, ее конкурентоспособности и господствующих в ней сил, нередко «забывая» при этом о человеке труда, его нуждах и проблемах (по России – см. предыдущие главы учебного пособия).

3.2. МОДЕЛИ ОПРЕДЕЛЕНИЯ¹ РАЗМЕРА МЗП

В странах ОЭСР выделяют *две основные модели* определения конкретного размера МЗП (хотя в каждой стране имеются свои особенности):

- первая модель предусматривает установление единого для всей страны размера МЗП в расчете на определенный период отработанного времени – час, рабочий день, рабочий месяц. В рамках модели (либо – как самостоятельная модель) могут быть установлены региональные размеры МЗП;

- вторая модель имеет наиболее широкое распространение: в 68 из 100 стран.

В рамках второй модели величина МЗП либо фиксируется на уровне отдельных отраслей (как правило, при заключении отраслевого коллективного соглашения между профсоюзами и работодателями), либо – решение об изменении величины МЗП принимается специальными отраслевыми советами (Германия, Италия, Австрия, Швейцария, Великобритания, Япония, Скандинавские страны: Дания, Финляндия, Норвегия, Исландия, Швеция).

В Бельгии и Греции действует *промежуточная модель*, по которой размер МЗП определяется в общенациональных коллективных соглашениях, заключаемых ежегодно. При этом действие соглашений

¹ Нередко для этих целей используется термин «детерминация» (детерминизм: от лат. *determinare* – определять).

распространяется на всех занятых в экономике (в Греции — только на частный сектор), а не только на членов профсоюза [23].

Достоинства и недостатки первой модели:

достоинства:

- единый размер МЗП выступает в качестве определенной гарантии того, что в экономике не будет «серых зон», где не действуют положения трудового законодательства;

- облегчается задача координации политики МЗП с другими аспектами государственного регулирования в экономической и социальной сферах;

- единый размер МЗП легче вводить и контролировать;

недостаток (основной):

- трудно учесть особенности развития отдельных секторов экономики.

Достоинства и недостатки второй модели:

достоинство (основное):

- учитываются отраслевые особенности развития экономики;

недостатки:

- возникает опасность сильной дифференциации размера МЗП по отраслям экономики и, как следствие:

- обострение проблемы структурных диспропорций;

- необходимы сильные профсоюзы;

- требуется хорошо отлаженный механизм сотрудничества между профсоюзами и работодателями.

3.3. ПРОЦЕДУРЫ УСТАНОВЛЕНИЯ МЗП

1. В рамках первой модели (общенациональная либо/и региональные системы установления МЗП) выделяют три основные процедуры принятия решений о величине МЗП:

- 1) законодательной властью,
- 2) исполнительной властью (правительством),
- 3) трудовыми судами.

Первая, законодательная, процедура не получила широкого распространения; среди развитых стран она применяется, в частности, в США и Канаде. В этих странах именно законодательная власть несет ответственность за экономическую политику, а точки зрения профсоюзов, работодателей и общественных организаций выявляются в ходе парламентских слушаний; заинтересованные стороны «продавливают» свои интересы путем лоббистской деятельности.

Вторая процедура – установление размера МЗП исполнительной властью – получила наиболее широкое распространение. В этом случае именно правительство разрабатывает предложения о величине новой МЗП, но решение принимается по согласованию с профсоюзами и объединениями работодателей – путем консультаций, а также широких общественных дискуссий. В некоторых странах для этого создаются специальные согласительные органы, включающие помимо представителей профсоюзов и работодателей, выступающих на паритетных началах, представителей отдельных государственных и полугосударственных структур типа существующих в ряде стран Советов по производительности труда. Правительство в подобных советах обычно бывает представлено департаментами: общеэкономическим, финансовым и трудовых отношений.

Таким образом, при второй процедуре установления МЗП возрастает роль:

- переговорного процесса,
- умения правительственных чиновников договариваться и находить компромисс с обеими сторонами трудовых отношений и другими заинтересованными силами.

Третья процедура – установление МЗП в трудовом суде – применяется достаточно редко, и в настоящее время действует только в Австралии (см. параграф 3.5 настоящей главы).

Модель общенациональной МЗП имеет, как отмечено выше, свои особенности в странах с федеративным устройством (например, Канаде, США), а также в странах, где регионы обладают высокой степенью самостоятельности. В этих странах уровень МЗП, устанавливаемый федеральным правительством, выступает в роли определенного ориентира, обычно нижней границы. Так, в США и Канаде каждый штат (провинция) после принятия конгрессом (парламентом) закона об очередном повышении МЗП обязан скорректировать соответствующий местный закон. При этом принятие отдельными регионами своего закона нередко происходит с большим отставанием – как правило, в силу экономических трудностей.

Поэтому, например, в США между штатами сохраняются значительные различия в уровнях МЗП. Так, хотя разница между самым высоким уровнем МЗП и Федеральной нормой в 2001 г. по сравнению с 1973 г. несколько сократилась (с 35 до 30%), средневзвешенный показатель по всем штатам, применявшим повышенную ставку МЗП по отношению к федеральному уровню, за это время

почти не изменился и составил 19–20%. При этом Аляска, штат с наиболее суровыми климатическими условиями, на протяжении всего периода применяла наиболее высокую МЗП.

Страны, имеющие единую общенациональную ставку МЗП, иногда делают исключения для отдельных регионов – чаще всего для расположенных за пределами основной территории. В качестве примера можно привести Португалию, которая вводит особые (пониженные по сравнению с основной) ставки МЗП для Азорских островов и Мадейры [31].

Дифференцированная по отдельным штатам или провинциям система установления величины МЗП обладает рядом противоречий:

- с одной стороны, она позволяет регионам – при установлении размера своей МЗП – лучше учитывать конкретные показатели социально-экономического положения в регионе: динамику и структуру занятости, уровень безработицы, удельный вес низкооплачиваемых работников;

- в то же время, если в регионе доля работников, получающих заработную плату в минимальном размере, выше средней по стране, единая (общенациональная) МЗП может осложнить положение на региональном рынке труда;

- с другой стороны, если различия в региональных МЗП становятся существенными, это может затормозить развитие регионов с более высоким уровнем МЗП, так как может произойти переток капитала в районы с более низкой МЗП.

2. В рамках второй модели установления МЗП (отраслевые размеры МЗП) можно выделить следующие процедуры принятия решений о величине МЗП:

- 1) заключение крупных отраслевых соглашений,
- 2) решения отраслевых советов по заработной плате.

Первая процедура получила наибольшее распространение. В этом случае представители *государства* могут выступать или в качестве посредника, или в роли третейского судьи, когда достижение компромисса между сторонами затруднено.

Вторая процедура, характерная, в частности, для Великобритании, ряда развивающихся стран, некогда входивших в Британское содружество наций, некоторых латиноамериканских стран (в частности, Уругвая), связана с созданием специальных отраслевых советов по заработной плате.

Такие советы создаются представителями профсоюзов и работодателей на паритетных началах. При этом большую роль в при-

нятии решений по величине МЗП играет независимый член – им может быть авторитетный представитель общественности, чаще всего не связанный ни с одной из договаривающихся сторон. Роль независимого члена бывает различной:

- в одних случаях (характерен, например, для Уругвая) представитель общественности выдвигает – на определенном этапе переговоров – свои предложения, которые в конечном итоге и ставятся на голосование. В этой ситуации он выступает не столько с целью примирения позиций отдельных сторон, сколько с целью отстоять национальные интересы;

- в других случаях (характерен, к примеру, для Великобритании) независимый член совета не обладает правом вносить свои предложения, но имеет решающий голос при голосовании, в силу чего обе стороны переговоров вынуждены идти на уступки, чтобы предложения противной стороны не прошли в полном объеме.

При данной системе, чтобы решение об отраслевом уровне МЗП вступило в силу, необходима подпись (как правило, автоматическая) какого-либо государственного чиновника, чаще всего министра труда.

Применение данной процедуры чревато значительными отклонениями в отраслевых уровнях МЗП, но на практике этого не происходит. Выросшая социальная ответственность профсоюзов и работодателей, усилия независимых членов советов, стремящихся отстаивать прежде всего общенациональные интересы, привели к тому, что в последние годы наблюдается значительное снижение дифференциации в размерах МЗП, устанавливаемых советами для отдельных отраслей экономики [23].

Информация о странах ОЭСР, применяющих различные процедуры установления минимальной заработной платы, представлена далее в табл. 3.9 настоящей главы.

3.4. УСТАНОВЛЕНИЕ РАЗМЕРА МЗП ВО ВРЕМЕНИ

Вопрос о продолжительности рабочего времени, принимаемого за основу при установлении достаточного размера МЗП, в различных странах мира решается по-разному. В частности, устанавливаются следующие минимальные размеры оплаты труда:

- почасовой,
- дневной,
- месячный.

Почасовой размер МЗП

Наибольшее распространение получило установление минимальной оплаты рабочего часа. Анализ зарубежной практики выбора данной расчетной единицы позволил выделить следующие ее основные *достоинства*:

1) облегчается задача определения оплаты труда работников с различной продолжительностью рабочего времени, включая не полностью (частично) занятых;

2) появляется возможность не переплачивать незанятым сотрудникам;

3) основная ставка заработной платы «очищается» от различного вида дополнительных выплат – премий, надбавок и др.;

4) обеспечивается гарантия покупательной способности наиболее низкооплачиваемых работников, их участие в экономическом развитии нации;

5) ограничивается возможность работодателей увеличивать рабочий день сотрудника;

6) появляется возможность – что особенно важно в условиях глобализации – ограничить и запретить вовсе дискриминацию в оплате труда по признакам расы, цвета кожи, национального и этнического происхождения, пола, возраста религиозных убеждений, мигрантского статуса и др., обеспечить справедливость в оплате труда (равная оплата за равноценный труд);

7) исторически, например в США, факт установления минимума почасовой оплаты рассматривается как важное завоевание профсоюзов и демократов, с другой стороны, как то, что государство, расширяя свои социальные функции (социальная ответственность государства), встало на защиту интересов рабочих и систематически (хотя и не всегда ежегодно) повышает его размер (табл. 3.1). То есть минимальная почасовая ставка выполняет роль социальной защиты работников от злоупотреблений со стороны работодателей;

8) считается, что величина средней почасовой МЗП выступает как важный макроэкономический показатель, свидетельствующий о состоянии национальной экономики.

К числу возможных *отрицательных* последствий введения государственно установленного почасового размера МЗП относят, в частности, следующие [21]:

- злоупотребления со стороны работника:

1) искусственное затягивание времени, затрачиваемого на выполнение своих трудовых функций;

Таблица 3.1

Динамика почасовой минимальной заработной платы в США

Период действия, годы	МЗП, долл. в час
1950–1955	0,75
1956–1960	1,00
1961–1962	1,15
1963–1966	1,25
1967	1,40
1968–1973	1,60
1974	2,0
1975	2,10
1976–1977	2,30
1978	2,65
1979	2,90
1980	3,10
1981–1989	3,35
1990	3,80
1991–1995	4,25
1996	4,75
1997–2005	5,15

Источник: Statistical Abstract of the U.S.W., 2004–2005.

2) требование понижения нормы выработки ввиду того, что при отсутствии зависимости заработной платы от производительности труда у работника может не оказаться стимулов к более производительному труду¹;

3) нахождение работника на рабочем месте после выполнения необходимого объема работ, что приводит к увеличению общехозяйственных расходов (на электроэнергию, услуги телефонии, воду и т.п.);

4) отработка часов сверхурочно при молчаливом согласии работодателя с нарушением требований трудового законодательства об ограничении сверхурочной работы;

- злоупотребления со стороны работодателя:

1) установление необоснованно завышенных норм часовой выработки;

2) искусственное сокращение количества рабочих часов в неделю (в том числе без соразмерного уменьшения норм выработки

¹ Данное утверждение представляется спорным.

продукции), что приводит к понижению заработной платы работника.

К перечисленным выше негативным последствиям установления почасовой минимальной заработной платы, проявившимся в зарубежной практике, можно добавить опасения введения этой нормы в российских условиях, а именно: необеспечение работодателем условий для выполнения работником производственного задания (часовой нормы выработки). В этой связи можно привести требования, заложенные в статью 163 Трудового кодекса Российской Федерации «Обеспечение нормальных условий работы для выполнения норм выработки»:

«Работодатель обязан обеспечить нормальные условия для выполнения работниками норм выработки. К таким условиям, в частности, относятся:

исправное состояние помещений, сооружений, машин, технологической оснастки и оборудования;

своевременное обеспечение технической и иной необходимой для работы документацией;

надлежащее качество материалов, инструментов, иных средств и предметов, необходимых для выполнения работы, их своевременное предоставление работнику;

условия труда, соответствующие требованиям охраны труда и безопасности производства».

Данное требование должно быть распространено на условия выполнения работниками всех действующих в организации норм труда (времени, обслуживания, численности и др.), а не только норм выработки.

Дневной и месячный размер МЗП

В настоящее время количество стран, устанавливающих минимальные размеры оплаты труда за день и месяц, невелико. Так, среди стран ОЭСР, в которых устанавливается минимальный уровень дневной оплаты, называют лишь две страны – Испанию и Грецию, месячной – восемь: Бельгию, Нидерланды, Португалию, Турцию, Польшу, Чехию, Словакию и Венгрию. В четырех последних странах такая практика сохранилась с социалистического периода, для которого была характерна единая для всей экономики (за некоторыми исключениями) продолжительность рабочего месяца.

Дневная и почасовая минимальная заработная плата устанавливается в Республике Корея (см. далее табл. 3.2), месячная и почасовая – на Украине, месячная – в Китае (табл. 3.5), Австралии.

Дневная минимальная оплата труда в соответствии с Федеральным законом о труде установлена в Мексике и должна покрывать основные потребности человека и его семьи. Она устанавливается ежегодно из расчета дневной ставки по каждой профессии в зависимости от региона (табл. 3.3).

3.5. ОХВАТ И СТРАНОВЫЕ ОСОБЕННОСТИ УСТАНОВЛЕНИЯ МЗП

Воздействие минимальной оплаты труда на людей и экономические процессы в той или иной стране во многом зависит от того, насколько полно она охватывает занятых в экономике трудящихся и отдельные их группы. В историческом плане такой охват, разумеется, постоянно расширялся. Например, в США МЗП, введенный в 1912 г., распространялся, как уже отмечалось, только на женщин, занятых в ряде отраслей промышленности, и только одного штата – Массачусетс, а в 1938 г., когда был введен Закон о справедливых трудовых стандартах, – только на рабочих предприятий, участвующих во внешней и международной торговле; в 1985 г. этот закон был распространен уже на работников государственных организаций штатов и местного уровня, и т.д.

Привязка МЗП к возрасту, численности, стажу работы, уровню квалификации работников

В связи с тем, что в различных странах, в частности ОЭСР, действуют, как отмечалось выше, как минимум, две модели установления МЗП – общенациональная (может иметь также региональные МЗП) и отраслевые, проблемы охвата работающих данной нормой в каждой стране или в группе стран имеют свои особенности. К примеру, в Великобритании, где национальный минимум с 1 октября 2005 г. составил 5,05 фунта стерлингов, одновременно были установлены различные размеры минимальной почасовой заработной платы для работников разных *возрастов*:

- от 18 лет до 21 года (4,25 фунта/час),
- для взрослых работников.

При этом для работников в возрасте от 16 до 17 лет повышения заработной платы не предусматривалось [21].

Пониженные ставки применяют для подростков и в других странах, а также – что реже – для молодых людей в возрасте от 20 до 24 лет. В Нидерландах и Франции действует более дробная шкала МЗП – в зависимости от возраста молодых людей.

Привязка размера минимальной заработной платы к возрасту существует и в Новой Зеландии: в конце 2006 г. министр труда объявил об очередном повышении МЗП, начиная с 1 апреля 2007 г., согласно которому ее размер для лиц старше 18 лет устанавливался в 11, 25 новозеландских долл. в час, а для молодежи до 18 лет – не менее 9 [72].

Возраст учитывается – при установлении размера МЗП – и в Республике Корея: лица, не достигшие 18 лет, получают в течение первых шести месяцев работы 90% от установленного минимума. Данные об абсолютном размере МЗП и динамике ее роста за период 1994–2000 гг. представлены в табл. 3.2.

Таблица 3.2

**Динамика роста минимальной заработной платы
в Республике Корея, воны**

МЗП	1.09.1994 г. – 31.08.1995 г.	1.09.1995 г. – 31.08.1996 г.	1.09.1996 г. – 31.08.1997 г.	1.09.1997 г. – 31.08.1998 г.	1.09.1998 г. – 31.08.1999 г.	1.09.1999 г. – 31.08.2000 г.
Почасовая	1170	1275	1400	1485	1525	1600
Дневная	9360	10200	11200	11880	12200	12800

Источник: Костюнина Г.М. Социальная политика в области труда (опыт Республики Корея) // Труд за рубежом. 2000. № 4.

Целью принятия в 1988 г. в Республике Корея закона о минимальной заработной плате была необходимость стабилизации условий жизни работников с низкими доходами и уменьшения разрыва в уровнях заработной платы у низко- и высокооплачиваемых работников. При этом зафиксированные в законе нормы относились только к тем промышленным предприятиям, где число занятых составляло 10 и более человек. В 1989 г. закон стал распространяться на предприятия строительства, обрабатывающей промышленности, добывающей отрасли с 10 и более работниками. С 1990 г. все отрасли экономики были охвачены законом, а с сентября 1999 г. – и предприятия с численностью 5 и более человек. Таким образом, в стране, наряду с возрастом, учитывается *численность работников*.

Установление размера МЗП в зависимости от возраста работника (наряду со *стажем работы*) существует и в Японии, для которой зависимость заработной платы от так называемых «жизненных пиков» человека является одной из важнейших особенностей широко распространенной ранее (см. параграф 7.4 седьмой главы учебного пособия) японской системы оплаты труда.

В целом ряде стран действуют системы, в соответствии с которыми устанавливаются повышенные ставки МЗП работникам, имеющим *более высокую квалификацию* (Чехия) или *длительный стаж работы* (Бельгия, Греция).

Увязка размера МЗП с уровнем квалификации работника предусмотрена и на Украине: согласно принятому в феврале 2007 года Верховной радой закону, минимальная почасовая плата за квалифицированный труд устанавливается в значительно большем размере, чем за неквалифицированный.

В некоторых странах размер МЗП увеличивается в зависимости от *семейного положения* – числа детей и наличия других иждивенцев. К таким странам относятся, в частности, Греция и Люксембург.

Существуют страны с чрезвычайно запутанными системами установления МЗП, например, Пуэрто-Рико, где действует около 300 минимальных ставок в зависимости от *региона, профессии, уровня образования, стажа работы и др.*

Привязка МЗП к региону (территории), отрасли, профессии, виду деятельности

Учет *региональных особенностей* характерен, как отмечалось в параграфе 3.3 настоящей главы, для США, Канады и Португалии (пониженные ставки МЗП для Азорских островов и Мадейры).

Дифференциация величины МЗП, в частности дневной, в зависимости от региона, существует и в Мексике. Страна разделена на три географических региона – А, В, С, заработная плата в которых устанавливается с учетом предварительного исследования, проведенного Национальной комиссией по минимальной оплате труда (Государственный орган, ответственный за МЗП). В регионе А уровень дневной МЗП дифференцирован еще и по *отраслям*. Уровень и динамика минимальной дневной заработной платы в разрезе регионов представлены в табл. 3.3.

Таблица 3.3

Минимальная дневная оплата труда в Мексике по регионам в 2000–2007 гг., долл. США

Регион	2000 г.	2001 г.	2002 г.	2003 г.	2004 г.	2005 г.	2006 г.	2007 г.
А	37,95	40,35	42,15	43,65	45,24	46,80	48,67	50,57
В	37,90	35,85	40,10	41,85	43,73	45,35	47,16	49,00
С	32,70	35,10	38,30	40,30	42,11	44,06	45,81	47,60

Источник: Костюнина Г.М. Трудовые отношения в Мексике // Труд за рубежом. 2007. № 1.

Необходимо добавить, что, в соответствии с трудовым законодательством, в Мексике установлены три возможных варианта рабочих графиков – исходя из продолжительности рабочего времени:

- дневной – не более 8 часов;
- ночной – не более 7 часов;
- смешанный – 7,5 часа.

В рамках региональной дифференциации дневной МЗП в Мексике учитываются профессия (выделяется 86 профессий) и вид деятельности (табл. 3.4).

Таблица 3.4

Размер дневной МЗП в регионах Мексики по профессиям в 2006–2007 гг., мекс. песо

№	Профессия, вид деятельности	2006 г.			2007 г.		
		А	В	С	А	В	С
1.	Строитель	70,93	68,90	66,77	73,70	71,59	69,37
2.	Оператор бульдозера	74,72	72,38	70,20	77,63	75,20	72,94
3.	Повар ресторана и прочих образований, готовящих и продающих еду	71,97	69,89	67,65	74,78	72,62	70,29
4.	Бухгалтер	68,33	66,35	64,22	70,99	68,94	66,72
5.	Водитель грузовика	70,30	68,22	66,04	73,04	70,88	68,62
6.	Лаборант	65,10	63,23	61,41	67,64	65,70	63,80
7.	Учитель частной начальной школы	74,98	72,85	70,46	77,90	75,69	73,21
8.	Водитель сельскохозяйственной техники	71,34	69,37	67,24	74,12	72,08	69,86
9.	Механик автосервиса	73,53	71,55	69,37	76,40	74,34	72,08
10.	Рабочий по ремонту домашней бытовой техники	66,98	65,10	62,97	69,59	67,64	65,43
11.	Кондитер и хлебопек	70,93	68,90	66,77	73,70	71,59	69,37
12.	Сельскохозяйственный рабочий	61,52	59,75	57,62	63,92	62,08	59,87
13.	Ночной сторож	62,82	60,84	59,23	65,27	63,21	61,54
14.	Рабочий по ремонту обуви	63,70	61,93	60,06	66,18	64,35	62,40
Источник: Костюнина Г.М. Трудовые отношения в Мексике // Труд за рубежом. 2007. № 1.							

Из таблиц 3.3 и 3.4 следует, что, во-первых, дневная МЗП в регионе А выше, чем в других регионах, во-вторых, наиболее высокий ее уровень в этом регионе имели в 2007 г. учителя частных начальных школ (77,9 песо) и операторы бульдозера (77,63 песо), самый низкий – сельскохозяйственные рабочие (63,92 песо). Последние имеют самую низкую минимальную оплату труда по всем регионам Мексики.

Региональные особенности при установлении МЗП учитываются и в Австралии, хотя эта страна принципиально отличается, как отмечалось ранее, от других стран самой процедурой установления минимальной заработной платы – на основании *арбитражных решений*. Дело в том, что трудовое право в Австралии (бывшей британской колонии, а ныне – части Британского Содружества, находящейся под формальным управлением Британского Королевского дома) обрело самостоятельную известность благодаря системе принудительного арбитража, используемого для разрешения коллективных трудовых споров. Хотя принудительный арбитраж подвергается сегодня серьезной критике за излишнюю в нынешних, динамично меняющихся условиях, жесткость, а с декабря 2005 г. по март 2007 г. проходила законодательная реформа трудового права, арбитражные решения, утверждаемые АКПО (Австралийская комиссия по промышленным отношениям; заменила прежние Суды по примирению и арбитражу), традиционно являются источником трудового права.

Принципиальные особенности установления в Австралии минимальной заработной платы отражены в представленной ниже из [71] характеристике:

«В Австралии национальный минимум заработной платы традиционно устанавливается АКПО на основании обращения Австралийского совета профсоюзов с учетом мнения объединений работодателей, а также федеральных органов и органов власти субъектов федерации. Минимальная заработная плата служит базой для расчета ряда компенсаций.

Арбитражные решения затем служат руководством для региональных промышленных трибуналов, часть из которых обязаны учитывать решения федерального уровня при установлении минимальной заработной платы на уровне субъектов федерации.

В рамках реформы 2005 г. была создана Австралийская комиссия по справедливой оплате, в задачи которой входит установление базового уровня заработной платы, ранее относившееся к компетенции специальных подразделений в комиссиях по промышленным отношениям. Начиная с 1 декабря 2006 г. общий федеральный минимум заработной платы в Австралии составляет 27,36 австралийского доллара в месяц».

В Китае минимальный уровень заработной платы и прожиточный минимум были введены в тяжелейший для населения страны цикл реформ: в 1994–1995 гг. – величины МЗП (табл. 3.5), в 1996–1997 гг. – уровни прожиточного минимума (в г. Шанхае – в 1993 г.). Принцип охвата – *территориальный*. При определении величины МЗП основными критериями были следующие:

- 1) самый низкий необходимый уровень потребительских расходов на самого работника и его иждивенцев;
- 2) средний уровень заработной платы в стране;
- 3) производительность труда;
- 4) ситуация в сфере занятости;
- 5) региональные различия в уровнях развития [48].

Исходя из этих критериев, центральные власти возложили установление уровней МЗП на администрации провинций, округов и уездов.

Таблица 3.5

**Минимальные уровни заработной платы,
установленные в городах и провинциях КНР в 1994–1995 гг.**

Город, провинция	Юани в месяц
Пекин	210
Тяньцзинь	210
Шаньси	210, 170, 160, 140, 120
Ляонин	210, 190, 150 ($\pm 20\%$)
Шанхай	220
Цзилинь	190 (Чанчунь, Цзилинь), 170, 150, 130
Чжэцзэн	200
Аньхой	180 (окружные города), 150 (уездные города)
Фуцзянь	280, 225, 210, 190, 170
Шаньдун	170 ($\pm 20\%$)
Гуандун	320, 280, 250, 220, 190
Хайнань	280, 230, 180
Гуйчжоу	190, 170, 150, 130
Юньнань	185, 160, 135
Шэньси	200, 175, 150, 125
Синьцзян	180, 150, 130
Источник: Наумов Н.Н. КНР: Социально-трудовые проблемы на пороге XXI века // Труд за рубежом. 2000. № 4.	

Как следует из табл. 3.5, самые высокие уровни МЗП были установлены в крупных приморских городах, самые низкие – в уездных

городах центральных, западных и северо-восточных провинций. Несмотря на высокий уровень (220 юаней), в Шанхае МЗП была в 2,6 раза ниже средней по стране, а в уездных городах – в 5–6 раз.

Хотя за период с 1993 по 2006 г. (после проведения первой экономической переписи населения в 2004 г. данные были скорректированы с 1993 г., и сопоставления по этому временному ряду считаются достаточно надежными) уровень жизни китайского населения вырос (средний чистый годовой доход в городе в 1993 г. составлял 2577 юаней, в 2006 г. – 11759 юаней, в деревне – соответственно 991 и 3587 юаней), уровень заработной платы в стране – довольно низкий, к тому же доля фонда заработной платы в ВВП снизилась с 14% в 1993 г. до 11% в 2006 г.

При этом если рассматривать изменение фонда зарплаты по различным видам предприятий, то наибольший рост – почти в 7 раз (с учетом инфляции) – наблюдается на всех предприятиях, кроме государственных и коллективных.

Поскольку основная проблема социального расслоения китайского населения связана с огромным разрывом в экономическом развитии города и деревни, показательным является изменение структуры дохода городского и сельского населения: удельный вес заработной платы в доходе городского населения снизился с 82% в 1990 г. до 69% в 2004 г., сельского, наоборот, повысился – с 20% до 34% соответственно. Наибольший рост наблюдался в отраслях финансов, науки и техники, культуры, здравоохранения и образования – более чем в 4 раза. Чуть выше среднего был рост в горнодобывающей отрасли, торговле, у сотрудников органов общественного управления, общественных организаций. Медленнее росли средние зарплаты в строительстве, сельском хозяйстве и животноводстве – примерно в 2 раза. Доходы городских жителей в разных районах страны в 5–25 раз превышают доходы сельского населения.

Прожиточный минимум был введен только для городских жителей и определялся, как и минимальная заработная плата (табл. 3.5), *порайонно* – в зависимости от конкретных экономических условий. На период установления уровень минимальной заработной платы превышал прожиточный минимум, в частности, в таких городах, как Пекин (210 и 170 юаней соответственно) и Шанхай (229 и 200 юаней соответственно).

В такой стране, как Кипр, не регулирующей законодательно в национальном масштабе минимальную заработную плату, для *отдельных видов деятельности* существуют закрепленные в законе минимумы заработной платы: торговому персоналу, конторским

служащим, вспомогательному медицинскому персоналу, вспомогательному персоналу детских садов и школ.

Ограничения сферы действия законодательства о МЗП

С точки зрения охвата минимальной заработной платой, особое внимание следует обратить на то, что во многих странах мира, в частности в странах ОЭСР, *действие законов о МЗП не распространяется на отдельные группы работников*:

- практически повсеместно из сферы действия закона выпадают ученики, подмастерья, работники, находящиеся на испытательном сроке;
- оплата труда инвалидов обычно регулируется специальным законодательством;
- государственные служащие чаще всего не подпадают под действие закона о МЗП, в частности, во Франции, Греции, Люксембурге, Бельгии, Чехии [23].

Например, в Чехии после разделения Чехо-Словакии минимум заработной платы не пересматривался до начала 1992 г., но, когда его величина была немного повышена (на 10%), одновременно были установлены *пониженные уровни МЗП*: для инвалидов, получающих частичные пенсии по инвалидности, для молодых работников старше 16 лет – в размере 75% ее суммы, для инвалидов моложе 18 лет с частичной пенсией по инвалидности и для молодежи до 16 лет – 50% [42].

В некоторых странах исключение ряда категорий работников из сферы действия законодательства о МЗП (общие ставки) осуществляется с помощью *специальных нормативных правовых актов*. Так, в соответствии с последними, в Канаде например, на молодых работников, прислугу, нянь, сиделок, надомников, работников-инвалидов и др. распространяются иные, по сравнению с общими, ставки МЗП (вставка 3.1).

ПРИМЕР ИСКЛЮЧЕНИЯ ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ ИЗ СФЕРЫ ДЕЙСТВИЯ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О МЗП (Канада)

Из сферы действия законодательства о минимальной заработной плате в большинстве провинций Канады вообще исключены следующие категории работников:

- контрольные и управленческие работники;
- студенты, занятые в учебных программах;

- участники опытных работ и реабилитационных программ;
- продавцы, зарплата которых рассчитывается на основе комиссионных;
- добровольцы в религиозных, благотворительных и политических организациях;

- лица, занимающиеся деятельностью на рыболовных судах;
- правонарушители, выполняющие общественные работы, и др.

Работники, на которых законодательство о минимальной заработной плате действует ограниченно¹ (примеры):

– неопытные работники, т.е. работники, которые не выполняли на протяжении более чем трех месяцев у какого-либо работодателя работу, на которой они в настоящее время работают. Для них в провинции Новая Шотландия установлена специальная минимальная ставка в 7,15 долл. в час с 1 мая 2007 г.;

– неопытные работники, т.е. работники, у которых нет опыта оплачиваемой работы до 15 ноября 2001 г. и которые с тех пор накопили опыт оплачиваемой работы менее 500 часов у одного или нескольких работодателей. Для них в провинции Британская Колумбия была установлена специальная минимальная ставка в 6,0 долл. в час с 15 мая 2001 г.;

– для работников, чьи часы работы не могут быть проверены и для которых Комиссией конкретно предусмотрено вознаграждение. Для них в провинции Нью-Брансуик установлена специальная минимальная ставка в 341 долл. за неделю с 31 марта 2008 г.;

– для домашних работников (прислуги), проживающих в основном в доме работодателя. Для них в провинции Альберта установлена специальная минимальная ставка в 320 долл. за месяц с 1 сентября 2007 г.;

– для работников, которые торгуют спиртными напитками в лицензированных заведениях. Для них в провинции Онтарио установлена специальная минимальная ставка в 7,6 долл. в час с 31 марта 2008 г., в 8,25 долл. – с 31 марта 2009 г. и 8,9 долл. – с 31 марта 2010 г.;

– для конкретных секторов на швейном производстве. В провинции Квебек установлена специальная минимальная ставка в 8,5 долл. в час с 1 мая 2008 г.

¹ Каждая провинция и территория в Канаде предусматривает минимальный размер заработной платы в своем законодательстве о стандартах занятости (Employment Standards Legislation).

Источник: Франгулян М.Г. Правовое регулирование заработной платы в Канаде // Труд за рубежом. 2008. № 2.

3.6. ПОЛУЧАТЕЛИ МЗП, ИХ СВЯЗЬ С ТРАКТОВКОЙ, ЦЕЛЮЮ, РАЗМЕРАМИ МЗП И С ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ В ЕЕ СУЩЕСТВОВАНИИ ГРУППАМИ

Первыми «узаконенными» получателями заработной платы в минимальном размере были, как отмечалось ранее, женщины (в США) – очевидно, что было необходимо начать разрушение исторически сложившейся дискриминации по признаку пола, становящаяся тормозом экономического развития, не говоря уже о восстановлении социальной справедливости. Однако и до сих пор в мире, за некоторыми исключениями, женщины получают заработную

плату в минимальном размере гораздо чаще, чем мужчины. В целом гендерная дискриминация в оплате труда существует, как уже отмечалось, не только в отношении минимальных заработков, но и средних, и максимальных.

Наряду с женщинами, дискриминации в оплате труда – только уже по признаку возраста – подвергаются, как следует из параграфа 3.5 настоящей главы, подростки и молодежь разных возрастных групп. Так, в США получают МЗП 13% всех подростков, среди 20–24-летних – таких получателей уже почти в два раза меньше (7%), среди 25–29-летних – еще меньше (3%). В группе 25–54-летних доля получателей МЗП не превышает 3%. Данные по Франции свидетельствуют о том, что заработную плату в минимальном размере там получают более 30% всех работающих моложе 25 лет. В среднем доля молодежи, по данным [23], составляет в этих странах 40–45%.

Что касается распределения получателей МЗП по секторам и отраслям экономики (в странах ОЭСР), то оно аналогично распределению низкооплачиваемых работников: наиболее значительная их часть (45%) сосредоточена в розничной торговле, в сфере личных услуг (35%) и лишь 7% – в промышленности [там же].

Необходимо подчеркнуть, что статистика многих стран не позволяет дать ответы на вопросы: какой процент работающих получает минимальную заработную плату и какие их группы являются получателями МЗП.

В то же время имеющаяся информация, в частности, по странам ОЭСР (см. далее табл. 3.9), показывает, что в большинстве из них доля получателей МЗП относительно невелика. Например, в Испании, Великобритании, Нидерландах и Ирландии в 2000–2001 гг. она составляла 1,4–2,2% всех занятых, в 2005 г. – 1,2–4,5%. Намного выше этот показатель был в Португалии – 6,2%. Наиболее высокая доля получателей МЗП в Люксембурге – 15,5 и 12,2%, во Франции – 13,6 и 16,1% (соответственно по годам), а также в странах с переходной экономикой – в Венгрии, Латвии, Румынии, Литве (от 12 до 16% в 2005 г.). В США она составляла 4,1% и 3,1% соответственно. Следует не забывать, однако, что абсолютные уровни МЗП в названных выше странах совершенно несопоставимы с размером российской МЗП (см. таблицы второй главы), ее привязкой к величине прожиточного минимума и, следовательно, долей получателей МЗП.

С другой стороны, предыдущий анализ дает основания утверждать, что имеется определенная связь между размерами МЗП, по-

лучателями МЗП, их долей в общем количестве занятых и целями введения МЗП в той или иной стране. Более того, все составляющие этой «связи», в свою очередь, связаны с определением понятия «минимальная заработная плата», а точнее – с отсутствием его однозначного толкования. О том, что однозначного определения минимальной заработной платы, по сути дела, нет, свидетельствует предыдущий пункт настоящей главы, об этом говорилось и в начале рассмотрения первого критерия установления размера удовлетворительной (достойной, достаточной, прожиточной) заработной платы, рассматриваемой в качестве минимальной. В этом плане мы ссылались на международные нормы, касающиеся заработной платы, в первую очередь, на Устав МОТ и ее конвенции №№ 26, 99, 131, рекомендацию 135 и др.

При этом, однако, обращалось внимание на то, что основополагающий принцип (Конвенция № 131) заключается в том, что система МЗП должна охватывать все группы наемных работников и предоставлять им идентичную защиту (цель установления МЗП), и что основными критериями (факторами) установления размера (уровня) МЗП

- в первую очередь – являются потребности работников и их семей, выраженные в стоимостной форме и соотнесенные с общим (средним) уровнем заработной платы в стране, стоимостью жизни, размером социальных выплат и льгот, уровнем жизни других социальных групп,

- и лишь затем – идут факторы экономического характера, включая требования развития, производительности и желательности достижения и поддержания высокого уровня занятости.

В нашей стране, как уже отмечалось, на первом месте – даже по истечении многих лет рыночных преобразований – стоят соображения экономического характера¹ и чем больше развивается российская экономика, тем более важными для властей становятся экономические соображения (см. первую главу). Впрочем, данный курс был выбран в свое время не только Россией, но и многими

¹ Из статьи 129 Трудового кодекса Российской Федерации с 1 сентября 2007 г. даже была изъята (Федеральным законом от 20 апреля 2007 г. № 54-ФЗ) часть, содержащая *определение* МЗП, а именно: «*Минимальная заработная плата (минимальный размер оплаты труда) – устанавливаемый федеральным законом размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда. В величину минимального размера оплаты труда не включаются компенсационные, стимулирующие и социальные выплаты*», а из наименования статьи 133 – и само понятие «минимальная заработная плата».

странами Центральной и Восточной Европы, перестраивавшимися в начале 1990-х годов, подобно России, на новый социально-экономический строй.

В первые же годы рыночных преобразований предназначенная быть гарантом защиты низкооплачиваемых работников, минимальная заработная плата стала терять в этих странах свои защитные функции. Если до этого почти во всех странах данного региона соотношение минимальной и средней заработной платы (индекс Кейтца) соответствовало «европейским меркам», составляя 37–53%, то затем оно стало быстро снижаться (за исключением Польши), о чем красноречиво свидетельствуют цифры табл. 3.6.

Таблица 3.6

Соотношение минимальной и средней заработной платы в странах Центральной и Восточной Европы (1990–1999 гг.), %

Страна	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
Болгария	43,7	53,3	35,9	38,3	35,7	32,6	29,3	27,1	27,3	30,5 ¹
Венгрия	37,3	37,4	35,9	32,8	31,2	31,0	32,9	32,0	31,8	31,0
Польша	21,0	34,0	43,0	41,0	43,0	38,6	42,0	41,0	41,0	40,0
Румыния	57,2	47,4	36,7	34,1	24,9	20,0	–	–	–	–
Словакия	54,0	52,4	48,4	40,9	38,9	34,1	33,1	29,3	30,0	32,9
Чехия	54,0	52,4	47,1	37,4	31,9	26,9	25,8	23,4	22,7	33,3 ¹

¹ По состоянию на 1.01.2000.

Источник: *Малютина Н.Н.* Минимальная заработная плата в странах Центральной и Восточной Европы // Труд за рубежом. 2000. № 1.

Связано это было прежде всего с проведением – в рамках курса Всемирного банка и МВФ – правительствами данных стран политики сдерживания заработной платы и с жесткими бюджетными ограничениями. К тому же институт трехсторонних переговоров в этих странах тогда только начинал формироваться, а уровень инфляции резко возрастал (табл. 3.7).

Таблица 3.7

Уровень инфляции в странах Центральной и Восточной Европы (1989–1999 гг.), %

Страна	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
Болгария	6,4	23,8	338	79,5	63,9	121,9	32,9	310,8	578,6	1,0	2,0
Венгрия	17,2	28,9	35,0	23,0	22,5	18,8	28,2	23,6	18,3	15,0	10,0
Польша	251,1	558,8	71,1	42,8	35,2	32,2	28,0	19,9	14,9	11,0	7,3
Румыния	1,1	5,1	16,5	210,0	356,1	131,0	40,0	–	–	–	45,8

Окончание табл. 3.7

СТРАНА	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
Словакия	2,3	10,5	61,2	10,3	25,1	11,7	7,2	5,4	6,4	6,7	10,6
Чехия	1,4	9,7	56,6	11,1	20,8	10,0	9,1	8,8	8,5	10,0	2,7

Источник: *Малютина Н.Н.* Минимальная заработная плата в странах Центральной и Восточной Европы // Труд за рубежом. 2000. № 1.

Выдвижение на первый план не свойственных минимальной заработной плате функций связано не столько с собственно реформами (как в бывших соцстранах), сколько с тем, что в каждой стране имеются большие группы людей, каждая из которых совершенно по-своему заинтересована в существовании самого «института» МЗП, и потому по-разному влияет как на абсолютный размер МЗП (т.е. выполнение ею своей главной, защитной, функции), так и на возможности его корректировки в зависимости от повышения стоимости жизни и сравнительного уровня жизни других социальных групп (в частности групп, имеющих не ограниченные максимальным размером «заработки»).

Среди заинтересованных групп прежде всего это – те **работники**, которые считают, что их благосостояние напрямую зависит от политики, проводимой государством. В эту группу входят не только работающие в бюджетном секторе и получающие заработную плату непосредственно из государственного бюджета, но и часть работников частного сектора экономики, в первую очередь низкооплачиваемые. Работники этой группы видят в минимальной заработной плате (а точнее, в институте МЗП) не только один из инструментов поддержания и повышения своего жизненного уровня, но и выражение заботы государства о своих гражданах.

Еще одна группа, заинтересованная в существовании «института» МЗП и имеющаяся в каждой стране мира, это – **профсоюзы**. Как отмечает в [23] Н.Т. Вишневская применительно к странам ОЭСР: «На первый взгляд, здесь есть известное противоречие. Ведь профсоюзы добились для своих членов более высокой оплаты труда по сравнению с другими категориями работников, тогда как основные получатели заработной платы в минимальном размере сосредоточены в отраслях, где профсоюзов мало и они слабы, в частности в сфере услуг. Подобная заинтересованность профсоюзов в существовании института МЗП может быть объяснена двумя основными причинами. Во-первых, повышение минимальной оплаты позволяет профсоюзам настаивать на пересмотре других ставок заработной платы, еще более увеличивая таким образом

уровень оплаты труда своих членов. Во-вторых, высокая ставка МЗП делает невыгодным для работодателя нанимать на эти рабочие места аутсайдеров рынка труда – молодежь, впервые ищущую работу, или женщин, т.е. все те категории, которые обычно не состоят в профсоюзных организациях. Таким образом «новички» рынка труда, которые, будучи основными получателями МЗП, хотя и могли бы выиграть от увеличения заработка, на самом деле проигрывают в результате сокращения возможностей трудоустройства».

Третьей группой заинтересованных в существовании «института» МЗП лиц являются **политические деятели**. Многие из них рассматривают МЗП как беспроигрышный способ завоевать симпатии своих избирателей¹. В западных странах определенным ограничителем проведения популистской политики служит такая процедура установления минимальной заработной платы, при которой окончательное решение о размере и сроках пересмотра МЗП принимает орган, отвечающий за проведение и результаты социально-экономической политики. В большинстве стран это – исполнительная власть.

Работодатели – как сторона в системе трипартизма (система трехстороннего представительства: государства, работников и работодателей) относятся к МЗП неоднозначно, что связано с уровнем развитости и перестройкой системы представительства их интересов, участием в коллективно-договорном процессе, новейшими тенденциями в коллективных и индивидуальных действиях, включая инициативы по корпоративной социальной ответственности (КСО) и другие, в том числе страновые, факторы, а также с необходимостью решения новых вызовов глобализирующегося мира (см. главу 5).

В силу разнонаправленности интересов рассмотренных групп, вопрос о пересмотре МЗП обычно вызывает большой *общественный* резонанс, а зачастую и серьезные политические дискуссии – даже в тех странах, где доля ее получателей относительно невелика.

О получателях МЗП в России – см. главу 1 учебного пособия.

¹ То же – в России: накануне выборов в новую Государственную Думу РФ (2 декабря 2007 г.) коммунисты, например, обещали установить реальный прожиточный минимум в 10–12 тысяч рублей в месяц, аграрники и «яблочники» – установить минимальные зарплаты и пенсии выше прожиточного минимума, партии «Справедливая Россия» и «ЛДПР» – ввести минимальную почасовую ставку (соответственно в 90 и 100 руб.).

3.7. НОВЫЕ ТЕНДЕНЦИИ В СООТНОШЕНИИ ИНТЕРЕСОВ В СФЕРЕ МИНИМАЛЬНОГО И ОБЩЕГО УРОВНЕЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

1. При том, что вывод об отношении профсоюзов развитых стран к проблеме минимальной заработной платы (п. 3.6) в целом верен, международные аналитики отмечают (что отмечено и нами в п. 1.4 для России) существенные изменения, произошедшие в последние два – три десятилетия в позиции профсоюзов в целом. Суть этих изменений состоит в следующем: обозначилась *главенствующая тенденция к достижению компромисса с представителями других заинтересованных групп*. На это обращают внимание в представленной ниже вставке 3.2. английские ученые из Центра эффективности бизнеса Крэнфилдской школы менеджмента.

ПРОФСОЮЗЫ И КОМПРОМИССЫ

«На протяжении 1980–1990-х годов в ряде стран сила профсоюза была сильно подорвана. Многие осознают, что их угроза производительности и внедрению изменений стала слишком сильной, что их властью злоупотребляли, и очень рады избавиться от их влияния¹. Но в других странах профсоюзы сохранили свою силу и даже считаются выгодными, несмотря на некоторую бюрократичность (например, в том случае, когда для принятия ряда различных решений требуется одобрение рабочих комитетов). Но даже сами профсоюзы согласятся с тем, что при некоторых обстоятельствах существует значительная доля компромисса, к которому необходимо приходиться в бизнесе, чтобы сохранять свою работу в течение длительного времени».

¹ О ситуации в Великобритании в этой связи – см. вставку 5.2 пятой главы учебного пособия.

Источник цитаты: Нили Энди, Адамс Крис, Кеннерли Майк. Призма эффективности: Карта сбалансированных показателей для измерения успеха в бизнесе и управлении им: Пер. с англ. – Днепропетровск: Баланс – Клуб, 2003.

Заинтересованные в компромиссах группы стали называться «социальными партнерами», подчеркивая именно сотруднический, соглашательский (от слова «соглашение» – в смысле ст. 45 Трудового кодекса РФ) характер их взаимоотношений, например, социальный диалог в рамках трехсторонних комиссий. Следовательно, профсоюзы, будучи одним из партнеров, не должны теперь, исходя из этого, «тянуть одеяло на себя», т.е. отстаивать исключительно интересы тех, кого они представляют в переговорном процессе по установлению как минимального, так и общего уровня заработной

платы, быть действительно «независимыми». На решение данной проблемы – в рамках такого компромиссного курса – смотрят теперь сквозь призму решения экономических проблем и повышения конкурентоспособности национальных экономик в условиях глобализации:

«Наблюдаемое в современных условиях некоторое «смягчение» социального противостояния связано со многими обстоятельствами. Назовем одну из главных причин: в условиях глобализационных процессов усилилась конкуренция между странами, на мировых рынках появились новые игроки, быстро «отхватывающие» куски мирового пирога. Речь в первую очередь идет о странах, которые совсем недавно относились к группе слаборазвитых. Экономический рывок, сделанных этими государствами (помимо четырех «азиатских тигров» здесь надо упомянуть Китай, Индию, Индонезию, некоторые латиноамериканские страны), во многом основывается на более низких издержках производства, включая затраты на рабочую силу.

В условиях обострения конкуренции на мировых рынках повышение конкурентоспособности национальной экономики стало невозможным без отказа социальных партнеров от политики жесткого противостояния [23].

Однако, несмотря на это стремление и якобы необходимость экономить на издержках, – в целях победы в конкурентной борьбе – в первую очередь на заработной плате работающих бедняков¹, в мире усиливается расслоение на бедных и богатых, так как, подобно зафиксированной в ст. 132 российского Трудового кодекса норме, заработная плата последних максимальным размером почему-то не ограничивается. Хотя иногда высшие топ-менеджеры крупнейших международных корпораций – очевидно «солидарности ради» – отказываются от огромных размеров бонусов по итогам работы за год. Такие единичные «отказы» не смогли, однако, приостановить солидарные действия других руководителей бизнеса, особенно банковского, усугубляющих его нынешнее кризисное состояние.

Если вернуться к роли профсоюзов в деле повышения уровня как МЗП, так и общего уровня заработной платы, в частности в странах Центральной и Восточной Европы, то можно увидеть, что, действительно, при теперешнем их партнерстве с работодателями и правительствами, профсоюзам

«...по большей части не удалось добиться значительных успехов в вопросе повышения заработной платы как по объективным, так и по субъективным причинам, а именно: в условиях экономического кризиса возможности повышения реальной заработной платы были весьма

¹ В России, например, задача повышения заработной платы в «Плане Путина» стоит лишь на третьем из пяти мест (Российская газета. 2008. 2 февраля. С. 6).

ограничены; работодатели стремились оставить в своих руках как можно больше прибыли; многие правительства не имели целенаправленной политики в области оплаты труда. В 2003 г. реальная заработная плата превзошла дореформенный уровень (1989 г.) только в трех странах: в Чехии – на 34%, в Польше – на 18%, в Венгрии – на 10%»¹.

Об абсолютных размерах минимальной заработной платы в этих странах в сравнении с Болгарией, Румынией и Словакией в этот период можно судить по данным табл. 3.8. Из таблицы видно также неприглядное место, занимаемое Россией в этом ряду стран – наших бывших союзников по Совету экономической взаимопомощи (СЭВу).

Таблица 3.8

Минимальная заработная плата в странах Центральной и Восточной Европы в январе 2003 г.

Страна	МЗП, евро
Болгария	56
Венгрия	212
Польша	201
Румыния	73
Словакия	118
Чехия	199
<i>Справочно: Россия (расчет на конец 2003 г.)</i>	17
Источник: Eurostat (Statistiques en Brief-Thème 3-10/2003)	

Изменения в позиции профсоюзов, происходящие в последнее время, вызывают – в ряде случаев – серьезную озабоченность. Так, в Финляндии, с ее социально ориентированной моделью экономического развития, предпринимается ряд мер с целью увеличения предложения труда на рынке со стороны молодежи (так как происходят нежелательные сдвиги в возрастной структуре населения). Среди них – принятие решения «содействовать ускорению перехода молодых людей из школы в вуз при помощи замены грантов, предназначенных для финансирования обучения, на кредиты. Данная мера направлена на то, чтобы *заставить молодежь раньше выходить на рынок труда*. В результате среди молодежи, впервые выходящей на рынок труда, уже сейчас отмечается более высокая безработица, чем в среднем по народному хозяйству» [16], т.е. мера привела к прямо противоположному результату. Однако, вопреки этому,

¹ Лучкина Л. Проблемы бедности в странах ЦВЕ и в России // Мировая экономика и международные отношения. 2005. № 5. С. 71.

«...предполагается также, что на молодых людей, впервые вступающих на рынок труда, не будут распространяться условия коллективных договоров, заключаемых между профсоюзами и предпринимателями. Это развязывает руки работодателям с точки зрения установления оплаты труда на более низком уровне, что позволит увеличить приток молодых работников, так как предприниматели будут выигрывать на оплате их труда».

Таким образом, налицо явная дискриминация по возрастному признаку, которой профсоюзы страны с *социально-ориентированной* экономикой не препятствуют либо – не в состоянии противостоять.

Подробнее о тенденциях изменений в позициях профсоюзов и профсоюзного движения в различных странах мира в контексте заработной платы – см. в главе 5 учебного пособия, в России – в первых двух главах.

2. В условиях меняющегося отношения профсоюзов к своим «защитным» функциям, усиливающегося их взаимодействия и партнерства с еще совсем недавно противостоящими сторонами, *ситуация с уровнем и динамикой минимальной заработной платы также претерпевает изменения, указывающие на неблагоприятные тенденции:*

во-первых, при принятии решения об установлении новой величины МЗП, в частности в странах с развитой рыночной экономикой, все чаще просчитываются общеэкономические последствия этого решения. Теперь, помимо динамики потребительских цен и средней заработной платы, в расчет принимаются:

- показатели ВВП и промышленного производства,
- состояние национальной конкурентоспособности,
- ситуация на рынке труда и другие показатели.

Даже в тех странах, где систематический пересмотр МЗП предусмотрен законом, действует ряд оговорок, позволяющих приостанавливать повышение ее величины в случае появления в экономике негативных тенденций, перекладывая тем самым материальную ответственность за них на плечи малоимущих. Например:

– в Нидерландах МЗП может быть заморожена, если наблюдается увеличение числа получателей социальных трансфертов (в стране существует автоматическая зависимость между МЗП и размером многих трансфертов). В течение длительного периода – с 1984 по 1990 гг. величина МЗП была заморожена;

– в таких странах, как Испания, Люксембург, Новая Зеландия и Португалия, при пересмотре уровня МЗП во внимание принимается возможное влияние его повышения на уровень занятости и безработицы, а также состояние торгового баланса.

В связи с усилением негативных проявлений финансового кризиса, в ряде стран стали предпринимать предупредительные меры. Так, в Китае правительство потребовало от предприятий заморозивания минимального уровня заработной платы;

во-вторых, новые отношения социальных партнеров не возродили – даже в период экономического роста и благоприятной экономической конъюнктуры – существовавшую в 1960–1970-х гг. в промышленно развитых странах систему автоматической индексации размера МЗП. Такая система позволяла полностью компенсировать «прошлый» рост цен и учитывать темпы роста средней заработной платы; индексация происходила регулярно, а в отдельные периоды – даже ежеквартально. В числе стран Западной Европы, где действовала система автоматической индексации МЗП, находились Франция, Люксембург, Италия.

Автоматическая индексация не только МЗП, но и всех заработков, как утверждают, неблагоприятно сказалась на экономиках западных стран. Чтобы устранить ее экономические последствия (называют инфляцию издержек и др.), в этих странах, *с согласия профсоюзов*, вообще отказались от подобной практики, даже в отношении МЗП. В настоящее время в большинстве стран ОЭСР с развитой рыночной экономикой новый размер МЗП и сроки его пересмотра устанавливаются:

- либо в ходе переговорного процесса между представителями социальных партнеров,
- либо правительством с учетом интересов всех трех сторон.

Против автоматического повышения МЗП выступают и международные организации, в частности, ОЭСР даже призывает стран-участниц «пересмотреть роль обязательной минимальной заработной платы», сохранить дифференциацию МЗП по возрастным группам и регионам [23];

в-третьих, за последние годы четко проявилась тенденция к сокращению отношения минимальной заработной платы к средней заработной плате (индекс Кейтца (*Kaitz index*)); прогнозируется распространение данной тенденции и на перспективу;

в-четвертых, доля минимальной заработной платы в производственных издержках также имеет зримую тенденцию к падению. Это связано с тем, что во многих европейских странах (Бельгия, Нидерланды, Франция) были приняты законы, позволившие работодателям снизить выплаты в фонды социального страхования для получателей минимальной заработной платы [там же].

в-пятых, в наиболее низкооплачиваемых группах работников – у молодежи и женщин – положение ухудшается;

в-шестых, при принятии решений по размеру МЗП и его повышению учитывается – в ряде стран (в том числе в России) – величина прожиточного минимума.

Поскольку третья и пятая неблагоприятные тенденции отслеживаются – для международных сравнений – на основе статистических данных, имеющих *единую методологическую базу*, рассмотрим эту методологию более подробно. Данная методология чрезвычайно важна с точки зрения установления достойного размера МЗП и черты бедности в нашей стране (см. главу 4 учебного пособия).

Методологическая база установления сравнительных (относительных) уровней МЗП и ее роль в выявлении тенденций изменения абсолютных размеров МЗП

Для международных сравнений в зарубежной практике используют не абсолютные размеры МЗП, а относительные, в частности, соотношение минимальной заработной платы и средней заработной платы (индекс Кейтца). От этого соотношения в зарубежных странах зависит, в частности, то, какая доля работающих (в %) будет получать заработную плату в минимальном размере, каковы последствия действия МЗП для экономики, занятости и т.д., а также то, сколько из числа работающих находится за чертой бедности.

Важнейшей методологической проблемой, связанной с подсчетом индекса Кейтца, является *выбор знаменателя*, т.е. какой вид средней применить – среднюю арифметическую или медианную (серединную, центральную). Считается, что для международных сравнений больше подходит *медианная* заработная плата (вставка 3.3), так как средняя заработная плата сильно зависит от дисперсии заработков, которая в отдельных странах довольно значительна.

МЕТОДИКА РАСЧЕТА МЕДИАНЫ КАК СТРУКТУРНОЙ СРЕДНЕЙ ВЕЛИЧИНЫ

Медиана (Me) – это величина, которая делит численность упорядоченного вариационного ряда на две равные части: одна часть имеет значения варьирующего признака меньше, чем средний вариант, а другая – больше. Понятие медианы легко уяснить из следующего примера. Для ранжированного ряда (т.е. построенного в порядке возрастания или убывания индивидуальных величин) с нечетным числом членов медианой является варианта, расположенная в центре ряда.

Например, в ранжированных данных о стаже работы семи продавцов – 1, 2, 2, 3, 5, 7, 10 лет – медианой является четвертая варианта – 3 года. Для ранжированного ряда с четным числом членов (индивидуальных величин) медианой будет средняя арифметическая из двух смежных вариантов. Если в бригаде продавцов из шести человек распределение по стажу работы было таким: 1, 3, 4, 5, 7, 9 лет, то медианой будет значение, равное: $(4 + 5) : 2 = 4,5$ года, т.е.

$$Me = \frac{x_{Me} + x_{Me+1}}{2}$$

В интервальном вариационном ряду порядок нахождения медианы следующий: располагаем индивидуальные значения признака по ранжиру; определяем для данного ранжированного ряда накопленные частоты; по данным о накопленных частотах находим медианный интервал.

Медиана делит численность ряда пополам, следовательно, она там, где накопленная частота составляет половину или больше половины всей суммы частот, а предыдущая (накопленная) частота меньше половины численности совокупности.

Если предполагать, что внутри медианного интервала нарастание или убывание изучаемого признака происходит по прямой равномерно, то формула медианы в интервальном ряду распределения будет иметь следующий вид:

$$Me = x_{Me} + i_{Me} \frac{\frac{\sum f}{2} - S_{Me-1}}{f_{Me}},$$

где x_{Me} – нижняя граница медианного интервала; i_{Me} – величина медианного интервала; $\sum f/2$ – полусумма частот ряда; S_{Me-1} – сумма накопленных частот, предшествующих медианному интервалу; f_{Me} – частота медианного интервала.

Медиана ряда наблюдений может быть очень далека от его типичной величины и в действительности может не приближаться ни к одному из наблюдаемых объектов. Но поскольку медиана является срединным (центральным) значением, это делает ее смысл вполне ясным.

Источник: Общая теория статистики: Статистическая методология в изучении коммерческой деятельности: Учебник / А.И. Харламов, О.Э. Башина, В.Т. Бабурин и др.; Под ред. А.А. Спирина, О.Э. Башиной. – М.: Финансы и статистика, 1994.

При подсчете индекса Кейтца также очень важно, чтобы сравнивалась исключительно *базовая* заработная плата, т.е. за вычетом сверхурочных выплат и любых премий. Однако, далеко не все страны публикуют полностью «очищенные» данные. Динамика индекса Кейтца, измеренного – для сравнительного анализа – по медианной и средней заработной плате по странам ОЭСР представлена в табл. 3.9.

Из данных, представленных в табл. 3.9, можно сделать следующие выводы:

а) уровень МЗП по отношению к медианным заработкам в странах ОЭСР существенно различается;

Таблица 3.9

Индекс Кейтца в странах ОЭСР, %

Страна	Отношение МЗП к				Процент получателей МЗП в	
	медианной ЗП			сред-ней ЗП		
	1976 г.	1993 г.	1997 г.	1997 г.	2001 г.	2005 г.
Страны, устанавливающие МЗП путем переговорного процесса						
Бельгия	58	53	50	43	4,0 ¹	
Германия	60	58	–	–	–	
Греция	69	55	–	–	20,0 ¹	
Дания	59	57	–	–	–	
Италия	78	71	–	–	–	
Норвегия	–	64	–	–	6,0 ¹	
Финляндия	–	52	–	–	–	
Швеция	52	52	–	–	0,2 ¹	
Страны, устанавливающие МЗП законодательно						
Австралия	–	52	–	–	5,0 ¹	
Великобритания	43	40	–	–	1,7	1,6
Венгрия	–	–	37	33	12 ²	12,0
Ирландия	–	55	–	–	2,2	4,5
Испания	–	–	32	26	1,4	1,4
Канада	50	40	40	36	–	
Корея, Республика	–	–	24	22	–	
Люксембург	45	52	–	–	15,5	12,2
Нидерланды	66	51	49	45	2,0	1,2
Новая Зеландия	58	45	46	39	–	
Польша	–	–	45	41	–	4,2
Португалия	61	47	–	42	6,2	6,2
США	47	37	38	31	4,1	3,1
Франция	59	59	57	–	13,6	16,1
Чехия	–	–	21	19	–	13,0
Япония	37	38	31	27	–	
Справочно: Россия	–	–	–	11,1 ³		
¹ Данные относятся к 1998 г. ² В 2002 г. этот показатель составил 17%. ³ В 2007 г.; в 2006 г. этот показатель составлял 10,3% (по нашим расчетам).						
Источники: Вишневская Н.Т. Особенности минимальной заработной платы в странах ОЭСР // Труд за рубежом. 2006. № 1; Заработная плата в России: Эволюция и дифференциация: моногр. / под ред. В.Е. Гимпельсона, Р.И. Капельюшниковой, Гос. Ун-т – Высшая школа экономики. – 2-е изд. – М.: Изд. дом ГУ ВШЭ, 2008.						

б) наиболее высок этот показатель в странах Западной Европы (особенно в Италии и Норвегии), что связано с тем, что в *континентальной Европе системы МЗП формировались в период государства всеобщего благосостояния, когда существовали мощные и влиятельные профсоюзы, а государство – в условиях быстрых темпов экономического роста – видело в использовании института МЗП один из эффективных инструментов смягчения проблемы бедности*. Ниже средних оценок этот показатель в Испании (32%);

в) в США отношение МЗП к средней зарплате всего было существенно ниже среднеевропейского показателя (в настоящее время индекс Кейтца находится на уровне 33%);

г) менее развитые страны ОЭСР – Республика Корея, а также Мексика и Турция занимают последние места;

д) в странах с переходной экономикой, где в начальный период экономических реформ произошло (за исключением Польши) снижение соотношения минимальной и средней заработной платы (табл. 3.6), индекс Кейтца вполне сопоставим с США. В то же время абсолютные размеры МЗП в странах с переходной экономикой (табл. 2.1 второй главы) в разы меньше, чем в США, а реальная заработная плата превзошла дореформенный уровень (1989 г.) только, как отмечалось, в трех странах – Польше, Чехии и Венгрии;

е) тенденция к сокращению отношения минимальной заработной платы как к медианной, так и к средней заработной плате повсеместная. Резкое падение этого показателя, например, в Нидерландах, было следствием замораживания МЗП на протяжении большей части 1980-х гг., то же – в Португалии. В странах Южной Европы (Греция, Португалия и Испания) снижение индекса Кейтца, как отмечается в [23], было связано преимущественно со значительным отставанием в «подтягивании» этого показателя по сравнению с общим ростом зарплаток;

ж) к сделанным выше выводам необходимо добавить сразу обращающий на себя внимание факт наличия тесной связи между уровнем минимальной заработной платы и процедурой ее установления. Более высокая МЗП (кроме Франции) существует, как следует из таблицы, в странах, где ее размер определяется в национальных или крупных отраслевых соглашениях, а достигнутые между социальными партнерами договоренности распространяются на всех или подавляющую часть работников.

Межстрановой анализ уровней и динамики индексов Кейтца по странам, представленным в табл. 3.9, следует дополнить

рассмотрением подходов к установлению уровней минимальной заработной платы в других группах стран, в частности:

- в развивающихся странах, даже с высокими темпами экономического роста, размеры МЗП, как правило, ниже существующих в странах с развитой рыночной экономикой. Так, в Мексике, Уругвае и Индии, проходящих этап быстрого индустриального развития, основным подходом (принципом) к установлению уровня МЗП является его соотнесение со сложившимся уровнем средней оплаты труда, который зачастую бывает *очень низким*;

- в ряде латиноамериканских стран, к примеру, в Венесуэле, Сальвадоре, Парагвае и Гондурасе, размер МЗП, наоборот, наиболее высок не только среди стран этого региона, но даже выше, чем во многих развитых странах. Так, в Венесуэле индекс Кейтца составляет 87%, что превышает, как следует из табл. 3.9, показатель Италии, как европейского «лидера». Как отмечают аналитики [23],

«причины столь высокого уровня МЗП кроются не столько в высоких доходах, получаемых страной от продажи нефти, сколько главным образом в популистской политике правительства. В то же время политическое оформление высокого уровня МЗП еще не означает, что большинство из тех работников, которые могут на нее претендовать, действительно получают ее в полном объеме. Приняв популистские решения, правительство обычно мало интересуется, выполняется ли это решение на практике. В результате возникает еще одна зона, где не действует трудовое право»;

- в некоторых южноамериканских странах – Боливии, Бразилии, Аргентине, Чили, Уругвае – индексы Кейтца одни из самых низких в мире (если не считать Россию) – 19–35%. Специалисты обращают внимание на то, что «высокую МЗП вводят у себя не самые богатые страны региона, а как раз те, которые находятся на низком уровне экономического развития. В то же время страны, осуществляющие значительный рывок области экономики, удерживают размер МЗП на достаточно низком уровне» [там же]. Если, в связи со сказанным, вновь обратиться к нашей стране, то из ранее представленных данных увидим, что какое-либо разумное обоснование чудовищно низкому уровню МЗП дать невозможно (индекс Кейтца в 2006–2007 гг. находился на уровне 10–11% при столь же необоснованно заниженном среднем уровне заработной платы) – и темпы роста экономики были высокие, и по числу долларовых миллиардеров страна находилась на втором (после США) месте в мире (2008 г.), и долги «простили», пожалуй, уже всем нам задолжавшим, и резервные запасы росли (вплоть до финансового кризиса – осень 2008 г.) невиданными темпами, размещаясь однако в основном за рубежом, и т.д. и т.п.

Еще одна мировая «проблема – тенденция» обостряется при анализе отношения МЗП к средней заработной плате в разрезе отдельных групп работников: для молодежи и женщин индекс Кейтца повсеместно выше, так как величина знаменателя (медианная заработная плата молодежи и женщин) всегда в целом по стране оказывается ниже мужской. То есть дискриминация в оплате труда по половозрастному признаку не сокращается, а в России, например, она усиливается еще и по отношению к работающим старших возрастов, достигшим пенсионного возраста.

ОБЗОРНЫЕ ВОПРОСЫ

1. Назовите наиболее широко применяемые в мировой практике модели и подходы к установлению размера МЗП.
2. Какие процедуры установления МЗП наиболее предпочтительны для наемных работников и почему?
3. Какую продолжительность рабочего времени при установлении величины МЗП можно выбирать?
4. Перечислите главные преимущества установления часовой ставки МЗП для работодателя.
5. Что входит в понятие «охват МЗП»?
6. По каким признакам дифференциация МЗП представляется менее всего желательной именно для Вас?
7. Назовите страну, чья практика установления МЗП более других пригодна, на Ваш взгляд, для России.
8. Кто является основными получателями МЗП?
9. Какие главенствующие мировые тенденции последнего времени можно выделить в поведении представителей групп, заинтересованных в существовании «института» МЗП?
10. Какие тенденции изменений в уровнях и динамике МЗП в странах ОЭСР и России проявились к настоящему моменту времени?
11. Как и для каких целей рассчитывается индекс Кейтца?

Глава 4. БЕДНОСТЬ, ЕЕ ИЗМЕРЕНИЕ И ПОЛИТИКА, ТЕОРИИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ: ЗАРУБЕЖНЫЕ СТРАНЫ И РОССИЯ

УЧЕБНЫЕ ЦЕЛИ

1. Рассмотреть различные подходы к толкованию понятия «бедность» и их истоки.
2. Выявить принципиальные отличия минимально-воспроизводственно-измерительного подхода к бедности от ценностного подхода.
3. Рассмотреть различные подходы к измерению бедности, методологии и показатели измерения бедности.
4. Раскрыть сущность экономической бедности и связь её масштабов с методологией измерения и национальной политикой заработной платы, доходов и социальной защиты.
5. Охарактеризовать прожиточный минимум, потребительскую корзину и покупательную способность заработной платы в свете проблемы измерений бедности и уровня оплаты труда в России.
6. Раскрыть влияние объясняющих гипотез и экономических теорий на практику оплаты труда и бедность в России и за рубежом.

Решение проблем заработной платы и социальной защиты в той или иной стране непосредственно связано с трактовкой понятия «бедность», причём не только с точки зрения размера заработка/дохода человека (эти вопросы уже рассматривались в предыдущих главах), но – главное – с точки зрения отношения общества к людям, считающимся бедными. При этом важнейшим является вопрос: действительно ли размеры / уровни заработной платы, социальных норм и критериев их установления (в конвенциях МОТ) научно обоснованы, имеют прочную и объективную теоретическую базу?

Рассмотрение данных вопросов следует начать с констатации того факта, что бедность, как правило, понимается по-разному в странах, принадлежащих к различным экономическим моделям, однако для рассмотрения вопроса «кто такой бедняк?» упор необходимо сделать не столько на принципах, на которых они базируются, сколько на *ценностях*, разделяемых обществами стран, ведущих своё хозяйство в рамках конкретной экономической модели.

4.1. ЦЕННОСТНЫЙ ПОДХОД

В большинстве обществ и в разные исторические эпохи бедный человек часто рассматривался как ни на что не годный тип, неудачник, лодырь, подозрительная личность и даже преступник. Фран-

цузский ученый Мишель Альбер¹ задаётся вопросом: существует ли ещё в наши дни страна, о которой можно сказать, что те, кому там повезло с работой, не склонны видеть в безработном, если не неисправимого лентяя, то, по крайней мере, индивидуума, у которого не хватило мужества приспособиться к условиям рынка? И отвечает на него так: во всяком случае, такое мнение *преобладает* в таких мощных капиталистических странах, как США и Япония.

Как следствие такого отношения к бедным, «ни одна из этих стран не *создала и не собирается создавать* системы социальной защиты (СЗ), сравнимой с системами, организованными в Европе почти полвека назад, то есть в то время как доход на душу населения у нас был на две трети или на три четверти ниже соответствующего дохода на одного американца или одного японца в наши дни» (характеристику традиционных европейских систем СЗ см. в главе 5).

Вопрос об истоках столь радикальной разницы в организации обществ и их основных ценностях не имеет однозначного ответа. Один из них дан Мишелем Альбером: «...может быть, в Европе существует некая традиция рассматривать бедняка скорее как жертву, чем как виновника?» Данная проблема рассматривается многопланово: в понятие бедности входят и нужда, и невежество, и отчаяние отдельной личности, и бессилие общества, а может быть, и его нежелание, как и самого бедняка, исправлять положение.

Более того, проблема сохранения европейских ценностей сегодня упирается в возможности их устойчивого финансового поддержания и идеологическую политику. С точки зрения последней, европейцы намерены сохранить идеалы социальной справедливости, равенства, общественной солидарности и т. п. ценности. Однако с финансовой точки зрения, как показано во вставке 5.1 следующей главы, состояние их систем социальной защиты – с середины 1970-х годов – кризисное (даже при достаточно высоких – по сравнению с Россией – социальных бюджетах), усугубляющееся нынешним мировым финансовым кризисом. Так что тенденции и перспективы отнюдь не оптимистические, на что обращалось внимание самими же европейцами ещё в начале 1990-х годов: «*Сможем ли мы продолжать оплачивать нашу социальную защиту? Этот вопрос встаёт повсюду с тех пор, как две великие капиталистические державы (США и Япония. – Примеч. М.Б.Г.) стали экономить на этом. Во Франции эта проблема стоит острее, чем где-либо.*»

¹ *Альбер М.* Капитализм против капитализма. – СПб.: Экономическая школа, 1998.

К тому же до сих пор остаётся спорным вопрос о том, способствует ли социальная защита экономическому развитию, приобретший особую остроту ещё во время правления М. Тэтчер и Р. Рейгана, считавших, что ничто так не способствует развитию лени и безответственности, как социальная защита, которая приучает людей к тому, что им помогают. По мнению японских капиталистов (в рамках традиционного корпоративного управления), социальная защита – дело не государства, а предприятия, если оно достаточно богато, чтобы предоставить своим работникам защиту (чего нельзя сказать о малых и средних предприятиях). В условиях либерализации рынка труда (с 2004 г. – полной) социальной защиты лишились многие японские наёмные работники (см. параграф 7.4 главы 7).

В Швейцарии, Германии, Австрии, в странах Бенилюкса и Скандинавии, напротив, социальная защита традиционно рассматривается всеми как справедливое следствие экономического прогресса и даже более того, как установление, способствующее экономическому развитию, так как *за нижним порогом бедности личность человека, лишённого поддержки, уже невозстановима*. Поэтому в наиболее развитых европейских странах гарантируют минимальный доход.

4.2. МИНИМАЛЬНО-ВОСПРОИЗВОДСТВЕННО-ИЗМЕРИТЕЛЬНЫЙ ПОДХОД

4.2.1. СУЩНОСТЬ ПОДХОДА

Если в основу рассмотренного выше подхода к трактовке бедности (условно названного нами «ценностным») положены человеческие ценности как таковые, то в основу данного (его условное название отражено в заголовке) – то, сколько человеку минимально необходимо, чтобы он мог существовать, «плодиться и размножаться», т. е. воспроизводить свою способность к труду и способность к нему членов своей семьи. Речь идёт, таким образом, о так называемых минимальных потребностях человека (с семьёй), определяемых исходя из того, что человек является – исключительно – носителем «рабочей силы».

Данный – циничный, на наш взгляд, и прагматичный – подход исходит из многочисленных зарубежных концепций и теорий бедности и заработной платы, как правило, многовековой давности, в частности: Т. Мальтуса, Д. Рикардо, А. Смита, Дж. Мила, Ж. Пру-

дона, Г. Спенсера, К. Маркса и др. (см. далее параграф 4.3 настоящей главы), а также современных и даже «сегодняшнего дня», включая так называемые «линии бедности» Всемирного банка и Организации Объединённых Наций. Свой вклад внесли и российские учёные и исследователи как XIX века (Д. Дриль, Д. Линёв, С. Свирский, С. Сперанский и др.), так и советского периода – особенно последних десятилетий, а также новой российской истории – с начала 1990-х годов.

В нашей стране в 1918 г. был впервые рассчитан *прожиточный минимум (ПМ) как показатель уровня бедности*. С помощью ПМ была определена минимальная заработная плата. В период НЭПа (1922–1927 гг.) бедным считался человек, если его денежный доход был ниже минимальной «продовольственной корзины» (ПК), рассчитываемой для каждой российской губернии несколько раз в год. С началом индустриализации в 1927–1929 гг. ПМ рассчитывать перестали в силу весьма низкого в целом уровня жизни. В последующие годы, особенно после 1935 г., когда вышло постановление партии и правительства о ликвидации детской беспризорности, тема бедности в печати была практически закрыта (считалось, что социализм и бедность несовместимы), а исследования по данной проблеме возобновились лишь в 1960-е годы. Термин «бедность» на долгие годы был заменён термином «малообеспеченность» (сейчас – малоимущее население и крайне бедное – см. далее п. 4.2.3).

В контексте настоящей главы нельзя не обратить внимание на следующие цифры: разница между подушевыми доходами 5% богатого и 5% бедного населения в 1960-е годы составляла в СССР – 5,7 раза, в Швеции – 3,0, в США – 12,7, в Великобритании – 5,0, в Чехословакии – 4,3 раза [52]. Если сравнивать их с цифрами, приведенными в первых главах учебного пособия по сегодняшней «новой» России, или, например, во вставке 5.3 пятой главы – по «более цивилизованным» капиталистическим странам (США, Германия, Япония), то никак не получается настаивать на утверждении, что уровень социальной защищенности человека в условиях свободного рынка и усиливающейся глобализации повысился – как в России, так и повсеместно. Тенденции неблагоприятных изменений последних десятилетий превратились в реалии сегодняшнего дня, и нет никаких оснований утверждать обратное. Об этом свидетельствуют все Глобальные доклады Генерального директора Международного бюро труда (МБТ) последних лет, особенно начала XXI века.

Говоря о сути рассматриваемого минимально-воспроизводственно-измерительного подхода, внимание необходимо, на наш

взгляд, акцентировать не только на том, что многие из теорий, считающихся для него основополагающими, таковыми вовсе не являются (особенно в сфере заработной платы – см. далее параграф 4.3), но и на том, что люди в них не рассматриваются как имеющие равные права – от рождения (напротив – см. «теорию справедливой цены» в п. 4.3.2), но при этом не всегда – одинаковые возможности, а поэтому нуждающиеся в поддержке и социальной защите.

С точки же зрения собственно сферы труда и его оплаты, человека (работника) повсеместно рассматривают – как и столетия тому назад – как «рабочую силу» (хуже того, уже – как «капитал», человеческий). Так, в России, информация, собираемая Росстатом от организаций о затратах, связанных непосредственно с трудовой деятельностью их работников, должна быть представлена по форме № 1 (рабочая сила) «Сведения о составе затрат организации на рабочую силу за 200...год». Открыв любой Глобальный доклад МБТ, в частности 2007 года «Равенство в сфере труда: поиски ответов на вызовы», это можно легко обнаружить: «Огромное значение для успешного ведения бизнеса имеют методы и практика набора рабочей силы, которые обеспечивают выбор лучшего из кандидатов на рабочее место» (п. 343, с. 98). То есть нет никакой разницы: место ли, сила ли, главное, что они – рабочие, т.е. предназначены для работы...

Это видение в человеке лишь «силы для работы» и объясняет, на наш взгляд, наличие (в России и не только) множества «минимумов»: прожиточного, заработной платы, потребительского бюджета; бюджета прожиточного минимума; социального минимума; линий бедности; уровней, стандартов, границ, черт и порогов бедности; разновидностей бедности: крайней, абсолютной, продовольственной, низкой, высокой, случайной, длительной, короткой, городской, деревенской, сельской и т.д. и т.п.; концепций бедности – абсолютной, депривационной (от «депривация» – лишения), субъективной, медианной и пр. Цель существования всех этих и других минимумов, концепций, теорий, мнений, гипотез, подходов, в частности в России, совершенно однозначно выражена в следующей фразе, отражающей один из подходов к изменению методологии расчета черты бедности:

«Возможность перехода на новую методологию оценки черты бедности, разработанную и предложенную в 2004 г. Всемирным банком для Правительства РФ: её суть – перейти на новый, более низкий ПМ, что позволит снизить уровень бедности в стране» [52, с. 41].

Не случайно поэтому дискуссии последних десятилетий по вопросам бедности велись в стране исключительно о том, *как её измерять*, а не о том, как ее, наконец, «победить».

4.2.2. ОСНОВНЫЕ ПОДХОДЫ К ИЗМЕРЕНИЮ БЕДНОСТИ

В отечественной и мировой практике различают следующие подходы к измерению бедности:

1) **абсолютный подход**: к бедным относятся домохозяйства и отдельно проживающие граждане, имеющие *меньше*, чем объективно определённый абсолютный минимум ресурсов, необходимый для удовлетворения основных потребностей на минимальном уровне. В России абсолютная бедность определяется исходя из прожиточного минимума нормативным методом;

2) **относительный подход**: к бедным относятся домохозяйства и отдельно проживающие граждане, имеющие более низкий уровень материальной обеспеченности, чем большинство живущих в данной стране. В данном случае черта бедности обычно устанавливается как определенная доля от среднего или медианного дохода населения страны. В Западной Европе, например, для измерения относительного уровня бедности используются два подхода с различными вариациями: линии бедности проводились в разные годы на уровне 40, 50, 60% от медианного дохода или от среднего дохода по стране;

3) **субъективный подход**: к бедным относятся граждане, чувствующие, что не имеют достаточно доходов или располагаемых ресурсов, чтобы жить, по их мнению, достойной для данного общества жизнью, сами для себя определяющие уровень бедности. В некоторых странах, например в Канаде, данный подход называют подходом, основанным на общественном мнении.

С понятием *абсолютной бедности* связано понятие «черта» — это черта, ниже которой лица или семьи считаются имеющими неадекватный доход (черта низкого дохода) или бедными (черта бедности), а также «линии», «границы», «стандарты» бедности и др.

Для определения реального расслоения населения на богатых и бедных часто пользуются данными не о доходах домохозяйств (семей), а о расходах, так как первые обычно занижаются. Показателем бедности при этом является удельный вес (доля) расходов на питание в структуре потребительских расходов населения, и семья считается бедной, если эта доля превышает 50%. Однако

существуют и другие оценки: «треть расходов на питание тратят крайне бедные семьи, а если на питание расходуется более 50%, то это свидетельствует о крайней нищете. Данная закономерность была выведена в конце XIX в. бельгийским экономистом Э. Энгелем (так называемый закон Энгеля) и неоднократно подтверждалась отечественными и зарубежными учёными.

В Китае, например, коэффициент Энгеля рассчитывается для города и деревни (вследствие большой дифференциации в доходах городских и сельских жителей) и в городе составлял: в 1993 г. – 50%, в 2006 г. – 35,8%, в деревне – 58% и 43% соответственно по годам. В России на следующей пятилетний период (отсчёт времени – по Закону № 44-ФЗ – см. табл. 4.1) закладывается норматив в 45,8% – состояние между бедностью и нищетой. В развитых странах эта пропорция иная: доля расходов на питание составляет 10–15%, при этом в США – 9%, в Канаде – 11%. В табл. 4.1 представлена структура потребительской корзины в России – старая и новая. Последняя, однако, по-прежнему ориентируется на обеспечение лишь физиологического выживания человека и по своей стоимостной оценке на 30–40% ниже уровня 1990 г.

Таблица 4.1

Структура российской потребительской корзины, %

	Продукты питания	Непродовольственные товары	Услуги	Итого
Федеральный закон от 20 ноября 1999 г. № 201-ФЗ	44,0	20,6	35,4	100,0
Новый закон от 31 марта 2006 г. № 44-ФЗ	45,8	20,0	34,2	100,0
Источники: Роиц В. Утверждена новая потребительская корзина: насколько улучшится жизнь россиян? // Человек и труд. 2006. № 5.				

По данным Росстата за IV квартал 2006 г., подавляющая часть населения (до 90%) полностью расходует свои доходы и даже берёт в долг, использует свои сбережения (при их наличии); имеет возможность откладывать некоторую сумму денег лишь незначительная его часть (8,5%). Соответственно оценивают как хорошее своё личное материальное положение лишь 7,1%.

С точки зрения социальной защиты, черта / граница бедности устанавливается в различных странах по-разному. Например, в ряде стран Западной Европы (в частности, в Германии и Швеции) в настоящее время официально (на государственном уровне, определяемом законом) признанной границы бедности не существует. Эта граница определяется порогом предоставления социальной помощи (Германия) или уровнем социального пособия (Швеция), которые условно принимаются за бедность. Однако отсутствие официально признанной границы бедности в этих странах отнюдь не означает, что уровень (уровни) бедности для этих (и других) стран не рассчитывается такими международными организациями, как ЕВРОСТАТ, ПРООН, Всемирный банк.

В США, например, черта (стандарт) бедности устанавливается статистическим и административным методами. При статистическом подходе используются статистические стандарты бедности, на основании которых Бюро переписи США определяет количество лиц и семей, официально считающихся бедными. При этом учитываются такие особенности населения семей, как пол и возраст, состав и тип семьи. В настоящее время Бюро переписи определяет 13 стандартов бедности (табл. 4.2): 9 стандартов – для семей с составом от 1 до 9 человек и 4 возрастных стандарта для одиноких и семейных пар – соответственно в возрасте до 65 лет, 65 лет и старше (для семейных пар возраст определяется возрастом главы семьи). В 1994 г., например, стандарт бедности составлял: для одного человека в возрасте до 65 лет – 7710 долл. в год, семьи из трёх человек с одним ребенком в возрасте до 18 лет – 11929 долл., семьи из девяти человек с четырьмя детьми в возрасте до 18 лет – 31570 долл. (см. табл. 4.2).

При административном подходе используются так называемые стандарты Административно-бюджетного управления – стандарты АБУ (*административные стандарты бедности*), представляющие собой округлённые (до ближайших 20 или 50 долл.) и несколько упрощённые статистические стандарты. Стандарты АБУ являются ориентирами для установления круга получателей в ряде федеральных программ помощи, главным образом продовольственных, включая продовольственные талоны. В рамках каждой такой программы нуждаемость определяется в соответствии с законами и правилами, относящимися к данной программе. Таким образом, административное определение бедности в США, устанавливающее право получателя на помощь, представляет собой ряд различных уровней дохода.

**Стандарты бедности в США по размеру семьи
и количеству детей в возрасте до 18 лет, долл. в год, 1994 г.**

Размер семьи	Стандарты бедности	Количество детей в возрасте до 18 лет												
		Нет	Один	Два	Три	Четыре	Пять	Шесть	Семь	Восемь и более				
Один человек	7,547													
до 65 лет	7,710	7,710												
65 лет и выше	7,108	7,108												
Два человека	9,661													
владелец домохозяйства 65 лет	9,976	9,924	10,215											
владелец домохозяйства 65 лет и старше	8,976	8,958	10,176											
Три человека	11,821	11,592	11,929	11,940										
Четыре человека	15,141	15,286	15,536	15,029	15,081									
Пять человек	17,900	18,434	18,702	18,129	17,686	17,416								
Шесть человек	20,235	21,203	21,287	20,848	20,427	19,802	19,432							
Семь человек	22,923	24,396	24,548	24,023	23,657	22,975	22,180	21,307						
Восемь человек	25,427	27,285	27,526	27,031	26,596	25,980	25,198	24,385	24,178					
Девять человек	30,300	32,822	32,981	32,543	32,174	31,570	30,738	29,985	29,799	28,651				

Источник: Разумов А.А., Ягодкина М.А. Бедность в современной России. — М.: Формула права. 2007 г.

В условиях нарастания в последние годы экономических проблем, в США растёт количество бедных и лиц, не имеющих медицинской страховки, уменьшаются доходы семей и личные сбережения. При этом растут: стоимость лекарств, затраты на питание, плата за электроэнергию, стоимость бензина, плата за учебу и др., а также государственный долг, потребительская кредитная задолженность, торговый дефицит, затраты на войну в Ираке и потери в этой войне.

Если сравнивать уровни бедности, измеренные по методикам, базирующимся на абсолютном, относительном и субъективном подходах, то они – при стабильном экономическом развитии – практически совпадают. Тем не менее по абсолютной концепции получается самый низкий уровень бедности, далее идёт относительная, за ней – субъективная концепция.

Что касается стран с переходной и новых стран с рыночной экономикой (в том числе России), то в них, вследствие активизации трансформационных процессов, экономический рост не всегда приводит к соответствующему повышению уровня жизни населения, продолжается поляризация последнего по материальному положению. В этих условиях бедность, измеренная по различным методикам, характеризуется разными результатами. В настоящее время одни страны используют *более жёсткие абсолютные черты бедности* (страны с переходной экономикой), другие – *более щедрые относительные черты* (развитые страны).

Всемирным банком и ООН разработаны и применяются – для сопоставимости уровней бедности в разных странах – так называемые *линии бедности* (доход в долларах США на человека в день) с учётом паритета покупательной способности (ППС) доллара США и национальных валют, в частности:

- 1,075 долл. – для бедных развивающихся стран (преимущественно Африки и Азии);
- 2,15 долл. – для стран Центральной и Восточной Европы и части стран бывшего СССР, включая Россию;
- 4,3 долл. – для развитых стран.

Кроме этого, специалистами ООН разработан ещё один подход к измерению и изучению бедности, базирующийся не только на доходах, но и на состоянии здоровья, доступности к чистой воде, образованию и др. Оценка бедности в этом случае осуществляется на основе интегрального показателя – *индекса нищеты населения (ИНН)*, исчисляемого по-разному для развивающихся стран (ИНН – 1) и развитых (ИНН – 2).

4.2.3. НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ БЕДНОСТИ

Не имея целью рассмотрение всех аспектов и подходов к измерению бедности, необходимо – в связи с основной тематикой настоящего учебного пособия – выделить такие тесно связанные с бедностью понятия, как «социальное исключение», «крайняя бедность», «нищета», «малоимущее население».

Социальное исключение учёные характеризуют «как исключение» части населения из преобладающих в обществе стандартов в различных областях человеческой жизнедеятельности. Одной из основных причин такого положения является нарушение (невыполнение) соответствующих законов и норм, усиливающееся объективными трудностями переходного периода. В области бедности в *терминах дохода* к социально исключённым гражданам могут быть отнесены:

- граждане, живущие ниже абсолютной черты бедности (1-й уровень социального исключения – *бедность*),
- граждане, живущие ниже $\frac{1}{2}$ абсолютной черты бедности (2-й уровень социального исключения – *крайняя бедность*) [52].

По методологии российской статистики [60], население/домашние хозяйства со среднедушевыми *располагаемыми ресурсами*¹ ниже величины прожиточного минимума (черта бедности) относятся к *малоимущему*, а в два и более раза ниже черты бедности – к *крайне бедному*. Характеристика малоимущего и крайне бедного населения представлена в табл. 4.3.

Из представленных в табл. 4.3 данных видно, что 58,7% малоимущих и 55,1% крайне бедных россиян в 2006 г. было занято в экономике, из них работающих пенсионеров – соответственно 3,8% и 2,6%. При этом большая их часть находится в трудоспособном возрасте: 65,7% и 64,8% соответственно среди малоимущих и крайне бедных.

По уровню образования из занятых в экономике малоимущих 71,3% составляют работники с высшим профессиональным, неполным высшим профессиональным, средним профессиональным и полным средним образованием. Расходы на питание у малоимущих составляют 54,9% у крайне бедных – 61,4% общих расходов.

¹ В настоящее время официальный российский подход к измерению уровня бедности базируется на его исчислении как через доходы, так и через потребление, в первом случае используется показатель денежных доходов, во втором – располагаемых ресурсов, измеряемых через расходы.

Таблица 4.3

Распределение общей численности малоимущего и крайне бедного населения по занятости в экономике, полу и возрасту, месту проживания, %

	Малоимущее население				Крайне бедное население			
	2003	2004	2005	2006	2003	2004	2005	2006
I. По отношению к экономической активности (для лиц в возрасте 15 лет и более)								
Экономически активное население (15–72 года)	60,5	60,2	60,2	60,5	58,6	57,2	57,9	58,3
в том числе:								
занятые в экономике	58,2	58,1	58,4	58,7	54,5	53,4	54,8	55,1
из них работающие пенсионеры	3,0	3,3	3,5	3,8	2,1	2,1	2,5	2,6
безработные	2,3	2,1	1,9	1,8	4,1	3,9	3,2	3,2
Экономически неактивное население	39,5	39,8	39,8	39,5	41,4	42,8	42,1	41,7
из него неработающие пенсионеры	16,2	15,7	15,0	15,1	12,9	12,6	11,2	11,4
II. По половозрастным группам:								
Дети в возрасте до 16 лет	22,7	21,9	21,8	21,2	28,2	27,1	26,7	26,4
Население трудоспособного возраста	65,3	66,2	65,5	65,7	64,0	65,2	64,9	64,8
в том числе:								
молодёжь в возрасте 16–30 лет	25,3	26,1	25,6	25,6	26,5	27,5	27,3	26,9
мужчины в возрасте 31–59 лет	18,5	18,7	18,7	19,0	17,4	17,5	17,6	18,0
женщины в возрасте 31–54 года	21,5	21,4	21,2	21,1	20,0	20,3	20,0	20,0
Население старше трудоспособного возраста	12,1	12,0	12,7	13,1	7,9	7,7	8,4	8,8
в том числе:								
мужчины в возрасте 60 лет и более	3,4	3,3	3,5	3,6	2,3	2,1	2,3	2,4
женщины в возрасте 55 лет и более	8,6	8,7	9,1	9,5	5,6	5,6	6,1	6,3
III. По месту проживания:								
проживающие в городах	64,3	63,0	61,4	60,8	52,9	49,4	48,8	46,9
проживающие в сельских поселениях	35,7	37,0	38,6	39,2	47,1	50,6	51,2	53,1
Таблица составлена по стат. сборнику Росстата: Социальное положение и уровень жизни населения России. 2007. – М., 2007.								

С точки зрения низкого уровня заработной платы, доходов населения и большой численности бедных в России, интерес представляют данные Национальных счетов России, в частности за 1996–2005 гг., о соотношении доли средств на оплату труда наёмных работников, их заработной платы и чистой прибыли экономики (с чистыми смешанными доходами) в валовом внутреннем продукте страны (табл. 4.4).

Таблица 4.4

**Структура валового внутреннего продукта России
в 1996–2005 гг., %**

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
I. Валовой внутренний продукт ¹ – ВВП,	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
в том числе:										
оплата труда ² наёмных работников	51	51,3	48,1	40,1	40,2	43,0	46,6	46,2	45,7	43,3
из неё:										
официальная	40	39,8	37,8	29,2	29,1	31,9	35,1	35,0	34,0	31,5
скрытая	11	11,5	10,3	10,9	11,1	11,1	11,5	11,2	11,7	11,8
чистые налоги на производство и импорт	14,2	15,2	16,0	15,7	17,1	15,7	14,1	13,3	17,0	19,4
потребление основного капитала	17,9	16,1	15,2	10,0	8,2	8,1	7,8	6,6	6,5	5,1
чистая прибыль экономики и чистые смешанные доходы	16,9	17,4	20,7	34,2	34,5	33,2	31,5	33,9	30,8	32,2
II. Заработная плата ² в оплате труда					78,2	80,7	80,2	80,8	81,9	
III. Заработная плата в ВВП					31,5	34,8	37,4	38,0	37,4	
¹ Валовой внутренний продукт (ВВП) – характеризует конечный результат производственной деятельности экономических единиц – резидентов, который измеряется стоимостью товаров и услуг, произведенных этими единицами для конечного использования. ² Оплата труда наёмных работников в национальных счетах состоит из двух компонентов: а) заработной платы б) отчислений работодателей в фонды социального страхования.										
Показатели табл. рассчитаны по данным стат. сборников Росстата: Национальные счета России в 1996–2003 годах: Стат. сб. / Федеральная служба государственной статистики. – М., 2004; Национальные счета России в 1998 – 2005 годах: Стат. сб. / Росстат. – М., 2006; Труд и занятость в России. 2007: Росстат. – М., 2007.										

Как следует из табл. 4.4, на заработную плату в структуре ВВП приходится доля, вполне сопоставимая с резко выросшей, начиная с 1999 г., чистой прибылью. Доля официальной оплаты труда (заработной платы с учётом отчислений) неуклонно снижается, хотя и с некоторыми колебаниями, с этого же, 1999 года.

С понятием бедности непосредственно соприкасается понятие *нищеты*. Эти понятия часто используют как синонимы, особенно в документах международных политических организаций, в частности в ООН. Занимающиеся этим вопросом профессионально специалисты и международные экономические организации, проводят качественные и количественные различия между бедностью и нищетой. При этом понятие «бедность» в большей мере применяется к развитым странам, «нищета» – к развивающимся. В качественном отношении нищета означает абсолютную нехватку минимально необходимых для удовлетворения основных потребностей ресурсов, что ведёт в конечном счете к социальной и нередко к физической деградации человека.

В количественном отношении нищета составляет половину черты бедности (выше она названа также крайней бедностью), а если черта бедности определяется прожиточным минимумом (равна ему), то граница нищеты может быть определена как стоимость продуктовой корзины ПМ. Данный подход нередко используется Всемирным банком. Всемирный банк и Программа развития ООН в качестве границы бедности используют показатель 2 долл. США в день по доходам (последние пересчёты – 2,30 долл.), в качестве границы нищеты – 1 долл. (соответственно – 1,15). В России, как показано выше, согласно методологии Росстата, термин «нищета» не применяется.

4.2.4. ИЗМЕРЕНИЕ БЕДНОСТИ В РОССИИ: ДЕЙСТВУЮЩИЕ И ПРЕДЛАГАЕМЫЕ ПОДХОДЫ

4.2.4.1. Официальные измерения бедности и потребительская корзина

Среди множества определений и классификаций бедности целесообразно выделить – с точки зрения целей учебного пособия – социальную и экономическую бедность:

- *Социальная бедность* – связывается, в первую очередь, с «традиционно» бедными категориями населения: многодетными семьями (в такой ситуации характерным является снижение, в частности в США, стандартов бедности в зависимости от количества

детей в семье, начиная с определённого их числа в каждой группе, например, при размере семьи в семь человек снижение начинается со второго ребёнка и т. д. — см. табл. 4.2), неполными семьями с детьми, одинокими пенсионерами, инвалидами, т. е., с одной стороны, теми категориями населения, у которых большая иждивенческая нагрузка, слабое здоровье, преклонный возраст, одинокое проживание и т. п., что является признаками социальной депривации, и, с другой стороны, у этих категорий населения «слабы», как правило, связи с занятостью;

- *Экономическая бедность* — связывается, как правило, с трудоспособными гражданами, которые не могут обеспечить социально приемлемого уровня жизни по причине различных проблем с занятостью и заработной платой: из-за нестабильной занятости, безработицы, низкой заработной платы, задержек с её выплатой и др. В отличие от социальной, экономическая бедность проявляется как в России, так и в других странах в том, что полноценные и высококвалифицированные работники не могут обеспечить себе с помощью заработной платы принятый в данном обществе уровень благосостояния.

В нашей стране — это, как правило, высокообразованные работники образования, здравоохранения, социального обеспечения, культуры и искусства, а также сельского хозяйства (см. таблицы первой главы, в частности табл. 1.10 «Бедняки России»). Если такое происходит, то очевидно, что проблема бедности и связанная с ней проблема низкого уровня заработной платы, а точнее — наоборот, *действительно связаны с измерениями*, в частности с выбираемыми и утверждаемыми Правительством РФ и Президентом страны методиками расчета прожиточного минимума, минимального набора продуктов питания, потребительской корзины, минимальной заработной платы и др., а также с исходными данными, используемыми для таких расчётов.

В связи с вышесказанным, следует обратить внимание на то, что интенсивные исследования феномена российской бедности, включая низкие уровни заработков и определяющих их факторов, начались, как отмечалось, сравнительно недавно, но их ведёт достаточно большое количество учёных в известных (многие — ещё с советского периода) исследовательских центрах и институтах: Институт труда и социального страхования (НИИ труда), Центральный экономико-математический институт, Научно-исследовательский экономический институт, Институт экономики, Институт социально-экономических проблем народонаселения, Всероссийский

центр изучения общественного мнения, Всероссийский центр уровня жизни и др. Однако, несмотря на интенсивность труда занятых в них учёных и огромное количество опубликованных ими работ,

«...в России, как это ни парадоксально, пока нет ещё устоявшегося представления о реальной комплексности такого социально-экономического явления, как бедность, хотя она всегда существовала и будет (в той или иной форме) существовать всегда. Отсюда различия в оценке масштабов бедности. Они колеблются в диапазоне от 20% до 40% (и даже 70%) от численности населения страны в зависимости от применяемого подхода к определению и измерению бедности.

Принципиально важно то, что разные подходы к определению и измерению бедности с использованием различных баз данных приводят к разным показателям и параметрам бедности, что ещё больше обуславливает дискуссионность, политическую остроту и научную актуальность проблемы. Особенно, если **такие оценки не совпадают у правительственных органов, профсоюзов, международных организаций, научных работников**» [52].

В настоящее время в основе официально принятого в стране метода измерения бедности лежит, как сказано выше, концепция абсолютной бедности. В соответствии с ней определяются минимальные потребности человека и круг продуктов питания, непродовольственных товаров и услуг, удовлетворяющих эти потребности и составляющих потребительскую корзину – ПК. Её официальное определение, связь с прожиточным минимумом (ПМ) и правовая основа были рассмотрены в главе 1 учебного пособия, состав ПК в соответствии с Федеральным законом от 31 марта 2006 г. № 44-ФЗ «О потребительской корзине в целом по Российской Федерации» представлен во вставке 4.1.

ПОТРЕБИТЕЛЬСКАЯ КОРЗИНА В РОССИИ И ЕЕ СУБЪЕКТАХ

Таблица 1

Потребительская корзина для основных социально-демографических групп населения в целом по РФ

Наименование	Единица измерения	1. Продукты питания		
		Объём потребления (в среднем на одного человека в год)		
		трудоспособное население	пенсионеры	дети
Хлебные продукты (хлеб и макаронные изделия в пересчете на муку, мука, крупы, бобовые)	кг	133,7	103,7	84,0
Картофель	кг	107,6	80,0	107,4
Овощи и бахчевые	кг	97,0	92,0	108,7
Фрукты свежие	кг	23,0	22,0	51,9

Продолжение табл. 1

Сахар и кондитерские изделия в пересчете на сахар	кг	22,2	21,2	25,2
Мясопродукты	кг	37,2	31,5	33,7
Рыбопродукты	кг	16,0	15,0	14,0
Молоко и молокопродукты в пересчете на молоко	кг	238,2	218,9	325,2
Яйца	штука	200,0	180,0	193,0
Масло растительное, маргарин и другие жиры	кг	13,8	11,0	10,0
Прочие продукты (соль, чай, специи)	кг	4,9	4,2	3,6
2. Непродовольственные товары				
Наименование	Единица измерения / срок износа	Объем потребления (в среднем на одного человека)		
		трудоспособное население	пенсионеры	дети
Верхняя пальтовая группа	штука / лет	3 / 7,6	3 / 8,7	3 / 2,6
Верхняя костюмно-платьевая группа	штука / лет	8 / 4,2	8 / 5,0	11 / 2,0
Белье	штука / лет	9 / 2,4	10 / 2,9	11 / 1,8
Чулочно-носочные изделия	пар / лет	7 / 1,4	4 / 1,9	6 / 1,3
Головные уборы и галантерейные изделия	штука / лет	5 / 5,0	4 / 5,6	4 / 2,8
Обувь	пар / лет	6 / 3,2	6 / 3,5	7 / 1,8
Школьно-письменные товары	штука / лет	3 / 1,0	3 / 1,0	27 / 1,0
Постельное белье	штука / лет	14 / 7,0	14 / 7,0	14 / 7,0
Товары культурно-бытового и хозяйственного назначения	штука / лет	19 / 10,5	19 / 10,5	19 / 10,5
Предметы первой необходимости, санитарии и лекарства	процентов от общей величины расходов на непродовольственные товары в месяц	10	15	12
3. Услуги				
Наименование	Единица измерения	Объем потребления (в среднем на одного человека)		
		Трудоспособное население	пенсионеры	дети
Жилье	кв. м общей площади	18	18	18
Центральное отопление	Гкал в год	6,7	6,7	6,7
Холодное и горячее водоснабжение и водоотведение	л в сутки	285	285	285
Газоснабжение	куб. м в месяц	10	10	10
Электроэнергия	квт.ч в месяц	50	50	50
Транспортные услуги	поездок в год	619	150	396

Окончание табл. 1

Услуги культуры	процентов от общей величины расходов на услуги в месяц	5	5	5
Другие виды услуг	процентов от общей величины расходов на услуги в месяц	15	15	15
Источник: Федеральный закон от 31 марта 2006 г. № 44-ФЗ «О потребительской корзине в целом по Российской Федерации».				

При этом химический состав и энергетическая ценность минимального набора продуктов питания для основных социально-демографических групп населения в целом по РФ представлены в табл. 2.

Таблица 2

Химический состав и энергетическая ценность минимального набора продуктов питания для основных социально-демографических групп населения в целом по РФ

	Трудоспособное население		Пенсионеры	Дети	
	мужчины (от 16 до 59 лет включительно)	женщины (от 16 до 54 лет включительно)		0-6 лет	7-15 лет
Белки, г в сутки	86,9	67,6	65,1	52,3	75,9
Жиры, г в сутки	83,5	65,2	62,8	54,2	79,5
Углеводы, г в сутки	405	307	293	228	333
Энергетическая ценность, ккал	2730	2100	2000	1610	2360
Источник: Приложение № 1 к Методическим рекомендациям по определению потребительской корзины для основных социально-демографических групп населения в целом по РФ и субъектам РФ // Постановление Правительства РФ от 12 августа 2005 г. № 511.					

В субъектах РФ потребительская корзина формируется на тех же принципах, что и в целом по стране, но с учётом зонирования территории РФ в зависимости от факторов, влияющих на особенности потребления продуктов питания, непродовольственных товаров и услуг. При этом в зависимости от факторов, влияющих на особенности потребления продуктов питания выделяется девять зон (с соответствующим химическим составом и энергетической ценностью продуктов питания), по каждой зоне – минимальный набор продуктов питания для основных демографических групп населения. При формировании минимального набора непродовольственных товаров они подразделяются на товары индивидуального (одежда, обувь) и общесемейного пользования, причём первые рассчитываются по трём зонам:

- с холодным и резко континентальным климатом;
- с умеренным климатом;
- с тёплым климатом,

вторые (общесемейного пользования) – по аналогии с РФ в целом. Минимальный набор услуг в субъектах РФ рекомендуется формировать с учётом распределения субъектов по трём зонам, выделяемым согласно географическому делению и синоптическим наблюдениям с учётом продолжительности отопительного периода и светового дня.

*С точки зрения государственной социальной помощи, при её оказании учитывается – в соответствии с Федеральным законом «О прожиточном минимуме в Российской Федерации» 1997 г. – величина ПМ, установленного в конкретном субъекте РФ (примеры см. в табл. 1.6 и 1.8). Законом предусмотрено, что семья (одинок проживающий гражданин), среднедушевой доход которой (доход которого) ниже величины прожиточного минимума, установленного в соответствующем субъекте РФ, считается *малоимущей* (малоимущим) и имеет право на получение государственной социальной помощи.*

Из этого следует, что в качестве официально установленных показателей бедности в России используются прежде всего показатели численности и доли населения с денежными доходами ниже прожиточного минимума (см. табл. 1.10 главы 1).

Закон о прожиточном минимуме способствовал вводу в действие закона «О государственной социальной помощи», принятого в июле 1999 г.

В основу методики исчисления величины ПМ положен (с 2000 г.) *нормативный метод* (прежний назывался *нормативно-статистическим*, в соответствии с которым величина ПМ для каждого домохозяйства определялась из его фактического состава как сумма соответствующих показателей по различным социально-демографическим группам населения). В качестве примеров нормативов можно привести, в частности, следующие: мясопродукты в количестве 37,2 кг в год на одного трудоспособного, фрукты свежие – 23 кг; обувь – 6 / 3,2 пар / лет; верхняя пальтовая группа 3 / 7,6 штук / лет и т. д. (табл. 1 во вставке 4.1). То есть для трудоспособного человека в год полагается 37,2 кг мясопродуктов, что и есть для него норма, ниже которой он станет малоимущим и будет иметь право на получение государственной социальной помощи.

Однако нормы, заложенные в основу определения новой потребительской корзины (в соответствии с Федеральным законом от 31 марта 2006 г. № 44-ФЗ), по-прежнему являются крайне скудными и недостаточными. Например, по калорийности суточный рацион продуктов питания (2100–2700 ккал) в 1,5 раза и более уступает среднему по России и принятому в промышленно развитых странах. Норма потребления мяса (31,5–37,2 кг в год) не соответствует нормативу Института питания (78–80 кг в год) и в разы ниже действовавших в СССР (1990 г. – по стране 79 кг).

По группе непродовольственных товаров натуральные показатели по сравнению с прежними не изменились. По мнению профсоюзов, сроки износа предметов длительного пользования необ-

ходимо сократить не менее чем в 2 раза (как показано во вставке 4.1, в новой ПК норматив по верхней пальтовой группе составляет 3 штуки на 8,7 лет для пенсионеров).

По группе услуг нормативы их минимального потребления также не изменились, несмотря на то, что с 1999 г. в жилищно-коммунальной, бытовой сферах и на транспорте произошли весьма существенные изменения. Услуги здравоохранения, образования и социального обслуживания в состав ПК вообще не включаются, ибо имеется в виду, что их минимальные объёмы предоставляются населению бесплатно учреждениями, финансируемыми из бюджетов различных уровней и государственных внебюджетных фондов.

Включенные в ПК расходы на культуру недостаточны для посещения даже одного какого-либо культурного мероприятия.

Таким образом, чуть обновлённые нормативы потребительской корзины не обеспечивают восстановительного потребления: отклонение от биологических норм по наиболее важным группам пищевых продуктов, утверждённых ВОЗ (Всемирной организацией здравоохранения), составляет от 16 до 80%. По своей стоимостной оценке «новая» потребительская корзина на 30–40% ниже уровня 1990 г.; снижение покупательной способности заработной платы на этапе разработки нормативов ПК по сравнению с 1990 г. представлено в табл. 4.5. Занижая таким образом, т.е. путём применения искусственно уменьшенных нормативов, уровень минимального потребления, власти борются с бедностью.

Таблица 4.5

Снижение покупательной способности заработной платы в 1999 г. против 1990 г.

Продукты питания	При средней заработной плате				1999 г. к 1990 г., раз	
	в 1990 г. – 303 руб.		в 1999 г. – 1522,6 руб.		рост цены (гр. 4: гр. 2)	снижение объёма покупок (гр. 3: гр. 5)
	цена за 1 кг, руб.	можно купить на эту зарплату	цена за 1 кг, руб.	можно купить на эту зарплату		
Хлеб	0,25	1210 кг	5,5	277 кг	22,0	4,4
Молоко	0,32	946 л.	10	152 л.	31,3	6,2
Мясо	2,0	152 кг	50	30 кг	25,0	5,1
Треска	0,56	541 кг	47	32 кг	83,9	16,9
Картофель	0,1	3030 кг	8	190 кг	80,0	15,9

Источники для расчётов: Труд и занятость в России. 2007.: Стат. сб. / Росстат. – М., 2007; ж. «Человек и труд». 2007. № 5.

Следует обратить внимание на то, что, справедливо считая, что сегодняшняя величина прожиточного минимума должна быть увеличена в несколько раз, учёные нередко выдают за новое то, что было ещё в СССР.

Так, минимальный потребительский бюджет (МПБ), служивший основой расчёта минимальной заработной платы, а также структуру МПБ, подготовленного, в частности Госкомтрудом СССР ещё в 1989 г., сегодня – при том, что всё советское обязательно критикуется (ведь от него и избавлялись в «бурные» 1990-е годы) – предлагают¹ в качестве «прогрессивной системы социальных координат».

Нормативный подход к исследованию проблем бедности используют и во Всероссийском центре уровня жизни (ВЦУЖ). Ядром разработанной учёными ВЦУЖ методологии является *система потребительских бюджетов разного уровня материального достатка*, включающая, в частности:

- прожиточный минимум (ПМ);
- восстановительный потребительский бюджет (ВПБ), равный примерно 2 ПМ – 7700 руб.;
- бюджет высокого достатка (БВД), превышающий 7 ПМ – примерно 25 тысяч рублей.

Система потребительских бюджетов позволяет выделять социальные слои населения, качественно различающиеся по уровню текущих денежных доходов и обусловленной ими структуре потребления:

- бедные – с денежными доходами ниже ПМ;
- низкообеспеченные – с денежными доходами от ПМ до ВПБ;
- среднеобеспеченные – с денежными доходами от ВПБ до БВД;
- высокообеспеченные – с денежными доходами выше БВД.

Данная система потребительских бюджетов использована в новой методологии измерения бедности ВЦУЖ [20].

¹ См., в частности, известную как «Программа 500 дней Явлинского» работу: «Переход к рынку. Концепция и Программа» – М.: «Архангельское», август, 1990 г. В ней представлен критикованный тогда, но ставший «новым» сегодня, МПБ с сотнями наименований продуктов питания, одежды, обуви, мебели, посуды, предметов санитарии, гигиены и лекарств, услуг для духовного развития, транспортных услуг и т.д., включая даже расходы на табачные изделия. Тогда состав и структура такого МПБ в «Программе 500 дней» рассматривался как нищенский, сегодня – как желаемый (см. например: «Человек и труд», № 5 за 2006 год, с. 23).

Таким образом, экономическая бедность, связанная преимущественно с низкой заработной платой, обусловлена, согласно Трудовому кодексу РФ (ст. 133 и 421), прожиточным минимумом трудоспособного населения, рассчитываемым по необоснованно заниженным – даже в физиологическом плане – нормативам. При этом привязка минимального размера оплаты труда к заниженному прожиточному минимуму, выступающему в качестве социального норматива (измеренного в угоду снижения черты бедности), противоречит Конституции страны, как непредусмотренная ею. Тем самым подрываются основные конституционные нормы:

во-первых, то, что Российская Федерация – правовое государство (ст. 1);

во-вторых, то, что Российская Федерация – социальное государство, политика которого должна быть направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека (ст. 7). Нищета и бедность за достойную жизнь нигде в мире не выдаются.

В зависимости от величины прожиточного минимума и, следовательно, размера минимальной оплаты труда, сформировался и общий низкий уровень заработной платы, обеспечивающий её низкую покупательную способность, сдерживающую потребительский спрос и препятствующую экономическому развитию. Таким образом, кардинальный рост заработной платы и снижение – через повышение тем самым уровня доходов занятых в экономике, а также других слоёв населения – масштабов бедности, зависят, по сути дела, *только от политической воли государства и работодателей* (к осени 2008 г. никто в стране уже не говорил, что «денег нет»).

Но и при условии её появления, проблема измерения бедности остаётся. Речь идёт, в частности, о том, что бедность по низкой заработной плате / доходам усугубляется *бедностью по жилищной обеспеченности*. Этот аспект бедности в настоящее время на официальном уровне не учитывается – его учет заложен в основу новой методологии измерения бедности учёными ВЦУЖ: бедность по доходам и по жилищу [20]. По данной методологии около 58 млн. человек, или 41,8% населения страны, относятся к категории нуждающихся.

К факторам формирования бедности, наряду с низкой заработной платой и жилищной обеспеченностью, стали относить – в последние несколько лет – следующий: новые рабочие места, созданные в годы экономического оживления (при Президенте

В.В. Путине), в значительной степени являются «периферийными» с точки зрения качества, уровня оплаты и социальной защиты.

4.2.4.2. Варианты изменения методологии измерения черты бедности

Возможными вариантами изменения методологии расчёта черты бедности в России специалисты [52] называют следующие:

1) переход от нормативного метода к статистическому – в этом случае показатели бедности будут исчисляться на базе черты бедности в виде 40 или 50% среднего или медианного дохода по стране.

Поскольку данный метод применяется в большинстве стран Западной Европы, переход на него в России позволит выполнять международные сопоставления показателей бедности;

2) переход – по предложению Всемирного банка (2004 г.) – на новый, ещё более низкий, по сравнению с крайне низким существующим, прожиточный минимум, что позволит сразу же снизить уровень бедности в нашей стране ;

3) применение международных черт бедности, равных 2,15 и 4,30 долл. США в день по доходам. Данный метод позволит, как и в первом случае, обеспечить международную сопоставимость российских показателей бедности. Для межрегиональных сопоставлений внутри страны применение показателя проблематично из-за различий в уровнях жизни населения;

4) возможность большего учёта субъективной черты бедности при реализации региональных социальных программ;

5) реализация мер по расчёту самими регионами региональных показателей бедности и её преодолению;

6) реализация концепции многоуровневой бедности (множественности линий бедности), предлагаемой учёными А.А. Разумовым и М.А. Ягодкиной. Концепция предполагает предоставление различных видов социальной поддержки в привязке к разным (14-ти) линиям (порогам) бедности и крайней бедности.

Как уже отмечалось, «выбор концепции бедности – вопрос политики, а не методологии. Простым «росчерком пера» бедность в стране можно уменьшить в 3–4 раза путём лишь принятия «удобной» концепции измерения бедности» [52], подведя под неё научно обоснованную, т. е. теоретическую, базу. Именно данная проблема рассматривается в нижеследующем пункте.

4.3. ВЛИЯНИЕ ОБЪЯСНЯЮЩИХ ГИПОТЕЗ И ЭКОНОМИЧЕСКИХ ТЕОРИЙ НА ПРАКТИКУ ОПЛАТЫ ТРУДА И БЕДНОСТЬ

4.3.1. ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОБЛЕМЫ ТЕОРИЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Как следует из рассмотренных в учебном пособии проблем, в частности бедности и социальной защиты, все они так или иначе связаны с определёнными подходами к их решению, опирающимися на законодательные и нормативные акты, концепции, позиции, чьи-то мнения, интересы, суждения, видения и т. п. Как правило, в основе многих из них лежат так называемые экономические теории, среди которых множество теорий, повлиявших – в прежние десятилетия и влияющих в сегодняшних условиях – на формирование политики доходов, заработной платы и социальной политики, особенно в России.

При этом многие из них, как показывает анализ, связаны – в историческом и сущностном плане – с многовековой давности теориями народонаселения, в частности с некритически принятым, по словам одного из ведущих экономистов XX века Йозефа А. Шумпетера, принципом народонаселения¹.

Считающаяся теорией, *теория (?) заработной платы, соответствующая прожиточному минимуму*, разработанная (как приписывают) Давидом Риккардо (около 1817 г.) на основе концепции, существовавшей задолго до эры христианства, легла в современной России в основу государственной гарантии по оплате труда, а по

¹ «За исключением несущественных деталей, «мальтузианский» принцип народонаселения был полностью разработан Ботеро в 1589 г.: население имеет тенденцию расти без каких – либо определённых пределов, в меру естественной человеческой плодовитости (*virtus generative*). Напротив, средства существования и возможности их увеличить (*virtus nutritiva*) определённо ограничены, а следовательно, кладут этому росту единственный предел. Этот предел устанавливает нужда, заставляющая людей воздерживаться от брака (по Мальтусу: негативное ограничение, предусмотрительное ограничение, «моральное воздержание»). Идеи этого первопроходца <Ботеро>, являются *единственной* заслуживающей внимания теорией народонаселения в истории... Примерно через двести лет после Ботеро Мальтус фактически всего лишь повторил эту идею, за исключением того, что применил математические законы для того, чтобы описать действие *virtus generative* и *virtus nutritiva*: численность населения должна расти в «геометрической прогрессии», ...а средства пропитания – «в арифметической прогрессии». Однако «закон» геометрической прогрессии» ...был предложен Пети..., Зюсмилхом в 1740 г., Р. Уоллесом в 1753 г. и Ортесом в 1774 г. Таким образом, в этом диапазоне идей Мальтус не сказал ничего нового» (Шумпетер, т. I, с. 331–332).

сути – стала основным зарплатообразующим фактором (ст. 130, 133 и 421 Трудового кодекса РФ) для всех работников, кроме тех, чья заработная плата «максимальным размером не ограничивается», т.е. не зависит ни от квалификации работника, ни от сложности выполняемой работы, ни от количества и качества труда (ст. 132).

К числу других, также называемых теориями, теорий заработной платы, влияющих на её уровень, хотя и предложенных в большинстве своём для совершенно иных, нежели сегодня, условий, относят, в частности Международное бюро труда в издании «Заработная плата: учебник рабочего образования» (1997 г.), следующие **теории о заработной плате:**

1) *заработная плата, соответствующая прожиточному минимуму* (для неквалифицированных рабочих, чтобы обеспечить их существование); эту теорию, позже называемую «железным законом» о заработной плате, развил английский экономист Давид Риккардо (1772–1823 гг.): уровень реальной заработной платы, превышающий прожиточный, приведёт к росту населения;

2) *теория фонда заработной платы* (середина XIX в.; усовершенствована английским экономистом Джоном Стюартом Миллом (1806–1873 гг.)): на краткосрочную перспективу в какой-либо стране существует только ограниченный «фонд» для оплаты труда, являющийся частью капитала, созданного путём накопления. Фонд распределяется между всеми трудящимися;

3) *теория маргинальной производительности* (в других источниках – *теория предельной продуктивности*): предприниматели продолжают нанимать трудящихся до тех пор, пока стоимость продукции, произведённой последним нанятым рабочим, не будет более чем достаточной или, по меньшей мере, достаточной для того, чтобы покрыть издержки на выплату зарплаты этого рабочего; если предприниматель наймёт на одного рабочего больше, то зарплата, которую он должен ему выплатить в соответствии со сложившимся уровнем, превысит стоимость произведённого этим трудящимся продукта.

В современных условиях боковую ветвь или усиление теории предельной продуктивности представляет *теория производительной эффективности*, согласно которой каждому работнику предоставляется благоприятная возможность увеличить свой заработок посредством повышения собственной производительной эффективности. Считается [68], что данная теория в определённой степени является базой ряда мотивирующих инструментов, таких как поощрительные системы, надбавки и планы разделения прибылей.

В таком аспекте теорию продуктивности многие рассматривают как наиболее конструктивную из последних теорий заработной платы;

4) *влияние механизма спроса и предложения на рабочую силу*: английский экономист Адам Смит (1723–1790 гг.) утверждал, что если бы заработная плата устанавливалась в соответствии с законами спроса и предложения, трудящиеся привлекались бы более высокими зарплатами в тех областях деятельности, профессиях и регионах, где они больше нужны, и они бы покинули те, где трудящихся больше, чем требуется, т. е. где предложение превышает спрос на рабочую силу и заработная плата снижается. Результатом этого стало бы улучшение распределения рабочей силы в интересах национальной экономики. Однако у трудящихся есть свои интересы, например, нежелание покидать насиженные места, отсутствие жилья в новом месте и др., а поэтому уровень зарплаты – как свидетельствует практика – не устанавливается исключительно в зависимости от спроса и предложения;

5) *теория переговоров*: существуют верхний и нижний пределы уровня заработной платы (в сегодняшних терминах – некоторый диапазон возможных ставок заработков). Размер зарплаты между ними зависит от того, как срочно предприниматель нуждается в рабочей силе и от степени занятости трудящихся (которые должны зарабатывать, чтобы обеспечить своё существование). Таким образом, уровень заработной платы будет зависеть от того, в каком положении находятся та и другая сторона, а также от того, насколько сильны их позиции в ходе переговоров. Данная теория никак не определяет абсолютные размеры нижнего и верхнего пределов заработной платы, но даёт сторонам переговоров определённые ориентиры для их установления.

В современных условиях, например в США, нижним пределом является установленный законом минимальный заработок и / или доминирующая ставка компенсации по безработице.

Зачатки теории переговоров обнаруживаются ещё в трудах Адама Смита, однако в более явном виде она описана, согласно [68], Джоном Дэвидсоном в конце 1890-х годов;

б) *теория покупательной способности*: акцентирует внимание на спросе: для поддержания процветания экономики необходимо иметь достаточный спрос для того, чтобы обеспечить сбыт продуктов по ценам, обеспечивающим достаточную прибыль. Большая часть произведённых продуктов потребляется трудящимися и их семьями: если зарплата и покупательная способность этих трудящихся высоки, спрос будет значителен и производство

сохранится на высоком уровне. В противном случае, последуют спад производства и безработица.

В пособии МБТ отмечается, что все теории верны лишь частично и что они «вовсе не являются выражением того, что авторы считали желательным: они направлены в основном на то, чтобы *объяснить*, что происходит под влиянием экономических сил» [30].

Можно ли принять в условиях глобализации подобные объяснения, а также мнения, суждения, предположения и высказывания, к тому же сделанные и базирующиеся на конкретных ситуациях (конкретного места и времени) в определённые периоды исторического развития, за всеобъемлющие теории? Это и исследует с использованием инструментария экономического анализа Й.А. Шумпетер в известном трёхтомном труде «История экономического анализа», извлечения из которого представлены во вставке 4.3. Для нас из его аналитического видения данной проблемы главным является: можно ли сегодня в России строить и реализовывать политику заработной платы, доходов и социальной защиты на базе тогдашних представлений, объяснений, гипотез (теорий ли?), и только потому, что для сегодняшних условий глобализирующегося кризисного мира своих пока нет, либо они есть, но некому / некогда (все «делают деньги») аналитически их осмыслить и обобщить, либо это не нужно даже самим низкооплачиваемым наёмным, в частности, российским работникам.

Однако, прежде чем рассматривать анализ Й.А. Шумпетером теорий заработной платы, необходимо дать толкование термина «теория», причём в трактовке самого учёного, чтобы понять логику его рассуждений, представленных во вставке 4.3.

«ТЕОРИЯ»: ТРАКТОВКА ПОНЯТИЯ

«У этого термина множество значений, но для нас сейчас интерес представляют лишь два из них.

Первое, менее важное, отождествляет теорию с объясняющей гипотезой. Такие гипотезы, безусловно, неизбежны как в исторической науке, так и в статистике. К примеру, даже самый неистовый сторонник «голых фактов» в экономической или общей истории едва ли не поддастся соблазну построить одну или несколько гипотез (теорий), объясняющих, например, происхождение городов. Статистик, возможно, построит гипотезу или теорию, скажем, о совместном распределении используемых им случайных величин. Всё, что можно добавить по этому поводу, – это указать на ошибочность широко распространённой точки зрения, согласно которой единственной или главной заботой экономиста-теоретика является формулирование таких гипотез (некоторые уточнили бы: высосанных из пальца).

Задача экономической теории совершенно иная. Конечно, как и теоретическая физика, она не может обойтись без упрощающих моделей и схем, отражающих некоторые аспекты действительности. Она должна принимать некоторые положения на веру, чтобы иметь возможность применить к другим фактам известные способы анализа. В нашем случае принимаемые на веру положения мы можем называть гипотезами, аксиомами, постулатами, предпосылками и даже принципами, а тезисы, к которым мы приходим в результате исследования, применив корректную аналитическую процедуру, – теоремами.

...Работа экономиста-теоретика не может быть сведена к построению таких гипотез... Не менее важны другие инструменты анализа, с помощью которых результаты могут быть получены на основе гипотез: все категории (вроде «предельной нормы замещения», «предельной производительности», «мультипликатора», «акселератора»), связи между категориями и методы исследования этих связей. Во всех этих инструментах нет ничего гипотетического. **Совокупность всех инструментов анализа, включая и стратегически полезные предпосылки, составляет экономическую теорию.** По непревзойдённому определению Джоан Робинсон, экономическая теория – ящик с инструментами».

Источник: Шумпетер Й.А. История экономического анализа: В 3-х т. / Пер. с англ. под ред. С. В. Автономова. – СПб.: Экономическая школа, 2004. – Т. 1.

Из сформулированной выше Й.А. Шумпетером концепции экономической теории следует, что последняя отличается от объясняющих гипотез тем, что, помимо них, теория включает и другие инструменты экономического анализа, поднимается на уровень обобщения сходных и взаимосвязанных категорий, случаев, событий, свойств, аспектов и т.п. В результате такого выхода на уровень «обобщающей абстракции» и создаётся инструмент, механизм экономического анализа (называемый экономической теорией), который *формально работает всегда одинаково*, к какой бы экономической проблеме его не применили – в нашем случае к проблеме уровня заработной платы и бедности, в частности трудовой. Поэтому во вставке 4.3 говорится – словами Й.А. Шумпетера – о том, что «всеобъемлющая теория заработной платы» не может быть построена, как у А. Смита, на псевдо- и двусмысленных предпосылках.

К ВОПРОСУ О ТЕОРИЯХ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ (Извлечения)

«Можно назвать многих авторов (среди ведущих следует особо отметить Кенэ и Тюрго) и показать на примере их работ, как легко было, некритически приняв данный принцип (народонаселения. – *Примеч. наше.*), прийти к такому же некритическому выводу – к теории заработной платы на уровне прожиточного минимума. Более того, поскольку теория капитала физиократов, т.е. идея авансов (*avalnces*),

в сущности предполагала концепцию «фонда заработной платы», то выясняется, что ещё один столп рикардианской экономической теории был воздвигнут предшественниками Смита, главным образом французскими.

Однако тезис о том, что заработная плата на душу населения стремится к уровню прожиточного минимума (как бы его не определяли), **представляет собой теорию не в большей степени**, чем количественная теория является теорией денег.

Обе гипотезы являются предположениями о значениях, которые приобретают определённые величины в состоянии долгосрочного равновесия, и составляют (если мы принимаем их) часть всеобъемлющей теории заработной платы или денег, но не представляют собой теорию в целом. До А. Смита такой всеобъемлющей теории выработано не было, но многие предшествовавшие Смицу экономисты внесли в неё частичный вклад; наиболее важным был вклад Чайлда.

...экономисты с жаром обсуждали их (вопросы заработной платы – примеч. наше) и практически каждый оставил нам своё мнение относительно правильной политики в этой области. Однако большая часть этих высказываний была доаналитической по своей природе. Эти высказывания выражали чувства и оценки, касавшихся важных аспектов социальной истории, и к ним по праву можно применить марксистскую теорию идеологического влияния, при условии, что она будет использована без неразумного догматизма. Однако для нашей интерпретации материала эти чувства только создают дополнительную трудность: мы стремились обнаружить элементы анализа на основании различных рекомендаций наших авторов (или доводов, которые они выдвигают в пользу своих нормативных утверждений). При этом нам постоянно угрожает опасность ошибиться и принять за аналитическое предложение высказывание, которое может оказаться всего лишь выражением **чувств**.

Так, Чайлд, считавший высокий уровень заработной платы признаком зажиточности, не предложил никакой теории высокой заработной платы, т.е. тезиса о том, что высокая заработная плата сама по себе является фактором, способствующим процветанию. Но он, безусловно, был сторонником высокой заработной платы, и поэтому казалось, что он придерживался теории заработной платы. На самом деле это не так, в чём мы и убеждаемся по его реакции на аргументы в пользу низкой заработной платы. Фактически он не спорил, а просто злился и ругал ненавистную доктрину: «благотворительный проект, переходящий в ростовщический».

У других авторов встречаются **намёки** на аналитические тезисы. Некоторые, включая Кэри, рассматривали высокую заработную плату как часть механизма оживлённой экономической деятельности и подчёркивали важность покупательной способности. Были такие, кто придерживался **мнения**, что высокая реальная заработная плата приведёт к росту производительности.

Но всё это не слишком впечатляет, впрочем как и аргументация сторонников низкой заработной платы¹. Согласно Петти, высокая заработная плата только поощряла бы лень, а при удвоении величины заработной платы число рабочих часов сократилось бы в двое. Наиболее высоким аргументом сторонников низкой заработной платы была конкурентоспособность во внешней торговле (что охотно «взято на вооружение» в условиях глобальной экономики. – *Примеч. наше.*). Сэр Джеймс Стюард **считал**, что поскольку высокий уровень заработной платы ухудшил бы конкурентные позиции страны в международной торговле, заработная плата «должна» удерживаться на уровне удовлетворения физических нужд. Д. Юм также **полагал**, что высокий уровень заработной платы наносит ущерб внешней торговле страны, хотя и не делал отсюда того же вывода, что и Стюард, а, напротив, заявлял, что этот недостаток незначителен по сравнению со «счастьем стольких миллионов».

Результаты А. Смита в области экономики труда весьма типичны... Смит, конечно, следовал имеющимся примерам, но убрав шероховатости и разбив некоторые моменты, он... разработал всеобъемлющую теорию заработной платы. Позаимствовав широко распространённый в его время тезис естественного права, согласно которому «продукт труда составляет естественное вознаграждение, или плату, за труд», он приступил к **объяснению** того, как получилось, что труду пришлось отдавать часть «своего» продукта (имеется в виду весь результат производственного процесса) землевладельцам, а другую часть – «хозяевам». Отметим, что здесь действительно ставится фундаментальная проблема заработной платы, **но делается это своеобразно**.

Рассуждения А. Смита начинаются с **псевдоисторической** предпосылки первобытного состояния, где, с одной стороны, **нет** ни землевладельцев, ни «хозяев», а с другой – труд является **единственным** ограниченным фактором производства; **смешивая эти два совершенно разных факта**, он тут же свёл проблему заработной платы к проблемам долей **двух других** факторов производства, которые стали в результате «вычета из продукта труда». Рента – это вычет из «естественной» оплаты труда, который мотивируется не производительностью земли, а возникновением частной собственности на землю (которой, как помним, не было в числе предпосылок в его рассуждениях – примечание наше.), что прекрасно сочетается с монопольной теорией ренты А. Смита: некоторые люди монополизуют землю так же, как они могли бы монополизировать воздух там, где это технически возможно сделать. Прибыль – это другой вычет, мотивированный не эффективностью использования капитала, авансированного работнику, а только возможностями его владельцев настаивать на её получении. Эти возможности значительно возрастают благодаря **лёгкости**, с которой владельцы капитала могут объединиться против бедных и беспомощных тружеников, которые «должны либо голодать, либо путём угроз заставить своих хозяев немедленно пойти на удовлетворения их требований».

Читатель должен понять как **очевидную слабость данного рассуждения** с точки зрения анализа, так и его неизбежную привлекательность. А. Смит превозмнил все теории заработной платы, основанные на эксплуатации и сильной позиции работодателей в торге, появившиеся в XIX в., а также выдвинул **предположение**, что труд является остаточным претендентом на доход.

Однако, Смит пошёл значительно дальше этого. Поскольку рабочий не может жить без авансов хозяина, то, строго говоря, последний имеет возможность свести заработную плату к минимуму, физически необходимому для поддержания существования. Но с ростом национального благосостояния и в условиях конкуренции между хозяевами при найме рабочей силы у рабочих появляется возможность «успешно бороться против естественного объединения хозяев стремящихся избежать повышения заработной платы»; в результате заработная плата в течение неопределённого периода времени будет выше минимального уровня. Соответственно, А. Смит энергично отрицал, что где-либо на территории Великобритании заработная плата приближалась к уровню физически необходимого минимума или колебалась вместе с ценой на продукты питания. Практически это означает опровержение теории заработной платы, разработанной физиократами (Кенэ и его ученики. – *Примеч. наше.*), хотя в принципе А. Смит её принимал.

Ему удалось примирить два **явно противоречивших друг другу мнения**, делая акцент не на абсолютном уровне благосостояния, определяющего спрос на рабочую силу, а «на его непрерывном росте». Не большое богатство как таковое, а растущее богатство, обгоняющее рост численности населения, приводит к росту как номинальной, так и реальной заработной платы. А нерастущее богатство, как бы велико оно ни было, не может служить гарантией от низкой зарплаты: число

рук «в этом случае естественно превысит число рабочих мест»; таким образом, Кенз оказался бы, в конечном счёте, прав.

А. Смит также принимал теорию фонда заработной платы, которую он изложил в форме, ставшей в XIX в. предметом как дальнейшей разработки, так и критики. Рассматривая спрос на рабочую силу, он выдвинул утверждение, которое звучит как безобидный трюизм: «...очевидно, что этот спрос может расти только пропорционально росту фонда, предназначенного для выплаты заработной платы». **Двусмысленность**, скрывающаяся за словом «предназначенный» (destined), впоследствии вызвала у многих головную боль. Однако А. Смит **с лёгким сердцем** сделал вывод, что поскольку спрос на рабочую силу зависит либо от дохода зажиточных людей, нуждающихся в личных услугах, либо от капитала предпринимателя, нуждающегося в производственных услугах, а «рост доходов и капитала означает рост национального благосостояния», то спрос на рабочую силу возрастает с ростом благосостояния, и никак иначе. **Не существует более обильного источника заблуждений, чем тривиальные на вид предпосылки».**

¹ «Несомненно, многие заявления в пользу низкой заработной платы просто наивно выражают классовые интересы, а не являются результатом научного анализа причин и следствий. Ориентация на низкий уровень заработной платы соответствовала общественной структуре и порождаемому ею общественному мнению того времени (к сожалению, и нашего тоже. – Примеч. М.Б.Г.). Кроме того, люди свободно высказывали свою поддержку низкой оплате труда, поскольку интересы рабочих ещё не стали политическим фактором и интеллектуалы ещё не приняли их сторону. Таким образом, существовали (и беспрепятственно высказывались) мнения относительно рабочей силы, иногда в чём-то сходные с высказываниями древних римлян, в частности Катона, о своих рабах.

Мнение о том, что не следует даже ставить такую задачу, как повышение благосостояния работников, «трудящихся бедняков» или просто бедняков (в экономической литературе оно существовало приблизительно до Беккариа и Смита), не обязательно означает то, что нам кажется. Подобные заявления делались и по отношению к классу купцов и вполне предсказуемы в условиях националистической цивилизации. Но можно привести и такие мнения, согласно которым рабочие «должны» оставаться бедными и такими же невежественными, они «должны» быть дисциплинированными, а для этого непрерывно работать с юных лет и т. п. (В современном (постсоветском) российском обществе беда в том, что хотя вслух подобные описанным здесь мнения и не произносятся, но на деле реализуются. – Примеч. М.Б.Г.)

Естественно, как подобные, так и противоположные им взгляды должны были отразиться в аналитической работе или способе изложения результатов исследований тех учёных, которые их поддерживали. Если же эта аналитическая работа находится в зачаточном состоянии, то отделить то, что мы ради краткости называем логикой, от классового интереса, обслуживаемого этой логикой, ещё труднее, чем в отношении сложных теорий».

² Жирный курсив по всей вставке – М.Б.Г.

Источник: Шумпетер Й.А. История экономического анализа: В 3-х т. / Пер. с англ. под ред. С. В. Автономова. – СПб.: Экономическая школа, 2004. – Т. 2, 3.

4.3.2. ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ТЕОРИИ И ИХ ВЛИЯНИЕ НА ТЕОРИЮ И ПРАКТИКУ КОМПЕНСАЦИЙ

Наряду с вышерассмотренными объясняющими гипотезами и теориями, американский учёный Р. И. Хендерсон в кн. «Компенсационный менеджмент: стратегия и тактика формирования заработной платы и других выплат», предлагает более развёрнутую модель экономических теорий (рис. 4.1), развивавшихся на протяжении

столетий и повлиявших на теорию и практику компенсаций, сложившуюся на Западе в США. Слово «compensation» при этом в английском языке означает нечто уравнивающее, возмещающее или компенсирующее что-либо. В кн. Дж. Милковича и Дж. Ньюмана «Система вознаграждений и методы стимулирования персона-

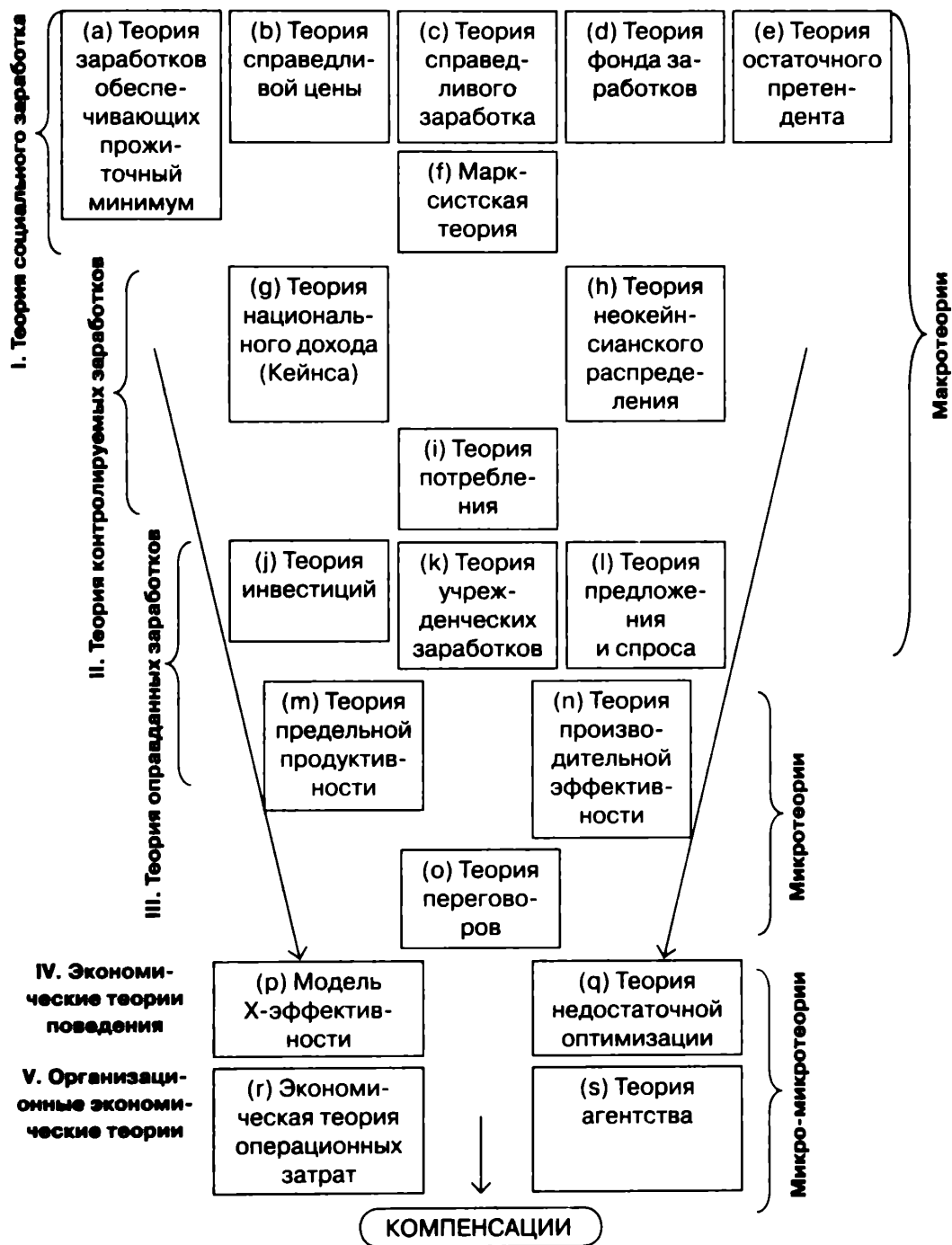


Рис. 4.1. Модель экономических теорий [68]

ла» например, слова «компенсация» и «оплата» взаимозаменяемы. Учёные дают следующее определение: «компенсационные выплаты относятся ко всем формам финансовых доходов, материальных услуг и льгот, которые сотрудники получают в процессе трудовых отношений» [46].

На рисунке – модели справа указаны теории макро-, микро- и микро-микро-уровней: макротеории касаются уровня компенсаций труда всех работников, микротеории – то же, но в пределах определённой отрасли/индустрии или компании, микро-микротеории позволяют «осмыслить внутренний менеджмент и менеджмент компенсационной практики».

В верхней части рисунка-модели представлены теории «социальных» заработков, зачастую классифицируемые как классические теории (рассмотрены выше), представляющие собой, как отмечалось, попытку *объяснить*, почему общество «обязано платить» любому из своих членов, исходя из его нужд либо «прав» – подобно *теории справедливой цены*, предложенной первоначально Платоном и Аристотелем примерно за 300 лет до Рождества Христова. Данная теория предполагает, что каждой появившейся на свет личности предопределено обладать точно тем же положением и наслаждаться теми же земными благами, что и его или её родителям. Следовательно, общество обязано предоставлять своим индивидам достаточную компенсацию для поддержания жизненного положения точно таким, каким оно у них было на момент рождения. Именно эта теория определяла роль права по рождению высшего элитного класса по сравнению с низшим классом, существовавшим на уровне прожиточного минимума.

Теория справедливой цены дохристианской веры развилась в *теорию справедливого заработка* и особенно твёрдо упрочилась в Европе в период феодальных Средних веков: строительство церквей, правительственных зданий и расширение коммерции обеспечивали всё большими объёмами работ художников, ремесленников и торговцев. Подобно своим ранним двойникам в Древнем Египте, Греции и Риме, художники и ремесленники чувствовали, что их заработки должны быть выше, чем у неквалифицированного, более низкого класса тружеников, выполнявших требовавшую минимума интеллектуальных усилий физическую работу.

Данная теория получила сильную поддержку церкви, представители которой продолжали поддерживать теорию справедливой цены. Художники и ремесленники требовали и получали заработ-

ки выше прожиточного минимума. С ростом спроса на представителей интеллектуальных видов деятельности – учителей, врачей, инженеров и т.п. – рос средний социальный класс людей, стремящихся вырваться из ординарной жизни на уровне прожиточного минимума. Так, к 1500-м гг. купцы и члены гильдий города Гента в Бельгии, прославившегося на весь мир своими мануфактурами декоративных тканей, стали настолько сильными, что поставили вопрос о лишении власти короля. Сравнительно большой средний класс вырос также на протяжении 1700-х гг. и в преуспевавшей в тот период Англии.

Теории социального заработка не принимают во внимание и даже не упоминают способности и таланты работника или качество либо количество выполняемой им работы. Как отмечает Р.И. Хендерсон (наш современник), данные теории «по-видимому, обладают наименьшим влиянием на уровень зарплат в условиях демократии» [68, с. 118]. Исходя из того, что в российских условиях эти теории, особенно прожиточного минимума, справедливого заработка, фонда заработной платы, остаточного претендента имеют наибольшее влияние на уровень зарплат, вывод о демократичности нашего общества очевиден.

Теории, находящиеся в «воронке» модели, представляются имеющими более сильное влияние на уровни зарплат (в США), причём чем модель ближе к овалу с надписью «Компенсации» тем более весомо влияние соответствующей теории. Из всех организационных экономических теорий, использующих микро-микро-подход, рамки теории агентства, как подчеркивает Р.И. Хендерсон, «в наибольшей степени подходят для конструирования компенсационной системы организации». Сутью теории и базирующейся на ней компенсационной политики является содействие повышению благосостояния держателей акций:

«В условиях несовершенной информации могут превалировать расхождения интересов держателей акций (принципалов), менеджмента (агента) и наёмных работников. Фундаментом компенсационных проблем является необходимость ответа на вопрос, как разработать контракт, определяющий либо явные либо неявные поощрения-вознаграждения, который выравнял бы интересы менеджмента и держателей акций.

Например, держатели акций (принципалы), всегда желающие, чтобы стоимость их инвестиций в фирму была наибольшей, часто согласны предоставлять менеджменту (агенту) определенную форму компенсаций (разделение прибылей) на базе производительности фирмы. Это может дать гарантию выравнивания интересов. Затраты на формулирование, мониторинг и подкрепление такого контракта обозначаются термином затраты агентства. Главной темой теории агентства и эффективной

компенсационной политики является утверждение, что «владелец фирмы могут утилизировать мониторинговые и поощрительные механизмы выравнивания таким образом, что менеджеры (и их подчинённые) ведут себя таким образом, чтобы способствовать повышению благосостояния держателей акций» [68].

Данная теория, наиболее подходящая, по утверждению учёного, для конструирования современной системы компенсации, по сути дела направлена на обслуживание интересов только одной из всех заинтересованных сторон. Если при этом менеджменту (агенту) действительно гарантируется получение своего «горшочка денег» (см. вставку 6.2 и пояснение к ней в главе 6), что регулируется с помощью разработанной по международным стандартам (табл. 6.1 там же) политики вознаграждения, то интересы наёмных работников учитываются всё чаще преимущественно с моральной точки зрения – получение морального удовлетворения от того, что они работают «ради того, чтобы приносить выгоду акционерам» (п. 6.4.3 главы 6) и, если повезёт, смогут рассчитывать на повышение квалификации и даже – заработной платы.

ОБЗОРНЫЕ ВОПРОСЫ

1. В чём проявляется связь заработной платы с бедностью?
2. Назовите основные подходы к толкованию понятия «бедность».
3. Какие подходы (методы) к измерению бедности наиболее характерны для отечественной и зарубежной практики?
4. Что, какой подход / метод лежит в основе измерения бедности в России и какова его сущность?
5. Что понимается под чертой бедности и как она устанавливается в России?
6. Кто такой «работающий бедняк»?
7. Какие методы используются для определения стандартов бедности в США?
8. Охарактеризуйте линии бедности по методологии Всемирного банка и их влияние на экономическую бедность в России.
9. По каким показателям судят об уровне бедности в различных странах мира и связаны ли они с заработной платой?
10. Каковы состав и структура потребительской корзины, какое отношение она имеет к бедности и к минимальной заработной плате в России?
11. Меняются ли методологии измерения бедности, и если – да, то зачем и как (в том числе по России)?
12. Каково влияние теорий и гипотез заработной платы на её уровень?
13. Назовите наиболее влиятельные в России и в других странах мира теории заработной платы; являются ли они действительно теориями?

Глава 5. ИЗМЕНЕНИЯ В ОТНОШЕНИЯХ МЕЖДУ ГОСУДАРСТВОМ, БИЗНЕСОМ И ПРОФСОЮЗАМИ И ИХ ВЛИЯНИЕ НА ЗАРАБОТНУЮ ПЛАТУ

УЧЕБНЫЕ ЦЕЛИ

1. Рассмотреть основные направления радикальных изменений в сфере производства, труда и трудового права в новой экономике.
2. Выявить основы традиционных систем социальной защиты в европейских странах и предпосылки формирования основ новой модели социальной защиты.
3. Раскрыть влияние изменения социальной роли и политики государства в глобализирующемся мире на решение проблем заработной платы.
4. Охарактеризовать систему представительства интересов бизнеса, направления ее перестройки и новейшие тенденции в действиях организаций работодателей.
5. Рассмотреть изменения в профсоюзном движении и коллективно-договорном процессе, их влияние на заработную плату.
6. Выявить тенденции изменений в формах дискриминации на производстве, их связь с колдоговорным регулированием оплаты труда.
7. Раскрыть сущность, формы и программы корпоративной социальной ответственности по борьбе с дискриминацией и достижению целей равенства.

Для лучшего понимания складывающейся в мире ситуации как с минимальным, так и общим уровнем заработной платы, целесообразно продолжить рассмотрение тенденций в соотношении интересов различных групп в данной сфере и возможностей их реализации. В частности, важно более детально проанализировать произошедшие за последние десятилетия и продолжающиеся сегодня изменения в отношениях между профсоюзами, организациями работодателей, правительствами и складывающиеся под их влиянием *новые подходы* к установлению заработной платы. Поскольку такие отношения развиваются, как правило, в рамках коллективно-договорного процесса, необходимо рассмотреть и его современные, наиболее зримо проявившиеся к настоящему моменту времени, особенности. Учитывая, что проблемы заработной платы невозможно рассматривать в отрыве от национальной социальной политики, изучение вышеперечисленных вопросов следует начать именно с нее, в частности, в европейских странах.

5.1. ТРАНСФОРМАЦИЯ СОЦИАЛЬНОЙ РОЛИ И ПОЛИТИКИ ГОСУДАРСТВА В ГЛОБАЛИЗИРУЮЩЕМся МИРЕ

5.1.1. ХАРАКТЕРИСТИКА ТРАДИЦИОННОЙ ЕВРОПЕЙСКОЙ МОДЕЛИ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ И СУТИ ГЛОБАЛЬНЫХ ИЗМЕНЕНИЙ В СФЕРЕ ПРОИЗВОДСТВА, ТРУДА И ТРУДОВОГО ПРАВА

В последние два-три десятилетия значительно изменились международная обстановка и условия, в которых национальным государствам приходится проводить свою социальную политику. Речь идет о воздействии глобализации, европейской интеграции, структурной перестройке экономики, увеличении числа заинтересованных действующих лиц этих процессов, росте количества мигрантов, о старении населения, социальных трансформациях и др., а также о проявлениях мирового экономического кризиса последних лет первого десятилетия XXI века.

В такой ситуации концепция социально-ориентированного рыночного хозяйства, на которой строились экономики многих, в частности западноевропейских, стран и которая напрямую увязывалась с необходимостью достижения социального контракта между государством, бизнесом и обществом, перестает работать – *баланс сил в обществе изменился*. На смену государству всеобщего благосостояния, фундамент которого был заложен после Второй мировой войны во время «славного тридцатилетия» (вставка 5.1), пришли постиндустриальное общество и глобализация с сопровождающими ее процессами, а ныне – и с новым кризисом.

МОДЕЛИ ТРАДИЦИОННЫХ НАЦИОНАЛЬНЫХ СИСТЕМ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ

I. Основой социальной политики в европейских странах, заложенной в первые три послевоенных десятилетия, было стремление к полной занятости, гарантии социальных прав и благосостояния, в значительной степени не связанного с ситуацией на рынке труда.

«Все европейские страны сходились в одном: они считали, что человек не должен оставаться один на один перед лицом рынка, чтобы защищать свои нужды и интересы, особенно тогда, когда он уже не в состоянии работать или временно (болезнь, несчастный случай, безработица), или постоянно (инвалидность, преклонный возраст). Признавалось, что человек в подобных трудных случаях вправе рассчитывать на помощь государства или иных специальных структур. Эта поддержка общества должна быть доступна, законодательно закреплена

и сопоставлена с кейнсианской моделью экономического развития в «славное тридцатилетие».

В 1945–1975 гг. социально-экономическое развитие было ориентировано на поиск полной занятости. Первоначально этого удалось добиться, поскольку налицо была нехватка рабочей силы и предстояла работа по восстановлению хозяйства, разрушенного войной. Социальная политика выступила как инструмент, с помощью которого поддерживалась занятость (в сфере здравоохранения, социальных услуг, социальной защиты появилось много рабочих мест), а также регулировались спрос и потребление, в частности через увеличение социальных пособий. Получая гарантированную помощь от государства, которая дополняла, а иногда даже заменяла доходы, население прониклось уверенностью в завтрашнем дне и все большую часть доходов тратило на потребление. Это и стимулировало быстрый экономический рост в «славное тридцатилетие». Можно было с полной уверенностью утверждать, что рост экономики в равной степени связан с промышленным развитием, увеличением массового потребления и всеобщим охватом населения социальной защитой.

Расходы на социальные нужды в Западной Европе выросли с 9,3% ВВП в 1950 г. до 19,2% в 1974 г., а в некоторых странах достигли трети ВВП. Другими словами, **благодаря механизму социальной защиты человек перестал быть просто товаром на рынке труда**. Социальные трансферты обеспечивали ему доход в случае невозможности зарабатывать самому» [34].

II. Исходя из этого единого подхода, каждая страна вырабатывала свою собственную концепцию социальной защиты (СЗ) и соответствующую ей систему. Концепции, существующие во многом и поныне, различаются, прежде всего ролью, отводимой государству и другим факторам СЗ (семья, рынок, организации, местные власти), а также установленными в стране социально-трудовыми отношениями, желанием/нежеланием преобразовывать структуру общества, идеологической политикой.

Выделяют следующие модели европейских систем социальной защиты:

- 1) либеральная;
- 2) социал-демократическая;
- 3) континентальная;
- 4) средиземноморская.

Модели различаются своими политическими и социальными целями, а также используемыми для их достижения инструментами.

Основная задача социальной защиты – бесперебойная работа специально выстроенных социально-трудовых отношений, позволяющих нейтрализовать социальные риски, осуществлять распределение национальных доходов в интересах всего общества, обеспечивать каждому человеку установленные стандарты жизни в условиях рыночной экономики.

Ниже представлена краткая характеристика каждой модели СЗ.

1. Либеральная, или англосаксонская модель (принята также в США): основным принципом СЗ является предоставление рынку (а не государству) преимущества в управлении механизмом распределения ресурсов; предоставляемые через государство пособия невелики – оно лишь участвует в распределении, основная его роль заключается в том, чтобы стимулировать бенефициаров (получателей пособий) быстрее возвращаться на рынок труда, а не «отвлекать их от поисков работы». Таким образом в основе данной модели лежит концепция, предусматривающая зависимость граждан от рынка. При этом наиболее обделенные люди зависят главным образом от социальной помощи, а наиболее привилегированные – обеспечивают свою защиту благодаря рынку. Средний класс, находящийся между этими двумя группами, живет под страхом попасть в зависимость от благотворительности, либо – от дорогостоящих рыночных механизмов.

Большая роль в данной модели отводится частным системам страхования и режимам СЗ, функционирующим на предприятиях.

Источником средств СЗ в основном являются собранные налоги. Управляется система СЗ административным аппаратом государства.

2. Социал-демократическая, или скандинавская модель (Дания, Швеция, Финляндия, Норвегия, Исландия): в основе концепции модели лежит принцип равенства; социальные права граждан привязываются к наличию гражданства и обеспечиваются через бесплатные социальные услуги и постоянно выплачиваемые государственные пособия (высокого уровня). Системы СЗ, опирающиеся на данную концепцию, лучше всего гарантируют соблюдение социальных прав граждан и их независимость от рынка, поощряя полную занятость.

Роль государства проявляется прежде всего в предоставлении рабочих мест в общественном секторе, что гарантирует разнообразные бесплатные услуги всем гражданам. Пособия выплачиваются автоматически по мере возникновения потребности в них. Наемные работники получают дополнительные выплаты в рамках обязательных профессиональных режимов.

Источником средств СЗ являются налоговые сборы. Контроль осуществляет центральными и местными общественными структурами.

Страхование по безработице не включено в общественную систему СЗ.

Особого внимания заслуживает Шведская модель, позволяющая объединить высокую эффективность производства с высокой социальной защищенностью самых широких слоев и групп населения, практически устранив такое социальное зло, как бедность. Это достигается за счет учета и объединения противоречивых интересов различных социальных групп (работодателей и наемных работников, местных жителей и иммигрантов, мужчин и женщин, людей с различным уровнем образования, трудоспособных, инвалидов и т.д.) на основе взаимно-приемлемого компромисса.

Однако, некоторые исследователи полагают, что несмотря на то, что социальные расходы по-прежнему являются самой крупной статьей государственного бюджета (54,9% в 2006 г.), шведская модель уходит или ушла в прошлое, так как некоторые из ее предпосылок и даже основ уже не существуют (миновала фаза быстрого экономического роста, существенно сжат государственный сектор экономики, особенно производственный).

3. Континентальная, или консервативно-корпоративистская модель (Германия, Франция, Австрия, страны Бенилюкса): в основе модели лежит принцип профессиональной солидарности, стремление сохранять статус профессиональных групп и категорий, используя механизмы поддержки уровня доходов, гарантированного системой СЗ. Уровень социальной защиты каждого бенефициара определяется результатами, достигнутыми на рынке труда, положением с занятостью. Размер социальных выплат, выделяемых наемному работнику, гарантирует ему относительную независимость от рынка в случае возникновения социальных рисков.

Логика концепции данной модели предполагает, что человек зависит от «доходов семьи», от социальных прав, связанных с заработком, и от привилегий, обусловленных его статусом. Потому и уровень социальных пособий увязывается с величиной заработной платы, «доходом семьи». Зависимость от рынка становится при этом опосредованной. Таким образом, эффективность СЗ зависит от способности общества обеспечивать занятость.

Взносы на социальное страхование обязательны.

Источником средств СЗ являются в основном социальные взносы предпринимателей и наемных работников. Именно за их счет, во Франции например, вплоть до 1996 г. финансировалось 80% социальных выплат. Реализация выплат осуществляется через структуры, в определенной степени автономные по отношению

к государству (например, кассы социального страхования во Франции), в которых работают представители предпринимателей и работников.

Неохваченные социальным страхованием имеют право на получение минимальных пособий из создаваемых налоговыми ресурсами фондов. Данный вид социальной помощи в последние годы распространяется все шире. Сам размер пособия при этом непосредственно зависит от финансовых возможностей государства.

4. Средиземноморская, или южноевропейская модель (Испания, Греция, Италия, Португалия): по основным направлениям политики СЗ модель схожа с континентальной моделью, но имеет свою специфику. Речь идет о том, что большая часть социальных расходов уходит на выплату пенсий, в то время как системы семейных пособий и пособий по безработице развиты слабо.

Уровень СЗ, присущий данной модели, относительно невысок, а сама она рассматривается как обязанность семьи и родственников, и в основном ориентирована на компенсацию потерь в доходах отдельных категорий граждан. Режимы социального страхования разнородны, так как зависят от профессии; при этом в самом привилегированном положении находятся чиновники. Система здравоохранения и минимальных социальных пособий не отработана.

Источники: *Каргалова М.В.* Системы социальной защиты в Европе: модели, измерение, перспективы // Труд за рубежом. 2008. №2; *Антюшина Н.М.* Изменение положения трудящихся в процессе эволюции шведской модели // Труд за рубежом. 2007. № 4; *Исаченко Т.М.* Основные направления совершенствования социальной политики ЕС // Труд за рубежом. 2007. №4; См. источники во вставке 5.2.

В процессе становления постиндустриального общества произошли радикальные изменения в сфере производства и труда не только западной, но и тесно связанной с ней, несмотря на «железный занавес», советской (ныне – российской) экономики.

До начала 1970-х годов *их основой были развитая индустрия и господство двух первых секторов экономики (добывающей и обрабатывающей промышленности)* над третьим сектором – сферой услуг. Массовое промышленное производство порождало массовые профессии и отношения «наемный работник – работодатель», которые регулировались развитым трудовым правом, завоеванным в результате двухвековой борьбы рабочего класса. *Предметом трудового права были в основном отношения в сфере наемного коллективного труда. При этом трудовое право предназначалось для защиты наемных работников, а интересы работодателей учитывались минимально при главенствующей роли профсоюзов* (в качестве примера см. далее вставку 5.2) и заключении коллективных и индивидуальных договоров.

Но с 1970-х годов, по мере становления новой постиндустриальной экономики, сфера труда в развитых капиталистических странах начала изменяться, а вместе с ней *вступило в полосу кризиса и традиционное трудовое право*. В частности, стали подвергаться

сомнению или изменениям многие трудовые институты (например, охрана труда женщин), а многие мелкие и средние работодатели вообще стали игнорировать трудовое право либо соблюдать его нормы выборочно.

Эти перемены были связаны, как уже отмечалось, не только с постиндустриализацией, но и с глобализацией. Постиндустриальное общество организовывалось как центры сети глобальной экономики со своими «воротами» доступа в него. Считается, что *глобальная экономика – это и есть постиндустриальная экономика*, которая разделила не только нации, но и регионы на национальных территориях. Так, в США есть и регионы с новой экономикой, и регионы с индустриальной экономикой, а доступ в первые возможен только через узкие «ворота глобализации» [59].

Следует особо подчеркнуть, что за десятилетия постиндустриальной революции произошло коренное изменение мирового разделения труда *с перемещением основных отраслей промышленности из развитых стран Запада в так называемые развивающиеся страны* с их, считающимися неисчерпаемыми, трудовыми ресурсами.

Инструментами такого перемещения производственных мощностей и формирования нового разделения труда «стали транснациональные корпорации (ТНК) и транснациональные банки вместе со всей обновленной мировой финансовой системой и такими органами влияния, как МВФ, ВБ и ВТО. Заговорили о южно-азиатских «тиграх». Но оказалось, что все они находятся в прямой зависимости от США, мировых институтов и ТНК, штаб-квартиры которых располагаются всегда на Западе, где и оседает основная корпоративная прибыль. Именно с помощью этих структур и услуг целой сети агентов экономического влияния удалось создать новую постиндустриальную глобальную систему, подконтрольную им» [там же].

Хотя вначале постиндустриализация выглядела как дальнейшее развитие индустриализации на «гребне» научно-технического прогресса с новыми формами труда, занятости, организации труда и его оплаты, экономией энергии, материалов, труда, защитой экологии (речь шла даже о «новой технократической волне» и ее последствиях, включая не только информатизацию, но и дистанционное осуществление всех отношений и связей между людьми), на деле она стала проходить как частичная *деиндустриализация* развитых стран Запада, прежде всего США. В целях «срочной защиты природы Запада» все вредные, а фактически все основные промышленные производства были переброшены на Восток.

Политика ускоренной деиндустриализации привела не только к росту безработицы на Западе в связи с закрытием многих предприятий текстильной, швейной, автомобильной, сталелитейной промышленности, но и к экономическому спаду в материальном выражении. ВВП США заполнялся во многом – в денежном выражении – в первую очередь за счет печатного станка ФРС и господства в мире доллара как основной валюты. Снабжение населения стран Запада также во многом стало осуществляться за счет продукции спешно индустриализирующихся развивающихся стран (Индия, Китай, Индонезия), ВВП которых стали быстро расти.

В ходе постиндустриальных процессов, с одной стороны, во всех секторах экономики произошло – на основе «новой технократической волны» – коренное обновление технической и технологической базы на основе автоматизации, роботизации, внедрения гибких производственных систем, компьютеризации, информатизации и т.д. С другой стороны, это обновление потребовало от работников новых качеств, способностей, знаний и компетенций. Произошли существенные изменения в организации производства и труда: ликвидация конвейеров и организация гибких производств, преодоление тейлоризма и фордизма. В основу новой политики в сфере труда легли «качество трудовой жизни», «социальная инженерия», «управление персоналом», «управление человеческими ресурсами», появились новые системы оплаты и стимулирования труда.

Новые технико-технологические возможности привели к структурным сдвигам на рынке труда, в том числе к появлению нетрадиционных форм занятости (временная работа, неполное рабочее время, аутсорсинг и лизинг в сфере труда, телеработа, работа на дому, самозанятость и др.)¹, широкому вовлечению в производство женщин. В то же время (начиная с 1970-х годов) правительства развитых стран стали проводить новую иммиграционную политику, в результате которой в составе рабочей силы все бóльшую долю стали занимать легальные и нелегальные мигранты, а на системы социальной защиты этих стран легла дополнительная нагрузка.

Рассмотренные изменения вместе с формированием глобального рынка труда, товаров, услуг, капиталов и другими факторами обострили конкуренцию между странами, регионами, экономическими системами, предпринимательскими структурами и т.д.,

¹ См. главу 7 учебного пособия.

а также наемными работниками как традиционных, так и новых отраслей, производств, сфер и видов деятельности, усилили позиции работодателей, дали им возможность снижать расходы на оплату труда работников, их социальную защиту и в целом на персонал, вводить системы оплаты труда, стимулирующие достижение своих собственных целей, а также целей и интересов крупных инвесторов и наиболее важных клиентов. Этому способствовало и ослабление во всех развитых странах рабочего движения (резко сократилась доля коренного пролетарского населения, фабрично-заводских рабочих – в связи с ростом, наряду с деиндустриализацией малого бизнеса, численности среднего класса и лиц свободных профессий), роли профсоюзов и, как подчеркнуто ранее, принципиальное отставание трудового права от происходящих изменений в социально-трудовой сфере, отсутствие новых правовых норм, защищающих работников в быстро меняющихся производственных условиях и жизненных ситуациях.

Сказанное выше дает основание утверждать, что в новых условиях у правительств большинства развитых стран сузились возможности для формирования и проведения национальных социальных политик по своим схемам (рассмотренным в вставке 5.1). *«Сейчас без помощи бизнеса – прагматичного локомотива экономики – социальная сфера не может уже функционировать, удовлетворяя запросы общества»* [34].

Все это и многое другое заставляет сегодня, и еще больше будет заставлять в будущем проводить реформы в социальной сфере, искать основы новой модели социальной защиты.

5.1.2. ПРЕДПОСЫЛКИ И НЕОБХОДИМОСТЬ ФОРМИРОВАНИЯ ОСНОВ НОВОЙ МОДЕЛИ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ

Обозначенная в заголовке проблема сформировалась постепенно, под влиянием не только перечисленных выше обстоятельств, но и чисто специфических факторов, которые, сгруппировав, можно представить следующим образом:

а) с самого начала европейского строительства *разнообразие систем СЗ рассматривалось как серьезная проблема*, которая может повлиять на сохранение конкурентоспособности экономик. В некоторых странах социальные взносы населения были выше, чем у соседей. И это стало особенно чувствительно после открытия границ в Сообществе, когда даже появился феномен «социального туризма» (используя право на свободу движения граждан, некоторые страны открыли доступ к социальным пособиям просто

по критерию проживания на их территории, независимо от того, платили эти лица социальные взносы или нет);

б) считается, что *с середины 1970-х годов национальные системы СЗ находились в кризисе* и неоднократно становились объектом реформ: экономический кризис 1970-х годов вызвал увеличение спроса на социальные пособия, в то время как налоговые сборы и социальные взносы населения сокращались. Вызванный этими ножницами дефицит стал одной из центральных проблем для европейских правительств. К этому добавились дефицит торгового баланса, рост безработицы, «бегство» капиталов, растущая инфляция. Попытки воспользоваться прежним, послевоенным, опытом подъема экономики за счет эффективной социальной политики оказались неудачными и лишь увеличили государственный долг (Франция, Великобритания). Ситуация определялась «как «стагфляция» – комплекс экономической стагнации, безработицы и инфляции. Тогда Европа осуществила «неолиберальный поворот» в экономике. Он прошел со многими трудностями и проблемами. Новая макроэкономическая политика привела к позитивным результатам, в то время как социальная политика долго еще продолжала функционировать по старым кейнсианским рецептам. Она оказалась в кризисе из-за разрыва с новой глобальной экономической логикой» [34].

Новая схема экономической политики подразумевает приспособление системы СЗ к политике предложения, а не спроса, и изменение (уменьшение) роли государства: оно должно быть поставлено на службу конкурентоспособности, его социальная политика должна быть направлена на сокращение социальных расходов, полная занятость больше не является прямой целью макроэкономической политики.

Англосаксонские страны были первыми, кто ввел – под давлением Маргарет Тэтчер – политику коренной перестройки традиционной модели государства благосостояния (о тогдашнем противостоянии профсоюзов, работодателей и правительства Великобритании – см. далее вставку 5.2);

в) *страны Центральной и Восточной Европы, вошедшие в Европейский союз, с трудом вписываются в рассмотренные выше модели.* Существовавшая в них ранее всеобъемлющая система СЗ рухнула. Попытки реорганизовать ее по европейскому образцу с помощью Всемирного банка и Европейского союза пока не привели к удовлетворительным результатам. Этим странам предстоят серьезные реформы в социальной сфере;

г) наряду с изменениями в экономике, сопровождаемыми кризисом систем социальной защиты, *претерпевала изменения и социальная инфраструктура общества*. Перемены связаны с бурным развитием сферы услуг, изменениями в структуре рынка труда, повышением гибкости форм организации труда и появлением принципиально новых его форм (см. главу 7). Происходили и другие изменения: диверсификация моделей семьи, массовый приход женщин на рынок труда и в производство, старение населения.

Последнее для систем социальной защиты является наиболее опасным в период низкой рождаемости: число работающих и, следовательно, финансирующих системы СЗ, уменьшается, в том числе и из-за дискриминации пожилых работников.

Привычная модель семьи, когда в основном работает муж, а жена занимается домашним хозяйством, стала вытесняться семьями, имеющими лишь одного из родителей. В такой ситуации системы социальной защиты «трудящихся и их семей», предполагавшие обеспечение социальных прав работающего мужа, *оказались неспособными предоставить адекватную защиту* женщинам, матерям-одиночкам, безработной молодежи, людям, не имеющим работу длительное время. Более того, повсеместная тенденция к массовому увеличению числа работающих женщин ставила вопрос об обеспечении их *собственными* социальными правами, в том числе на равную оплату за равноценный труд, о необходимости таких социальных услуг, как ясли и детские сады¹, опека престарелых и инвалидов. На повестку дня встала проблема гендерного равенства и его аудита, курируемые в последние годы Международной организацией труда.

В результате, расходы на решение этих проблем росли быстрее, чем налоговые сборы, связанные с реализацией новой макроэкономической политики;

д) помимо изменений в экономике и социальной инфраструктуре, немаловажное значение — в контексте проблем национальных систем СЗ — имеет тот факт (называется политическим), что к их решению и даже к определению направлений социальной политики, *все шире стали привлекаться новые заинтересованные действующие лица*. Под ними, как правило, подразумеваются:

- международные, в частности финансовые, организации,
- наднациональные организации, регулирующие региональные дисбалансы,

¹ От которых в это же время в новой России спешно избавлялись; процесс этот, к сожалению, продолжается.

- неправительственные организации гражданского общества (НПО).

Считается, например, что последние лучше других справляются с задачами толкования новых социальных запросов, с формированием общественного мнения в национальном, общеевропейском и даже мировом масштабе, с управлением социальными программами.

Таким образом реформирование основ национальных систем СЗ происходит под воздействием и экономических, и социальных, и политических факторов;

ж) с середины 1990-х годов институты Европейского союза активно приступили – учитывая все трансформации глобализирующегося мира и новую ступень европейской интеграции – к формированию основ новой модели социальной защиты.

Выводы по п. 5.1.1 и 5.1.2 в контексте заработной платы

Рассмотренное выше позволяет выделить следующие – важнейшие с точки зрения решения проблем заработной платы – тенденции и перемены:

1) *смена приоритетов общественного развития*: не социально-экономическое развитие, когда во главу угла поставлены интересы и потребности человека и экономика работает на их обеспечение, а экономика, обеспечение ее конкурентоспособности. Данный вывод позволяет объяснить – в определенной степени – и новый поворот в расстановке российских приоритетов общественного развития (см. параграф 1.4 главы 1);

2) *изменение роли государства* – соответственно смене приоритетов: полная занятость больше не является прямой целью его макроэкономической политики – она должна стать как бы результатом последовательного развития в рамках новой политики, предполагающей: замедление роста цен и заработных плат; успехи конкурентной борьбы и увеличение эффективности производства; повышение прибылей предприятий и добавленной стоимости, не растрачиваемой на зарплату, инвестиции, создание рабочих мест. Однако, создание рабочих мест не за счет государственных, точнее, даже социальных расходов, а за счет частных инвестиций [34].

То есть политика государства теперь «как бы» экономико-социальная, что, хотя и непривычно для слуха, но отражает подчиненное положение социальной сферы¹ и социальной роли государства –

¹ В предыдущих главах уже обращалось внимание на аналогичный подход в современной России (см. вопросы, касающиеся Генеральных соглашений 2005–2007 и 2008–2010 гг.).

независимость (даже относительная) гражданина от рынка больше не провозглашается (во всяком случае, этот тезис становится теперь предметом многочисленных дискуссий). В Великобритании, как уже отмечалось, «основоположницей» новой роли государства и новой политики доходов и заработной платы стала Маргарет Тэтчер:

«По-моему, большой ошибкой последних нескольких лет являлось стремление правительства взять на себя или законодательно отрегулировать почти всё и вся, – сказала она, формулируя первый принцип будущего «тэтчеризма». – Теперь нам нужны гораздо большая степень личной ответственности и самостоятельности решений, гораздо большая независимость от правительства и сокращение – сравнительно с нынешней – роли правительства». Чрезмерная опора на правительство сдерживает личную инициативу – таков был второй тезис «тэтчеризма». Консерваторы добивались снижения налогов по причине своего «искреннего убеждения в том, что вмешательство и контроль правительства приводят к умалению роли и значения человеческой личности, ослабляют желательность того, чтобы человек прежде всего сам заботился о своем будущем».

Выступая против политики, проводимой Гарольдом Вильсоном в области доходов и заработной платы, она выразила полную уверенность в том, что правительство не имеет ни малейшего права решать, какие виды зарплаты должны повышаться, а какие оставаться неизменными. «Нет ничего зазорного в том, что люди желают увеличить свои доходы, – утверждала она. – Когда мужчины и женщины стремятся повысить жизненный уровень своих семей и дать своим детям больше возможностей в жизни, чем имели они сами, они, надо полагать, преследуют достойную цель. Хорошо бы, чтобы к этому стремилось больше людей. Тогда оставалось бы меньше таких, кто твердят: «Об этом должно позаботиться государство»¹.

3) *сокращение социальных расходов* (как новая приоритетная забота большинства европейских государств), так как они «стали рассматриваться скорее как издержки, взваленные на труд, чем как фактор экономического роста и достижения полной занятости, как это было ранее». Поиски системы СЗ, одновременно способствующей вовлечению людей в процесс труда, (чтобы было выгоднее работать за достойную плату, чем существовать на социальные пособия, ничего не делая), избавлению трудящихся от увеличенных затрат на обязательные социальные взносы, сохраняющей традиционные социальные ценности и достижения при сокращении финансовых возможностей, *пока не приносят результатов*. Отсюда призывы общественности к социальной ответственности бизнеса, не желающего – когда экономика подстроена под его интересы – «делиться» с кем бы то ни было;

¹ *Огден Крис*. Маргарет Тэтчер. Женщина у власти: Пер. с англ. – М.: Новости, 1992.

4) попытки *привлечения на рынок труда людей старшего возраста*, упразднения практики досрочного выхода на пенсию, увеличения возраста выхода на пенсию¹ и т.п. Увеличение продолжительности трудовой жизни является, в частности, одним из положений «Социальной повестки дня на 2006–2010 годы», разработанной на основе Лиссабонской стратегии (2000 г.) развития Европейского союза. Согласно данной стратегии, к 2010 г. европейская экономика должна была стать самой динамично развивающейся и конкурентоспособной экономикой, основанной на достижениях науки (сегодня однако очевидно, что кризис превращает эту стратегию в мечту);

5) выдвигание идеи *переориентации социальных расходов*: направление их главным образом не на пожилых людей, а на деятельность в отношении будущего (в частности, на решение проблем образования и дошкольного воспитания, гармонизации семейной и профессиональной жизни и т.п.), что чревато большими последствиями для общества в целом. Если система СЗ будет увязана, как предполагается, только непосредственно с трудовой деятельностью (т.е. ее пользователями станут в основном наемные работники и члены их семей), то придется исключить из нее большое количество нуждающегося в ней населения...

Рассматривается множество иных вариантов использования сокращающихся возможностей социальной защиты. При этом, похоже, нет вариантов, рассматривающих возможности роста средств на СЗ за счет ограничения безудержного роста предпринимательских доходов (включая топ-менеджеров), т.е. изменения сложившейся за эти годы новой «расстановки сил», о чем далее в п. 7;

б) *изменение социально-трудовых отношений*: см. последующие параграфы настоящей главы. Здесь же, забегая вперед, необходимо обратить внимание на следующее: ведение переговоров по социальным и социально-трудовым проблемам ныне происходит в условиях, когда значительно расширился круг действующих лиц, а отношения между ними – из-за различия интересов – становятся *конфликтными*, в частности:

- между международными организациями или внутри них;
- между государствами и регионами;
- между представителями частного сектора и государственного;
- между социальными группами и партнерами и др.

и нахождение компромиссов становится все более сложным;

¹ Аналогичный призыв звучит и в России – только применительно к женщинам.

7) если объединить рассмотренное в п. 1–6, то можно сделать главный вывод: **за последние два-три десятилетия изменилась расстановка сил внутри классической схемы социальной защиты: государство, предприниматели, трудящиеся.** Это принципиально важно для решения проблем заработной платы в новой экономике (причем не только в европейских, но и в других странах мира), поскольку в сфере социально-трудовых отношений действуют эти же заинтересованные группы. Итак:

а) суверенитет *государства* поставлен под вопрос глобализацией, а его центральная роль поставлена под вопрос децентрализацией, непосредственно затронувшей социальную политику;

б) роль *частного сектора и предпринимателей* значительно усилилась, особенно за счет тенденций приватизации ряда функций социальной защиты (в настоящем учебном пособии это можно, в частности, проследить в разделе о развитии лизингового бизнеса в сфере труда и его оплаты в Японии и в России). Даже в Швеции, сохраняющей социальную ориентацию своего развития, сильная социальная направленность (по данным 2006 г. – 58 % в ВВП) вызывает растущее недовольство работодателей, что влечет за собой трансформацию ее социальной модели, несмотря на то, что она дает экономические преимущества, которыми вполне можно оправдать финансовые издержки социальной направленности;

в) роль *профсоюзов трудящихся* – традиционных представителей интересов тех, кто пользуется социальным обеспечением, – оказалась ослабленной по целому ряду причин, среди которых сокращение охвата профсоюзным членством и приверженность к классической модели оплаты труда.

5.1.3. МЕЖДУНАРОДНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА О НЕСПРАВЕДЛИВОЙ ГЛОБАЛИЗАЦИИ

Выполненный анализ показал, что произошедшие изменения настолько серьезны, что не могут не вызывать глубокой озабоченности и понимания необходимости «изменения изменений» – только теперь уже в пользу не рынка, а человека. В докладе 2004 г. «Справедливая глобализация: создание возможностей для всех» *Всемирной комиссии по социальным аспектам глобализации*, созданной в ноябре 2001 г. по решению Административного совета МБТ, отмечается: «Широкие дискуссии по проблемам глобализации зашли в тупик. Общественное мнение характеризуется идеологическими предубеждениями и жесткостью позиций, и кроме того, оно расколото с точки зрения частных интересов. Невелико желание

достижения консенсуса. Основные международные переговоры блокированы, а международные обязательства в области развития считаются, как правило, не реализованными». И далее: **«Над социальными аспектами преобладают меры по открытию рынков, а также финансовые и экономические соображения».**

В докладе подчеркивается, что «глобализация должна изменить свое текущее направление движения. Слишком мало людей пользуется ее благами», т.е. совершенно очевидна необходимость заботы о людях, а не только о рынках. Однако, заявляя об этом своем видении произошедших перемен, Международная организация труда, в частности ее Субрегиональное бюро для стран Восточной Европы и Центральной Азии в Москве, давая информацию о первом Всемирном форуме социального обеспечения (10–15 сентября 2007 г., г. Москва), меняет акценты:

«На заседании, организованном МОТ и посвященном расширению охвата систем социального обеспечения, участники обсудили важность взаимосвязи между экономическим развитием и социальной справедливостью, поскольку, как показывают имеющиеся данные, инвестиции в социальное обеспечение и соответствующая политика на рынке труда способны привести к повышению производительности» (Вестник МОТ. 2007. № 3),

т.е. все-таки экономические интересы, а не забота о людях продолжают оставаться — даже на словах — истинной целью социальной политики. Да, социальная защита способствует экономическому развитию, что и показало «славное тридцатилетие», но она должна рассматриваться и как *справедливое следствие* экономического прогресса.

Поэтому, представляется, что в свете рассмотренных перемен в социальной сфере, более понятными станут и изменения, происходившие в эти же годы *в трудовой сфере*, в частности, в отношениях между названными выше заинтересованными группами — работниками (в лице профсоюзов), работодателями / их объединениями и правительством, особенно по поводу заработной платы. Эти изменения являются предметом нижеследующего рассмотрения.

5.2. ИЗМЕНЕНИЕ ОТНОШЕНИЙ МЕЖДУ ПРОФСОЮЗАМИ, ОРГАНИЗАЦИЯМИ РАБОТОДАТЕЛЕЙ И ГОСУДАРСТВОМ В ТРУДОВОЙ СФЕРЕ

В условиях глобализации возросла, как уже отмечалось, конкуренция со стороны развивающихся стран, обладающих конкурентным преимуществом в виде низких трудовых издержек и

расходов на социальную защиту. Для низкооплачиваемых наемных работников этих стран (в том числе российских) данное преимущество не так однозначно, весьма противоречиво и далеко не всегда желанно, так как наряду с низкой заработной платой, у них, к сожалению, как правило, ухудшаются еще и условия труда. В России например, на предприятиях малого бизнеса продолжительность рабочего дня нередко увеличивается до 10–14 часов, оплачиваемый отпуск сокращается вдвое против установленного законом, за дни болезни больничные лучше не предъявлять.

В экономически развитых странах цели, результаты и последствия глобализации затрагивают интересы работников и работодателей по-разному: для работников – это нередко угроза потери самой работы и совпадающая с развивающимися странами (в принципе, но не по существу¹) проблема повышения заработной платы². Для работодателей в первую очередь – это проблема снижения трудовых издержек при одновременной необходимости нести высокие расходы по удержанию и привлечению лучших высококвалифицированных и высокопроизводительных работников, также являющихся – в наше время – своеобразным конкурентным преимуществом.

Но, поскольку поддержание конкурентоспособности путем простого снижения наиболее затратных частей трудовых издержек (в числе которых прежде всего находятся достаточно высокие на Западе заработки наемных работников) чревато неблагоприятными последствиями, *возникла необходимость в изменении трудовых отношений в целом* (включая отношения по оплате труда), причем не только на уровне отдельных компаний, но и на более высоких уровнях – отрасли, региона, общенациональном, наднациональном. Другими словами, в изменении всей системы трудовых отношений. И такая необходимость стала проявляться – аналогично изменениям в социальной сфере – еще в 1970-е годы.

Процесс изменения трудовых отношений в различных странах протекал по-разному, ибо в них действуют не только различные системы социальной защиты, но и различные системы трудовых отношений. Последние, как правило, объединяют в следующие две модели:

¹ Уровень заработной платы в развитых странах несопоставим с ее уровнем в развивающихся странах.

² Например, летом 2008 г. работники немецкой авиакомпании «Люфтганза» начали проведение самой масштабной забастовки за последние 13 лет. Основное требование: повышение заработной платы на 9,8 процента для 50 тысяч работников компании.

- либеральную и
- корпоративистскую (корпоративную),

однако в глобальном масштабе данная типизация, учитывая стремительно меняющиеся условия, вряд ли так уж бесспорна.

Формы отношений между профсоюзами и организациями (ассоциациями) работодателей в странах с либеральной и корпоративистской моделями также различаются.

Так, в англоязычных странах *с либеральной моделью* экономики эти отношения были *конфронтационными*, особенно в период 1970-х – 1980-х годов. Если во второй половине 1950-х и в 1960-е годы это противостояние сдерживалось, как отмечалось, высокими темпами экономического роста и ориентацией государства на проведение политики всеобщего благосостояния, то в 1970-е годы, с началом глубокого экономического кризиса (нефтяной шок 1973 г.), оно резко обострилось, причем на стороне работодателей было государство. Таким образом, с одной стороны – профсоюзы, с другой – работодатели и государство.

Наиболее ярко такое противостояние проявилось в Великобритании (вставка 5.2), где профсоюзы были особенно сильны, а Маргарет Тэтчер решила положить конец их всевластию, суть которого выразил (в отчаянии) один из членов парламента: «Никакое правительство в Англии не может рассчитывать сегодня на успех, не заручившись доброжелательным отношением профсоюзов».

ПРОФСОЮЗЫ, РАБОТОДАТЕЛИ, ПРАВИТЕЛЬСТВО И ПАРЛАМЕНТ ВЕЛИКОБРИТАНИИ: соотношение сил

«Проблема отношений с профсоюзами имеет давнюю историю. Антагонизм в них нарастал с конца Второй мировой войны. Свою роль в плачевном состоянии этих отношений сыграл и низкий уровень управления на предприятиях. У Англии долгий послужной список скверного администрирования. В безмятежные времена расцвета империи страна определяла мировые стандарты управления, воспитывая великолепных администраторов, способных поддерживать установившийся порядок вещей. Но в 1950-е годы в Англии работало очень немного профессиональных менеджеров. Многие высшие руководители корпораций и промышленности получили эти должности благодаря семейным связям. Контакты между управляющими и трудящимися были очень редки. Классовая принадлежность тех и других затрудняла общение. А принципиальный подход к вопросам промышленного производства, заключавшийся в том, чтобы удерживать стоимость рабочей силы на возможно более низком уровне, не стимулировал инициативу.

К началу 1960-х годов управленческий состав все еще не взял на себя руководящую роль в сфере трудовых отношений. И потому профсоюзы, при поддержке лейбористского правительства Вильсона, ухватились за представленную возможность и заполнили вакуум лидерства. В отсутствие весомых авторитетов,

руководители низовых профсоюзных организаций практически поставили под свой контроль функционирование огромного числа фирм. Когда в начале 1970-х годов разразились инфляция и нефтяной кризис, подскочила – то зарплата, но не производительность труда. На протяжении десятилетий выступлений трудящихся шахтеры оставались профсоюзом, наиболее упорствующем в своем неподчинении правительству.

Во всех странах Европы количество членов профсоюзов в 70-е годы сокращалось, но только не в Англии, где доля объединенных в профсоюзы рабочих выросла с 44 до 53 процентов. К моменту прихода Тэтчер на Даунинг-стрит (1979 г. – *Примеч. М.Б.Г.*) около двенадцати миллионов англичан, 22 процента населения страны, были членами профсоюзов. Правительство и парламент стали жертвами профсоюзного всепобеда и управляли страной в основном с согласия профсоюзов, которые, если что-то вызывало у них недовольство, периодически прекращали работу в стране. В ходе опросов общественного мнения, призванных выявить самого могущественного человека в Англии, таковым снова и снова называли Джека Джонса, бывшего ливерпульского докера, который возглавлял гигантский профсоюз транспортных и неквалифицированных рабочих.

...Тэтчер хотела положить предел требованиям профсоюзов и четко обозначить свою позицию. В свете инфляции, уже выросшей до ужасающей величины в 17 процентов, она стремилась ограничить способность профсоюзов добиваться крупных надбавок к зарплате и тем самым подстегивать рост инфляции. С этой целью она поручила министру по делам занятости Джеймсу Прайору безотлагательно обнародовать правительственный план профсоюзной реформы в июле 1979 года. Главными компонентами реформы были:

- запрещение вторичного пикетирования, или пикетирования из солидарности, чтобы предотвратить распространение забастовок;
- попытка разрушить систему «закрытых предприятий», где прием на работу открыт только для членов данного профсоюза;
- поощрение процедуры тайного голосования при проведении выборов, с тем чтобы ограничить как принуждение, так и представительное голосование.

Профсоюзы и их лидеры расценили данный план как «серьезный вызов имеющимся у рабочих и их профсоюзов правам».

Антипрофсоюзное законодательство было принято; были предприняты усилия по либерализации законодательства о защите занятости, отменена минимальная заработная плата.

Работодатели Великобритании отказывались от совместных действий с профсоюзами, начались судебные процессы об их непризнании, об отказе от заключения коллективных договоров. При этом работодатели создавали более комфортные условия функционирования «лояльным» профсоюзам (в отличие от «агрессивных»). У лояльных профсоюзов наблюдался в таких условиях рост числа членов. Представители таких профсоюзов считают, что подобная тактика позволяет им шире участвовать в принятии решений на уровне компаний.

Политика М.Тэтчер стала выражением новой роли государства, его новой политики: сокращение государственных расходов на социальную защиту. Речь шла о том, чтобы приспособить системы социальной защиты к политике предложения, а не спроса, а государство поставить на защиту конкурентоспособности. С новой политикой СЗ увязывалась политика доходов и заработной платы.

Источники цитат: *Огден Крис*. Маргарет Тэтчер. Женщина у власти: Пер. с англ. – М.: Новости, 1992 г.; *Вишневская Н.Т.* Реформирование системы представительства интересов бизнеса// Труд за рубежом. 2008. № 1

В странах с *корпоративистской моделью* трудовых отношений, в частности в Европейских странах (Франция, Нидерланды, Бельгия, Испания, Скандинавские страны и др.), «в механизме установления заработной платы *главная роль принадлежит коллективно-договорному процессу*. На протяжении трех послевоенных десятилетий основные ориентиры повышения заработной платы определялись преимущественно на национальном уровне, отраслевые соглашения лишь несколько корректировали предложенные показатели, а отдельные компании вынуждены были принимать эти условия, поскольку действовавшая тогда система не позволяла в полной мере учитывать сигналы, поступающие с рынка. Таким образом, уровень оплаты в отдельной компании не определялся ее финансовым положением, а зависел от решений, принимаемых «наверху» (Вишневская Н.Т. 2008).

Однако по мере изменения экономической и политической ситуации и формирования глобального рынка труда, задача повышения гибкости трудовых издержек, усиление связи между последними и реальным положением дел в компании, диктовали, как подчеркивалось выше, необходимость изменения отношений между работодателями (их организациями) и профсоюзами, а также выстраивания новой системы детерминации оплаты труда.

В странах с данной моделью эти отношения строятся на иной, чем в Великобритании, основе. При том, что и в них имелись отдельные периоды резкого ухудшения, в этих странах *преобладает тенденция к нахождению определенного компромисса интересов, учета пожеланий противоположной стороны*. Содействует сближению интересов профсоюзов и ассоциаций работодателей – в определенной степени – государство.

Независимо от различий в моделях регулирования трудовых отношений, *наблюдается повсеместная тенденция расшатывания традиционных подходов к определению заработков и их дифференциации*, на которую указал еще в начале 1990-х годов французский ученый Мишель Альбер (вставка 5.3).

ИЕРАРХИЯ ЗАРАБОТНЫХ ПЛАТ И МОРАЛЬНЫЕ ТРАДИЦИИ: ТЕНДЕНЦИИ ПЕРЕМЕН

«Она а priori считается, следуя логике капитализма, незаменимым рычагом эффективности. Если Вы хотите, чтобы работники работали, платите им по их личному вкладу, и всё. То же относится к найму и увольнению. Один из основных американских страховщиков стал знаменит благодаря своей «Рождественской

сводке». Он привел имена своих сотрудников, сопроводив их подсчетом сумм, в какие каждый из них ему обходится, и доходов, которые каждый приносит, а затем сделал соответствующие выводы. Добавим для сентиментальных душ, что это никого не обидело. Впрочем, с наступлением англосаксонской революции консерваторов в начале восьмидесятых годов разница в доходах, имевшая в течение длительного времени в ряде развитых стран тенденцию к сокращению (когда государственный интервенционализм и социальная защита еще рассматривались как свидетельства прогресса), начала снова расти в США, в Англии и во многих странах, последовавших англосаксонскому примеру. Это относится и к Франции, где большинство считает, что для усиления экономической конкурентоспособности необходимо расширить шкалу доходов.

Но в других капиталистических странах, наоборот, предприятия стараются удерживать иерархию заработных плат в узких пределах. Это имеет место в Японии, где все решения принимаются коллективно, включая назначение вознаграждений, и где патриотическая преданность предприятию является более мощным мобилизующим фактором, чем зарплата.

То же самое наблюдается и в группе стран, называемых мной «альпийскими» (Швейцария, Австрия, Германия). **Но во всех странах эта традиция начинает расшатываться.**

Процесс расшатывания традиций «Стыдно богатому человеку, – говорил Рокфеллер, – умереть таким же богатым» в наиболее явной и неприглядной форме проявился в США, где «новая аморальность денег делает еще более невыносимыми и без того обострившиеся противоречия и неравенства американского общества. Как оправдать, например, то, что Майкл Эйснер, президент и генеральный директор компании Disneyworld, один получает больше, чем 4000 садовников, занятых содержанием в порядке парков в Орlando (Флорида)? ...Как оправдать то, что легендарный Майкл Милкен, руководитель департамента «бросовых облигаций» компании Drexel Burnham Lambert, за один только 1988 год смог подать декларацию о доходах в 550 миллионов долларов?

Вся Америка начинает задавать себе этот вопрос, даже Business Week опубликовал недавно статью под заголовком «Не слишком ли много получают руководители?», следствием чего явилось предложение о законе, ограничивающем денежное вознаграждение американских президентов – генеральных директоров; это предложение легло на стол обеих палат Конгресса. Эксперт по данному вопросу М.М. Гриф Кристалл заявил перед комиссией Сената, что зарплата руководителя большого американского предприятия в среднем в 100 раз больше, чем средняя зарплата его служащих. В Японии в соответствующем случае вознаграждения руководителей превышают среднюю зарплату сотрудников только в 17 раз, в Германии – в 23. Для чего нужно платить американским руководителям в 5–6 раз больше, чем подобным руководителям в Японии и Германии?

Если бы механизмы рынка работали правильно, эти расхождения в оплате должны были бы отразить разницу в конкурентоспособности предприятий. Однако в большей степени происходит обратное. Здесь **царствует не закон рынка, а скорее, монархия денег.** Обществу грозит опасность, что «их величество деньги» сметут всякую мораль», (Альбер М. 1998).

Сейчас, в начале 21-го века, она, как нам представляется, сметена – во всяком случае в России, блестяще перенявшей этот «передовой опыт». Только это уже не проявление «тенденции», а новая аморальная, причем глобальная, традиция, приведшая, наряду с другими факторами, к сегодняшнему кризису на мировых финансовых рынках.

«Из всех фактов, которые стали известны в последние недели, меня особенно поразил один. В прошлом году ведущие инвестиционные банки Уолл-стрита выплачивали в виде бонусов 36 миллиардов долларов. Если разделить эту сумму на

число их сотрудников, то получается по 200 тыс. долларов на человека – в четыре раза больше, чем средний доход американской семьи. Я уже не говорю о «золотых парашютах» – многомиллионных выходных пособиях, которые получили руководители лопнувших или спасенных государством финансовых учреждений. В итоге: жесткий, безжалостный капитализм для большинства, «социализм» и помощь государства – для богатых». (М. Горбачев. 2008).

Источники цитат: Альбер М. Капитализм против капитализма. – СПб.: Экономическая школа, 1998; Горбачев М.С., первый Президент СССР. О кризисе на мировых финансовых рынках // Российская газета. 2008. 28 октября. – С. 9.

Некоторые особенности государственной политики регулирования дифференциации доходов и заработной платы в странах «молодого капитализма»: Мексика

Если еще в начале очередного витка глобализации – в 1980–1990-е годы – от нее выигрывал преимущественно старый Запад (что, с другой стороны, казалось, как показано выше, на снижении уровня социальной защищенности и усилении дифференциации в доходах и заработной плате), то затем ситуация в силу целого ряда причин резко изменилась. От глобализации больше стали выигрывать страны «молодого капитализма», к числу которых следует отнести и Мексику. С 2004 г. состояние мексиканской экономики стало улучшаться, и в 2005 г. темп прироста вырос уже до уровня в 3,2%, по объему ВВП до кризиса страна занимала 13-е место в мире.

Как страна с развивающимся рынком, Мексика имеет немало проблем, в том числе и на рынке труда, однако у занятых растут почасовые доходы и снижается, в отличие от многих из вышерассмотренных стран ОЭСР и России, их дифференциация (табл. 5.1).

Таблица 5.1

Почасовой доход различных категорий занятых в Мексике в ценах 2002 г., мекс. песо.

Категория занятых	2000 г.	2004 г.	Темп прироста, %
Наемные работники	18,3	19,1	+4,37
Собственники предприятий	41,8	38,6	–8,0
Самозанятые в интеллектуальной сфере	13,7	14,3	+4,0
Самозанятые в неинтеллектуальной сфере	12,6	13,1	+4,0
Менеджеры и прочие административные работники	15,1	16,5	+9,0

Источник: Employment and Income in Mexico in 2004 and 2005. Institute of labour Studies. Mexico, 2006. P. 3.

Данные таблицы показывают, что в рассмотренный период почасовые доходы занятых в основном росли при сохранении их дифференциации в зависимости от вида деятельности или специфики работы. По данным 2004 г., почасовой доход собственников был в 2,5 раза больше, чем у самозанятых, и в 2 раза больше доходов наемных работников. Однако неодинаковые темпы прироста почасовых доходов ведут к *постепенному сокращению в разрыве уровней доходов населения*. Для сравнения данной тенденции с тенденциями и размерами дифференциации уровней доходов и заработной платы в странах «старого капитализма». – см. выше вставку 5.3.

Способствует постепенному сокращению дифференциации доходов и мексиканская система распределения прибыли, в которой участвуют работники. *Все занятые* (нередко за исключением директоров, топ-менеджеров и прочих административных работников, которые получают премию по итогам календарного года, а также автомобиль, финансовую помощь в приобретении жилья) *ежегодно имеют долю прибыли, полученной предприятием*. Они имеют право на 10 % доходов компании, которая распределяется следующим образом:

- первая половина подлежащей распределению прибыли выплачивается всем занятым в зависимости от их совокупной продолжительности работы на данном предприятии (не менее одного года) независимо от размера заработной платы;
- вторая половина распределяется с учетом размера заработной платы, полученной работником в течение календарного года.

Участие работников в системе распределения прибыли – одно из важных, законодательно регулируемых, отличий мексиканской системы трудовых отношений от систем трудовых отношений большинства стран мира.

5.3. ИЗМЕНЕНИЯ В СИСТЕМЕ ПРЕДСТАВИТЕЛЬСТВА ИНТЕРЕСОВ РАБОТОДАТЕЛЕЙ И ДЕЙСТВИЯХ ИХ ОРГАНИЗАЦИЙ

Отношения между профсоюзами и организациями работодателей для последних являются их основной функцией: данные организации должны прежде всего представлять интересы бизнес-сообщества и защищать права своих членов во взаимоотношениях с профсоюзами работников и их объединениями.

Рассмотренные выше тенденции изменений этих отношений свидетельствуют, следовательно, и об изменениях в характе-

ре и круге реализуемых организациями работодателей функций. Изменение функций, в свою очередь, явилось – в анализируемом периоде – составной частью изменения (реформирования) всей системы представительства интересов бизнеса:

«Последние три десятилетия ознаменовались глубокой ломкой всей системы представительства интересов бизнеса. Институциональное обновление этой системы в развитых странах началось в разное время и растянулось на длительный период. Первыми на необходимость серьезных изменений в системе представительства бизнеса отреагировали Соединенные штаты. Страны Европы и Япония включились в этот процесс несколько позже. Следует сразу подчеркнуть, что этот процесс далек от своего завершения. Реформирование затронуло все сферы деятельности организаций, представляющих интересы бизнеса. Значительной ломке подверглась организационная структура, цели и задачи этих организаций, соответственно, значительные изменения претерпели выполняемые ими функции.

Необходимость модернизации всей системы представительства проявилась уже в середине 1970-х – начале 1980-х годов» (Вишневская Н.Т. 2008).

Катализатором этих изменений, как и рассмотренных ранее, стали следующие факторы:

- структурная перестройка экономики (связана с сокращением промышленности и расширением сферы услуг);
- более свободное перемещение капитала через национальные границы;
- «кризис государства» (вызван исчерпанием освоенного к тому времени инструментария вмешательства в экономику).

Прежде чем рассматривать конкретные направления перестройки системы представительства интересов работодателей, следует охарактеризовать виды, структуры и показатели мощи представительских объединений.

5.3.1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ПРЕДСТАВИТЕЛЬСКИХ ОРГАНИЗАЦИЙ

Организации, представляющие интересы бизнеса, являются по сравнению с профсоюзами более сложными по своей структуре образованиями. Так, выделяют [24] три основные их группы:

- 1) «чистые» *предпринимательские* организации – специализируются на представлении интересов бизнеса на товарных рынках;
- 2) «чистые» организации *работодателей* – специализируются исключительно на представлении интересов работодателей на рынке труда и в системе трудовых отношений;

3) организации *смешанного типа* – представляют интересы бизнеса и на товарных рынках, и на рынках труда.

В количественном отношении во всех странах *преобладают организации смешанного типа*, затем идут чисто торговые ассоциации, достаточно редко встречаются «чистые» организации работодателей.

Поскольку бизнес представлен, как правило, крупными, средними и малыми компаниями, то очевидно, что крупные компании могут защищать свои интересы самостоятельно, и, следовательно, они меньше, чем средние и небольшие компании, заинтересованы в создании ассоциаций. С другой стороны, крупные компании (величина определяется либо численностью работников, либо общим фондом заработной платы) больше склонны к объединению. Например, в Нидерландах Конфедерация промышленников и работодателей объединяет 100% фирм с числом занятых более 500 человек, 90% – более 100 человек и только 50% компаний с численностью от 20 до 100 человек. Крупные фирмы располагают и большими ресурсами (финансовыми и кадровыми); могут проводить экспертизы коллективных договоров; их влияние в ассоциации усиливается, если количество голосов, которыми обладает компания – участник, зависит от размера взноса.

С точки зрения организационного построения (структуры), система представительских организаций бизнеса представляет собой пирамиду: на вершине находится головная организация (не обязательно одна), в середине – межотраслевые ассоциации (реже – ассоциации в рамках одной отрасли), в основании – компании – члены ассоциаций. Организационные структуры представительских организаций различаются по странам.

Значимость головных организаций работодателей в отдельных странах всегда была неодинакова: например, в США и Великобритании они никогда не играли роли, так как из-за того, что коллективные договоры заключаются преимущественно на уровне отдельных компаний, они слабо участвовали в коллективно-договорном процессе. Кроме того, слабость головных организаций связана с характером членства – крупнейшие работодатели нередко не являются членами ассоциаций. Общенациональные коллективные соглашения в этих странах не заключались.

С точки зрения веса (мощи) того или иного объединения работодателей, выделяют прежде всего:

- политический и
- экономический вес.

Критериями измерения политического веса считаются:

- количество объединяемых в ассоциации компаний,
- величина (размер) компаний.

Критериями измерения экономической силы ассоциации могут быть:

- общее количество членов (компаний), входящих в ассоциацию,
- общее количество занятых на предприятиях этих компаний.

Наряду с названными абсолютными показателями, очень важными считаются относительные показатели, в частности «показатель плотности», измеряемый как отношение занятых в компаниях – членах ассоциации к общей численности занятых в тех отраслях, которые охватывает данная ассоциация.

Если сравнивать имеющиеся показатели по организациям работодателей в 15 промышленно развитых европейских странах (из табл. 5.3.), то основными выводами будут следующие:

во-первых, наиболее организованными (по охвату занятых) представляются работодатели стран с корпоративистской моделью трудовых отношений (если не учитывать страны, где членство в ассоциациях работодателей обязательно, например, Австрию);

во-вторых, в ассоциациях работодателей преобладают крупные компании (при том, что могут быть использованы различные критерии экономической силы ассоциации).

Хотя в западных странах имеются ассоциации, объединяющие только предприятия малого бизнеса, практически любая из них включает, наряду с крупными компаниями, средние и малые фирмы. Более того, именно последние в количественном выражении преобладают в подавляющем большинстве ассоциаций. Это объясняется общеизвестным фактом: более 90% всех компаний в Европейском союзе принадлежит именно малому и среднему бизнесу, 66% всех занятых в экономике приходится на его долю.

Однако, как подчеркнуто выше, несмотря на такое численное превосходство малого и среднего бизнеса, организации работодателей в большей степени представляют интересы крупного бизнеса. При этом, например в Великобритании, из-за того, что крупные работодатели нередко не входят, как отмечалось, в такие организации, осуществить полноценный процесс заключения коллективного соглашения на отраслевом уровне, как и в США, часто бывает невозможно (см. далее табл. 5.2).

Необходимо обратить внимание на то, что «коллективное представительство интересов бизнеса, деятельность ассоциаций

работодателей – одно из *наименее изученных явлений* современного общества», что, безусловно, не может не повлиять на характер представленного в данном пункте материала.

5.3.2. НАПРАВЛЕНИЯ ПЕРЕСТРОЙКИ СИСТЕМЫ ПРЕДСТАВИТЕЛЬСТВА ИНТЕРЕСОВ БИЗНЕСА

При рассмотрении реформирования системы представительства целесообразно выделить следующие два вопроса:

- основные направления изменения организационной структуры представительских организаций и
- изменение основных функций таких организаций.

1. Реформирование организационной структуры ассоциаций бизнеса происходит, согласно [24] по следующим направлениям:

а) изменение (ограничение) роли головных организаций, а в сфере труда – и их влияния на оплату и другие условия труда.

Роль таких организаций была особенно важной в странах, где заключались, в отличие от рассмотренных выше США и Великобритании, общенациональные соглашения, т.е. прежде всего в странах с корпоративистской моделью трудовых отношений. Так, например в Дании, без разрешения общенациональной Конфедерации промышленников отдельные отрасли не могли ни ввести новый отраслевой минимум заработной платы, ни провести общее увеличение заработной платы, ни определить принцип оплаты отпусков, установить продолжительность рабочей недели и др. Однако подобный «монополизм» постепенно уходит в прошлое как переставший отвечать интересам рядовых членов этих организаций.

Более того, недовольство многих компаний сложившейся системой представительства их интересов привело к усилению – в последние годы – тенденции к реорганизации институциональной структуры: во многих странах происходит слияние головных организаций (Швеция, Япония, Дания, Нидерланды, Финляндия (2004–2005 гг.), Венгрия и др.), межотраслевых ассоциаций (Норвегия).

В результате реформирования возникают новые организационные структуры, в которых, например, центральная организация и входящие в нее ассоциации становятся полностью автономными и независимыми друг от друга (опыт Франции и Швеции). В то же время, проявилась тенденция к созданию новых головных структур, что нередко означает передел «территории» (уход части ассоциаций из «старой» и примыкание к «новой»).

Особого внимания заслуживает введение института «прямого членства». Его суть заключается в том, что отдельные компании получили возможность напрямую присоединяться к головной организации, в то время как ранее они могли это сделать только через членство в отраслевых и межотраслевых ассоциациях, являвшихся членами головных организаций. Введение индивидуального членства расширило влияние крупных компаний. Впервые такая практика была введена во Франции;

б) изменение роли отраслевых и межотраслевых организаций, уменьшение количества и роли «чистых» организаций работодателей.

Организационные изменения второго уровня системы (середины пирамиды) имели целью увеличение политического веса представительских организаций бизнеса. Для этого было необходимо укрупнить существующие организации, рационализировать систему членства. В ходе рационализации организаций (ассоциаций) второго уровня проявились две тенденции изменений:

– интенсификация слияния ассоциаций близких секторов экономики (Скандинавские страны, Италия, Великобритания, Нидерланды) и создание новых межотраслевых и отраслевых ассоциаций – преимущественно в новых отраслях экономики;

– размывание функциональной специализации ассоциаций. Это выразилось прежде всего в слиянии «торговых» и «рабочих» ассоциаций, действующих в одном или близких секторах экономики. Таким образом появляется все больше ассоциаций смешанного типа и *все меньше* – «чистых» организаций, в частности в сфере труда, т.е. *организаций работодателей*.

Наряду с рассмотренными изменениями, рационализация всей системы представительства должна была устранить двойное членство, когда одна и та же отраслевая ассоциация или компания одновременно являлась членом нескольких организаций.

2. Изменение основных функций представительских организаций

Функции, выполняемые различными организациями, представляющими интересы бизнеса, в том числе на рынке труда и в системе трудовых отношений, постоянно меняются, начиная с момента их создания – в зависимости от изменений во внешней среде и решаемых ими задач. При этом какие-то функции всегда являются общими для всех организаций, другие – выполняются отдельными ассоциациями как дополнительные. Так, в Ирландии и Венгрии ассоциации работодателей осуществляют

программы научных исследований и разработок, в Люксембурге – активно участвуют в программах по защите окружающей среды. В настоящее время, по данным исследований в европейских странах, число функций, выполняемых всеми организациями бизнеса, превышает два десятка, которые в [24] объединены в три главные сферы:

1) участие в процессе заключения коллективных договоров (колдоговорном процессе);

2) политическое лоббирование интересов бизнес-общества в таких важнейших областях, как рынок труда, занятость, образование и профессиональная подготовка, социальные программы, трудовые отношения, доходы;

3) предоставление широкого круга услуг своим членам, в частности: юридической поддержки, профессионального обучения и переподготовки, помощи в поиске заказчиков, стандартизации продукции и др. Все услуги предоставляются бесплатно, что является одним из способов привлечения в ассоциации новых членов. Проблемы, связанные с выполнением ассоциациями бизнеса данной функции, в настоящем учебном пособии не рассматриваются. Следует только подчеркнуть, что *если во взаимоотношениях с профсоюзами и государством роль ассоциаций бизнеса, как будет показано ниже, несколько снизилась, то в качестве поставщика услуг для своих членов – увеличилась.*

Что касается выполнения организациями бизнеса своей первой и главной функции – участия в колдоговорном процессе, – то можно выделить следующие современные особенности ее реализации:

а) характер участия в процессе заключения коллективных договоров у различных ассоциаций разный – лишь некоторые головные организации сами заключают эти соглашения с профсоюзами, чаще они являются координаторами данного процесса;

б) степень вовлеченности организаций бизнеса в колдоговорной процесс у различных ассоциаций также неодинакова. Она зависит от ряда факторов, в том числе от:

- особенностей национальной системы трудовых отношений,
- распределения обязанностей между головной организацией и входящими в ее состав ассоциациями;
- распределения обязанностей между отраслевыми ассоциациями и компаниями – членами, находящимися в последнее время в процессе постоянных изменений.

5.3.3. НОВЕЙШИЕ ТЕНДЕНЦИИ В ДЕЙСТВИЯХ ОРГАНИЗАЦИЙ РАБОТОДАТЕЛЕЙ¹

Обусловленность новых инициатив

В последние годы XX и первые годы XXI в. степень вовлеченности и характер участия организаций работодателей в регулировании трудовых отношений, в частности в рамках коллективно-договорного процесса, стала определяться уже не только вышерассмотренными обстоятельствами и факторами, но и необходимостью их участия в решении «зарождающихся проблем в сфере различных форм и проявлений дискриминации на рабочих местах и неравенства» [14].

Речь идет о необходимости продвижения как правительствами, так и предприятиями инициатив, направленных на недопущение дискриминации, обеспечение реализации принципов равенства на производстве, предусмотренных Декларацией МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда (1998 г.). Для этого социальные партнеры (организации работников и работодателей) – как главные действующие силы в этой области – должны выдвигать производственные инициативы, которые *содействуют соблюдению принципов равенства на рабочих местах и способствуют превращению аспектов равенства в кардинальный элемент коллективных договоров*. По крупному счету, ставится задача *превратить борьбу с дискриминацией в кардинальную цель страновых программ достойного труда* (СПДТ).

На высокие экономические, социальные и политические издержки примирения с дискриминацией на работе указывалось еще в первом (2003 г.) Глобальном докладе «*Равенство в сфере труда – веление времени*» [11], подготовленном МОТ в рамках механизма реализации вышеназванной Декларации. В нем подчеркивалось, что рабочие места, будь то на предприятии, в офисе, на ферме или на улице, являются стратегической предпосылкой создания общества, свободного от дискриминации. Рынок труда и его институты, как и все другие институты, является как причиной, так и решением проблем дискриминации. Тем не менее, на рабочих местах с дискриминацией можно покончить быстрее и эффективнее. При этом выгоды более интегрированных рабочих мест превосходят издержки примирения с дискриминацией.

Однако спустя несколько лет, во втором (2007 г.) Глобальном докладе по данной проблеме – «*Равенство в сфере труда: поиски*

¹ Пункт написан по материалам МОТ.

ответов на вызовы» – подчеркивается, что «настоятельная необходимость бороться с дискриминацией на рабочих местах проявляется даже острее в условиях мира, который становится все более неравным, небезопасным и нестабильным. Дискриминация становится препятствием для людей на пути получения некоторых профессий, или вовсе исключает возможность людям получить работу, или не дает им того вознаграждения, которого они заслуживают, в силу цвета кожи, либо их пола, либо их социального происхождения. Это порождает социальные и экономические трудности, которые, в свою очередь, ведут к неэффективности и неравным результатам. В то же время существенное и хроническое неравенство в доходах, имущественном положении и возможностях снижает эффективность любых действий, нацеленных на борьбу с дискриминацией. Это может привести к политической нестабильности и социальным беспорядкам, которые расстраивают систему инвестиций и замедляют экономический рост. Глобальная картина борьбы с дискриминацией показывает смещение крупных достижений и столь же крупных провалов».

Причины того, почему решение проблемы обеспечения равенства столь сложно, сформулированы Международной организацией труда в [14] и в несколько сокращенном нами варианте представлены во вставке 5.4.

ПРИЧИНЫ ТРУДНОСТЕЙ БОРЬБЫ С ДИСКРИМИНАЦИЕЙ (извлечения)

Во-первых, дискриминация коренится как в характере, так и в том, каким образом функционируют институты. Она всегда была частью сообщества людей – во все времена и повсеместно. Это затрудняет борьбу с ней до тех пор, пока ситуация становится неуправляемой;

во-вторых, дискриминация является эволюционирующим явлением: с признанными на протяжении длительного времени формами дискриминации, такими как расовая, религиозная, классовая и сексуальная дискриминация, не так просто покончить, и они приобретают более изощренные формы или даже могут быть узаконены благодаря более утонченной аргументации. Например, терроризм и политика в сфере безопасности после 11 сентября 2001 года привели к усилению подозрительности мусульманского и арабского населения, что остро поставило проблемы дискриминации на рабочих местах.

Выражения враждебности и расизма по отношению к действительно иностранным работникам или к работникам, которые воспринимаются как таковые, распространены... и еще более обостряются в силу глубоких социально-экономических перемен, происходящих в период глобализации. Ранние оправдания расизма... в настоящее время подкрепляются аргументами, основанными на необходимости сохранять национальную самобытность и культуру, оберегая их от ценностей и институтов другой культуры.

Тем временем продолжают появляться новые формы дискриминации... Быть человеком определенного возраста (молодые/пожилые работники) или восприниматься как лицо, ведущее не вполне здоровый образ жизни, – значит подвергать себя опасности столкновения с серьезными трудностями на работе, особенно в промышленно развитых странах;

в-третьих, хотя достигнут консенсус о том, что дискриминация не только пагубна, но и неэффективна, мнения по поводу того, каким образом покончить с ней и что означает на практике содействие равенству возможностей, расходятся, ...не прекращаются жаркие споры относительно желательности, законности и эффективности положительных действий в пользу групп, чьи интересы представлены не в должной мере;

в-четвертых, упразднение дискриминации, как считается, является слишком дорогостоящим делом, а польза от ее искоренения трудно поддается измерению и воспринимается как превышающая потенциальные преимущества в кратко- и среднесрочном плане. Этим объясняется и тот факт, почему часто в периоды экономического спада или стагнации экономики политика, обеспечивающая расширение принципов равенства, вызывает отрицательную реакцию, утрачивает свою легитимность и может быть прекращена;

в-пятых, торговля и либерализация финансовых рынков, а также жесткая валютно-кредитная и бюджетно-налоговая политика, которые должны были бы привести к созданию более равных условий для здоровой рыночной конкуренции, не всегда завершаются более равными социальными результатами или большей солидарностью между частными лицами и группами работников.

Источник: МОТ: Равенство в сфере труда: поиски ответов на вызовы. Доклад I (B), Международная конференция труда, 96-я сессия. – Женева, 2007.

Конкретные элементы новизны

Действия организаций работодателей по содействию достижению равенства на производстве, можно сгруппировать по следующим направлениям (в привязке к различным странам мира):

- помощь в создании служб по трудоустройству, свободных от предубеждений в отношении возраста и инвалидности. Так, в *Новой Зеландии* с 1992 года существует Трест по равным возможностям (ТРВ) в сфере занятости. ТРВ создан по совместной инициативе ведущих работодателей государственного и частного секторов по пропаганде преимуществ для бизнеса равных возможностей на производстве. В сотрудничестве в Ассоциацией служб по набору рабочей силы и консультациям Трест *разработал публикацию для агентств по набору рабочей силы, показывающую, как избежать дискриминационную практику*;

- разработка и применение методов набора рабочей силы, обеспечивающих выбор лучшего из кандидатов на рабочие места, в частности: четкая формулировка объявлений о вакансиях и их размещение. В качестве примера можно привести действия

Национальной Федерации работодателей Сингапура (НФРС), среди которых – распространение подготовленного на трехсторонней основе руководства по составлению объявлений о вакансиях, не содержащих дискриминационных элементов. Федерация предлагает своим членам размещать на их веб-страницах в качестве типовых объявления, не содержащие таких элементов и касающиеся различных специальностей и контрактов разной продолжительности (например, на условиях неполного рабочего времени; временных; на условиях полного рабочего времени);

- разработка для организаций работодателей руководств и инструментов, призванных помочь их предприятиям – членам в подготовке планов и политики в отношении рабочих мест, которые обеспечивали бы равные возможности различным группам работников.

Особого внимания в этом плане заслуживает так называемый «стандартный критерий инвалидности». Критерий является эталонной меркой, с помощью которой проводится анализ показателей отношения работодателей и поставщиков услуг к проблемам инвалидности. Другими словами, критерий помогает предприятиям понять, какова их ситуация, что им необходимо исправить и какие меры для этого требуются. Такой эталонный анализ длится два месяца, в течение которых участники данного процесса получают диагностический доклад с оценкой их показателей, который сравнивается с докладами, получаемыми другими участниками. В 2005 г. участниками эталонного анализа были 80 членов, 26 из которых провели также оценку своих показателей, касающихся *расового и гендерного равенства*. По результатам анализа был сделан вывод: в меры по искоренению дискриминации инвалидов компании инвестируют значительно меньше средств, чем в содействие расовому и гендерному равенству.

Стандартные критерии были опубликованы на Форумах работодателей по вопросам инвалидности в Соединенном Королевстве в 2005 и 2007 гг. Форум (ассоциация) работодателей объединяет примерно 400 членов, на предприятиях которых работает около 20 % рабочей силы Соединенного Королевства;

- все более пристальное внимание со стороны организаций работодателей уделяется вопросам гендерного равенства, в частности:
 - сексуальному домогательству,
 - сочетанию семейных и трудовых обязанностей,
 - равному доступу и равным возможностям женщин и мужчин к профессиональному росту,

примерами практической реализации которого в различных странах мира являются следующие:

– в Шри-Ланке Федерация работодателей разработала в 2006 г. в сотрудничестве с МОТ Руководящие принципы политики компаний в области гендерного равенства;

– в Кении Федерация работодателей (ФРК) стремится к гендерному балансу прежде всего в своем руководящем органе, хотя и признает трудность решения этой задачи ввиду незначительного количества женщин, находящихся на высоких руководящих должностях. Что касается сексуальных домогательств, то ФРК стремится к тому, чтобы ее членские организации проводили политику, направленную против данного явления, расширяя тем самым сферу борьбы с ним по сравнению с Законом 2003 г. о профессиональной этике государственных служащих, предусматривая уголовное наказание за сексуальные притязания государственных служащих;

– на Филиппинах Конференция работодателей (ЕКОП) выступила с рядом инициатив в области передовой практики (распространения передового опыта), направленных на то, чтобы убедить свои дочерние организации в преимуществах проведения мер, способствующих гармоничному сочетанию семейных и трудовых обязанностей;

– в Новой Зеландии вышеупомянутый Трест по равным возможностям поощряет меры, нацеленные на облегчение совмещения трудовой деятельности с семейными обязанностями. для чего для работодателей учреждена ежегодная премия «Труд и жизнь»;

• Международная организация работодателей (МОР) расширяет базу знаний по вопросам, касающимся гендерного равенства и Конвенций МОТ, указывая в своих публикациях на те барьеры, которые ограничивают потенциальные возможности предпринимателей-женщин в развитии и расширении их предприятий. МОР показывает также, какими средствами располагают организации работодателей для обеспечения более полного представительства в них женщин-предпринимателей, оказания им более эффективной поддержки.

Выводы по новейшим тенденциям: среди новейших инициатив и практических действий организаций работодателей различных стран, признающих наличие дискриминации в сфере труда, по содействию достижения равенства на производстве *отсутствуют*, как свидетельствуют приведенные примеры, какие-либо конкретные действия:

во-первых, по устранению дискриминации непосредственно на рабочих местах: основное внимание организаций работодателей в последние годы сосредоточено на рынке труда и его институтах, а также, как и в предшествовавшей им период, на собственных организационных структурах, с добавлением – к растянувшейся на десятилетия их перестройке – проблем гендерного равенства в системе представительства своих бизнес-интересов и снятия гендерных барьеров для женщин-предпринимателей;

во-вторых, по устранению неравенства и несправедливости в оплате труда представителей всех групп, подвергающихся дискриминации (как давних, так и новейших ее форм), в том числе гендерных различий в заработной плате – как на производстве, так и в «своих рядах».

Безусловно, рынок труда и его институты, как и все другие институты, является местом решения проблем дискриминации, не говоря уже о необходимости устранения любых ее проявлений среди самих предпринимателей-работодателей. Тем не менее, эффективнее и быстрее было бы решать проблемы дискриминации, особенно в оплате труда, на производстве, на конкретных рабочих местах. Именно эту задачу – содействие соблюдению принципов равенства на рабочих местах – и ставит МОТ перед социальными партнерами, в том числе и в рамках программ достойного труда. Решение данной задачи должно осуществляться с помощью коллективных переговоров и заключения коллективных соглашений (договоров). Судя по данным МОТ, организации работодателей большинства стран (как сторона социального партнерства) выдвигают пока *совершенно недостаточно* инициатив в данном направлении. Поэтому активность в деле реализации принципов равенства на производстве, предусмотренных Декларацией МОТ 1998 г. об основополагающих принципах и правах в сфере труда, приходится проявлять больше – в силу личной заинтересованности – самим работникам как второй стороне социального партнерства), через свои организации, в частности, через профсоюз.

Однако возможностей отстаивать сейчас производственные права своих членов, в том числе на достойную и справедливую заработную плату, у профсоюзов становится гораздо меньше, чем в первые послевоенные десятилетия – в силу изменений, происходивших в последние десятилетия XX в. как в коллективно-договорном процессе, так и в самом профсоюзном движении. Эти изменения и рассматриваются ниже, соответственно в параграфах 5.4 и 5.5 настоящей главы.

5.4. ИЗМЕНЕНИЯ В КОЛЛЕКТИВНО-ДОГОВОРНОМ ПРОЦЕССЕ

Менявшиеся в последние десятилетия прошлого века условия, потребовали увязки с ними и условий коллективных соглашений, внесения изменений в коллективно-договорной процесс. Основным направлением таких изменений стала его *децентрализация* (табл. 5.2).

Таблица 5.2

Децентрализация коллективно-договорного процесса в странах ОЭСР

СТРАНА	1970–1974 гг.	1985–1989 гг.	1995–2000 гг.
Австралия	4	4	2
Великобритания	2	1	1
Венгрия	1
Германия	3	3	3
Дания	5	3	2
Ирландия	4	2,5	4
Испания	5	3,5	3
Италия	2	2	2
Канада	1	1	1
Корея, Республика	1	1	1
Нидерланды	3	3	3
Новая Зеландия	3	3	1
Норвегия	4,5	4,5	4,5
Польша	1
Португалия	5	3	4
США	1	1	1
Финляндия	5	5	5
Франция	2	2	2
Чехия	1
Швейцария	3	3	2
Швеция	5	3	3
Япония	1	1	1
В среднем по странам ОЭСР	3,1	2,5	2,2
<p><i>Примечание.</i> Заключение коллективных договоров происходит преимущественно на уровне:</p> <p>1 – отдельной компании, 2 – как на уровне отдельной компании, так и на уровне отрасли, 3 – преимущественно на уровне отдельной отрасли, 4 – преимущественно на уровне отдельной отрасли, но отдельные пункты обсуждаются в общенациональных коллективных договорах. 5 – преимущественно на общенациональном уровне.</p>			
<p>Источник: <i>Вишневецкая Н.Т.</i> Реформирование системы представительства интересов бизнеса // Труд за рубежом. 2008. № 1.</p>			

Данные табл. 5.2 указывают на снижение уровня заключения коллективных договоров в промышленно развитых странах. Некоторые аналитики тем не менее считают преждевременным рассматривать эти изменения как кардинальные, так как в ОЭСР вступили страны Восточной Европы, в которых процесс заключения коллективных договоров традиционно происходит преимущественно на уровне отдельной компании.

Количество стран, существенно продвинувшихся по пути децентрализации, относительно невелико. Данный процесс серьезно затронул Новую Зеландию и Австралию. В последней это связано с отменой (1996 г.) деятельности трудовых трибуналов, активно участвовавших в установлении заработной платы, нередко распространявших условия коллективных договоров на не участвовавших в переговорном процессе компании.

Децентрализация коллективно-договорного процесса в Великобритании (термин «коллективные переговоры» был введен в практику именно в данной стране в конце XIX в.), характеризующегося исключительным разнообразием форм, способов и уровней осуществления переговоров¹, стала наиболее заметной с 1980-х годов, когда роль переговоров на национальном уровне снизилась. При этом следует отметить, что соглашения, подписываемые на национальном уровне, закрепляют лишь самые минимальные стандарты, расширяемые на уровне отраслей и территорий. Процесс децентрализации коллективных переговоров в частном секторе экономики заключается в сокращении числа переговоров, ведущихся с несколькими работодателями, и смещении акцента на переговоры *с одним работодателем*.

Что касается коллективных договоров, то отмечается явная тенденция к снижению распространения коллективных договоров на британских работников. Если в 1984 г. они действовали в отношении приблизительно 71 % работников, то к 1990-м годам эта цифра снизилась до 54 %, а в настоящее время считается, что коллективные договоры защищают лишь 31–40 % работников. Это самый низкий показатель среди стран так называемой Старой Европы (т.е. «старых» членов Европейского союза), что не отменяет однако того факта, что коллективные договоры остаются одним из важнейших источников британского трудового права.

¹ Централизованной иерархии коллективных договоров и переговоров, как, например, в Германии или России, не существует (Люттов Н.Л. Коллективные переговоры и коллективные договоры в Великобритании // Труд за рубежом. 2008. № 1).

Как следует из данных табл. 5.2, существенные изменения в степени децентрализации коллективно-договорного процесса наблюдались в Испании. Данная страна от модели заключения общенационального соглашения перешла к модели, в рамках которой основные условия коллективных договоров обсуждаются как на уровне отрасли, так и на уровне отдельной компании.

Таблица свидетельствует также о серьезной децентрализации колдоговорного процесса в Дании, ставшей итогом компромисса между профсоюзами и работодателями. Его суть характеризуется как «централизованная децентрализация»: переход с общенационального уровня на отраслевой и даже отдельной компании сопровождался перетоком финансовых ресурсов из Конфедерации работодателей к ее отраслевым участникам. Аналогичные изменения произошли в конце 1990-х годов и в Швеции.

Рассмотренная тенденция к децентрализации заключения коллективных договоров не была однако прямолинейной: некоторые страны (Ирландия, Португалия), сделав определенные шаги в этом направлении, вернулись к прежней схеме колдоговорного процесса.

Децентрализация заключения коллективных договоров проходила по-разному в странах с либеральной и корпоративистской моделями. *В странах с либеральной моделью* экономики и трудовых отношений, в частности в Великобритании, Австралии и Новой Зеландии она во многом носила *принудительный характер*, так как явилась следствием целенаправленной государственной политики. Так, если в других странах Европейского союза децентрализация коллективных переговоров «обычно воспринимается как осознанная тенденция, направленная на избежание конкуренции в вопросах оплаты труда, то в отношении Великобритании это принято считать исключительным случаем с правовой точки зрения» (Лютов Н.Л. 2008 г.). Оценка изменениям в коллективно-договорном процессе дается при этом неоднозначная:

«Разные авторы по-разному описывают изменение структуры коллективных переговоров в Великобритании. По мнению одних юристов, отказ существенного числа работодателей от заключения коллективных договоров свидетельствует о снижении роли коллективных переговоров на всех уровнях. Вместе с тем другие специалисты считают, что коллективные переговоры с одним крупным работодателем начинают играть большую роль, в то время как локальные переговоры в рамках предприятий и структурных подразделений утрачивают свое значение. Эта тенденция характеризуется как централизация переговоров на уровне компании с уходом от национальных коллективных договоров».

Другой, как сказано выше, осознанной, неконфронтационной, стратегии придерживались в отношении децентрализации *страны с корпоративистской моделью*, в частности Нидерланды, Дания, Ирландия. «Проталкивания» реформ трудовых отношений любыми способами не ставили своей целью ни правительства этих стран, ни представители бизнеса. Их стратегия базировалась, что подчеркивалось в параграфе 5.2 настоящей главы, *на поддержании социального баланса между социальными партнерами*. Главная цель подобного подхода заключалась во внедрении общегрупповых интересов в поведение инсайдеров.

«В рамках заключенных в этих странах социальных пактов профсоюзы пообещали не раскачивать экономику, требуя значительного повышения заработной платы. В свою очередь, правительство приняло на себя обязательство в обмен на уступки в области трудового законодательства не снижать социальные расходы, лишь минимально подкорректировать «щедрые» системы выплат по безработице, а также снизить налоги» [24].

В странах, где были сохранены значительные пособия по безработице (Дания), это рассматривалось как средство компенсации потерь тех работников, которые потеряют работу в связи со *значительной либерализацией законов о защите занятости*. Определенным показателем сегодняшнего состояния дел, в частности в Дании, является, на наш взгляд, следующий факт: 65 тыс. медицинских сестер бастовало в июне 2008 г. в течение нескольких дней, требуя повышения заработной платы на 15%, добившись ее 13%-ного увеличения. Правительство при этом не вмешивалось в ход забастовки.

Рассмотренные процессы перехода к децентрализованной системе коллективных трудовых отношений оказались возможными не только потому, что под влиянием глобализации работодатели – в целях поддержания конкурентоспособности своего бизнеса через повышение «гибкости» трудовых издержек – односторонне реформировали систему представительства своих интересов, корректировали систему трудовых отношений, меняя характер отношений с профсоюзами, *выстраивая, по сути дела, новую систему определения заработной платы*, но и потому, что профсоюзное движение претерпевало (как показано на примере Великобритании) и поныне претерпевает существенные изменения. О них – речь в нижеследующем пункте. Децентрализация же, по крупному счету, связана с формированием новых форм организации бизнеса и трудовой деятельности (см. главу 7 учебного пособия).

5.5. ИЗМЕНЕНИЯ В ПРОФСОЮЗНОМ ДВИЖЕНИИ И ИХ ВЛИЯНИЕ НА ЗАРАБОТНУЮ ПЛАТУ

5.5.1. ИЗМЕНЕНИЯ ПОСЛЕДНИХ ДЕСЯТИЛЕТИЙ

Изменения в профсоюзном движении этого времени выражаются прежде всего в сокращении членской базы профсоюзных организаций, что свидетельствует о постепенном снижении степени их влияния. По странам ОЭСР эти перемены за период 1970–2003 гг. видны из табл. 5.3.

Таблица 5.3

Динамика охвата профсоюзным членством¹ в странах ОЭСР

Годы	США	Канада	Австралия	Новая Зеландия	Япония
1970	23,5	31,6	50,2	55,2	35,1
1980	19,5	34,7	49,5	69,1	31,1
1990	15,5	32,9	40,6	51,0	25,4
2003	12,4	28,4	22,9	22,1	19,7
	Европейский союз	Германия	Франция	Италия	Великобритания
1970	37,8	32,0	21,7	37,0	44,8
1980	39,7	34,9	18,3	49,6	50,7
1990	33,1	31,2	10,1	38,8	39,3
2003	26,3	22,6	8,3	33,7	29,3
	Финляндия	Швеция	Норвегия	Нидерланды	Бельгия
1970	51,3	67,7	56,8	60,3	42,1
1980	69,4	78,0	58,3	78,6	54,1
1990	72,5	80,8	58,5	75,3	53,9
2003	74,1	78,0	53,3	70,4	55,4

¹ Отношение числа членов профсоюза к общей занятости, %.

Источник: Вишневецкая Н.Т. Реформирование системы представительства интересов бизнеса // Труд за рубежом. 2008. № 1.

Данные табл. 5.3. показывают: *во-первых, наличие очень большой межстрановой дифференциации в охвате профсоюзным членством.* Высокий уровень данного показателя наблюдался в странах с корпоративистской моделью экономики и трудовых отношений (Финляндия, Швеция, Нидерланды, Норвегия, Дания, Бельгия) и относительно низкий – в странах с либеральной моделью (США, Канада). Промежуточное положение занимают крупные страны континентальной Европы.

Исключение составляет Франция, где доля членов профсоюзов от всех занятых была самой низкой еще в 1970 г. (21, 7%), а в 2003 г. составляла всего 8,3%.

В целом уровень профсоюзного членства в европейских странах превышает соответствующий показатель в США более чем в два раза.

В два с лишним раза превышает американский уровень и уровень профсоюзного членства в стране «молодого капитализма» Мексике (30% занятых). Деятельность профсоюзов (крупнейшее профсоюзное объединение Конфедерация мексиканских рабочих, объединяющая 5,5 млн. человек, действует с 1929 г.) в этой стране законодательно защищена. Профсоюзы создаются на каждом предприятии с численностью занятых не менее 20 человек, достаточно политизированы и играют важную роль в системе трудовых отношений.

Так, по Конституции, зарегистрированные профсоюзы имеют право на организацию забастовок, но их реальное число ничтожно. Чтобы получить официальный легальный статус, забастовки должны быть одобрены Федеральным Советом по примирению и арбитражу. Если Совет не дает разрешения, работники имеют 24 часа, чтобы вернуться к выполнению своих трудовых обязанностей или прервать их. В случае признания забастовки правомерной, руководство предприятия не имеет право ни нанимать новых работников, ни налагать штрафы на лиц, участвующих в забастовке. Работа предприятия приостанавливается, пока забастовка не завершена;

во-вторых, сокращение охвата профсоюзным членством в большинстве развитых стран за исключением Финляндии, Швеции, Нидерландов и Бельгии. Для профсоюзов этих стран благоприятную ситуацию аналитики объясняют их участием в администрировании общенационального фонда страхования по безработице.

В Великобритании с 1989 по 2004 г. членство в профсоюзах сократилось с 39 до 26%, их членами в настоящее время являются преимущественно работники государственного сектора экономики. По мнению британских специалистов, такое сокращение было связано с принятием в 2004 г. Закона о трудовых отношениях, установившего процедуру признания профсоюзов. Хотя, как уже было показано во вставке 5.2, курс на ужесточение отношений с профсоюзами был принят давно. В частности, децентрализация коллективно-договорного процесса была инициирована еще в 1968 году, когда так называемая комиссия Донована «предложила перевести основную массу коллективных переговоров именно на уровень

предприятия, с тем, чтобы, во-первых, более гибко учитывались интересы отдельных групп работников, и, во-вторых, установить контроль над самоуправством низовых «профсоюзных лидеров для сокращения числа неофициальных забастовок» (Люттов Н.Л. // Труд за рубежом, 2007. № 3). Позже Т. Блэр (до своего избрания премьер-министром) заявил в 1997 г. о намерении продолжить конфронтацию с профсоюзами: «...изменения, которые мы предполагаем осуществить, сохранят британское законодательство наиболее жестким в Западном мире в отношении профсоюзов...» [Люттов Н.Л. Там же].

Столь явную тенденцию к сокращению профсоюзного членства и ослаблению профсоюзов, изменение их позиций связывают с действием ряда факторов, явившихся прямым следствием радикальных и глобальных изменений в сфере экономики, производства, труда и трудового права в последние десятилетия, в частности:

1) с длительным экономическим спадом, последовавшим за нефтяным кризисом начала 1970-х годов и закончившимся только в середине прошлого десятилетия;

2) со структурными изменениями в экономике, в частности с резким сокращением доли пролетариата и фабрично-заводских рабочих, ростом доли работников, занятых в сфере услуг (в странах с развитой экономикой это 66–72% всех занятых), в которой степень развитости профсоюзного движения традиционно ниже, чем в промышленности или в строительстве;

3) с ростом доли временно занятых и работающих неполное рабочее время. Работающие в сфере нестандартной занятости реже состоят в профсоюзных организациях;

4) со снижающейся эффективностью забастовочной борьбы за повышение заработной платы. Те уступки работодателей, которых удается добиться в ходе забастовок, не компенсируют потерь трудящихся: по имеющимся данным, продолжающаяся более четырех дней забастовка, ведет к потерям в заработной плате, не компенсируемым ее дальнейшим ростом;

5) с недопониманием профсоюзными лидерами того, что перенос принятия принципиальных решений по оплате труда на уровень отдельной компании (как результат децентрализации коллекторного процесса), нередко чреват для ее работников либо неприятием необходимых решений по повышению заработной платы, либо невыполнением уже принятых обязательств и т.д. Нередко профсоюзы остаются один на один с определенным работодателем.

Идея — при заключении коллективных соглашений — на определенные уступки работодателям, предлагая им партнерство и предоставляя определенную гибкость в организации работы (т.е. учитывая жесткие рыночные условия конкурентной борьбы), профсоюзы тем не менее рассчитывают на то, что в ответ на это работодатели будут скрупулезно выполнять все пункты заключенных коллективных договоров и широко привлекать их к выработке решений на уровне отдельной компании. В [24] обращается внимание на введение — в связи с децентрализацией — так называемого «открытого пункта»:

«Поначалу предполагалось, что в странах континентальной Европы более тесная увязка коллективных соглашений с изменяющимися рыночными условиями может быть достигнута при использовании так называемого открытого пункта, который позволял компаниям вносить коррективы в коллективный договор при изменении своих рыночных позиций. Несмотря на то, что подобная возможность была закреплена в целом ряде стран законодательно, на практике ее использование оказалось заблокированным. Во многих странах отклонение от условий отраслевого соглашения возможно только в отношении условий труда, но не заработной платы, или внесение изменений возможно лишь в том случае, когда они улучшают положение работника (принцип благоприятствования)».

Последствия децентрализации колдоговорного процесса и введение «открытого пункта» — для сферы заработной платы — неоднозначны как для профсоюзов, так и для работодателей, особенно если учитывать стремление последних повышать конкурентоспособность своего бизнеса за счет экономии на трудовых расходах, в том числе на оплату труда;

б) с возникновением (в частности, в Германии в конце 1980-х годов) — в ходе децентрализации колдоговорного процесса — особостатусных форм членства компаний в ассоциациях работодателей. Суть явления заключается в том, что отдельные компании получают особый статус, который обеспечивает им полный набор предоставляемых ассоциацией услуг, но одновременно освобождает их от обязанности следовать положениям коллективного соглашения, заключаемого на отраслевом уровне (так называемый «бестарифный статус»).

Представляется, что такая форма членства отдельных компаний в объединении работодателей, дающая им возможность не соблюдать условия отраслевого тарифного соглашения, не может нравиться профсоюзам, так как позволяет не выполнять обязательства прежде всего в сфере заработной платы. Думается, что и работодателям, не имеющим такого статуса, она не может быть

по душе, ибо ставит их в неравноправное положение по сравнению с теми, кто получает конкурентное преимущество таким образом;

7) с сохранением действующей практики распространения условий коллективного договора на не членов профсоюза. Если в Японии и США под действие коллективных договоров подпадает лишь пятая часть всех занятых, то, например во Франции, где, как показано в табл. 5.3, в профсоюзах состоит 8,3 %, коллективные договоры распространяются почти на 90 % работающих. В целом по Европе этот показатель превышает 70 %.

5.5.2. НОВЕЙШИЕ (начало XXI века) ТЕНДЕНЦИИ В ЧИСЛЕННОСТИ ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗОВ¹

Как отмечалось в п. 5.1.2 настоящей главы, изменения, происходившие в последние десятилетия в экономике, сопровождались изменениями в социальной инфраструктуре общества, одним из главных проявлений которых стало повсеместное массовое увеличение числа работающих женщин. В Глобальном докладе Генерального директора МБТ 2007 г. [14] данная тенденция выделена в числе основных и среди тенденций, отмечаемых в численности членов профсоюзов в течение первых нескольких лет нового тысячелетия:

1) рост численности женщин в профсоюзах отдельных стран и отдельных отраслей;

2) улучшение представительства расовых и этнических меньшинств в профсоюзах некоторых промышленно развитых стран;

3) работа по вовлечению в профсоюзы иммигрантов.

Названные тенденции указывают на рост численности представителей дискриминируемых, а потому традиционно слабо представленных, групп среди членов и в руководящих органах профсоюзов. Это свидетельствует о целенаправленной работе по более широкому охвату таких групп профсоюзным членством. Однако данные, характеризующие эти тенденции, как отмечается в докладе, отрывочны и часто не точны и, как правило, касаются в основном вопросов гендерного неравенства среди членов и в руководящих органах и не содержат сведений о неравенстве по признаку расы или инвалидности. С учетом сказанного и дается ниже характеристика указанных тенденций.

¹ Пункт написан по материалам МОТ.

1. Рост численности женщин в профсоюзах и его связь с проблемами оплаты их труда

Имеющаяся информация позволяет говорить о стабильности вышеназванной тенденции. Данные обзора МОТ 2005 г. по 36 странам показывают: процентная доля женщин – членов профсоюза выше, чем мужчин примерно в половине обследованных стран во многих регионах. Аналогичная тенденция подтверждается и в обзоре 2006 г. по 24 промышленно развитым странам: если в профсоюзах Канады, Соединенного Королевства и Ирландии мужчины и женщины представлены примерно поровну, то в Швеции, Норвегии и Финляндии женщин среди членов профсоюза даже больше, чем мужчин.

Факторами роста профсоюзного членства среди женщин (в отдельных отраслях и странах) являются:

- растущее предпочтение, отдаваемое женщинами оплачиваемому наемному труду;
- повышение доли женщин среди работников государственного сектора (и в развитых, и в развивающихся странах);
- результаты осуществления политики равных возможностей;
- расширение профсоюзного движения в сфере услуг, где ранее профсоюзы были, как уже отмечалось, слабо представлены (данный фактор рассматривается как предположение);
- одновременное (с предыдущим фактором) снижение численности членов профсоюзов в обрабатывающей отрасли, где преобладают мужчины.

Однако эффективность повышения женского членства в профсоюзах в сфере наемного труда для последних возможна лишь в случае, если они обратят более пристальное, чем обычно, внимание на *особые условия*, в которых находятся работающие женщины, а именно на:

а) гендерное неравенство в размерах, структуре заработной платы, системах ее установления (по США – см. пункт ниже, по России – главу 2);

б) несправедливое отношение (включая перечисленное в п. «а») к временным работникам и работникам с неполным рабочим временем, большинство из которых составляют женщины;

в) двойную дискриминацию, которой подвергаются женщины-мигранты, составляющие половину трудящихся-мигрантов (вставка 5.5).

БЫТЬ ЖЕНЩИНОЙ И МИГРАНТОМ: ДВОЙНОЕ БРЕМЯ

«Женщины-мигранты чаще всего занимают рабочие места в секторах экономики, которые в меньшей степени подвержены регулированию, и поэтому они в большей мере, чем мужчины-мигранты подвержены эксплуатации и неравному обращению (например, в сельском хозяйстве, индустрии сексуальных услуг и в качестве домашней прислуги). Женщины-мигранты трудятся в качестве домашней прислуги не только в странах Западной Европы, но и в государствах Персидского залива и в странах Азии с высокими и средними доходами. В странах, входящих в Совет по сотрудничеству стран Персидского залива, женщины-мигранты составляют от 20 до 40% трудящихся-мигрантов, которые прибывают в основном из стран Южной и Юго-Восточной Азии. Многие другие трудятся также в Ливане и Иордании (в 2000 году 35000 женщин из Шри-Ланки и 7000 женщин из Филиппин работали в Иордании в качестве домашней прислуги).

Несмотря на громадные различия в условиях труда, эти работники особо уязвимы с точки зрения дискриминации, эксплуатации и различных форм злоупотреблений, включая притеснения и насилие со стороны работодателей и агентств по трудоустройству, что часто находит свое выражение в принудительном труде, низкой заработной плате и неадекватной социальной защите.

Во многих странах Азии и Ближнего Востока также широко практикуется дискриминация в оплате труда по национальному признаку (если филиппинские работники получают относительно высокую заработную плату, то большинство женщин из Индонезии и Шри-Ланки не имеют даже минимальной заработной платы).

Дискриминации подвергаются также и квалифицированные женщины-мигранты, особенно если они принадлежат к расовым, этническим или религиозным меньшинствам. Например, в Канаде результаты ряда исследований свидетельствуют о том, что женщины-мигранты с университетским дипломом, явно принадлежащие к одному из меньшинств, получают предложения о работе и заработной плате, уровень которых ниже уровня, предлагаемого их коллегам-мужчинам или канадским женщинам с эквивалентным уровнем образования. Это является результатом действия институциональных препятствий на пути признания иностранных дипломов и университетских степеней, а также предвзятой практики найма на работу».

Источник: МОТ: Равенство в сфере труда: поиски ответов на вызовы. Доклад I (B), Международная конференция труда, 96-я сессия. – Женева, 2007.

В сфере неформальной экономики вступление в 2006 г. Ассоциации самозанятых женщин (SEWA) в члены международных профсоюзных организаций (МКСП и МКП) должно, как предполагается, способствовать уменьшению дискриминации женщин, в том числе в области оплаты их труда.

2. Рост членства в профсоюзах расовых и этнических меньшинств, трудящихся-мигрантов и др. как фактор борьбы с дискриминацией в оплате их труда

В течение прошлых десятилетий в ряде стран образовался, как известно, небольшой средний класс чернокожих людей африканского происхождения (обычно называются чернокожими людьми). Однако большинство из них, по данным МОТ, по-прежнему представляет армию безработных или находится на нижних ступенях шкалы рабочих мест и оплаты труда.

Так, в *Соединенных Штатах Америки*, согласно [14], *разрыв в заработной плате, основанный на признаках расы, все еще остается значительным*. Более того, некоторые политические аналитики (данные 2005 г.) считают, что по крайней мере до 2050 г. паритет заработной платы между черными и белыми невозможен. К тому же, «расовые стереотипы не исчезают: многие работодатели продолжают считать чернокожих работников, особенно молодых чернокожих мужчин, ленивыми, нечестными или буйными... Несмотря на то, что чернокожие женщины, как правило, имеют более высокий уровень образования, чем мужчины, и более широкие возможности, чтобы занимать посты менеджеров и специалистов, чернокожие мужчины зарабатывают больше чернокожих женщин на сопоставимых постах, что свидетельствует о *практике дискриминации по признаку пола в области вознаграждения*. В связи с этим доля чернокожих мужчин среди бедных ниже, чем доля чернокожих женщин (22,8% против 26,7%)».

В целом и мужчины, и женщины африканского происхождения, пытаясь изменить свое дискриминационное положение, увеличивают свое членство в профсоюзах, даже лучше в них представлены: по состоянию на 2003 г., афроамериканцы-мужчины (18%) и женщины (15%) входят в число наиболее многочисленных групп в профсоюзах США по сравнению с евроамериканцами – мужчины (14%) и женщины (11%).

В Соединенном Королевстве уровень безработицы среди выходцев из черной Африки или Карибского бассейна выше среднего, причем они занимают рабочие места, не требующие квалификации, с *низким уровнем заработной платы*, на которых они подвергаются несправедливому обращению. Причем чернокожим лицам чаще всего за последние 5 лет (данные за 2005 г.) отказывали в предоставлении рабочего места. Все белые респонденты соглашались с тем, что за эти годы расовые предрассудки в Соединенном Королевстве приобрели более широкие масштабы. Аналитики

отмечают, что если уровень занятости среди чернокожих работников будет сохраняться в стране на нынешнем уровне, то для устранения разрыва в сфере занятости между черными и белыми понадобится 46 лет.

Поэтому, будучи не в состоянии пассивно дожидаться улучшения своего положения, чернокожие работники, как и в США, активнее белокожих вступают в профсоюзы: в течение последнего десятилетия численность членов профсоюзов среди них была выше (33%), чем среди всех остальных групп, включая белокожих (29%). Серьезным стимулом для их привлечения в профсоюзы является при этом тот факт, что *разница в оплате труда между чернокожим работником – членом профсоюза и нечленом профсоюза составляет 32%*.

Во Франции в связи с социальными беспорядками в пригородах крупных городов, отмечавшихся в конце 2005 года, *профсоюзы, как отмечается в Глобальном докладе, работают над увеличением представительства национальных меньшинств в своих внутренних структурах*, для того, чтобы повысить эффективность своих усилий по улучшению их положения на производстве. Всеобщая конфедерация труда (ВКТ) приняла меры с целью увеличения числа *иммигрантов*, представленных в Исполнительной комиссии. Французская демократическая конфедерация профсоюзов (ФДКП) провела исследование о масштабах массовой дискриминации на производстве с целью привлечения к ней более пристального внимания своих членов, положив начало изменениям в их подходах, а Национальный союз автономных профсоюзов (НСАП) внес изменения в свой устав и приступил к проведению учебных курсов для своих представителей по вопросам недопущения дискриминационной практики и обеспечения равенства.

В Бразилии мобилизация гражданского общества, особенно движение за права чернокожих, а также меры правительства играют ключевую роль в обеспечении начала перемен. Данные свидетельствуют о том, что с 2001 г. (рис. 5.1) отмечается значительное улучшение в области почасовой оплаты труда большинства чернокожих женщин и мужчин по сравнению с оплатой труда белых мужчин. Одновременно происходило падение среднечасовой заработной платы белых женщин.

В городе Сан-Паулу *профсоюз*, представляющий работников торговли, подписал коллективный договор с одним из крупнейших в городе предприятий торгового сектора, предусматривающий 20% рабочих мест для чернокожих работников.

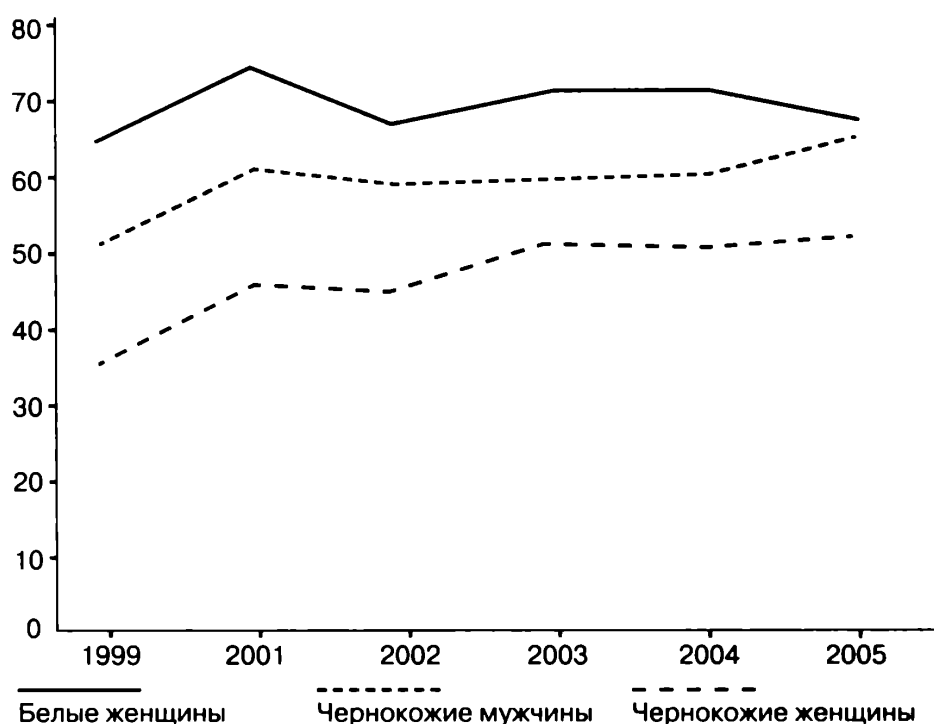


Рис. 5.1. Среднечасовая заработная плата белых и черных женщин и черных мужчин как доля в % от заработной платы белых мужчин, Бразилия, 1999–2005 гг.

Источник: Глобальный доклад МБТ. Равенство в сфере труда: поиски ответов на вызовы. – Женева. Международная конференция труда. 2007.

В Японии наблюдается дискриминация потомков из бывших японских колоний (например, корейцев и китайцев), наряду с другими группами, которая выражается в *низком уровне заработной платы*, продолжительном рабочем времени, требующем чрезмерных усилий, а также в проявлениях насилия. В целях обеспечения их защиты крупнейший профсоюз Японии «Ренго» *создал профсоюз для китайских работников*.

Выводы по п. 5.5.2

Анализ данных по росту профсоюзного членства женщин в ряде стран и отраслей, по улучшению представительства расовых, этнических и других меньшинств в профсоюзах США, Соединенного Королевства, Франции, Японии, Бразилии, а также по вовлечению в профсоюзы иммигрантов (во Франции) показывает, что основным двигателем, стимулятором этих процессов является стремление уменьшить дискриминацию прежде всего в оплате труда по

признакам пола, расы, цвета кожи, национальной, этнической и т.п. принадлежности, а также в условиях труда и других трудовых и человеческих правах.

Хотя приведенные примеры не столь многочисленны, как хотелось бы, но, представляя ситуацию в крупнейших экономиках мира, они позволяют говорить об определенной тенденции в профсоюзном членстве новейшей истории глобализирующегося мира, которая и отмечена в Глобальном докладе МБТ 2007 г.

5.6. ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА КАК ПРЕДМЕТ КОЛЛЕКТИВНЫХ ПЕРЕГОВОРОВ И КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА: ИЗМЕНЕНИЯ И ТЕНДЕНЦИИ

5.6.1. ЭВОЛЮЦИЯ ПРЕДМЕТА КОЛЛЕКТИВНЫХ ПЕРЕГОВОРОВ И КОЛДОГОВОРНАЯ ПОЛИТИКА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В РОССИИ

В ходе рассмотренных выше изменений происходили изменения и предмета коллективных переговоров, а также структуры и содержания коллективных договоров. Так, если традиционно при заключении последних главным предметом коллективных переговоров были исключительно вопросы заработной платы и рабочего времени, то постепенно круг обсуждаемых вопросов расширялся.

В *Великобритании*, например, предметом переговоров после 1970-х годов стали также охрана труда, порядок проведения сокращения персонала, влияние внедрения новых технологий на сокращение рабочих мест и др. Однако в 1980-е годы, когда во время правления правительства Тэтчер позиции профсоюзов были, как отмечено во вставке 5.2, резко ослаблены, наметилась обратная тенденция: сокращение количества коллективных договоров, выходящих за рамки регулирования заработной платы. Особенно заметна данная тенденция в частном секторе и локальных коллективных договорах¹. Значительная часть остальных условий труда по-прежнему регулируется по сложившимся на предприятиях «обычаям и практике».

¹ В отличие от России, где термин «коллективный договор» применяется исключительно в отношении договоров, заключаемых на уровне единичной организации или ее структурного подразделения, в других странах в это понятие принято включать и акты, заключаемые на более высоком уровне, называемые в нашей стране соглашениями (см. ст. 40 и 45 ТК РФ).

В *Соединенных Штатах Америки* коллективные переговоры обычно затрагивают гораздо более широкий спектр вопросов, чем только вопрос о заработной плате. Они касаются и других денежных условий занятости (таких, как оплата отпуска, медицинское страхование, пенсии и т.д.), а также неденежных условий занятости, включая гарантии занятости (таких, как порядок определения трудового стажа или критерии вынужденных увольнений) и условий труда (безопасность рабочего места, права отказаться от сверхурочных, методов производства). При этом охват работников профсоюзным членством в стране очень низкий (см. табл. 5.3), и соответственно, невелико влияние профсоюзов и коллективно-договорного процесса на решение вопросов заработной платы. Об этом свидетельствуют и примеры, приведенные в шестой главе учебного пособия – в части, касающейся стимулирования работников предприятий на уровне финансовых групп, особенно с использованием сбалансированной системы показателей (ССП).

В *России*, как отмечалось ранее, предмет коллективных переговоров, содержание и структура соглашений и коллективных договоров регламентируется Трудовым кодексом РФ. При этом вопросы оплаты труда пока традиционно занимают приоритетное место и значение. В то же время, как показано во вставке 6.1 (следующая глава), раскрывающей на примере Уральского металлургического завода возможности коллективно-договорного регулирования заработной платы на уровне «предприятие-производитель», формулировка предмета коллективного договора уже довольно «размытая»: «Предметом настоящего коллективного договора являются условия, устанавливающие дополнительные права и гарантии и улучшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством, а также нормы, закрепление которых в коллективном договоре прямо предписано трудовым законодательством». Но все же условия оплаты труда регулируются – вместе с рабочим временем – в первом же, содержательном, разделе коллективного договора (вставка 5.6). Это свидетельствует, с одной стороны, о силе профсоюзной организации на заводе, с другой – о понимании руководством завода ценности своих работников: квалифицированных кадров, к сожалению, больше не становится (советская система подготовки, переподготовки и повышения квалификации была в стране разрушена); территориально завод расположен не в самом привлекательном для хороших кадров месте (север Свердловской

области); уровень заработной платы (см. ЕТС во вставке 6.1) на заводе невысок. Поэтому коллективный договор проработан весьма тщательно, в интересах обеих сторон социального партнерства.

МЕСТО ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В СТРУКТУРЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА (РОССИЙСКИЙ ОПЫТ¹)

РАЗДЕЛ 1.

Общие положения

РАЗДЕЛ 2.

Организация и условия труда. Рабочее время и время отдыха.

Оплата труда.

РАЗДЕЛ 3.

Социальные льготы и гарантии.

Женщины.

Молодые работники.

Пенсионеры, ветераны ВОВ, инвалиды.

РАЗДЕЛ 4.

Обеспечение занятости работников и социальные гарантии при увольнении по сокращению штатов.

Подготовка и переподготовка, повышение квалификации персонала.

РАЗДЕЛ 5.

Охрана труда.

РАЗДЕЛ 6.

Охрана здоровья и социальное страхование.

РАЗДЕЛ 7.

Гарантии прав профсоюза.

РАЗДЕЛ 8.

Заключительные положения.

ПРИЛОЖЕНИЯ (в количестве 21).

¹ Уральский металлургический завод – см. также вставку 6.1 главы 6.

В целом же при достаточно высокой доле, в частности промышленных предприятий, где были заключены коллективные договоры (74%), а в них – учета (полного или частичного) условий отраслевых / региональных тарифных соглашений (табл. 5.4), влияние коллективно-договорного процесса на выработку и проведение политики заработной платы, в том числе ее уровень и дифференциацию, совершенно недостаточно, что подтверждено данными специального *Обследования промышленных предприятий по вопросам заработной платы 2002 г.*, проведенного в Центре трудовых исследований (ЦеТИ) ГУ ВШЭ.

Таблица 5.4

Некоторые характеристики коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений (Россия)

№№ п/п	ПОКАЗАТЕЛИ	%
1.	Доля предприятий, где действовали профсоюзы	73
2.	Доля работников – членов профсоюзов	66
3.	Доля предприятий, где были заключены коллективные договоры	74
4.	Средний срок действия коллективных договоров, лет	2,4
5.	Доля предприятий, где при заключении коллективных договоров полностью или частично учитывались условия отраслевых / региональных тарифных соглашений	80
6.	Доля предприятий, где условия коллективных договоров выполнялись полностью или в основном	90
7.	Доля предприятий, где коллективные договоры содержали пункты: регулирующие порядок повышения/индексации заработной платы регулирующие порядок вынужденных увольнений ограничивающие масштабы дифференциации заработной платы предусматривающие предоставление социальных льгот, гарантий, материальной помощи и т.д.	75 23 6 86
8.	Доля предприятий, где после 1998 г. возникали угрозы забастовок	13
<p>Источник: Заработная плата в России: эволюция и дифференциация: Моногр. / Под ред. В.Е. Гимпельсона, Р.И. Капелюшников; Гос. ун-т – Высшая школа экономики. – 2-е изд. – М.: Изд. дом ГУ ВШЭ, 2008.</p>		

Как следует из таблицы, пункты, регулирующие порядок повышения или индексации заработной платы, присутствовали в 75% коллективных договоров, а величину разрыва в заработках самых высокооплачиваемых руководителей и самых низкооплачиваемых (рядовых) работников – в ничтожно малом их количестве (6%). Последнее означает, что профсоюзы проявляли, как правило, очень слабую озабоченность проблемами дифференциации оплаты труда.

При том, что пункты о повышении заработной платы были в трех четвертях заключенных колдоговоров, инициаторами такого

повышения были верхние «этажи» управленческой иерархии: директора предприятий, их заместители по экономике, руководители служб по управлению персоналом, а также руководители линейных подразделений. С увеличением размеров предприятия (по численности работников) наблюдалось определенное перетекание полномочий – с высшего уровня на более низкие. По инициативе профсоюзов повышение происходило лишь в 16% случаев от всей выборки предприятий, с ростом размеров предприятий инициатив отмечалось больше. Кстати, на рассматриваемом в учебном пособии – в качестве примера – Уральском металлургическом заводе повышение оплаты труда (с учетом роста цен и инфляции) производится совместным решением генерального директора и профкома (см. вставку 6.1).

Наибольшее распространение имели пункты, связанные с предоставлением всевозможных социальных льгот, гарантий и материальной помощи (86%), что, наряду с высокими показателями юнионизации (73%) и охвата коллективными договорами (74%), унаследовано от прежней социально-экономической системы.

Сам по себе факт высокого уровня двух последних показателей еще недостаточен для того, чтобы на его основе можно было сделать вывод об определяющей роли профсоюзов и коллективных договоров в решении вопросов заработной платы – наш (М.Б.Г.) анализ большого количества коллективных договоров показал, что в них нет (за минимальным исключением) пункта о политике заработной платы на предприятии.

По данным вышеупомянутого ЦеТИ, проведенный опрос менеджеров российских промышленных предприятий показал, что при выработке и проведении политики оплаты труда подавляющее их большинство (84%) *«обладают дискреционной властью, близкой к абсолютной, и в принципе могут назначать и корректировать заработную плату по своему усмотрению, без предварительного согласования с другими участниками»* (табл. 5.5.), т.е. вопреки большинству норм Трудового кодекса РФ. Интегральный индекс самостоятельности менеджеров (по 100-балльной шкале) достигал 73 баллов. Ученые подчеркивают, что «степень автономии менеджмента при решении вопросов, связанных с оплатой труда, отчетливо коррелировала с результатами экономической деятельности: чем успешнее шли дела на предприятии, тем большей свободой действий при определении заработной платы располагали его руководители».

Таблица 5.5

**Оценка степени самостоятельности менеджмента
при проведении политики заработной платы (Россия)**

	Группы предприятий по степени свободы при проведении политики заработной платы, %				Индекс независимости, баллов
	полностью свободны	в основном свободны	в основном несвободны	практически несвободны	
Вся выборка	44	40	10	6	73,2
Группа предприятий по текущему финансовому состоянию:					
«хорошее»	63	21	4	13	77,6
«нормальное»	45	42	9	5	75,4
«плохое»	37	41	13	9	68,8
Источник: см. табл. 5.4.					

Если при прежней централизованно плановой системе индекс самостоятельности предприятий при проведении политики заработной платы составлял, по данным ЦеТИ, немногим более 30 баллов (100 баллов – полностью самостоятельны), то с началом рыночных преобразований он резко вырос и затем на протяжении последующего десятилетия (последние данные 2006 г.) удерживался примерно на одном уровне, колеблясь в диапазоне 70–80 баллов. Известно, и это отмечается в данных ЦеТИ, что при установлении размеров заработной платы руководители российских промышленных предприятий чувствовали себя явно свободнее, чем при установлении уровня цен на выпускаемую продукцию, и примерно так же свободно, как при определении физических объемов выпуска. Подобная ситуация невозможна в индустриально развитых странах, где при принятии решений по оплате труда предприятия традиционно оказываются скованны ограничениями, на порядок более жесткими, чем при проведении ценовой или производственной политики.

В целом, реальное влияние на установление заработной платы оказал (помимо менеджмента) Совет директоров – 3,1 балла (при 5-балльной системе, 1 балл – влияния нет), несколько меньше – крупнейшие собственники (2,8 балла), практически никакого – государство в лице местных и региональных органов

власти (1,2–1,3 балла). Таким же слабым было давление, исходившее от профсоюзов, – 1,6 балла.

Приведенные данные ЦеТИ свидетельствуют об отсутствии у российских работников сколько-нибудь серьезной «переговорной силы», которая заставляла бы работодателей считаться с их требованиями по заработной плате. Сегодня, в условиях глобального экономического кризиса, бездействие / низкая активность российских профсоюзов уже негативно сказываются на уровне и сроках выплаты заработной платы.

Примечательно, что на прошедшем в ноябре 2006 г. VI съезде Федерации независимых профсоюзов России в резолюции съезда «Человеку труда – достойную зарплату за добросовестный труд» был выражен всего лишь «протест против политики, проводимой Правительством Российской Федерации в отношении заработной платы наемных работников. Мы не ждем подачек, мы требуем достойной заработной платы за добросовестный труд!». О необходимости разработки такой политики при непосредственном участии профсоюзов и внесении в соглашения и коллективные договоры положений о целесообразности формирования на каждом предприятии собственной политики заработной платы с четким перечнем ее основных элементов, вопрос на съезде однако не ставился.

В целом слабое влияние российских профсоюзов на принятие решений по заработной плате отражает – в определенной степени – изменения в системе представительства работодателей, в профсоюзном движении и ослабление влияния профсоюзов, в том числе и на заработную плату, в странах Западного мира (см. предыдущие пункты настоящей главы). О подходах к решению вопросов оплаты труда в Генеральном соглашении на 2008–2010 гг. см. в п.1.4 главы 1.

В то же время усиливающиеся глобализационные процессы вносят – повсеместно – определенные коррективы в формулировки предмета коллективных переговоров и содержание коллективных договоров, связанные, как показано выше, с проявлением дискриминации по отношению к определенным группам работников. Об этом идет речь в нижеследующем пункте.

5.6.2. ПОСЛЕДНИЕ ТЕНДЕНЦИИ: ФОРМЫ ДИСКРИМИНАЦИИ КАК ПРЕДМЕТ КОЛЛЕКТИВНЫХ ПЕРЕГОВОРОВ В КОНТЕКСТЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Рассмотренные в параграфе 5.5 новейшие тенденции изменений в профсоюзном членстве, увязанных с оплатой труда членов и нечленов профсоюза, являются одновременно и показателем

новейших перемен в поведении и взаимодействии социальных партнеров. Признание ими существования «обходимых» ранее форм дискриминации, на которые отсутствуют прямые указания в Конвенции МОТ № 111 о дискриминации в области труда и занятий (вставка 5.7), стремление искоренить их как в собственных структурах, так и на производстве – через коллективные переговоры и заключение коллективных соглашений и договоров – и характеризуют, по данным МОТ [14], принципиально новые изменения в коллективно-договорном регулировании отношений в сфере труда и его оплаты различных стран мира.

ФОРМЫ ДИСКРИМИНАЦИИ

1. Давно признаваемые формы дискриминации. Прямыми признаками дискриминации в п. «а» ст. 1 Конвенции № 111 названы: «всякое различие, исключение и предпочтение, основанные на признаках расы, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений, национальной принадлежности или социального происхождения, и имеющие своим результатом ликвидацию или нарушение равенства возможностей или обращения в области труда и занятий».

2. Недавно признаваемые формы дискриминации:

- дискриминация по признаку возраста: затрагивает оба полюса возрастного спектра, хотя его проявления и приводящие к ней причины различаются в зависимости от того, идет ли речь о молодых или пожилых работниках. Глубоко укоренилось убеждение в том, что высокий уровень занятости пожилых работников может быть достигнут только за счет более молодых работников, вступающих на рынок труда, или наоборот. Подобное представление способно вызвать к жизни такую государственную политику, при которой преимущества будут отдаваться одной группе работников перед другой, что только усилит дискриминацию между ними. Предубежденное отношение к молодым работникам нередко выражается в неодинаковой заработной плате при приеме на работу в зависимости от возрастной группы, причем более низкая заработная плата устанавливается для молодых работников под предлогом, что они, будучи менее опытными, не имеют права на более высокую оплату труда. С другой стороны, считается, что низкая заработная плата служит средством сокращения безработицы среди молодежи, что однако не подтверждено какими-либо исследованиями.

В сознании многих людей укоренилось отрицательное отношение к найму и удержанию пожилых работников на рабочих местах, поскольку почему-то считается, что они плохо поддаются обучению, менее гибко адаптируются к новым условиям и имеют слабое здоровье. Высказываются мнения о том, что труд пожилых работников менее производительен – при этом никаких количественных оценок и доказательств такого снижения не приводится. Одним из препятствий для найма и удержания пожилых работников является аргумент, что издержки, связанные с их работой, более высоки; особенно распространен этот аргумент в странах, где системы заработной платы и пособий теснейшим образом связаны с возрастом работников и трудовым стажем (Австрия, Бельгия, США, Франция, Япония). Примечательно, что малые и средние предприятия более склонны, в отличие от крупных, нанимать пожилых работников, так как стремятся воспользоваться знаниями, полученными этими работниками ранее.

Поскольку изменить предубеждения в отношении к молодым и пожилым работникам довольно трудно, многие страны законодательно запрещают дискриминацию на основании возраста (Новая Зеландия, Австралия, Канада, США); принимают соответствующие директивы, в частности в ЕС (2000 г.), в Соединенном королевстве (2006 г.); законодательно борются с дискриминационными рекламными объявлениями о трудоустройстве или на сайтах в Интернете (Новая Зеландия) и др.

Назрела необходимость в переходе от конкуренции к солидарности между возрастными группами населения;

- дискриминация по признаку сексуальной ориентации: на производстве дискриминации подвергаются, по данным МОТ, работники, о которых становится известно или считается, что они являются геями, лесбиянками, бисексуалами или транссексуалами, все чаще обозначаемыми английским сокращением LGBT. Формами проявления дискриминации могут быть: отказ в приеме на работу, увольнение, отказ в продвижении по службе; враждебные акты (анонимные письма, телефонные звонки, нежелательные шутки и т.п.); лишение различного рода льгот, предоставляемых лицам того же пола, и др. Средствами борьбы пока являются законодательные акты, директивы и т.п. меры;

- дискриминация на почве инвалидности (см. далее по тексту п. «В»);
- продолжающееся пренебрежительное отношение к лицам, зараженным ВИЧ/СПИДом, их дискриминация: из 40 млн. человек (во всем мире) 36 млн., или 90% лиц, инфицированных ВИЧ/СПИДом, занимаются экономической деятельностью того или иного рода. Большинство из них, согласно данным МОТ, находится в самом производительном возрасте – от 15 до 49 лет. Случаи дискриминации весьма распространены при найме, особенно в вооруженных силах и в секторе здравоохранения. Например, в Мексике девять жалоб из каждых 10, поступивших в 2005 г. в Национальную комиссию по правам человека от лиц, живущих с ВИЧ/СПИДом, касались сектора здравоохранения. Во Франции в 2005 г. медицина стояла на втором месте по числу зафиксированных случаев дискриминации на работе (33,7%) после сектора здравоохранения (43,7% известных случаев), немного опережая банковский сектор и сектор страхования (33,6%).

Несмотря на то, что в 2006 г. уже 73 страны включили в свое трудовое законодательство соответствующие положения или приняли специальные законы о недопущении дискриминации, последняя существует даже в этих странах.

Во всех рассмотренных случаях недавно признаваемых форм дискриминации необходимы инициативы незаконодательного характера на производстве, т.е. в рамках действий социальных партнеров.

3. Новые проявления дискриминации:

- дискриминация на основании генетической наследственности: предполагает применение работодателями генетического тестирования, т.е. применение научного диагностирования с целью получения информации о некоторых аспектах наследственности лица, указывающих на имеющиеся или будущие проблемы в отношении здоровья человека.

Генетическое тестирование легко может привести к необоснованным увольнениям или отказу в приеме на работу. Решение о найме, принятое на основании вероятности того, что данное лицо может оказаться предрасположенным к тому или иному заболеванию, а не на основании его реальной способности выполнять работу, является дискриминационным. Факты дискриминации на производстве на основании генетической наследственности, по данным МОТ, доказаны и оспариваются в судах многих стран мира, что побудило многие государства принять ряд мер юридического характера: законы (Франция, Швеция, Финляндия, Дания), различные нормативные акты, запрещающие или ограничивающие сбор генетических данных о работниках без их явного согласия (Австрия, Греция, Нидерланды, Люксембург,

Италия) и др. Отдельные компании (например, IBM) и профсоюзы (например, Австралийский совет профсоюзов) также принимают меры по предотвращению дискриминации на производстве на основании генетической наследственности;

- дискриминация на основании образа жизни: образ жизни, а точнее, мнение о том, насколько «здоровый» образ жизни ведет человек, становится фактором, определяющим в последние годы получение или сохранение им за собой рабочего места. Наличие излишнего веса, курение или гипертония рассматриваются в ряде стран как профессиональный недостаток. МОТ подчеркивает, что фактически любой образ жизни, включая вождение скоростных автомобилей, имеет те или иные последствия для здоровья; вопрос поэтому заключается в том, где пролегает граница, на которой заканчивается контроль со стороны работодателя и начинается свободный выбор работника вести тот образ жизни, который он считает для себя приемлемым.

Факты отрицательного отношения к курильщикам на производстве стали широко распространенными, а во многих странах и остродискуссионными. Позиция МОТ в этом вопросе: ограничение потребления табака или снижение уровня холестерина в крови, или избыточный вес – все это является желательной и оправданной целью государственной политики в области здравоохранения. Инициативы на производстве, такие, например, как программы безопасности и гигиены труда и программы по прекращению курения, разработанные с участием работников и обеспечивающие надлежащую помощь курильщикам, не нарушая при этом прав некурящих лиц, способны оказывать эффективное содействие достижению этой цели.

Источники информации: Конвенция № 111 о дискриминации в области труда и занятий 1958 года; МОТ: *Равенство в сфере труда: поиски ответов на вызовы*. Доклад I (B), Международная конференция труда, 96-я сессия. – Женева. 2007.

Среди вопросов, связанных с дискриминацией, все более становящихся предметами коллективных переговоров и положениями коллективных договоров в растущем числе профсоюзных организаций (особенно промышленно развитых стран), можно выделить следующие:

- вопрос о сочетании трудовой деятельности с семейными обязанностями – см. ниже п. «А»;
- вопросы обеспечения гендерного равенства в оплате труда – см. ниже п. «Б»;
- вопросы, касающиеся обеспечения равенства возможностей и достойных заработков при инвалидности / утрате трудоспособности – см. ниже п. «В»;
- вопросы, касающиеся равенства на производстве, включая оплату труда чернокожих работников, работников из числа национальных меньшинств и трудящихся-мигрантов – см. ниже п. «Г».

Как следует из данного перечня и представленной во вставке 5.7 информации, из числа недавно признаваемых форм дискриминации инициативы социальных партнеров по их устранению выдвигаются

в основном по отношению к инвалидам и мигрантам. Новые проявления дискриминации не нашли пока отражения в коллективных договорах.

А. Сочетание трудовой деятельности с семейными обязанностями

Включение профсоюзами данного вопроса в повестку дня коллективных переговоров связано с тем, что они рассматривают его как эффективное средство увеличения численности своих членов. Во вставке 5.8 представлены положения коллективных договоров Греции, Италии и Канады, касающиеся семейных обязанностей.

ПРИМЕРЫ: ПОЛОЖЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРОВ, КАСАЮЩИЕСЯ СЕМЕЙНЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ

Греция: национальный профессиональный коллективный договор 1999 г., охватывающий 4000 работников нотариальных контор, предусматривает для работающих матерей сокращение рабочего времени на два часа в день в течение первых двух лет после рождения ребенка и на один час в течение последующих двух лет; отец может взять отпуск, если мать предпочитает работать полное время. Cosmote, оператор сотовой связи, предусматривает для своих работников дополнительно в качестве ежегодного отпуска 32 часа для контроля над учебой детей в школе.

Италия: коллективным договором на уровне предприятия предоставляется время для ухода за больными членами семьи, детьми-инвалидами или детьми-наркоманами.

Канада: в коллективные договоры, заключаемые в государственном и частном секторах, включаются положения, предусматривающие предоставление работникам отпуска в случае необходимости сопровождения членов семьи в медицинские учреждения по назначению врача, в связи с церемонией вручения диплома по окончании учебного заведения и в случае слушания дела в суде.

Источник: Глобальный доклад МБТ. *Равенство в сфере труда: поиски ответов на вызовы*. – Женева. Международная конференция труда. 2007.

Во многих странах с установившимися системами коллективных переговоров, включая страны Латинской Америки, наблюдается растущая тенденция к субсидированию услуг по уходу за детьми в течение дня или предоставлению их на месте, причем такого рода положения идут дальше положений законодательства. **Примерами** включения соответствующих статей в коллективные договоры 1996–2001 годов организаций отдельных стран, в частности Латинской Америки, являются следующие:

- а) *уход за детьми:*
 - отпуск для сопровождения детей по причине состояния здоровья или по педагогическим причинам (Бразилия),
 - ежедневный отпуск продолжительностью до четырех часов в случае заболевания ребенка в возрасте до одного года (Чили),
 - продление периода выплаты пособий по уходу за ребенком (Бразилия и Парагвай);
- б) *усыновление или удочерение ребенка:*
 - распространение родительских прав на пары, усыновившие или удочерившие детей (Бразилия и Парагвай);
- в) *родительский отпуск:*
 - введение родительского отпуска (Венесуэла и Парагвай),
 - увеличение продолжительности родительского отпуска (Бразилия, Парагвай, Чили),
 - недопущение увольнения отца в связи с рождением ребенка (Бразилия),
 - признание права отца на уход за ребенком (Бразилия).

Предоставление такой льготы, как ясли, доступно только крупным предприятиям, где профсоюзы особенно активны (в Бразилии, Греции) и где при этом работает большое количество женщин (в Италии – больницы, центры обработки телефонных вызовов и страховые компании нередко имеют собственные дневные ясли и детские сады). Данные исследования в Нидерландах (2003 г.) также показали четкую тенденцию роста доли коллективных договоров, содержащих положения об уходе за детьми: до 80% всех коллективных договоров, заключенных на крупных предприятиях и 40% – на менее крупных, что в четыре раза больше, чем в начале 1990-х годов.

Что касается отпуска по беременности и родам или родительского отпуска, то *последние изменения*, по данным МБТ, заключаются (аналогично отмеченным выше по отношению к детям) в том, что *положения коллективных договоров*, касающиеся ухода за членами семьи, в частности отпуска для ухода за членами семьи, пособий по родительскому отпуску и родительского отпуска, *выходят за рамки требований, предусмотренных законодательством*. Так, в Канаде, при предусмотренной законодательством замене зарплаты работников в пределах 55%, во многих коллективных договорах планка выплат поднята до 93%. Все более привычными становятся в этой стране и формы отпуска, главным основанием для которых является уход за детьми или пожилыми лицами. Это

особенно важно в свете того, что это поколение – «сэндвич» вынуждено брать на себя уход и за своими стареющими родителями, и за своими детьми.

Еще одной заметной тенденцией в ряде стран Латинской Америки (Бразилия, Парагвай, Чили) является распространение на отцов положений о предоставлении родительских отпусков, также выходящих за рамки требований законодательства. Однако отцы пользуются такими возможностями гораздо реже матерей, ибо, в силу существующей разницы в оплате женского и мужского труда, выбор – с точки зрения экономических интересов семьи – делается не в пользу женщин.

В этой связи МБТ предостерегает: «Отсутствие продуманных положений об отпусках для отцов может послужить расширению основной роли женщин в воспитании ребенка, результатом чего станет усиление профессиональной сегрегации по признаку пола (вставка 5.9), что и наблюдается в Ирландии. Положения о родительском отпуске никогда не достигнут своих целей без дальнейшего усиления положений об отпусках для отцов, без мер, поощряющих их пользоваться этими положениями, и без разрешения проблем равенства в оплате труда между мужчинами и женщинами и профессиональной сегрегации» [14].

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ СЕГРЕГАЦИЯ

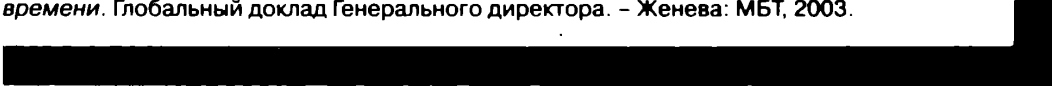
Сегрегация (от лат. *Segregation* – отделение) – вид дискриминации, политика отделения части населения.

Профессиональная сегрегация: «... работодатели стараются брать женщин на низкооплачиваемые профессии или на должности с незначительной ответственностью, резервируя более высокооплачиваемую работу для мужчин, прошедших такую же профессиональную подготовку и обладающих таким же потенциалом производительности, как и женщины. Эта форма дискриминации получила название профессиональной сегрегации» (Эренберг Р.Дж., Смит Р.С. 1996).

Дискриминация в области профессий: «После того как человек преодолел все препятствия на пути к рынку труда, он или она может и далее подвергаться дискриминации. Например, женщины могут отказаться от определенного профессионального выбора из опасений дискриминации. Один из методов анализа такой дискриминации заключается в изучении форм профессиональной сегрегации. Речь идет о том, что мужчины и женщины, как правило, работают в различных секторах экономики и занимают различные посты в рамках одной и той же профессиональной группы. Водителями грузовиков в основном являются мужчины, в то время как женщины занимаются пошивом одежды или выполняют работы по дому (горизонтальная сегрегация). В рамках одной и той же профессии женщины составляют большинство работников производственной сферы, в то время как мужчины, как правило, выполняют функции контроля за производством (вертикальная сегрегация).

...Профессиональная сегрегация по признаку пола наносит больший ущерб женщинам, чем мужчинам, так как «женские» профессии, как правило, являются менее привлекательными, связаны с более низкой оплатой труда, более низким статусом и с меньшими возможностями для карьерного роста» [11].

Источники цитат: *Эренберг Р.Дж., Смит Р.С.* Современная экономика труда. Теория и государственная политика. – М.: Изд-во МГУ, 1996; МОТ: *Равенство в сфере труда – веление времени.* Глобальный доклад Генерального директора. – Женева: МБТ, 2003.



Б. Обеспечение гендерного равенства в оплате труда

Как отмечалось выше, наблюдается четкая тенденция, особенно в промышленно развитых странах, включать данный вопрос в коллективные договоры. Усилению данной тенденции способствуют меры, принимаемые правительствами, законодательными органами и социальными партнерами. **Примеры** таких мер представлены ниже:

- во *Франции* законом № 2006-340 от 23 марта 2006 г. о равенстве оплаты труда мужчин и женщин установлен пятилетний срок, заканчивающийся 31 декабря 2010 г., для устранения неравенства в оплате труда. Закон усиливает взятое работодателями обязательство вести переговоры о равенстве в сфере труда и занятости, что достигается, в частности, введением таких мер, как разрешение Министерству труда вмешиваться и инициировать переговоры, если они не проводились, а также ставить проведение переговоров в качестве обязательного условия для вступления коллективного договора в юридическую силу. Закон нацелен также на содействие успешному сочетанию трудовой деятельности с семейными обязанностями и доступу женщин к профессионально-техническому образованию как средству достижения равенства в оплате труда;

- на *Кипре* Министерство труда и социального страхования направило всем социальным партнерам циркуляр с требованием изучить и внести поправки в положения коллективных договоров, которые противоречат закону 2002 г. о равной оплате труда;

- в *Сингапуре* в Трехсторонней декларации о равной оплате за равноценный труд для мужчин и женщин правительство и социальные партнеры подтверждают свою приверженность принципам, воплощенным в Конвенции. Трехсторонние партнеры договорились также о включении соответствующего пункта в коллективные договоры для обеспечения соблюдения работодателями на своих

предприятиях принципа равного вознаграждения за труд равной ценности.

Конвенцией, которая упомянута в Трехсторонней декларации Сингапура, является Конвенция 1951 г. о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности (№100). Данная конвенция, получившая самую широкую ратификацию (в том числе Россией, но не США) среди всех прочих актов МОТ, нацелена на устранение дискриминации в оплате труда по признаку пола и предусматривает, что работа, разная по содержанию, но равной ценности, должна оплачиваться одинаково. Однако трактовка понятия «равноценный труд» вызывает у социальных партнеров много трудностей при практической реализации принципа «равного вознаграждения за равный труд». В некоторых странах это происходит по причине чрезмерно узкой интерпретации законодательством принципа равенства в оплате труда, поскольку в нем указывается только на «тождественную» и «аналогичную» работу.

Для решения данной проблемы необходима, как подчеркнуто в Конвенции №100, объективная (без гендерной предвзятости) *оценка выполняемой работы и рабочих мест*¹. Однако положения о равном вознаграждении часто применяются, как отмечается в Глобальном докладе 2007 г., только к базовому окладу или обычной заработной плате, к вознаграждению, выплачиваемому в денежном выражении, или просто к некоторым видам пособий, в то время как *сохраняется опасность дискриминации по признаку пола в отношении гибкой части вознаграждения*. То есть недопонимание социальными партнерами сущности понятия «структура заработной платы» и существующая практика выплаты последней могут также стать причиной недооценки труда женщин.

В других случаях, признавая наличие неравенства в оплате труда женщин и мужчин, социальные партнеры склонны считать, что помощь семье или наставничество женщин-предпринимателей для прорыва через «стеклянный потолок»², мешающий их продвижению, являются мерами, которые наиболее насущны и более всего соответствуют цели повышения статуса женщин на производстве. Позволим себе усомниться в том, что данное мнение социальных

¹ Подробно рассматривается в главе 2 учебного пособия.

² «Стеклянный потолок» – данное словосочетание употребляется для описания невидимого барьера, исходящего от организаций, в которых доминируют мужчины и в которых женщины не допускаются на руководящие посты.

партнеров отражает мнение женщин, подвергающихся дискриминации в оплате их труда.

Во всех случаях значительную озабоченность у социальных партнеров вызывают, как свидетельствует информация МБТ, финансовые последствия обеспечения равенства в оплате труда (сюда относится и вопрос о справедливой структуре заработной платы), особенно на малых и средних предприятиях, равно как и опасения (заметим – не экономические расчеты) того, что оно не приведет к какому-то заметному росту производительности труда. Более того, существует мнение (?!), что равная оплата за равноценный труд является «роскошью», которую могут позволить себе лишь промышленно развитые страны, особенно в контексте высокого уровня неформальных форм занятости, избытка рабочей силы и масштабов бедности. Итак, неумелое руководство экономикой компенсируется, как правило, недооплатой женского труда (а ведь доля женщин в «рабочей силе» – во всем мире – в 2004 г. составила уже 56,6%).

В целом же включение в коллективные соглашения и договоры требований о равенстве в оплате труда, в частности в развитых странах, свидетельствует о широком признании того факта, что центральное место в усилиях по достижению гендерного равенства на рабочих местах занимает устранение дискриминации по признаку пола в сфере оплаты труда. Хотя это, безусловно, отрадный факт, данные свидетельствуют и о том, что если решение вопроса о справедливой оплате труда оставить целиком на усмотрение участников коллективных переговоров, может возникнуть опасность того, что проблема равной оплаты труда будет иметь второстепенное значение по сравнению с другими проблемами (в силу – нередко – разного понимания, как отмечалось выше, справедливости в оплате труда: от полного устранения дискриминационной практики в оплате труда до частичной ликвидации такой практики в сочетании с мерами, направленными на преодоление *других* причин возникновения общего разрыва в оплате труда – табл. 5.6).

Так, в Канаде, по данным обзора системы равенства в оплате труда (2004 г.), профсоюз или работодатель может пойти на компромисс или даже игнорировать цели равенства в оплате труда, поскольку главной задачей они считают *заключение «соглашения»*. Более поздние исследования коллективных договоров как раз и указывают на дефицит гарантий в системах равенства в оплате труда женщин и мужчин.

Таблица 5.6

**Различные методы содействия равенству
в сфере оплаты труда [14]**

МЕТОД 1	МЕТОД 2	МЕТОД 3
Всеобъемлющий подход, направленный на упразднение дискриминационной практики в области вознаграждения и разрыва в оплате труда, вызванного дискриминацией	Частичный подход, направленный на упразднение дискриминационной практики в области вознаграждения	Смешанный подход, направленный на ликвидацию некоторой дискриминационной практики и общего гендерного разрыва в оплате труда
Швеция и Квебек, Канада	Соединенное Королевство, Нидерланды	Франция, Швейцария
ХАРАКТЕР:		
обязательный	добровольный	обязательный
<ul style="list-style-type: none"> • Содержит требование о разработке методов оценки рабочих мест, свободных от гендерной предвзятости. • Сосредоточен на сопоставлении рабочих мест, на которых доминируют женщины и мужчины. • Обеспечивает измерение разрыва в оплате труда на равноценных рабочих местах. • В течение определенного времени обеспечивает корректировку заработной платы на рабочих местах, занятых в основном женщинами, в целях ликвидации разрыва в оплате труда. 	<ul style="list-style-type: none"> • Содержит требование о разработке методов оценки рабочих мест, свободных от гендерной предвзятости. • Не содержит никаких конкретных указаний об измерении разрыва в заработной плате. • Не содержит никаких конкретных указаний об устранении разрыва в заработной плате. 	<ul style="list-style-type: none"> • Содержит требование о проведении регрессивного анализа заработной платы в соответствии с полом и если остаточный разрыв превышает 5%, то анализ продолжается, пока не будут выработаны меры для исправления ситуации (Швейцария). • Оценка распределения заработной платы по полу, распределения среднемесячных окладов в разбивке по полу и доли женщин, среди 10% самых высокооплачиваемых профессий (Франция). • Не содержит требования о разработке методов оценки рабочих мест, свободных от гендерной предвзятости. • Не содержит никаких конкретных указаний об измерении разрыва в заработной плате.

Еще одним фактором, влияющим, как оказалось, на величину расхождения в оплате труда мужчин и женщин, является *уровень, на котором ведутся коллективные переговоры – на уровне предприятия или отрасли – и то, насколько скоординированно ведутся переговоры на разных уровнях*. Чем больше коллективные переговоры децентрализованы, тем шире неравенство в заработной плате мужчин и женщин. Как отмечалось в параграфе 5.4 настоящей главы, основным направлением изменений в коллективно-договорном процессе последних десятилетий XX века стала именно его децентрализация (табл. 5.2), снижение уровня заключения коллективных договоров, что и сказалось, как показано выше (Глобальный доклад 2007 г.), на расширении неравенства в оплате труда в начале XXI века.

Тем не менее принцип равной оплаты за труд равной ценности продолжает завоевывать новых сторонников, а Международная организация труда нацеливает социальных партнеров на постоянный поиск новых методов, ведущих к полной реализации данного принципа как в рамках коллективно-договорного процесса, так и вне их. В этом плане МОТ представляет *рекомендации из кампаний Интернационала работников общественного обслуживания (ИОО) за равенство в оплате труда*, которые стали проводиться с 2002 г. Цель кампании заключалась в привлечении внимания членских организаций ИОО к принципу равенства в оплате труда, для чего им была оказана всесторонняя поддержка в форме пакетов ресурсных материалов, учебных программ, консультаций экспертов, содействия в проведении местных кампаний за равенство в оплате труда и выпуска специального информационного бюллетеня по данному вопросу. В недавно проведенной оценке этой кампании и содержится представленные во вставке 5.10 рекомендации.

РЕКОМЕНДАЦИИ КАМПАНИИ ИОО ЗА РАВЕНСТВО В СФЕРЕ ОПЛАТЫ ТРУДА (ИЗВЛЕЧЕНИЯ)

- Расширить программу по вопросам равенства в оплате труда, сосредоточившись на оплате труда и аттестации по конечному результату, на повышении квалификации, решениях относительно отбора и продвижения кадров и оказании содействия в создании паритетных и трехсторонних комитетов;
- привлекать более пристальное внимание к проблеме различий в оплате труда мужчин и женщин посредством проведения учебно-информационных мероприятий; разработать руководство по сбору и обмену информацией; продолжать сотрудничество с МОТ и оказание поддержки научно-исследовательским инициативам, реализуемым совместно с внешними органами;

- обмениваться экспертными знаниями посредством достижения двусторонних договоренностей между развивающимися странами и обладающими опытом с точки зрения равенства оплаты труда профсоюзами – членами ИОО в Австралии, Канаде, Новой Зеландии, Соединенном Королевстве и Швеции;
- продолжать сотрудничество с МОТ, укрепив механизмы сотрудничества на национальном уровне, содействовать техническим консультациям по методам достижения равенства в оплате труда без гендерной предвзятости, поддерживать профсоюзы, желающие представить свои комментарии в рамках контрольного механизма МОТ, и расширить при поддержке МОТ возможности обучения;
- наглядно показывать взаимосвязи между равенством в оплате труда и программой сокращения масштабов бедности, особенно в связи с работой по реализации ЦРТ¹, разработав для этого соответствующие руководящие принципы в помощь их реализации, проводя кампании и поощряя профсоюзы – члены ИОО к проведению кампаний с опорой на национальные программы реализации ЦРТ.

¹ ЦРТ – Цели развития тысячелетия (сформулированы в Декларации тысячелетия, ООН, 2000).

Источник: *Hegewisch A., Hammond S., Valladares K.: Report of the evaluation of the PSI Pay Equity Campaign, Oct. 2006, at www.world-psi.org. // Глобальный доклад МБТ. – Женева. 2007.*

В. Обеспечение равенства возможностей и зарплаток для инвалидов / при утрате трудоспособности

Включение в коллективные договоры на отраслевом уровне или уровне предприятия соответствующих положений об утрате трудоспособности отмечается в большинстве стран – членов Европейского союза. **Примерами** подходов к решению данного вопроса в этих странах, в частности, являются:

- в *Норвегии* во многие коллективные договоры входят отдельные пункты, в которых указывается на необходимость приспособления рабочих мест к нуждам работников со слабым здоровьем и пожилых работников;
- в *Соединенном Королевстве* вопросы, касающиеся инвалидов, решаются посредством проведения консультаций по обеспечению равных возможностей. На национальном уровне большинство договоров в государственном секторе содержит пункт о равенстве возможностей с отдельным указанием на инвалидов;
- в *Бельгии* четыре общенациональных отраслевых договора содержат положения о лицах с утратой дееспособности;
- в *Нидерландах* одна треть коллективных договоров включает положения, касающиеся вопросов интеграции и выявления лиц с утратой трудоспособности;
- в *Ирландии* социальные партнеры добились включения в коллективные договоры указания на нужды частично нетрудоспособных.

В целом же 10% мирового населения, или приблизительно 650 млн. человек, имеют инвалидность – физическую или психическую. Статистика свидетельствует, что примерно каждый пятый ребенок рождается с той или иной формой инвалидности, но большинство людей становится инвалидами преимущественно в течение своей трудовой жизни. Подавляющее их большинство (80%) проживает в развивающихся странах. Около 470 млн. человек с утратой трудоспособности находятся в трудоспособном возрасте.

Очевидно, что между странами имеются значительные различия в относительной численности инвалидов трудоспособного возраста, так же как и в уровнях их безработицы и занятости. Но повсюду уровень их образования (и, соответственно, получаемых профессиональных навыков) ниже, чем у здоровых работников, что связано с наличием в обществе препятствий на пути к равным для всех возможностям, т.е. с дискриминацией на почве инвалидности.

В результате, *работающие инвалиды обычно зарабатывают меньше, чем работающие на том же предприятии здоровые работники.* И хотя эта разница в заработках в немалой степени объясняется недостаточным уровнем образования инвалидов, свою роль при этом играет и дискриминация. Не менее важную роль играет и *разница в оплате труда мужчин и женщин, являющихся инвалидами* (аналогично рассмотренной выше для здоровых работников). Так, в Канаде она достигает 39%, и хотя привлечение инвалидов мужчин и женщин в профсоюзные организации помогает сократить различие между ними и здоровыми работниками, эта мера не столь эффективна, когда речь идет о содействии женщинам-инвалидам в повышении размера их заработной платы до уровня заработной платы инвалидов-мужчин. То есть к дискриминации в оплате труда по признаку инвалидности добавляется дискриминация в оплате труда по признаку пола (двойная дискриминация – аналогично дискриминации по расовому, национальному и т.п. признакам и признаку пола; дискриминации на почве миграции и признаку пола – вставка 5.5, и т.д.; в целом же для женщин – с учетом всех дискриминационных признаков – получается многократная дискриминация в оплате их труда).

Главной причиной существующих для инвалидов затруднений нередко остается, по данным МОТ, представление о том, что производительность их труда низка, что они не способны выполнять работу или требуют чрезмерно высоких затрат. В то же время некоторые организации считают, что издержки, связанные с адаптацией инвалидов, не всегда являются высокими:

«65% австралийских работодателей расценивают финансовые издержки на адаптацию рабочих мест как нейтральные, а 20% указывают, что получили от этого в целом финансовую выгоду. Средняя стоимость найма одного работника-инвалида на 13% выше средней стоимости найма одного трудоспособного работника. Как явствует из многих исследований, проведенных компанией DuPont, проходившие в течение последних 35 лет обследования неизменно показывают, что работники-инвалиды выполняют работу столь же хорошо, как и трудоспособные работники на аналогичных рабочих местах, или даже лучше. Только 4% инвалидов трудоспособного возраста требуют дополнительной адаптации рабочих мест. Издержки же обычно бывают незначительными. Согласно «Маркс и Спенсер», две трети мер по адаптации рабочих мест вообще не требуют никаких финансовых затрат».

Тем не менее, в ряде стран возросло как абсолютное, так и относительное число случаев, когда причиной дискриминации называлась инвалидность. Штрафы, налагаемые при этом судами на работодателей, например в Соединенном Королевстве, в 2004 г. более чем вдвое превысили штрафы по фактам дискриминации по признаку расы; в Гонконге (Китай) рост числа жалоб на дискриминацию по признаку инвалидности только за первые пять месяцев 2006 г. увеличился на 6%, по сравнению с тем же периодом 2005 г., а их доля (более 56% от общего числа жалоб) превысила долю обращений из-за дискриминации по признаку пола (40%) и семейного положения (4%).

Очевидно, что подключение социальных партнеров к решению вопроса обеспечения для инвалидов равных возможностей и заработков крайне важно. О появлении нового инструмента – *критерия инвалидности* – призванного помочь, в частности работодателям, разобраться в ситуации и понять, что и как им следует предпринимать, шла речь выше, в п. 5.3.3.

***Г. Обеспечение равенства возможностей и заработков
для чернокожих работников, работников
из числа национальных меньшинств и трудящихся-мигрантов***

Значение выделения данного вопроса в качестве предмета коллективных переговоров и положений коллективных договоров в условиях расширяющейся глобализации трудно переоценить. И хотя примеров, иллюстрирующих этот аспект коллективно-договорного регулирования трудовых отношений, не так уж и много, имеющиеся примеры могут послужить определенным ориентиром для социальных партнеров, заинтересованных в решении проблем в области равенства на своих предприятиях.

Явный прогресс, по данным МОТ, наблюдается в Соединенном Королевстве. Согласно проведенной в 2005 г. Британским

конгрессом тред-юнионов проверки состояния в области равенства вышеперечисленных категорий работников, 50% профсоюзов сообщили, что им удалось внести в ходе переговоров определенные улучшения в соответствующие положения коллективных договоров, 35% указали на положения, которые гарантируют равный доступ к продвижению по службе, профессиональной подготовке и профессиональному росту, а 31% отметили положения, направленные против расизма на рабочих местах. В ходе коллективных переговоров достаточно большое количество профсоюзов – 27% добились включения положений, предусматривающих для членов профсоюзов возможность распределять свой отпуск таким образом, что они могли посетить членов своих семей за рубежом, 13% – положений об обучении английскому языку, 10% – положений о признании квалификации, полученной за рубежом. Для трудящихся-мигрантов названные положения имеют особенно важное значение, так как, помимо их самостоятельной ценности, они способствуют обеспечению равенства в оплате труда.

Профсоюз UNITE/HERE (США), представляющей в основном работников текстильной промышленности, общественного питания и гостиниц, вел борьбу за включение в коллективные договоры положения, обязывающего работодателя извещать профсоюз о всех визитах иммиграционных властей и служб натурализации. При том, что вопросы, касающиеся трудящихся-мигрантов, начинают занимать (в связи с расширением миграции рабочей силы) в повестке дня коллективных переговоров все более видное место, преобладание субподряда среди мигрантов затрудняет оказание ими помощи через коллективные переговоры.

Имея в виду, что к трудящимся-мигрантам могут относиться как к претендентам на рабочие места местных работников (в Великобритании, например, выражается озабоченность по поводу дискриминации местной рабочей силы в пользу трудящихся-мигрантов, то же – начинает проявляться и в России) или как к угрозе социальным достижениям страны пребывания, международные организации стремятся к скоординированным действиям, направленным на решение общих проблем. Такие действия в настоящее время становятся все более актуальными в связи с усилением кризисных явлений в глобальной экономике, вызывающих нарастание агрессии по отношению к трудящимся-мигрантам.

Что касается вопросов обеспечения равенства в оплате труда трудящихся-мигрантов, чернокожих работников и работников из числа национальных меньшинств, то они рассматривались в п. 5.5.2.

ОБЗОРНЫЕ ВОПРОСЫ

1. Охарактеризуйте суть и основные направления радикальных изменений последних десятилетий в сфере производства, труда и его оплаты.
2. Перечислите традиционные европейские системы социальной защиты, их общие и отличительные черты.
3. Объясните, почему назрела необходимость формировать основы новой европейской модели социальной защиты и какова связь между нею и оплатой труда?
4. В чем заключается изменение в последние десятилетия роли государства в решении социальных проблем и национальной политики заработной платы?
5. Охарактеризуйте систему представительства интересов бизнеса и направления ее произошедшей и продолжающейся перестройки.
6. Какие изменения произошли в профсоюзном движении и как они повлияли на решение вопросов оплаты труда?
7. Что понимается под дискриминацией, каковы ее формы и почему с ней трудно бороться?
8. Какова направленность изменений в коллективно-договорном процессе и как проявляется их влияние на заработную плату?
9. Каковы последние тенденции изменений в формах дискриминации на производстве и в чем выражается связь между ними и коллективно-договорным регулированием заработной платы?

Глава 6. РАЗВИТИЕ ЦЕНТРАЛИЗОВАННЫХ ФОРМ ОРГАНИЗАЦИИ БИЗНЕСА И ТРАНСФОРМАЦИЯ ЮРИДИЧЕСКИХ ЦЕНТРОВ ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЙ ПО ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЕ

УЧЕБНЫЕ ЦЕЛИ

1. Рассмотреть эволюцию проблем оплаты труда в ходе развития централизованных форм организации бизнеса и труда в условиях глобализации.
2. Выявить центры принятия решений по заработной плате на уровне «предприятие-производитель» и возможности работников влиять на эти решения.
3. Раскрыть особенности принятия решений по заработной плате на уровне фирмы с единым экономическим управлением.
4. Выявить расстановку приоритетов, проблемы и возможности правового регулирования оплаты труда на финансовом уровне организации фирмы.
5. Рассмотреть практику создания стоимости для акционеров и стимулирования её увеличения.
6. Раскрыть сбалансированную систему показателей и увязку с ней оплаты труда.

6.1. ЭВОЛЮЦИЯ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ ФОРМ БИЗНЕСА И ПРОБЛЕМ ОПЛАТЫ ТРУДА

В связи со стремлением предприятий повысить — в условиях новой глобальной экономики — свою конкурентоспособность и гибкость, в *механизмах их организации* (как в экономическом, так и в финансовом плане) *и в оплате труда произошли и продолжают происходить кардинальные перемены*. Такие изменения, как создание глобальных финансовых сетей, передислокация предприятий (в основном из развитых стран в развивающиеся), организация сетей предприятий, закупки на стороне и другое имели далеко идущие последствия для трудовых отношений и принудительного исполнения законов о труде, подвели к пониманию того, что при реорганизации компаний в условиях комбинированного воздействия концентрации финансов и производственной децентрализации, включающего децентрализацию коллективно-договорного процесса, ослабление профсоюзов и усиление проявлений дискриминации и неравенства на производстве, *необходима разработка новых правовых норм, защищающих работников*.

Так, в ряде европейских стран к подготовке столь важных правовых реформ приступили еще в начале 1980-х годов. На международном уровне процесс перестройки трудового права «также начинает приносить плоды. Об этом свидетельствуют такие мероприятия, как публикация Европейской комиссией Зеленой книги о социальной ответственности предприятий, принятие Декларации МОТ об основных принципах и правах в сфере труда и механизмах её реализации Международной конференции труда в 1998 г., а также деятельность Международной комиссии по вопросам социального измерения глобализации»¹.

Однако это, по сути дела, только начало работы в правовом поле (и на национальных, и на международных уровнях), так как весь объём проблем трудового права, возникающих на предприятиях и у работников в связи с происходящими переменами, безусловно, не выявлен, как не проанализированы все аспекты уже проявившихся проблем и имеющиеся правовые нормы и подходы к их решению. С учетом сказанного следует воспринимать и текст данной главы – это первая попытка выявить и осмыслить новые тенденции и аспекты проблемы уровня заработной платы в новой экономике. При этом там, где это возможно, проводится сравнительный страновой анализ, включая российскую практику.

Для понимания сути и значения происходящих в мире, в том числе уже и в России, перемен в организации производства, труда и управления и их влияния на решение интересующего нас вопроса, – определение в этих условиях размеров заработной платы – необходимо проанализировать произошедшие и идущие изменения *организованных* взаимоотношений между капиталом и трудом. Дело в том, что когда человек предлагает свой труд другому, возникающие при этом отношения могут рассматриваться под разными углами зрения, но прежде всего – под следующими двумя:

- первый – касается *производственной организации* (предприятия), в которой возникают отношения найма. Если организация укрупняется, разукрупняется, реорганизуется, перемещается (вся или её часть), поглощается другой и т.д., то ***встает вопрос об определении центра власти в этой организации***, т.е. о том, как идентифицировать² предпринимателя, несущего ответственность за условия труда и найма работников, принятие решений по уровню оплаты их труда; ка-

¹ Мари-Лор Морин: Международный обзор труда. Том 143, № 3–4, 2004; Том 144, № 1–3, 2005. – Женева: МБТ; Москва, НИИ труд, 2007. – С. 45–75.

² Идентификация (от лат. *identificare* – отождествлять) – установление тождественности.

кова при этом роль коллективной солидарности работников, их способность и возможности защищать свои трудовые права и интересы (имеется в виду ведение коллективных переговоров – с кем, на каком уровне, в каком месте (стране?) и заключение коллективного договора) и др. *Где* реально находится юридически распознаваемый предприниматель (будь он юридическим или физическим лицом), с которым заключается контракт о работе по найму (трудовой договор);

- второй аспект проблемы связан с *распределением экономических и социальных рисков*, относящихся к производству и работе вовлеченных в нее людей (например, когда единый центр управления торговой сети, действующей на основе соглашений между различными торговцами и поставщиками товаров, трудно опознаваем). В этом случае встает, наряду с другими, вопрос *о компенсации рисков наёмного работника* (потери работы, неблагоприятных условий труда и др.) либо через установление более высоких размеров заработной платы, либо другими способами.

Ответы на эти и связанные с ними вопросы можно – хотя бы частично – получить, если в историческом контексте рассмотреть организационные изменения в сфере бизнеса и соответствующие им (в определенной степени) уровни правового регулирования трудовых отношений, включая отношения по оплате труда. На рис. 6.1 представлена эволюция организационных форм бизнеса за последние 200 лет, в течение которых на смену мелким предприятиям (с их неформальной организацией) пришли крупные централизованные корпоративные иерархии (господствовавшие в XX в.) и от которых в настоящее время происходит переход к более децентрализованным деловым сетям. При рассмотрении проблемы основное внимание будет сосредоточено на первом её аспекте – т.е. на идентификации центра власти, установлении его роли, поведения и ответственности за принятие/непринятие решений по уровню оплаты труда работников.

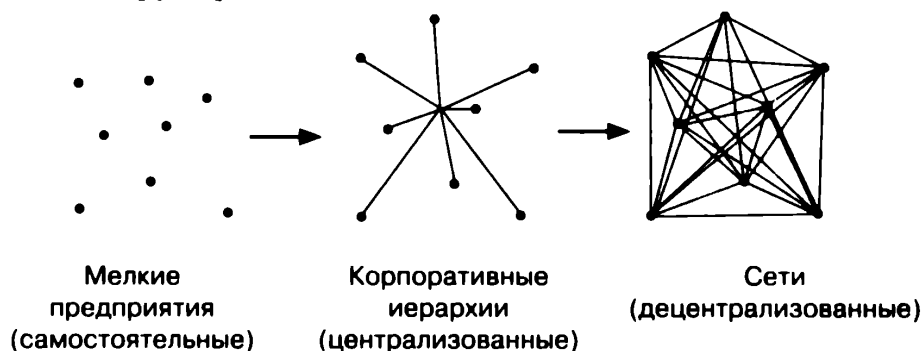


Рис. 6.1. Эволюция организационных форм бизнеса [41]

6.2. ПРЕДПРИЯТИЕ КАК «ПРОИЗВОДИТЕЛЬ» И ЦЕНТР ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЙ ПО ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЕ (1-й уровень организации)

С точки зрения центра власти, ответственного за принятие решений по заработной плате и в целом за условия найма, в юридическом плане предприятие (завод, фабрика, учреждение, организация и т.д.) как производитель (продукции, работ, услуг) легко распознается: месторасположение его известно; рабочие места работников, изготавливающих продукцию, обслуживающих её производство и управляющих им, – также; заработную плату все они получают в этом же месте. Предприниматель-производитель является и собственником, и управляющим имуществом, и нанимателем работников, и стороной в заключенных с ними контрактах по найму (трудовых договорах). Работники могут объединяться в профсоюзы, вести с этим производителем – собственником – работодателем переговоры о заработной плате и других условиях труда, заключать коллективный договор. Взаимоотношения работников с юридически распознаваемым предпринимателем регулируются с помощью трудового права.

Таким образом, коллективная солидарность работников, возможности их участия в управлении, в частности в принятии решений по оплате труда, могут быть реально реализованы: центр власти *юридически опознаваем*, так как находится в центре самого производства.

Пример решения проблемы размеров заработной платы с помощью коллективного договора (КД) на уровне «предприятия – производителя» представлен во вставке 6.1. Для лучшей наглядности выбрано российское предприятие, расположенное на Урале, в котором имеется первичная профсоюзная организация, входящая в состав крупнейшего в стране горно-металлургического профсоюза. Правовое поле коллективно-договорного регулирования заработной платы и в целом трудовых отношений на данном заводе может служить хорошей иллюстрацией фактического участия работников в решении вопросов, непосредственно затрагивающих их интересы (ст. 52, 53 ТК РФ).

**ПРИМЕР КОЛЛЕКТИВНО-ДОГОВОРНОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ
ОПЛАТЫ ТРУДА НА МЕТАЛЛУРГИЧЕСКОМ ЗАВОДЕ:
РОССИЯ (извлечение из КД)**

1. Титульный лист

ПРОФКОМ «Уральский металлургический завод» ПРЕДСЕДАТЕЛЬ ПРОФКОМА:	«УРАЛЬСКИЙ МЕТАЛЛУРГИЧЕСКИЙ ЗАВОД» Генеральный директор:
ПОДПИСЬ И ПЕЧАТЬ Ф.И.О. 6 декабря 2006 г.	ПОДПИСЬ И ПЕЧАТЬ Ф.И.О. 6 декабря 2006 г
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР на 2007–2009 годы «УРАЛЬСКИЙ МЕТАЛЛУРГИЧЕСКИЙ ЗАВОД»	
Утвержден на конференции работников 6 декабря 2006 г.	
Зарегистрирован отделом по труду Города Серова Министерства экономики и труда Свердловской области 11 декабря 2006 г. № 103	
Начальник отдела по труду по Северному управленческому Округу ПОДПИСЬ И ПЕЧАТЬ Ф.И.О.	

2. Раздел 1. Общие положения

Настоящий коллективный договор (далее – к.д.) заключён между работодателем Уральского металлургического завода в лице генерального директора, действующего на основании Устава, и работниками Уральского металлургического завода в лице профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации горно-металлургического профсоюза России, действующего на основании Устава ГМПР.

К. д. – правовой акт, регулирующий трудовые, социальные, экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками в организации.

Предметом настоящего к.д. являются условия, устанавливающие дополнительные права и гарантии и улучшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством, а также нормы, закрепление которых в к. д. прямо предписано трудовым законодательством.

К. д. определяет доход работника как сумму затрат на заработную плату, материальные, социальные льготы и гарантии, предоставляемые персоналу (в том числе НПО, жилищная программа, обучение, содержание социальной инфраструктуры, реализация молодежной и семейной политики, культурно-массовая работа и др.).

Стороны признают отраслевые тарифные соглашения: по горно-металлургическому комплексу РФ на 2006–2008 гг. и областное трехстороннее, и обязуются выполнять их.

Настоящий к.д. распространяется на работников завода, а также на выборных, освобожденных от производственной работы и штатных профсоюзных работников.

Все условия к.д. являются обязательными для подписавших его сторон. Ни одна из их сторон не может в течение срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

Настоящий к.д. заключен сроком на 2007–2009 гг., действует до момента заключения нового к.д.

К. д. сохраняет своё действие в случаях:

- изменения организационно-правовой формы организации;
- изменения состава, структуры, наименования органа управления, расторжения контракта с руководителем;
- реорганизации организации на период реорганизации;
- ликвидации организации на период ликвидации.

1. Раздел 2. Оплата труда

2.1 Оплата труда работников производится на основе единой тарифной сетки – ЕТС (табл. 1).

Таблица 1

Единая тарифная сетка

Разряды на оплату труда	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Тарифные коэффициенты 1 и 2 группы по оплате	1,0	1,16	1,33	1,49	1,67	1,86	2,06	2,27	2,45
3 группа по оплате	1,0	1,08	1,25	1,40	1,56	1,74	1,93	2,12	2,29
Разряды на оплату труда	10	11	12	13	14	15	16	17	28
Тарифные коэффициенты 1 и 2 группы по оплате	2,64	2,86	3,09	3,39	3,73	4,11	4,52	4,97	5,74
3 группа по оплате	2,47	2,67	2,89	3,17	3,49	3,84	4,22	4,65	5,11

При расчёте тарифных ставок (окладов) сохранять межразрядные соотношения. С 01.01.2007г. тарифная ставка 1-го разряда первой группы тарифных ставок составляет 14,99 руб., второй группы – 13,79 руб., третьей группы – 12,82 руб.

2.2 Установление систем оплаты труда и форм материального поощрения, введение, замена и пересмотр норм труда, утверждение положений о премировании и вознаграждениях, видов и размеров компенсационных выплат производится работодателем по согласованию с соответствующим профсоюзным органом.

2.3 Нормы выработки, сдельные расценки и Положения об оплате труда рабочих вводятся после утверждения начальником цеха (отдела), согласования с цеховым комитетом профсоюза не менее чем за два месяца до их предполагаемого введения.

Цеховые Положения о премировании руководителей, специалистов и служащих за выполнение производственных показателей, а также все дополнительные положения о премировании утверждаются генеральным директором, согласовываются директором по направлению, начальником ООТиЗ, профсоюзным комитетом.

Работодатель обязуется (извлечения):

1. Дальнейшее повышение оплаты труда производить совместным решением генерального директора и профкома с учётом роста цен и инфляции.
2. Установить долю постоянной части заработной платы (тарифная ставка/должностной оклад, доплаты за условия труда, по районному коэффициенту и другие выплаты, связанные с результатами труда работников) не менее 60%.
3. Достичь в 2008 году:
 - соотношения средней заработной платы к среднегодовому прожиточному минимуму за 2006 год по региону не ниже 4-х;
 - минимальный размер заработной платы при выполнении работниками трудовых обязанностей за полный месяц работы не ниже 1,2 величины прожиточного минимума по региону.
4. Выплачивать всем работникам премию за выполнение и перевыполнение производственных показателей согласно Положению (Приложение № 6).
5. Проводить трудовое соревнование среди цехов по качественным, экономическим и производственным показателям по итогам работы за квартал согласно Положению.

Профсоюзный комитет:

Осуществляет контроль за правильностью применения действующих систем оплаты труда и исчисления заработной платы работников, выплат её в установленные сроки.

2. **Приложение № 6** к коллективному договору:

УРАЛЬСКИЙ МЕТАЛЛУРГИЧЕСКИЙ ЗАВОД

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома

Подпись Ф.И.О.

УТВЕРЖДАЮ

Генеральный директор

Подпись Ф.И.О.

ПОЛОЖЕНИЕ О ПРЕМИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ И ПЕРЕВЫПОЛНЕНИЕ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ РАБОТЫ (извлечение)

Вводится с 1 января 2007 года

1. Настоящее положение вводится с целью повышения материальной заинтересованности и ответственности работников завода в выполнении и перевыполнении индивидуальных производственных, экономических и качественных показателей работы за отчетный период.
2. В отчетный период для начисления премии включается фактическое количество отработанных месяцев перед наступлением права на отпуск, но не более последних 12 месяцев.
3. Выполнение производственных, экономических и качественных показателей работы конкретным работникам определяется по действующим в подразделениях завода положениям, показателям и условиям премирования по индивидуальным или коллективным результатам работы, нарастающим итогом за весь рабочий период.
4. Указывается круг премируемых работников.
5. При выполнении показателей по действующим положениям об оплате и премировании выплачивается премия в размере 100 % тарифа (оклада), с учётом дальнейшего повышения заработной платы.

6. Работникам, не имеющим в течение календарного года (01.01 по 31.12), предшествующего отпуску, неявок по больничному листу, премия выплачивается в размере 150% тарифа, должностного оклада.

7. Указываются случаи невыплаты и уменьшения размера премий.

8. Учёт выполнения показателей и условий премирования за отчетный период возлагается на цеховых работников по организации и нормированию труда.

9. Начисление и выплата премии за ... производится одновременно с предоставлением очередного отпуска.

10. При увольнении работника по сокращению штата до наступления права на очередной отпуск, согласно утвержденному на текущий год графику отпусков, премия за ... выплачивается по положению.

ДИРЕКТОР ПО ПЕРСОНАЛУ
И ОБЩИМ ВОПРОСАМ

подпись _____ Ф.И.О.

НАЧАЛЬНИК ООТиЗ

подпись _____ Ф.И.О.

ГЛАВНЫЙ БУХГАЛТЕР

подпись _____ Ф.И.О.

Представленные во вставке 6.1 материалы показывают, что центры принятия решений по заработной плате (и сами решения) по заводу в целом и на уровне подразделений (цехов и отделов) в коллективном договоре указаны ; все подписи имеются и «состыкованы»; роль заводской и цеховых профсоюзных организаций прописана; роль линейных руководителей, работников по организации и нормированию труда – тоже; положение о премировании работников разработано в соответствии с разделом 2 «Оплата труда» коллективного договора и является приложением к нему. Структура коллективного договора представлена во вставке 5.6 главы 5.

Промежуточные выводы (1-й уровень)

Именно предприятие как производитель, будучи первым уровнем корпоративной организации, остаётся – в настоящее время – *крупной структурой для применения трудового права* в области оплаты труда. В частности, это находит отражение в понятии «о переданной экономической единице», которая осуществляет свою деятельность, сохраняя свою идентичность, что предусмотрено Европейской директивой о перемещении предприятий.

Именно с рассмотренным выше понятием предприятия связаны такие понятия, как «имущество предприятия» и «основной капитал».

6.3. ПРЕДПРИЯТИЕ (ФИРМА) КАК ЭКОНОМИЧЕСКАЯ И СОЦИАЛЬНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ С ЕДИНЫМ ЭКОНОМИЧЕСКИМ УПРАВЛЕНИЕМ И ЮРИДИЧЕСКИ РАСПОЗНАВАЕМЫМ ЦЕНТРОМ ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЙ ПО ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЕ (2-й уровень организации)

На рассмотренном выше 1-м уровне предпринимательства в центре управления стоит производство: ему подчинены и организация труда, и организация его оплаты, включая поощрительные системы. Другими словами, осуществляется управление единством организации производства, труда и заработной платы.

По мере того, как в условиях развития научно-технического прогресса и рыночных отношений деятельность предприятия усложнялась, расширялась, охватывая уже не одно, а ряд производств, относящихся к различным отраслям, в его организационной структуре появлялись так называемые «структурные подразделения», по сути дела также являющиеся предприятиями в рамках этого крупного образования. Для обозначения данного уровня организации предпринимательства (второго) и отграничения его от первого уровня, в мировой практике нередко используют термин «фирма». Таким образом, фирма – это крупное образование, включающее ряд предприятий.

Однако фирма, являясь, как и «предприятие-производитель», экономической организацией с единым экономическим управлением, становится центром принятия экономических решений уже не столько по вопросам собственно производства (продукции, работ, услуг), сколько по вопросам рынка. То есть *её организационным принципом является уже не производство, а управление экономической деятельностью по отношению к рынку.*

В этих условиях и управление работниками (персоналом), и трудовыми отношениями между ними и руководством фирмы связано не только с организацией и осуществлением производства, но и с рыночной, внешней по отношению к фирме, средой. Заработная плата, например, работника службы маркетинга, особенно её поощрительная часть, в этом случае уже не может быть (по крайней мере – не должна быть) «привязана» к производственным показателям предприятия, так как на них он не оказывает *непосредственного влияния*. Точно так же рабочий, стоящий за станком, или оператор нефтеперерабатывающего завода, сидящий за экраном компьютера, контролирующего ход технологического процесса, не

может стимулироваться, например, за увеличение доли продукции предприятия на определенном сегменте рынка.

При том, что центры принятия решений по заработной плате работников отдельных предприятий в рамках фирмы могут быть смещены на уровень их менеджмента (как по управлению персоналом или заработной платой/компенсациями, так и линейного), эти решения должны тем не менее находиться в русле общей стратегии (фирмы) и быть увязаны с вытекающей из неё политикой заработной платы, проводимой единым центром экономического управления (власти).

Что касается возможности ведения коллективных переговоров и заключения коллективного договора, то она может быть реализована и на уровне фирмы в целом, и на уровне входящих в неё предприятий и других подразделений – согласно законодательству о предпринимательстве и о труде в конкретной стране. Другое дело – с предметом коллективных переговоров и содержанием коллективных договоренностей, ибо при такой форме организации бизнеса регулирование социально-трудовых вопросов, в частности отношений занятости, могут строиться на иной, нежели на «предприятиях-производителях», основе. Так, в рамках крупной фирмы может быть создан собственный «*внутренний рынок рабочей силы*», и тогда отношения занятости в ней будут строиться уже по-иному: излишние на одном предприятии работники могут быть не уволены, а переведены на другое предприятие в составе фирмы.

Таким образом, речь уже идёт о принципиально ином механизме социальной защиты на уровне фирмы: *сохранение работы в её рамках*. В этом случае и при условии, что в стране принято соответствующее трудовое законодательство, обеспечивающее правовую защиту отношений занятости, основанных на принадлежности к предприятию, у наемных работников больше возможностей влиять на отношения найма и сохранения работы, на представительство своих интересов в консультациях и переговорном процессе и принятие решений по заработной плате. Последние могут быть при этом увязаны (в рамках коллективного договора) с политикой занятости в фирме, например: меньшая заработная плата (точнее, отсутствие её роста) для большего количества работников – но это уже как вынужденная мера в тяжелых ситуациях (подобное было на этапе становления рыночных отношений в практике российских предприятий – в целях предотвращения массовой безработицы).

Промежуточные выводы (2-й уровень)

Итак, центр принятия решений по заработной плате на данном уровне предпринимательства, как и на первом, определён и *юридически распознаваем*, возможности для коллективной солидарности имеются. Другое дело, как – в условиях глобальной конкуренции и стремления предпринимателей повысить гибкость своего бизнеса в первую очередь за счёт экономии на трудовых издержках – воспользуются этими возможностями сами наёмные работники в лице своих профсоюзов. Однако об этом уже говорилось ранее.

Необходимо также подчеркнуть, что рассмотрение нами возможностей наёмных работников и их профсоюзов влиять на размеры заработной платы по мере развития форм организации бизнеса (в частности на предприятиях первого и второго уровней) проводилось для условий конкуренции *на национальных рынках* сбыта для товаров и по отраслевому принципу.

6.4. ПРЕДПРИЯТИЕ (ФИРМА) КАК ФИНАНСОВАЯ ГРУППА С ЮРИДИЧЕСКИ ТРУДНО РАСПОЗНАВАЕМЫМ ЦЕНТРОМ ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЙ ПО ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЕ (3-й уровень организации)

«Новые богачи – это финансовый рынок, старающийся работать по-английски.
Новые бедняки – это сдвиг на другом конце общества, происходящий в сторону неравенства по-американски»

Мишель Альбер

6.4.1. РАССТАНОВКА ПРИОРИТЕТОВ В ИНТЕРЕСАХ УЧАСТНИКОВ БИЗНЕС-ПРОЦЕССА

Именно финансовый уровень организации фирмы в наибольшей степени затрагивает в настоящее время интересы наёмных работников, возможности учёта этих интересов и их правовой защиты, влияния работников на принятие решений по заработной плате. Дело в том, что на данном уровне *основными* влия-

тельными лицами являются акционеры, одновременно владеющие акциями нескольких компаний (для их обозначения применяется термин «группа компаний») и принимающие решения на финансовом рынке.

Однако место принятия экономических решений на практике может не совпадать с местом принятия финансовых решений. Для работников же важным является при этом *правовой аспект регулирования их индивидуальных и коллективных трудовых отношений в рамках группы компаний, которая должна быть признана объектом трудового права.*

Европейское трудовое право в частности, и право некоторых стран *принимают во внимание* финансовый уровень организации фирмы и *признают* группы компаний в качестве экономических объектов. Однако при этом приходится изыскивать инновационные подходы для того, чтобы определяться с предпринимателем в юридическом смысле (будь то корпорация или физическое лицо), с практическим местонахождением власти по принятию решений и с такой дискреционной сферой, которой пользуются отдельные предприятия в составе группы.

Например, согласно французскому праву, в пределах группы компаний могут создаваться *заводские советы*, полномочия которых *служат юридической основой* обязательства вновь нанять на работу рабочих в пределах группы в случае безработицы, признания важности коллективных переговоров на уровне группы предприятий и заключения коллективного договора. Согласно европейскому праву, директивы о заводских советах (советах предприятия) в рамках группы и статус работников в европейских компаниях также расширяют сферу действия трудового права до нынешнего уровня принятия решений (т.е. до уровня, когда единство управления может быть распознано как таковое – классическая парадигма предприятия).

С точки зрения решения вопросов в сфере заработной платы, интересы работников – при таком уровне организации фирмы – ставятся, по сути дела, в *подчиненное положение* по отношению к интересам акционеров, желающих получить доход от своих инвестиций в компанию в показателях прироста капитала. Но до тех пор пока они не продадут свои акции, инвесторы видят прирост только на бумаге, поэтому *одновременно они хотят вознаграждения* за свою лояльность в виде периодической выплаты дивидендов.

О складывающейся правовой ситуации в соотношении интересов наёмных работников выше упоминавшийся французский аналитик-исследователь Мари-Лор Морин говорит следующее:

«В настоящее время такой уровень организации фирмы определяет иерархию других уровней в том смысле, что в принятии экономических решений преобладает не столько рынок для товаров, сколько необходимость увеличения стоимости товаров для акционеров. Действительно, в результате развития рыночной экономики и финансов в 1990-годах произошёл решающий поворот. Необходимость создавать стоимость для акционеров, а также понятие о значении акционера, привели к оценке финансовой деятельности предприятия, которая более не базируется на фундаментальной ценности, а базируется на типичном вознаграждении, которое акционеры вынуждены ожидать. Применение этого понятия в отношении стратегического управления предприятием производит радикальное изменение перспективы, подчиняющей экономическую деятельность компаний предполагаемому требованию денежного вознаграждения. Этот радикальный сдвиг имел, очевидно, далеко идущие последствия для отношений найма, поскольку работники не имели какого-либо влияния на принятие акционерами решений на финансовом рынке.

Уровень принятия акционерами финансовых решений может действительно быть далеко оторванным от учреждений, которым приходится сталкиваться с решениями, принятыми в ответ на применение финансовой логики. В таких случаях правовые средства вовлечения центра по принятию решений не всегда прямые, особенно в отношении международных групп. Это можно проиллюстрировать на примере мучительной переоценки ценностей Европейским союзом в отношении проектов реорганизации предприятий».

Таким образом, в отличие от первых двух уровней, *на данном уровне объединяющим началом организации бизнеса становится создание стоимости для акционеров*. Это является целью стратегического управления такими группами компаний, реформирования их управленческих систем, причём с учётом разрабатываемых международных стандартов. Последнее связано с тем, что «глобализация мировой экономики привела к появлению международных сил, заставляющих различные страны стандартизировать структуры корпоративного управления, которые соответствуют североамериканской и европейской версиям» [32]. Так, Организация экономического сотрудничества и развития и Международная сеть корпоративного управления издали в 1998–1999 гг. официальные рекомендации по созданию корпоративных структур управления (табл. 6.1). Цель такой стандартизации заключается в том, чтобы сделать движение капитала по зарубежным странам более легким, чем прежде.

Таблица 6.1

Рекомендации Организации экономического сотрудничества и развития (OECD) и Международной сети корпоративного управления (ICGN) по созданию структуры корпоративного управления

	Организация экономического сотрудничества и развития	Международная сеть корпоративного управления
Корпоративная цель	Оптимизация доходности капитала акционеров	Сотрудничество
Коммуникация и отчетность	Предоставление точной, адекватной и своевременной информации инвесторам, чтобы они могли принимать продуманные решения	Открытое голосование по поводу каждой резолюции
Право голоса	Один голос за одну акцию. Инвесторы, которым доверено управление инвестициями, обязаны голосовать.	Принципы глобального голосования с использованием телекоммуникационных технологий
Советы директоров	Совет директоров является доверенным лицом всех акционеров; подотчетность акционерам; открытая квалифицированная оценка членов совета директоров, открытые процедуры назначения, наличие более трех независимых членов, не занимающих должности директоров, которые проводят аудит оплаты труда и следят за результатами работы	Мониторинг и защита зарубежных акционеров. Аудит должен соответствовать международным стандартам
Политика вознаграждений	Должна соответствовать интересам акционеров; открытая политика совета директоров, касающаяся вознаграждений; обширные планы предоставления акций сотрудникам и другие программы участия сотрудников в прибылях	Формирование независимого комитета, оценивающего вознаграждения менеджеров
Корпорация как гражданин	Во всем твердо придерживаться закона; открытая политика по отношению к условиям труда и окружающей среде	Сотрудничество
Источник: <i>Ингуу Оу</i> . Японский менеджмент: прошлое, настоящее и будущее. – М.: Эксмо, 2007.		

Представленные в табл. 6.1 рекомендации свидетельствуют о том, что:

во-первых, корпоративное управление более не является сферой компетенции только самой корпорации;

во-вторых, корпоративное управление должно в первую очередь реализовывать интересы акционеров, по рекомендациям ICGN – зарубежных.

Ещё 20 лет тому назад Акио Морита, соучредитель компании «Сони корпорейшн» (Япония) писал: «В наших трудовых отношениях мы достигли такой степени равенства, какой нигде больше нет. У нас в «Сони» мы не видим большой разницы между синими и белыми воротничками. И если кто-нибудь достигал успеха в качестве профсоюзного руководителя, мы проявляли к нему большой интерес, потому что людей именно такого типа мы подбираем на должность менеджеров, людей, которые умеют убеждать других, которые могут пробудить желание сотрудничать с ними.

...Нам удаётся поддерживать хорошие отношения с нашими рабочими потому, что они знают, как мы к ним относимся. В Японии, если предприниматель создал компанию, используя рабочих в качестве орудия, это ещё не означает, что он начал дело. Он учреждает компанию и нанимает людей, чтобы реализовать свою идею. Но если он нанял рабочих, он должен считать их своими коллегами и помощниками, а не только инструментом для получения прибылей. Менеджерам следует позаботиться о том, чтобы инвестор получил хорошую прибыль, но они должны также помнить о своих рабочих, или коллегах, которые должны помогать ему поддерживать жизнь компании, и вознаграждать их работу. *Инвестор и рабочий находятся в одинаковом положении, но порой рабочий имеет большее значение, потому, что он будет работать долго*, в то время как инвестор часто, не задумываясь, вступает в компанию или выходит из неё, желая получить прибыль.

...Рабочий действительно необходим»¹.

В наши дни, вследствие кризиса, вызванного изменениями глобальной экономической среды, данная система корпоративного управления, включая трудовые отношения вместе с оплатой труда, реформируется², несмотря на то что японские компании тогда были убеждены в том, что никто из посторонних не может вмешиваться в их внутренние дела.

«В последние годы на японском рынке – пишет в [32] Ингиу Оу – появились многочисленные иностранные инвесторы. Стабильное

¹ Морита А. Сделано в Японии: Пер. с англ. – М.: Прогресс, 1993.

² См. далее «Лизинговый бизнес в сфере труда» в параграфе 7.4 главы 7.

владение акциями ушло в прошлое после того, как части активов Mazda, Isuzu, Subaru, Nissan оказались в руках зарубежных собственников. Иностранные инвесторы настойчиво требовали реформировать структуры японского корпоративного управления... Американским менеджерам больше всего не нравится в японских трудовых отношениях негибкость пожизненного найма¹ и надбавки за выслугу лет...»

В Германии, по данным немецких экспертов 2007 г., впервые 30 крупнейших германских концернов, объединённых индексом котировки ДАХ, оказались преимущественно в руках иностранных инвесторов. Ещё десять лет тому назад эти предприятия принадлежали зарубежным акционерам только на одну десятую, пять лет назад – уже на треть. Увеличение доли иностранных инвесторов в основном капитале крупнейших германских концернов показано в табл. 6.2.

Таблица 6.2

**Динамика иностранных инвестиций
в крупнейшие германские концерны**

Компания	Доля иностранных инвесторов в основном капитале (только институциональные и стратегические инвесторы), %		
	2001 г.	2005 г.	2007 г.
Deutsche Borse	32.0	65.0	84.0
Adidas	53.0	68.0	79.0
Bayer	39.0	–	78.1
Commerzbank	37.0	51.5	72.5
Continental	64.0	86.7	72.0
Merck KGoA	–	–	56.7
Fresenius	–	43.3	44.2
RWE	15.0	24.0	44.0
SAP	49.3	42.5	39.2
Linde	23.8	37.45	34.8

Источник: Сулян Н. Транснациональные корпорации в начале XXI в.: экономическая мощь и социальная ответственность (опыт Германии)// Человек и труд. 2008. № 5. С. 59.

**6.4.2. СТИМУЛИРОВАНИЕ СОЗДАНИЯ СТОИМОСТИ
ДЛЯ АКЦИОНЕРОВ**

Вышеприведенные примеры подтверждают, что политика вознаграждения в новых корпорациях (финансовый уровень организации бизнеса) *«должна соответствовать интересам*

¹ См. вставку 7.5 в главе 7.

акционеров» – по рекомендациям ОЕСД, к тому же зарубежных – по рекомендациям ICGN.

Итак, если руководствоваться рекомендациями этих международных организаций, то центрами принятия решений по заработной плате наёмных работников *могут быть* советы директоров, независимые комитеты и другие структуры. При этом *рекомендуется* (см. в табл. 6.1 пункт «Корпорация как гражданин») «твердо придерживаться закона», «сотрудничество». Однако, как уже отмечалось, на данном уровне организации бизнеса вопросы регулирования трудовых отношений, защиты занятости, организации коллективных отношений внутри конкретной финансовой группы *с точки зрения права слабо проработаны*: трудовое право в настоящее время только *«усердно стремится* расширить своё влияние на группу, воплощающую господствующий уровень, чтобы обеспечить учёт интересов работников».

Как отмечено в начале настоящего пункта, создаваемые в пределах группы заводские советы или советы предприятий (согласно французскому и европейскому праву) могут – в определенной степени – регулировать коллективно-договорные отношения. Однако, в параграфе 5.4 главы 5 уже обращалось внимание на децентрализацию колдоговорного процесса, особенно усиливающуюся на данном финансовом уровне организации бизнеса. Так, например, внутри группы предприятий на уровне совета предприятий ведутся коллективные переговоры по заработной плате и заключаются коллективные соглашения. Но по своей сути эти соглашения являются *рамочными или процедурными, так как устанавливают лишь основные принципы*. Практическая же их реализация возлагается на каждое отдельное предприятие внутри группы. Хотя внешне это очень похоже на ситуацию, характерную для второго уровня организации фирмы, *на данном уровне возникают новые проблемы правового характера*, касающиеся «пределов, которыми соглашение на уровне группы может ограничивать объём ведения переговоров на уровне предприятия в районах, где такое переговорное явление признаётся как «право само по себе».

Практика, в частности Франции, показывает, что даже недавнее её законодательство не решает этого вопроса. Более того, следует помнить, что влияние и приоритеты в интересах были расставлены (рис. 6.2) ещё *до ведения* переговоров по заработной плате и независимо от уровня их проведения, а именно: *увеличение стоимости для владельцев группы, её акционеров*.



Рис. 6.2. Инфраструктура отношений между заинтересованными сторонами в бизнесе и сила их влияния (характеризуются шириной стрелок)¹

Так что влиять на решение вопросов заработной платы работникам становится всё труднее. Во вставке 6.2 показано, как при внешней прозрачности новой системы поощрения (в рамках ещё более новой системы сбалансированных показателей – ССП, широко «внедряемой» в бизнес-среду различных стран мира), в частности в компании Mobil, оказывается, что от индивидуальных усилий работников, а тем более – наличия/отсутствия их коллективной солидарности, размер их заработной платы не зависит.

Вставка 6.2

СОЗДАНИЕ НОВОЙ СТОИМОСТИ ДЛЯ АКЦИОНЕРОВ И ЕЁ СТИМУЛИРОВАНИЕ

1. Организация, ориентированная на стратегию (на основе ССП) как новая форма предприятия

Сбалансированная система показателей (ССП) изначально (начало 1990-х годов) была предложена как средство, позволяющее преодолеть – при оценке эффективности деятельности организации – те ограничения, которые неизбежны при управлении с использованием только финансовых показателей. Последние констатируют результаты, полученные в прошлом, но не дают информации о факторах

¹ Источник см. далее во вставке 6.3.

и показателей достижения будущих целей, которые раскрывали бы схему создания новой стоимости при помощи инвестиций в: клиентов, поставщиков, собственный персонал, технологии, инновации.

В результате многочисленных доработок ССП, позволивших вывести её за рамки обычной оценочной системы и интегрировать в систему менеджмента (на основе долгосрочной стратегической концепции), был создан механизм, позволяющий организациям не только вырабатывать, но главное реализовывать – с помощью ССП – **стратегию создания стоимости**. Этот механизм базируется на четырёх составляющих:

1) *финансы*. Стратегия роста, прибыльности и управление рисками с точки зрения акционеров;

2) *клиенты*. Стратегия создания стоимости и дифференциации с позиции клиента;

3) *внутренние бизнес-процессы*. Установление стратегических приоритетов различных бизнес-процессов, обеспечивающих удовлетворенность клиентов и акционеров;

4) *обучение и рост*. Установление приоритетов для создания атмосферы, способствующей организационным изменениям, инновациям и росту.

По этим четырем составляющим и структурируются показатели системы.

Считается, что с помощью ССП, основываясь на требованиях стратегии, по сути дела создан новый тип (форма) организации – **«Организация, ориентированная на стратегию»**. Основными пятью принципами такой организации являются:

- перевод стратегии на операционный уровень;
- создание стратегического соответствия организации;
- стратегия как повседневная работа каждого сотрудника;
- стратегия как непрерывный процесс;
- активизация изменений как результат активного руководства топ-менеджеров.

В качестве средства описания стратегии выступают **стратегические карты** (визуальное представление причинно-следственных связей между элементами стратегии компании, зафиксированными в ССП).

2. Пример системы поощрения (бонус-план) на основе ССП в компании Mobil (оплата по результатам в интересах акционеров)

Третьим принципом новой организации (ориентированной на стратегию) является, как показано выше, заинтересованность каждого сотрудника в успешной реализации стратегии компании, в частности в американской компании Mobil, – через «программу» бизнес-подразделения, где он работает, а также компании в целом.

Для этого ССП, разработанная на основе корпоративного стратегического плана (табл.1), была «каскадирована» на более низкие организационные уровни, т.е. в региональные бизнес-единицы (14), работающие на местных региональных рынках, и вспомогательные сервисные подразделения (18). В результате каждое из 32 подразделений имело свою стратегию и собственную ССП (как программу подразделения), взаимосвязанные с общей корпоративной стратегией, а каждый работник понимал как стратегию компании (для чего проводилась разъяснительная работа и распространялись информационные листовки), так и программу своего подразделения. Затем была установлена связь между системой поощрения и ССП – в частности, был введен трехуровневый метод премирования (трёх-компонентная программа бонусов) для постоянных сотрудников:

- 1) корпоративный компонент (10%);
- 2) компонент подразделения (6%);
- 3) компонент бизнес-единицы или вспомогательный службы (14%).

Таблица 1

Сбалансированная система показателей Mobil NAM & R [2]

СОСТАВЛЯЮЩАЯ	СТРАТЕГИЧЕСКИЕ НАПРАВЛЕНИЯ	СТРАТЕГИЧЕСКИЕ ЦЕЛИ	СТРАТЕГИЧЕСКИЕ ПОКАЗАТЕЛИ
Финансовая (F)	Финансовый рост	F1. ROCE F2. Использование имеющихся материальных активов F3. Прибыльность F4. Лидерство в отрасли по снижению затрат. F5. Прибыльный рост	<ul style="list-style-type: none"> • ROCE • Денежный поток • Чистая прибыль (по сравнению с конкурентами) • Полная стоимость за поставленный галлон бензина (по сравнению с конкурентами) • Рост объёмов (по сравнению с конкурентами) • Доля «премиум»-товара • Доходы и прибыль от продаж небензиновых продуктов
Клиентская (C)	Довольный клиент Отношение типа «Обоюдный выигрыш»	C1. Постоянное удовлетворение потребностей целевого клиента C2. Создание взаимовыгодных отношений с клиентами	<ul style="list-style-type: none"> • Доля сегмента выбранных ключевых рынков • Рейтинг по программе «Таинственный покупатель» • Рост валовой прибыли дилеров • Опрос дилеров
Внутренняя (I)	Создание франчайзинга Безопасность и надежность Конкурентоспособный поставщик Качество Отношения добрососедства	I1. Инновационные продукты I2. Создание лучших команд франчайзинга в своей отрасли I3. Производительность перерабатывающих мощностей I4. Управление запасами I5. Лидерство в отрасли по показателю снижения затрат I6. В соответствии со спецификацией, в соответствии с графиком I7. Улучшение состояния окружающей среды и условий труда, исключение несчастных случаев и травматизма	<ul style="list-style-type: none"> • ROI новых продуктов • Показатель признания покупателем нового продукта • Показатель качества работы дилеров • Недопроизводство продукции • Незапланированные простои • Уровень запасов • Показатель дефицита сырья и материалов, необходимых для производства • Затраты на производственную деятельность по сравнению с конкурентами • Безупречные заказы • Число случаев нанесения ущерба окружающей среде • Количество дней отсутствия персонала на рабочем месте
Обучения и роста (L)	Мотивированная и подготовленная рабочая сила	L1. Атмосфера активности L2. Ключевые компетенции L3. Доступ к стратегической информации	<ul style="list-style-type: none"> • Опрос сотрудников • Личные ССП, % • Наличие стратегических компетенций • Доступность стратегической информации

- При этом премия (бонус) по компонентам определялась так:
- по первому – учитывались два корпоративных рейтинга
 - а) ROCE (return-on-capital employed) – рентабельность основного капитала,
 - б) EPS (earning per share) – рост доходов на акцию,
 в которых участвовали семь самых серьезных конкурентов Mobil;
 - по второму – премия (от 0 до 6%) зависит от результатов деятельности всего подразделения NAM & R;
 - по третьему – премия выплачивалась в зависимости от достигнутых показателей ССП бизнес-единицы или вспомогательной сервисной службы.

Максимальный бонус был установлен в размере 30%. Однако цели и задачи были сформулированы таким образом, что этот максимум можно было получить, если Mobil занимала лидирующее положение по всем показателям в своей отрасли. В противном случае – о вознаграждении следовало забыть. При достижении средних по отрасли результатов премия составляла всего 10% (табл. 2). Таким образом, плохие итоги приводили к низкой заработной плате (компенсации могли быть даже на 10% ниже отраслевых), лучшие в отрасли – к самым высоким заработкам.

Таблица 2

Программа бонусов компании Mobil по результатам деятельности (с использованием ССП)

ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ	ПЛОХИЕ	СРЕДНИЕ	ЛУЧШИЕ В ОТРАСЛИ
1. Базовая зарплата, %	90	90	90
2. Корпоративная премия (ROCE и EPS)	0-1	3-6	10
3. NAM & R / СБЕ M&R (30%) СБЕ (70%)	0	5-8	20
Всего, % от рыночной компенсации	91	98-104	120

Источники информации: *Каплан Роберт С., Нортон Дейвид П.* Сбалансированная система показателей. От стратегии к действию / Пер.с англ.-М.: ЗАО «Олимп-Бизнес», 2003; *Каплан Роберт С., Нортон Дэйвид П.* Организация, ориентированная на стратегию. Как в новой бизнес-среде преуспевают организации, применяющие сбалансированную систему показателей / Пер. с англ. – М.:ЗАО «Олимп-Бизнес», 2004.

Представленная во вставке 6.2 премиальная система основана на результатах деятельности подразделений, бизнес-единиц и корпорации в целом. При этом первым стимулирующим фактором является рост доходов на акцию. (наряду с рентабельностью основного капитала). Однако никакой явно/неявно выраженной зависимости как премии, так и всего заработка работника от его индивидуальных результатов работы, нет, хотя это – модель оплаты по результату, при которой в первую очередь и должен учитываться трудовой вклад каждого в общие результаты работы (см. вставку 7.6 главы 7).

В данном случае нет речи и о коллективно-договорном регулировании заработной платы, как нет и каких-либо признаков

самоуправления, самооценки (трудового вклада) и тому подобных демократических рычагов управления подразделениями, что, кстати, было – задолго до разработки данной модели ССП и базирующейся на ней новой формы стратегической организации – на промышленных и других предприятиях СССР (в рамках бригадных форм организации и стимулирования труда с использованием КТУ¹; бригадного, коллективного и арендного подрядов с оплатой по конечному результату и других прогрессивных форм организации и оплаты труда и методов хозяйствования). По нашему глубокому убеждению, прообразом американского ССП и многих подобных «нововведений» была именно практика поистине революционных по своей сути преобразований, начатых в СССР еще в 1970 – 1980-е годы, не завершенных, однако, начавшейся «перестройкой» и последующим переходом на рыночные отношения.

Заявив о целесообразности и эффективности установления тесной связи между поощрением и ССП, её разработчики (Р. Каплан и Д. Нортон) на практике (пример во вставке) оказались не очень-то последовательными: «Конечно, бонус-план подразумевал некоторое вознаграждение за личные достижения, но только в исключительных случаях, которые *не были охвачены показателями*». Ещё более поразительным является при этом то, что в рамках рассмотренной оплаты по результату, т.е. гибкой по своей сути, с *переменной* премиальной частью, «менеджеры бизнес-единиц в этом случае получали *фиксированный* «горшочек денег»...

Главным однако при рассмотрении данного метода является то, с чего оно и было начато: *в первую очередь стимулируется увеличение стоимости для акционеров*, т.е. стоимости акций, размера доходов на акции, удовлетворенности акционеров, их доверия к руководству и др., что и рекомендуется в условиях новой экономики глобальными международными организациями (табл. 6.1). Этой же цели подчинена и широкопропагандируемая «личная сбалансированная система показателей»². О балансе интересов речь уже не идёт.

6.4.3. НОВЫЕ АКЦЕНТЫ В РАССТАНОВКЕ ПРИОРИТЕТОВ И СТИМУЛИРОВАНИИ. СБАЛАНСИРОВАННАЯ ОПЛАТА ТРУДА

Рассмотренную выше расстановку приоритетов многие зарубежные учёные и практики, как, например, уже упоминавшиеся представители Крэнфилдской школы менеджмента (п. 3.7

¹ КТУ – коэффициент трудового участия.

² См., например: *Рамперсад Х.К.* Универсальная система показателей для оценки личной и корпоративной эффективности. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2006.

главы 3), пытаются объяснить и даже утверждают, что положение меняется: теперь нужно учитывать интересы *всех* заинтересованных сторон, в противном случае это – проявление недалёковидности и наивности (вставка 6.3).

ЗАЯВЛЕНИЯ О ПЕРЕМЕНАХ

«Те дни, когда компании могли жить и процветать, концентрируя своё внимание на желаниях и потребностях одной заинтересованной стороны – акционера, – давно прошли. Дни, когда организации могли жить и процветать, концентрируя своё внимание на желаниях и нуждах двух заинтересованных сторон – акционеров и клиентов, – также сочтены, если не канули в прошлое. Несмотря на тот факт, что «управление отношениями с клиентами» является одним из острых вопросов современности, а «концентрация на потребителе» была объединяющим призывом для многих управленческих революций, потрясавших деловой мир на протяжении 1980–1990-х годов – таких, как Just-In-Time (система синхронной работы), всеобщее управление качеством и ре-инжиниринг бизнес-процессов. Прочие достойные начинания, например, управление персоналом, заключались в попытках усилить акцент на других, отдельно взятых сторонах предприятия, но, как правило, они уходили от широкого видения картины в целом¹.

...Сейчас, а в будущем – тем более, самый лучший способ обеспечения длительного существования и успеха организации – это умение думать о желаниях и потребностях всех важных заинтересованных сторон в бизнесе и стремиться к тому, чтобы приносить выгоду каждой из них². Концентрация внимания только на ограниченном количестве заинтересованных сторон, внешне кажущихся самыми влиятельными (обычно это акционеры и клиенты), игнорирование желаний и нужд остальных, – признаки недалёковидности и проявление наивности в современном насыщенном информацией обществе».

¹ Поэтому теперь увидеть целостную картину предлагается с помощью ССП, об использовании которой для премирования шла речь выше и благодаря которой – в рассмотренном примере с бонус-планом – менеджеры, несмотря на заявление об оплате по результату, получили-таки свой «фиксированный горшочек денег».

² Это подобно заявлению МОТ 1999 года: «Достойный труд для всех» – только почему-то без достойной заработной платы (учитывается доход, измеряемый как ВВП/чел.)

Источник цитаты: *Нили Энди, Адамс Крис, Кеннерли Майк. Призма эффективности: Карта сбалансированных показателей для измерения успеха в бизнесе и управления им / Пер. с англ. – Днепропетровск: Баланс-Клуб, 2003.*

Из заявленного следует, что правильный путь вновь обретён – это ранее, в прежние времена, провозглашавшийся баланс интересов, только теперь, в новые времена, – базирующихся на сбалансированной системе показателей эффективности (ССП), как корпоративной, так и личной. Но ведь и в новой «организации, ориентированной на стратегию» (с помощью всё той же ССП), первые три составляющие механизма, обеспечивающего реализацию

стратегии, рассматриваются именно с точки зрения интересов всё тех же акционеров и клиентов (под девизом создания стоимости для них), от увлечения интересами которых авторы и предостерегали?! Работники же оказались, как показано на примере их стимулирования (вставка б.2), опять «на подхвате», а не «в ряду» всех важных заинтересованных сторон. То есть – никаких перемен? Или – всё дело в плохом переводе с английского, не позволяющем правильно понять суть заявлений авторов «Призмы эффективности» о переменах:

«Ставшая модной идея «создания ценности для акционеров» распространилась повсюду. Появившись в США, она просочилась под ранее недоступные бастионы немецкой и японской бизнес- культуры и завоевала многие страны бывшего коммунистического лагеря. Экономические преимущества воспринимались с точки зрения процветания, но за такой переворот нужно было заплатить определенную цену. Как мы уже предполагали..., появился ряд тревожных сигналов, которые, казалось, свидетельствовали о том, что термин «неприглядное лицо капитализма» стал слишком ограниченным и первое десятилетие XXI века будет отмечено некоторым ревизионизмом. Есть вероятность принятия принципа создания ценности в качестве первоочередного для экономического благосостояния, но, несомненно, он также смягчается более широким представлением о его участниках»,

т. е. действительно, создание ценности (стоимости) для акционеров так и остается приоритетом¹. Более того, речь идёт о предоставлении инвесторам дополнительной (по отношению к финансовой отчётности) информации, а именно: нефинансовой. Многочисленные исследования английских и американских учёных на рубеже тысячелетия (и более ранние), охватившие сотни крупнейших традиционных и так называемых новых экономических компаний, подтвердили, что действительно, уже более трети всех инвестиционных решений принимается инвесторами с учётом нефинансовых данных. Последние помогают им делать долгосрочные прогнозы доходов организаций более точными (финансовые показатели больше пригодны для оценки создания стоимости в ближайшем будущем), и, следовательно, *уменьшать свои риски*. **Примерами** нефинансовых показателей (в рамках ССП) являются показатели клиентской составляющей, составляющей внутренних бизнес-процессов и составляющей обучения и роста в табл.1 вставки б.2, а также нефинансовые показатели в табл.1 вставки б.4.

Нефинансовая отчетность стала, таким образом, важна не из чувства «социальной ответственности» бизнеса (как это преподносится),

¹ См. в главе 4 «Теорию агентства», являющуюся теоретическим фундаментом данной конструкции.

включая инвесторов как его участников, а — как нам представляется — именно как фактор снижения инвестиционных рисков.

По данным отчета 2001 г. английской компании Shelly Taylor Si Associates о результатах международного исследования практик раскрытия информации, критериями, которые инвесторы считают для себя наиболее важными, являются: стратегия; рост доходов на акцию; свободное движение денежных средств; опыт руководства; расходы на исследование и развитие; краткосрочные и долгосрочные долги; продукты; плохие новости; лидерство на рынке; проблемы и риски.

Данные критерии весьма схожи с критериями, выделенными в исследованиях, проведенных Price Waterhouse Coopers в мировом масштабе (в США, Великобритании, Нидерландах, Франции, Германии, Италии, Швейцарии, Швеции, Дании, Австралии, Японии, Гонконге, Сингапуре, Тайване). Обращаем внимание, что исследования редко указывают на присутствие в числе важнейших для инвесторов таких критериев, которые бы были связаны с работниками, качеством персонала, уровнем его развития, компетентностью, текучестью кадров, не говоря уже об уровне их заработной платы. В некоторых исследованиях называется лишь качество вознаграждения (без указания категорий работников), либо качество вознаграждения руководящих работников.

При том, что нет ничего удивительного (в частности, для российских работников) в том, что инвесторы даже не вспоминают тех, кто создает для них стоимость, не возникает сомнений по поводу правдивости всеобщих утверждений последнего времени о том, что человеческий капитал становится чуть ли не последним шансом наращивания стоимости акционерного капитала, спасителем бизнесменов (см., например, вставку 7.6 главы 7). Подчеркиваем — человеческий капитал *как средство роста их доходов*, а не сам работник как человек со своими интересами, нуждами, планами становится нужен им на производстве. Потому по-прежнему работник выступает в ранге «рабочей силы», и даже озабоченная проблемами человека труда Международная организация труда не отказывается от применения этого, унижающего человеческое достоинство, термина. Не дает поводов для оптимизма и начало следующего заявления английских ученых из Крэнсфилда:

«Большинство наёмных работников, которые каждое утро отправляются на работу ради того, чтобы приносить выгоду акционерам и удовлетворять нужды и потребности клиентов своего работодателя, делают это не просто ради удовольствия. Они делают это ради самих себя и своих

близких и любимых людей. Но, скорее всего, они будут выполнять свою работу с большим трудолюбием и удовольствием, если им будет нравиться то, что они делают; если они будут получать информацию, обучение и поддержку, необходимые им для работы; если их усилия и вклад будут оценены должным образом; если к ним будут относиться без предубеждения; если они будут получать навыки, которые им пригодятся в любом случае, какое бы будущее ни ждало их нынешнего работодателя; если их работа будет относительно высоко оплачиваться. Всё просто!» [там же].

Именно такая удовлетворенность работников, похоже, и является тем самым «смягчителем» того циничного и жесткого принципа создания ценности для акционеров, о котором говорилось выше, их моральной уступкой «рабочей силе». При таком подходе получается, что не имеет значения то, что заработная плата оказалась на последнем месте среди критериев удовлетворенности, как и то, «относительно» какого уровня она будет считаться высокой: относительно минимального в стране/компании, среднего в стране/компании и т.д., либо относительно доходов акционеров. Действительно, для работодателя всё просто – проводи опросы по поводу удовлетворенности наемных работников: ведь набор критериев её оценки можно разработать самому и даже «безотносительно» к собственной зрелости и способности оценивать других.

Данный подход быстро взяли на вооружение российские бизнесмены, менеджеры и руководители служб по персоналу (ОК), *не проводя однако предварительных расчётов и обоснований количественных значений выбранных критериев удовлетворенности*. Если в странах с высоким уровнем как минимальной, так и средней заработной платы, когда уже можно не задумываться о том, на что жить, работу, вероятно, и правомерно рассматривать как сплошное удовлетворение (в первую очередь – выгод и нужд акционеров и клиентов), то в нашей стране, как нам представляется, при бедности большинства работающих, такой подход (не отрицая его достоинств) нередко оказывается не чем иным, как завуалированием проблемы низкого в целом уровня заработной платы в организации. В свете вышерассмотренного, становится понятным и тот побудительный мотив, который заставляет сотни тысяч наших богатых сограждан перебираться в Великобританию: ими движет стремление «получать удовлетворение от работы» (деньги у них уже есть).

Промежуточные выводы (3-й уровень) и премирование с использованием ССП

Итак, на данном – финансовом – уровне организации бизнеса на практике *могут возникать (и возникают) определенные трудности с распознаванием юридического центра принятия решений*

в трудовой сфере и, следовательно, в сфере заработной платы. Это связано с недостаточной — на настоящем этапе — правовой урегулированностью деятельности финансовых групп. В так называемой «новой организационной форме» бизнеса данного уровня — организации, ориентированной на стратегию (с использованием ССП) — проблемы поиска центра принятия решений по заработной плате, похоже, не должно быть, так как в ней оплату труда работников стремятся привязать к интересам акционеров, т.е. самих представителей этой финансовой группы. При этом их интересы находят выражение не только в традиционных показателях финансовой отчетности, но и в нефинансовых показателях, в частности, широко представленных в показателях стратегической сбалансированной системы (ССП).

Другое дело — в каком правовом пространстве, на какие нормы трудового права опираются эти центры (менеджеры, директора по персоналу и др.) в своей работе по разработке систем оплаты труда, в частности систем поощрения по результату с использованием ССП (вставка 6.2). Какие возможности влиять на учет своих интересов при разработке таких систем имеют рядовые работники? Какое место отводится при этом коллективно-договорному процессу; где, на каких территориях (подразделения компании Mobil находятся, например, во многих регионах мира) ведутся (если ведутся) коллективные переговоры по заработной плате, на каких уровнях заключаются (если заключаются) коллективные соглашения и т.д.? Об этом информации нет, что свидетельствует о том, что у топ-менеджмента достаточно лазеек для «своеволия», о чём и пишут сами разработчики систем, в частности о том, как вводилась рассмотренная выше бонусная программа в компании Mobil:

«План по выплате премий стал составной частью новой негласной программы выплаты компенсаций. Поскольку в начале 1990-х годов, в тяжелый для компании период, Mobil была вынуждена заморозить зарплаты сотрудников, средняя заработная плата в 1996 году составляла лишь 90% от того, что предлагали работодатели на рынке. Вместо того, чтобы восстановить «паритет», однократно увеличив зарплату, топ-менеджмент учредил программу, которая предполагала суммарные наличные премиальные выплаты в размере до 30% в год» (Роберт Каплан, Дейвид Нортон. Организация, ориентированная на стратегию).

Условия, которыми была обставлена при этом возможность получения такого максимального бонуса, были оговорены ранее во вставке 6.2. Аналогичный подход был использован и компанией Winterthur International, руководство которой установило базовые выплаты ниже среднего уровня — на 10%. Чтобы заработать этот

10%-ный бонус, повышавший заработную плату до обычного среднего размера (по специальности), надо было получить удовлетворительные результаты.

Другим примером отсутствия у работников возможности влиять на принятие решений об уровне заработной платы по результатам своей, в частности хорошей, работы в рамках этой же новой организационной формы, является страховая компания SIGNA Property & Casualty (вставка 6.4).

Пример
«ДОЛЕВОЕ ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ» С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ ССП
(БИЗНЕС-ПОДРАЗДЕЛЕНИЕ КОМПАНИИ SIGNA
Property & Casualty)

В соответствии с инновационным планом «Долевое вознаграждение по результатам деятельности» одного из подразделений отделения компании, каждый работник подразделения в начале года получал некое количество премиальных «долей». Это количество определялось должностью: так называемое «статусное количество». В течение года руководитель добавлял к нему «доли» в зависимости от достигнутых результатов. Начальная стоимость «доли» составляла 10 долл. каждая, однако к моменту выплаты производителя перерасчет цены в соответствии с полученными показателями сбалансированной системы.

Например:

1. Одна работница в начале года получила 50 статусных долей стоимостью по 10 долл. Каждая. В течение года она продемонстрировала самые лучшие результаты, набрав ещё 50 долей. Следовательно, работница заработала годовую премию в 1000 долл. Однако, поскольку бизнес-подразделение, где она работала, не достигло поставленных целей по многим показателям ССП, стоимость «доли» снизилась до 5 долл. В результате лучшая работница получила годовую премию всего лишь в 750 долл. – из-за общих слабых результатов бизнес-единицы (табл. 1).

Таблица 1

Система поощрительных компенсаций отделения
GIGNA Property & Casualty

Сумма «долей» = Статусное количество + Количество по результатам деятельности Стоимость «доли» определяется в зависимости от ССП (исходная – 10 долл. за «долю»)				
СТРАТЕГИЧЕСКАЯ ЦЕЛЬ	«ВЕС», %	ФИНАНСОВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ	НЕФИНАНСОВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ	ПРИМЕР 1
F1. Ожидания держателей «долей»	20	Чистый операционный доход		5,00/«Доля» × 50 Статусных «долей» + 100 «Долей» по результатам деятельности = 150 Всего <hr/> Бонус = 750,00
F1. Результаты деятельности	15	Число страховых случаев		
F3. Рост	20	Валовая начисленная премия		

Окончание табл. 1

E1. Взаимоотношения со страховщиками	10		Обратная связь со страховщиками (консультации, опросы и прочее)	ПРИМЕР 2 14,00 / «Доля» x 50 Статусных «долей» + 10 «Долей» по результатам деятельности = 60 Всего Бонус = 840,00
I2. Прибыльность страхования	10		Опыт страховой деятельности (обзоры)	
L2. Информационные технологии	5		Компьютерная грамотность	
Прочее	20			
Источник информации: Каплан Роберт С., Нортон Дейвид П. Организация, ориентированная на стратегию. Как в новой бизнес-среде преуспевают организации, применяющие сбалансированную систему показателей: Пер. с англ. – М.: ЗАО «Олимп-Бизнес», 2004.				

2. Другой работник того же уровня, получив в начале года такое же количество статусных долей (50), продемонстрировал настолько слабые результаты, что к концу года набрал дополнительно только 10 премиальных долей. Но, поскольку его бизнес-подразделение показало отличные результаты, стоимость доли к концу года выросла до 14 долл. В итоге плохой работник получил бонус в 840 долл. (табл. 1), т.е. даже больше чем в пять раз работавшая лучше его работница... (то, что в примерах разные подразделения, не имеет значения – мы рассматриваем принцип, когда плохой работник может «прятаться за чью-то спину»).

Наши комментарии к представленному во вставке примеру:

1) в названии премиального (бонусного) плана отражены два момента:

- учет результатов деятельности и
- долевое вознаграждение,

однако по факту оказывается, что учитываются, по сути дела, результаты работы только бизнес-подразделения (их вес в суммарной премии работника решающий), а хорошие индивидуальные результаты могут быть «съедены» плохо работавшими «коллегами». Что стимулирует такой подход?

Возникает и другой вопрос – а за что изначально установлена премия (т.е. доли)? Ведь изначально, т.е. до начала работы, устанавливается базовая оплата; статус же работника действительно отражается его должностью, причем вместе с этой самой базовой оплатой. Какое отношение статусный бонус имеет к результатам деятельности?

2) в бонус-плане не указаны какие-либо индивидуальные показатели сбалансированной системы (ССП) – в табл.1 приведены только финансовые и нефинансовые показатели по отделению в целом. Получается, что это – коллективное (командное) премирование, и в существующем варианте оно как бы наказывает

за хорошие индивидуальные результаты, способствующие успешной работе команды..., но считается-то данная система комплексной системой командных и индивидуальных поощрительных компенсаций (налицо противоречие);

3) методика итогового расчета, как следует из примеров в табл. 1, разная для «хорошей» работницы и «плохого» работника (гендерное неравенство в оплате труда?), либо в примерах допущена ошибка, что скорее всего, так как долей по результатам деятельности у работницы 50, всего – 100 (50+50), а не 150. Тогда, если применить методику примера 2, размер бонуса будет равен 500 долл. (5 долл. × 100 долей), а не 750, как показано в таблице. На 750 долл. можно «выйти» лишь в случае, если «входные» 50 долей учесть по исходной стоимости в 10 долл. (что составит 500 долл.), а заработанные 50 долей – по сниженной, т.е. по 5 долл. (что составит 250 долл.) – но тогда получается, что при разных методиках расчёта для работницы и работника, работница в течение года практически работала, условно говоря, на него (её входная доля в сумме стоила столько же (10 долл. × 50), сколько и конечная (5 долл. × 100));

4) как подчёркнуто в первоисточнике у Р. Каплана и Д. Нортонна, данный инновационный премиальный план «понравился всем остальным работникам и также был принят ими». Но понравился ли он работнице, работавшей лучше всех? И что думают по этому поводу сами разработчики системы? – Вот некоторые их соображения в этой связи:

«...С другой стороны, такая система породила проблему, которую экономисты назвали проблемой «бесплатного приложения» («free-rider problem»), когда член команды не получает в полном объёме выгод от своих индивидуальных инициатив и действий и подвергаются соблазну, оставаясь пассивным, «выезжать» за счёт идей и активности коллег.

Проблема «бесплатного приложения» не так явно выражена в такой среде, где все на виду и можно видеть и оценить вклад каждого. К тому же если применять и другие «санкции» помимо бонусов, то последствия проблемы сводятся к минимуму».

Из сказанного следует, что проблема авторам системы всё же видна, но, как следует, в свою очередь, из приведенных примеров, если не внести в неё корректив, хорошая работница, вклад которой реально оценивается и высок, может, в конце концов, перейти в стан «бесплатных приложений» (кстати, почему бесплатных? – плохому работнику очень даже хорошо платят). С другой стороны, авторы системы говорят, что некоторые эксперименты подтверждают ту точку зрения, что серьезность проблемы «бесплатного приложения» может быть преувеличена экономистами и что коллеги

и общественные взаимоотношения оказывают на работника большее влияние, чем личное вознаграждение и т.д. Другими словами, как и их английские коллеги из Крэнсфилда, американские ученые Р. Каплан и Д. Нортон все время переносят акценты с оплаты труда на удовлетворенность трудом;

5) участия работников – в лице профсоюзов – в разработке данной системы премирования отмечено не было; о ведении коллективных переговоров, заключении коллективных соглашений (договоров) на каком-либо уровне (компании, отделения либо подразделения) и возможностях работников влиять на решения, принимаемые по их премированию и заработной плате в целом, упоминаний также нет. Превалируют и стимулируются корпоративные и групповые интересы, выраженные в стратегической ССП, содержащей финансовые и нефинансовые показатели.

Результаты увязки компенсаций (вознаграждений) со сбалансированной системой показателей и их оценка

Если анализировать наличие и характер связи оплаты труда с показателями сбалансированной системы (т.е. наличие и особенности сбалансированной оплаты труда) по организациям, разработавшим и внедрившим ССП (их 15), то, по отчетам Hay Group [33], такая связь установлена в 13 компаниях. Однако, *ни в одной из них не существовало какой-либо специальной последовательной программы премирования работников*: в 12 компаниях поощрительную оплату включили в ежегодные планы выплаты денежных премий, 6 из них имели долгосрочные планы выплаты вознаграждений, увязанные со сбалансированной системой показателей, и только одна из этих шести использовала их в полной мере. Из общего объема премий от ССП зависела лишь четвертая или третья его часть, поэтому, представляется, что говорить о сбалансированной оплате труда пока рановато. Восемь компаний изменили свои системы оплаты труда для того, чтобы привести планы сотрудников (в основном топ-менеджеров) в стратегическое соответствие с целями компании.

В схеме поощрительной оплаты всех компаний участвовали показатели по всем составляющим ССП, «вес» которых (т.е. их вклад в процентах в общий премиальный «котел») составил :

- финансовой – 40% (показатели: как правило, это чистая прибыль, операционная прибыль и доходы, хотя ROCE, EVA и рост доходов тоже были редкостью);
- клиентской – 15–20% (основные показатели: удовлетворенность клиентов, сохранение и расширение клиентской базы);

- внутренних бизнес-процессов – 25% (наиболее применяемые показатели: безопасность, эффективность и развитие новых продуктов);

- обучения и роста – 15–20% (показатели: как правило, это внедрение информационных технологий, удовлетворенность персонала, индивидуальное развитие и диверсификация).

Разработчики ССП и руководители внедривших их организаций отмечают две важные роли, которые играет взаимосвязь поощрительных выплат со сбалансированной системой показателей, в частности:

- 1) она концентрирует внимание персонала на решающих показателях;

- 2) сама по себе является мощным стимулом достижения стратегических целей компании.

Однако в первом случае встает вопрос – а где гарантии того, что выбранные показатели действительно являются решающими, приоритетными именно для компании (а не для отдельных заинтересованных лиц), и что именно их достижение необходимо материально поощрять? Не существует и единого механизма связи поощрительной компенсации со стратегией, поэтому каждая организация должна выработать собственный подход к решению этой задачи.

Анализ показывает также, что для внедрения действительно сбалансированной оплаты труда необходимо приведение индивидуальных планов (задач) *рядовых работников* (а не только руководителей) в соответствие со стратегическими целями компании и учёт не на словах, а на практике (через поощрительные выплаты) достижения этих индивидуальных (а не только групповых) целей – иначе никакой реальной оплаты труда по его результатам не будет. С другой стороны, достижение рядовыми сотрудниками индивидуальных целей, сбалансированных со стратегическими целями компании и подразделения, представляется весьма сложным именно в силу их зависимости от действий и компетенции вышестоящих руководителей.

Анализ подтвердил, что именно поддержка и участие топ-менеджеров были решающими для успешного введения новой структуры поощрительных выплат, что и понятно, ибо их вознаграждения во многие десятки раз превышали вознаграждения рядовых работников: в упоминавшейся выше компании Winterthur International вознаграждение топ-менеджеров, в частности, за превосходные результаты – 80–100% (и 35% для менеджеров и руководителей)

сильно превышало премиальные выплаты, получаемые в страховом бизнесе даже европейскими менеджерами.

Однако, необходимость в таком усилении дифференциации в оплате с помощью ССП никем обоснована не была, даже в считающихся «теориями» теориях агентства и производительной эффективности (см. параграф 4.3 главы 4). Представляется также, что данная система оплаты труда (в рамках «организации, ориентированной на стратегию»), широко рекламируемая (в том числе и в России) и внедряемая с 1990-х годов, вносит свой «вклад» в безудержный рост доходов «верхов» за счет снижения доходов «низов», не менее первых стремящихся повысить уровень своего потребления (в том числе с помощью различного вида кредитов). Все это, взятое вместе с наращиванием стоимости для акционеров, «работает», на наш взгляд, определяющим образом на нынешний глобальный финансово-экономический кризис.

Идея поставить оплату труда в зависимость от результатов с помощью ССП (а их необходимо объективно измерять прежде всего количественно, что не всегда возможно), архиудачная на первый взгляд, на второй взгляд оказывается требующей самой тщательнейшей и осторожной проработки, так как нет необходимости доказывать, что в современном мире ни один результат (даже индивидуального (?) труда топ-менеджера) не может быть достигнут вне зависимости от кого-либо/чего-либо (см., например, далее о лизинге в сфере труда в Японии и о фрилансинге). К тому же, восприятие результатов своего и чужого труда, как известно, весьма противоречиво, что является одной из причин, по которой консалтинговые компании по проблемам персонала пришли к выводу, что в большинстве случаев программы оплаты по результату проваливаются, не достигнув установленных целей, вызывая к тому же большое разочарование в коллективе. По результатам опроса 350 компаний, проведенного Hewitt в 2004 г., 83% компаний считали, что их программы оплаты по результату оказались неуспешными или успешными отчасти¹. Поэтому эффективность «сбалансированной оплаты труда» может быть только относительной.

* * *

В завершение данной главы имеет смысл привести древнюю китайскую пословицу:

«Вознаграждение за заслуги порождает несогласие и раздоры».

¹ *Пфеффер Дж.* Доказательный менеджмент: новейшая концепция управления от Гарвардской школы бизнеса / Пер. с англ. – М.: Эксмо, 2008.

Не отрицая в целом необходимость разработки стимулирующих систем премирования, в том числе за результат (помня, однако, что работник практически всегда будет стремиться максимизировать, а не оптимизировать собственный результат), следует заострить внимание на том, что любая из них (как и другие системы менеджмента – ранжирование, аттестация, конкуренция, управление по целям и т.д.) является *внешним мотиватором*, по сути дела, выдавливающим и разрушающим врожденную внутреннюю мотивацию, стремление к самоуважению, принятию самостоятельных решений, гордости своей работой и т.п. На рис. 6.3 представлена «диаграмма жизни» доктора Уильяма Эдвардса Дёминга, великого американца, называемого отцом японского экономического чуда.



Рис. 6.3. Диаграмма жизни¹

Цель представленного в диаграмме послания доктора Дёминга «заключается в возможности для нас понять, что нужно сделать, чтобы остановить упадок и развернуть корабль в нужном направлении... Нам нужно расширять нижнюю часть, иначе мы

¹ Нив Генри Р. Пространство доктора Дёминга: Принципы построения устойчивого бизнеса: Пер. с англ. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2005. С. 331.

погибнем. Мы можем возродиться из пепла, как Феникс. Но этого не произойдёт, пока вы этого не сделаете» (там же). Существующие системы премирования Дёминг рассматривал как одно из главных ограничений, препятствующих сотрудничеству «выигрывают все».

ОБЗОРНЫЕ ВОПРОСЫ

1. Назовите основные уровни централизованных форм организации бизнеса с точки зрения их эволюции.
2. Где и как принимаются решения по заработной плате на уровне «предприятие – производитель»? Какова при этом роль профсоюзов?
3. Каковы возможности работников влиять на размер своей заработной платы на уровне фирмы?
4. Какова расстановка интересов и сил участников предпринимательской деятельности на финансовом уровне организации бизнеса?
5. понимается под «созданием стоимости для акционеров» и в каких показателях она выражается?
6. Приведите примеры стимулирования создания и увеличения стоимости для акционеров из российской и зарубежной практики.
7. Как рядовой работник может повлиять на рост своей заработной платы и доходов в открытом акционерном обществе? Приведите примеры.
8. В чем заключается сбалансированность показателей ССП и почему необходимо стимулировать их достижение?
9. Почему организацию, применяющую ССП, называют «организацией, ориентированной на стратегию»? Где была впервые разработана ССП?
10. Раскройте достоинства и недостатки сбалансированной оплаты труда как оплаты по результату.
11. Какие специфические проблемы оплаты труда есть в российских акционерных обществах?

Глава 7. ДЕЦЕНТРАЛИЗОВАННЫЕ СПОСОБЫ ОРГАНИЗАЦИИ БИЗНЕСА И ТРУДА: ОПРЕДЕЛЕНИЕ ЗАРАБОТКОВ И ПРАВОВАЯ ЗАЩИТА РАБОТНИКОВ. ЗАРУБЕЖНЫЕ И ОТЕЧЕСТВЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ И ПРАКТИКИ

УЧЕБНЫЕ ЦЕЛИ

1. Рассмотреть новые мировые тенденции в способах организации предпринимательской и трудовой деятельности.
2. Выделить подходы к классификации децентрализованных оргструктур, установить связь между их выбором и расходами на оплату труда.
3. Рассмотреть вопросы использования аутсорсинговых технологий в сфере труда и заработной платы: международную и российскую практику.
4. Охарактеризовать особенности становления лизингового бизнеса в сфере труда и его оплаты в Японии (новая модель трудоустройства и трудовых отношений), проблемы его развития в России.
5. Рассмотреть основы международно-правового регулирования коммерческого трудоустройства.
6. Раскрыть сущность фрилансинга, его проблемные характеристики и подходы к определению заработков фрилансеров в США и России.

Нигде в менеджменте традиционные базовые представления не укоренились так прочно (пусть и на уровне подсознания), как в сфере управления кадрами. И ни в одном другом направлении менеджмента базовые представления не находятся в столь вопиющем противоречии с реальностью и не стали до такой степени непродуктивными

Питер Ф. Друкер

7.1. НОВЫЕ МИРОВЫЕ ТЕНДЕНЦИИ В ОРГАНИЗАЦИИ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ И ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Наряду с рассмотренными выше централизованными формами организации бизнеса и труда, бурно развивающимися и поныне (широкомасштабные внутристрановые и трансграничные слияния, присоединения, поглощения и т.п.), постепенно формируются (даже в недрах централизованных иерархий) и выходят на первый

план совершенно иные тенденции: происходит и усиливается начавшаяся в 1990-х годах *децентрализация организационных структур*. Меняются представления об управлении – самоуправляемая, самоорганизующаяся, демократическая, ставящая в центр бизнеса человека, одноуровневая и т.п. организация; самоуправление, самоорганизация, самоответственность, самоконтроль и т.д. При этом под децентрализацией понимается не только делегирование полномочий на нижестоящие уровни управления внутри традиционных организационных структур (к примеру, от генерального директора компании к вице-президентам ее филиалов), но и гораздо бóльшие возможности для всех работников. Речь идет об *участии работников в принятии касающихся их решений*. В этом смысле децентрализация означает, как отмечается в [41], почти то же, что и свобода.

Данный процесс стал возможен благодаря новым информационным технологиям: рассредоточенные физически, но соединенные при помощи этих технологий, работники теперь могут сами принимать в невиданных прежде масштабах собственные решения, используя сведения, полученные из разных источников. Информационные технологии позволяют – впервые в истории – соединить экономические преимущества больших организаций (например, их масштаб и компетентность) с человеческой привлекательностью малых структур (где возможны свобода действий, творчество, учет мотивации, гибкость и др.).

По аналогии с революцией в промышленности, данные процессы называют революцией в бизнесе, менеджменте, организации трудовой деятельности. Ее предвестниками в последние десятилетия XX в. были разговоры о предоставлении полномочий работникам, о расширении аутсорсинга почти во всех видах деятельности, о создании сетевых, или виртуальных, организаций. В настоящее время эти революционные тенденции проявляются в росте возможности выбора: каким образом и где работать человеку. Наиболее полное представление о них, на наш взгляд, дают результаты исследований американского ученого Томаса У. Малоуна и российских ученых А.А. Соболевской и А.К. Попова (вставка 7.1).

ОТ КОРПОРАТИВНЫХ ИЕРАРХИЙ К НОВЫМ СПОСОБАМ ОРГАНИЗАЦИИ БИЗНЕСА И ТРУДА

«Опубликованное нами в середине 1990-х годов исследование доказывает, что во многих промышленных отраслях США происходило резкое сокращение среднего размера компаний, а именно: компании все чаще привлекали для решения

собственных проблем внешних исполнителей (аутсорсинг). Перекладывая работу на подрядчиков, организации оставляют за собой управление возрастающими денежными потоками, но фактически все меньше и меньше контролируют непосредственную деловую активность. Они скорее купят необходимые продукты у других, чем произведут их сами. Некоторые, например, Nike и Cisco Systems, почти полностью передали свое производство субподрядчикам. Даже обычные рутинные задачи часто выполняются не персоналом компании, а временными работниками. В самом деле, крупнейшим частным работодателем в США сегодня является не General Motors или IBM и даже не Wal-Mart, а агентство найма временной рабочей силы Manpower Incorporated, которое в 2002 году «заняло» 2 млн. человек.

Крупные компании, можно сказать, оказываются все более «пустотельными».

Существует еще одна тенденция: возникновение неформальных, постоянно изменяющихся объединений работников и фирм, называемых по-разному – виртуальные корпорации, сетевые организации, электронный бизнес, корпоративные кейрецу (keiretsu) – и выполняющих все больший объем той работы, которая обычно делалась силами крупных компаний. В индустрии производства персональных компьютеров, например, Intel и Microsoft являются ядром сложной системы производителей компьютерного «железа», разработчиков программного обеспечения, фирм технического обслуживания. Всего 30 лет назад все эти функции, выполняемые ныне сетью компаний, осуществлялись бы полностью в стенах IBM.

Даже в крупных корпорациях высокоцентрализованное управление и контроль становятся менее распространенными. Решения спускаются последовательно сверху вниз по иерархическим ступеням. Подробное исследование 300 крупных фирм США, которое провели Рагхурам Раджан и Джули Вулф, с большой очевидностью доказало «сглаживание» иерархий: с управленцами более низких уровней обращаются теперь почти как с собственниками. За период 1984–1999 годов в подобных организациях существенно возросло число вопросов, докладываемых непосредственно генеральному директору, а количество структурных уровней (между руководителями подразделений и топ-менеджерами) сократилось» [41].

«Примером сетевой организации производства и труда, сокращения издержек и в то же время повышения качества услуг и продукции может служить издание какой-либо книги. Предположим, что заказ на оформление книги издательство сделало в Гонконге, где высокий уровень дизайнерского оформления и низкие расценки, отпечтало ее в Шанхае на финской бумаге, что вышло значительно дешевле, чем, скажем, стоило бы отпечатать тираж в Германии, и распространило тираж по всему миру с помощью английской дистрибьюторской фирмы, которая считается наиболее эффективной в этой области» [59].


«...Новый сетевой работник: либо работает исключительно в интернетовской или другой информационной сети, передавая продукты своего труда по сети, или это работник, мобильно перемещающийся и оказывающий услуги в соответствующей отраслевой сети. Новый сетевой работник трудится не в централизованной целостной индустриальной экономике, а в сетевой экономике, чем и определяется его тип и характер занятости. Это может быть телеработник, который трудится вне офиса и передает результаты своего труда преимущественно по информационной сети, но не только, это может быть вольный работник (freelancer), который на основании устного договора предоставляет высококвалифицированные услуги в рамках определенной профессии, не являясь штатным сотрудником какой-либо организации. Наконец, это может быть мобильный работник, который выполняет работы по заказам сети, перемещаясь для этого на ту или другую территорию.

Примером такого нового, сетевого работника служат индийский, израильский или российский программист, который работает на фирму, находящуюся на другом конце света, например в США. Он туда отправляет свой конечный продукт – программу и оттуда же получает и свою заработную плату. Другим примером может

быть врач, оказывающий медицинскую помощь в сети по вызову вне территориальной привязки своего участка.

Новые сетевые работники составляют основу сетевых трудовых ресурсов... Сетевые трудовые ресурсы поступают на сетевой рынок труда, занимая свою нишу на совокупном рынке труда» [там же].

Источники цитат: Малоун Томас У. Труд в новом столетии. Как новые формы бизнеса влияют на организации, стиль управления и вашу жизнь: Пер. с англ. – М.: ЗАО «Олимп-бизнес», 2006; Соболевская А. Я., Попов А. К. Новые формы труда в современной экономике // Труд за рубежом. 2007. № 3.



Представленные во вставке 7.1 примеры, хотя и не охватывают всего многообразия проявлений новых децентрализованных форм организации бизнеса и труда, тем не менее они дают, на наш взгляд, достаточное представление о происходящих организационных изменениях. Следует сразу подчеркнуть, что с точки зрения права, эти изменения или их тенденции *только пытаются* выделить, осмыслить, исследовать, классифицировать, анализировать и т.д. ученые, праведы и другие заинтересованные лица и структуры. Данные организационные изменения пока *мало (слабо, практически не) регулируются трудовым правом*, а потому в настоящем учебном пособии рассматриваются лишь некоторые из уже проявившихся, доступные нашему исследованию и укладывающиеся в рамки его тематики, проблемы заработной платы работников, занятых в новой экономике, и связанные с нею проблемы в смежных областях.

7.2. КЛАССИФИКАЦИЯ ДЕЦЕНТРАЛИЗОВАННЫХ ОРГСТРУКТУР БИЗНЕСА В СВЕТЕ ИНТЕРЕСОВ ЕГО СТОРОН

С целью поиска ответов на вопросы, связанные с определением размеров заработной платы и возможностями их колдоговорного регулирования в условиях децентрализации бизнеса и труда, рассмотрим одну из известных классификаций типов децентрализованных оргструктур, а именно: их типизацию с точки зрения *максимизации добавленной стоимости*.

В этом случае в цепочке экономической деятельности, в частности, при сетевой организации производства и сбыта, выделяют три принципиальные позиции [59]:

1) позиция *креативного «конструктора-дизайнера»*, систематического новатора, создающего новый продукт. Такая позиция дает максимальную добавленную стоимость и максимально высокую

заработную плату, что и позволяет нанимать специалистов высочайшего класса в своей области, а главное – приносит максимальную прибыль. Данную позицию занимают, как правило, фирмы или компании развитых стран;

2) позиция *«производителя»*. Такая позиция связана либо с массовым производством с невысокой добавленной стоимостью и значительной нагрузкой на экологию, либо с гибким производством с более высокой добавленной стоимостью и современной технологией. Данную позицию занимают либо производители новых индустриальных стран, либо производители развитых стран;

3) позиция *«дистрибьютора»*. Такая позиция также приносит высокие доходы, и потому ее занимают преимущественно англо-американские компании.

Соответственно перечисленным позициям различаются, например, мобильные креативные сетевые работники (выполняющие работы по заказам сети, перемещаясь для этого на ту или другую территорию), работники массовых профессий (территориально привязанные к своему рабочему месту) и др.

Из характеристик перечисленных подходов к организации бизнеса следует, что максимальная эффективность в новой, глобальной – и инновационной по своей природе – экономико-финансовой сети «обеспечивается не промышленным производством, а, по сути дела, спекуляцией на высокотехнологических инновациях, фундаментальной науке, которые в иерархической сети приносят гораздо более высокие прибыли за счет технологической монополии и властного вменения высоких цен на высокотехнологическую продукцию и услуги» [59]. Ярчайшей этому иллюстрацией является, на наш взгляд, нижеприведенный **пример** небольшой американской компании Topsy Tail, изготавливающей пластмассовые парикмахерские инструменты, применяя *аутсорсинг*. За последние годы доход компании достиг 80 млн. долл. при численности персонала всего в три человека:

«Topsy Tail» разрешает своим подрядчикам делать почти все, она даже не прикасается к продукции, проходящей через цепь поставок. Сами устройства изготавливаются методом инъекционного прессования предприятиями-поставщиками, которые отправляют их непосредственно в торговые дома (фирмы); те, в свою очередь, отгружают их коммивояжерам и оптовым торговцам. Единственное, чем занят персонал Topsy Tail – это разработка новых видов продукции и планирование маркетинговой стратегии. Используя в своей деятельности децентрализованную, основанную на рынке структуру, компания росла много быстрее и стала более гибкой, чем если бы ей пришлось строить собственные фабрики, склады и оптовые центры.

Причиной, позволявшей этой компании полностью положиться на сторонние предприятия-подрядчики, является то, что Topsy Tail владеет патентом на свой продукт. Поэтому фирма не беспокоится о том, что поставщики начнут незаконное производство товаров. (Защита интеллектуальной собственности должна стать ключевым вопросом для любой организации, стремящейся широко открыть свои двери рынкам). Опыт компании Topsy Tail показывает, как можно вытеснить традиционную корпоративную организацию с помощью гибкой сети мелких компаний» [41].

Данный пример указывает, с одной стороны, на высокую эффективность позиции «систематического новатора, создающего новый продукт», на эффективность использования аутсорсинга и на технологию организации сетевого бизнеса с его помощью, с другой стороны, – на то, что при этом компания абсолютно устранилась от вопросов, касающихся проблем наемных работников, рассредоточенных по всей этой гибкой и эффективной для нее сети. Так, если сами сотрудники компании (3 человека) имеют высокие личные доходы (из высоких доходов компании), то необходимо еще выяснить, а какие доходы, в том числе заработную плату, имеют сетевые наемные работники? Ведь смысл создания гибких сетей, особенно глобальных, и привлечения – вместо найма постоянного персонала и изготовления продукции своими силами – подрядных исполнителей (аутсорсинг) и свободных внештатных специалистов (фрилансинг) в том именно и состоит, чтобы получить *экономии прежде всего на издержках на рабочую силу и коммуникациях, а также за счет масштабов* (глобальные стандарты (в фирме Topsy Tail – патент) закладывают основу для огромной генерации богатства). Краткая характеристика аутсорсинга представлена во вставке 7.2, фрилансинга – во вставке 7.10.

7.3. АУТСОРСИНГОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В СФЕРЕ ТРУДА И ЕГО ОПЛАТЫ

Аутсорсинг, являясь, как отмечалось выше, одним из способов повышения эффективности и конкурентоспособности бизнеса, получает в новой экономике все более широкое распространение. Выходящий на российский энергетический рынок крупнейший западный промышленный конгломерат – Международная Корпорация *Dover*, в числе главных аргументов, характеризующих привлекательность ее деятельности для российской энергетики, выделяет именно аутсорсинг ряда технологических (комплектующие) и связанных с ними организационно-управленческих процессов. По мнению руководства, это позволит нашим предприятиям

сконцентрировать основное внимание на ключевых производственных процессах и проблемах.

Во вставке 7.2 дано толкование понятия «аутсорсинг», рассмотрены сферы его применения, разновидности, достоинства и недостатки; перечислены функции, которые целесообразно передавать на аутсорсинг, в том числе в сфере труда.

АУТСОРСИНГ: понятие, история, виды и функции, преимущества и недостатки

Понятие аутсорсинга. Буквальный перевод английского слова «outsourcing» – «вытекающий извне», «внешний ресурс». Суть аутсорсинга заключается в том, что организация передает – на договорной основе – выполнение отдельных функций другим подрядным исполнителям: организациям или людям, специализирующимся в конкретной области деятельности и обладающим соответствующими знаниями, опытом и техническим оснащением. Считается, что лучше всего передавать на сторону функции, направления и виды деятельности, не связанные с основной деятельностью организации: непрофильные, вспомогательные, сопутствующие, поддерживающие и т.п. В то же время, как видно из примера компании Topsy Tail, она передала подрядчикам и основное производство. Об этом же свидетельствует и японская практика (см. п. 7.4). Аутсорсинг – исходя из этого – нередко рассматривается теперь даже как новая стратегия управления: «Заниматься не тем, что можешь сделать лучше всего, а тем, что можешь купить выгоднее всего». Например: компьютерные фирмы Dell и Compaq уже перешли к стопроцентному производственному аутсорсингу; если в момент своего основания автомобильный завод Форда выпускал самостоятельно все 100% автомобилей и комплектующих, то сейчас корпорация Ford две трети комплектующих и услуг заказывает на стороне.

Организация, берущая на себя «чужие» функции, называется аутсорсинговой, или аутсорсером.

История развития, сфера/виды аутсорсинга

Передача родителями детей вначале кормилице, затем няне на воспитание – это тоже аутсорсинг...

Привлечение специалистов со стороны для выполнения определенных заданий практикуется очень давно и для современного бизнеса не является чем-то принципиально новым. Наш анализ истоков и истории возникновения аутсорсинга показал, что хотя в различных источниках и называются различные точки современного их отсчета (60-е, 70-е годы), можно с уверенностью сказать, что его широкое использование связано с развитием рыночной экономики и особенно информационных технологий (ИТ). В ряде случаев аутсорсинг является основой так называемой виртуализации бизнеса, что выражается в возникновении глобальных сетей, сетевых технологий и проч., с чем собственно и связано, как отмечалось ранее, рассмотрение в настоящем учебном пособии правовых аспектов заработной платы работников новой экономики, в частности сетевых.

Что касается конкретных разновидностей аутсорсинга, то, например, Л.А. Василенко классифицирует их следующим образом:

- профессиональный (у аутсорсера есть специалисты более профессионально подготовленные, так как стоимость подготовки и содержания специалиста, владеющего «высокими» информационными технологиями, постоянно растет, а сами они становятся все более сложными);

- производственно-технологический, включая сетевой (аутсорсер располагает необходимым оборудованием и технологическими комплексами);
- кадровый аутсорсинг;
- географический (в некоторых регионах страны или мира работа может стоить дешевле. Примером географического ИТ-аутсорсинга может служить передача контрактов на разработку программного обеспечения из США в Индию. В настоящее время данный вид аутсорсинга становится распространенным в России и Белоруссии. Российские программисты – как ресурс аутсорсинга – сегодня пользуются широкой популярностью у IBM, Intel, Parametries, SAP, Firepond и др.);
- финансово-административный (аутсорсер может управлять некоторыми проектами и транзакциями так, чтобы ускорить их выполнение и снизить стоимость);
- бухгалтерский аутсорсинг.

Функции для передачи на аутсорсинг. Не существует каких-либо стандартных правил по выбору функций, передаваемых на аутсорсинг. Перечень функций аутсорсинга неразрывно связан с вышеприведенными его разновидностями, либо – наоборот: последние сформировались исходя из выполняемых им функций. В любом случае специалисты выделяют, как правило, следующие функции:

- размещение заказов на программирование;
- поддержка информационных сетей (web-сайта, локальных сетей; защита информации; разработка, внедрение и последующее обслуживание корпоративных программных продуктов и т.д.);
- постановка и ведение бухгалтерского, налогового учета, составление отчетности;
- кадровое делопроизводство;
- поиск и отбор кадров;
- привлечение временных работников для выполнения определенных функций (лизинг персонала);
- охрана и безопасность;
- организация деловых поездок;
- уборка офисных помещений;
- проведение рекламных компаний;
- организация питания и др.;
- выполнение ряда основных функций – см. примеры выше.

Преимущества применения аутсорсинга для организации-заказчика специалисты сводят к следующему:

- 1) возможность сосредоточения внимания на наиболее приоритетных и важных для нее видах деятельности и функциях;
- 2) повышение конкурентоспособности за счет снижения собственных расходов на выполнение передаваемых аутсорсеру функций (при сохранении требуемого уровня качества, либо его повышении, в том числе на: оборудовании; рабочих местах; помещениях; издержках на персонал, включая заработную плату, подготовку, переподготовку и повышение его квалификации и др.);
- 3) сокращение штатной численности работников;
- 4) возможность перераспределения критических ресурсов и повышения эффективности их использования;
- 5) надежность предоставляемых аутсорсером услуг (за счет глубокой специализации его работников и накопленного ими опыта);
- 6) возможность получения доступа к новым технологиям;
- 7) передача аутсорсеру (как юридическому лицу) ответственности за выполняемые услуги;
- 8) снижение собственных рисков и др.

Недостатками применения аутсорсинга для организации-заказчика могут быть:

- 1) риск утечки конфиденциальной информации и потери первичной учетной документации, в частности при бухгалтерском аутсорсинге;
- 2) возможность утраты конкурентных преимуществ и потенциальная угроза «вырастить себе конкурента»;
- 3) обучение чужих специалистов вместо своих;
- 4) риск убытков из-за возможных: недобросовестности аутсорсера, низкого качества предоставляемых им услуг; незнания сторонними специалистами специфики работы организации-заказчика;
- 5) возможность снижения оперативности управления и эффективности менеджмента в целом (многие вопросы за менеджеров решают другие);
- 6) вероятность слабого правового обеспечения аутсорсинга и др.

Источники информации: *Эдвард Йордан*. Аутсорсинг. Конкуренция в глобальной гонке за производительностью. – М.: Изд-во «ЛОРИ», 2006; *Василенко Л.А.* Аутсорсинг – инновационная кадровая технология государственной службы. – М.: Наука, 2007; *Филина Ф.Н.* Аутсорсинг бизнес-процессов: проблемы и решения. – М.: ГроссМедиа: РОСБУХ, 2008. – (Management. pro); *Хейвуд Дж. Брайан*. Аутсорсинг: в поисках конкурентных преимуществ: Пер. с англ. – М: Издат. дом «Вильямс», 2004.

Как показано во вставке 7.2, аутсорсинг является одной из тех новых форм организации бизнеса и труда, развивающихся в новой экономике, которые и дают предпринимателям ту желанную экономию на издержках (в частности, трудовых), которая обеспечивает им конкурентные преимущества. Даже недостаточное правовое обеспечение аутсорсинга бизнес использует в своих интересах, так как при этом оно оставляет для него массу еще более выгодных, хотя иногда и рискованных, «лазеек», о чем свидетельствует не только зарубежная, но и нынешняя российская практика (см. далее, например, лизинг в сфере труда в Японии и в России). В то же время применение некоторых видов и технологий аутсорсинга, в частности в трудовой сфере, должно быть весьма осторожным, так как при всех в целом его достоинствах, они могут привести к нежелательным последствиям (см., в частности, аутсорсинг трудовых ресурсов).

Что касается работников, непосредственно выполняющих для организаций-заказчиков аутсорсинговые услуги, то именно те факторы, которые обеспечивают последним конкурентные преимущества (экономия на трудовых и связанных с ними издержках), могут обернуться против них – особенно в сфере заработной платы, возможностей повышения квалификации, социальной защищенности (ведь своя организация также стремится к экономии). В значительной степени это происходит в силу именно правового неурегулирования либо слабого регулирования данных вопросов.

Лучше всего это можно проследить на тех видах аутсорсинга, которые непосредственно связаны с трудовыми / человеческими ресурсами, кадровой работой, трудовыми и социально-трудовыми отношениями, рынком труда.

7.3.1. АУТСОРСИНГ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ И ПРОБЛЕМЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Под термином «аутсорсинг трудовых ресурсов»¹ будем понимать *передачу* поставщику услуг *подразделения*, занимающегося вопросами, связанными с функционированием работников организации-заказчика. По сути дела, речь идет о передаче на сторону отдела кадров / управления персоналом, о выводе его персонала за штат и включении его в штат организации-поставщика (своеобразный аутстаффинг – см. далее). С точки зрения характера решаемых проблем, аутсорсинг трудовых ресурсов схож с аутсорсингом любого подразделения – финансового, подразделения по разработке и внедрению ИТ, центра обработки вызовов и др.

В то же время, в отличие от других подразделений, передача данного подразделения аутсорсеру может иметь последствия, вероятность которых необходимо проанализировать заранее, чтобы потом не принимать экстренные меры по их устранению. Дело в том, что данное подразделение решает вопросы, определяющие не только благополучие всего персонала организации, но и – через действия этого персонала – эффективность всей ее финансово-хозяйственной деятельности. Передача решения этих вопросов на сторону является верным признаком не только того, что руководство организации-заказчика не уделяет им должного внимания, но и, на наш взгляд, того, что оно (особенно в крупных компаниях) не понимает важности развития своих трудовых ресурсов, стратегической их роли, а также новой роли менеджеров и специалистов по трудовым ресурсам:

«... в условиях Новой экономики человеческий капитал является основой создания стоимости. (Многие исследования показывают, что 85%

¹ Трудовые ресурсы в данном контексте во всех информационных и литературных источниках, как правило, отождествляются с кадрами, человеческими ресурсами (HR), персоналом, человеческим капиталом организации (как ее основным нематериальным активом), нередко – с «рабочей силой». Отсюда – название подразделения, занимающегося управлением соответствующими ресурсами: отдел кадров, отдел (служба) управления человеческими ресурсами (HR-департамент), служба управления персоналом и т.п. В функции данного подразделения входит и управление оплатой труда (управление вознаграждением, компенсационный менеджмент).

корпоративной стоимости базируется именно на нематериальных активах). В связи с этим возникает интересная дилемма: актив, являющийся наиболее важным, наименее понятен, менее всего поддается оценке и, следовательно, наименее управляем. Очевидно, что сегодня мы находимся на грани переломного момента. С появлением новой модели экономики возникла необходимость в новой теории менеджмента. И в экономике, в которой стоимость предположительно создается в основном за счет человеческого капитала и других нематериальных активов, для структурирования такой теории не может быть лучшего отправного пункта, чем оценка стратегий в отношении трудовых ресурсов.

...Перед специалистами в области трудовых ресурсов стоит сложная задача: им необходимо выработать более стратегическую точку зрения и подход к своей роли в организации»¹.

Представляется, что при аутсорсинге трудовых ресурсов очень трудно убедить работников, переведенных из своей организации в другую (к аутсорсеру), в том, что им «необходимо выработать более стратегическую точку зрения и подход к своей роли в организации», которая, по сути дела, от них избавилась. Учитывая, что основная цель их перевода – это все-таки экономия на связанных с ними трудовых издержках – продолжать по-прежнему заботиться об интересах своей прежней организации и оставшихся в ней работников, они вряд ли будут. К тому же после перевода в другую организацию они волей-неволей утратят связь с ее корпоративной философией, культурой, традициями и будут вынуждены осваивать систему ценностей у нового работодателя. В таких условиях менеджерам или специалистам по компенсациям (по оплате труда), даже высокопрофессиональным, трудно разрабатывать (реформировать, корректировать) системы оплаты труда, нацеленные на обеспечение достижения стратегических, да и тактических, целей организации, оценку вклада работников в результат работы подразделений и компании в целом.

Менеджеры и специалисты по оплате труда должны досконально знать все сферы и виды деятельности организации, организацию труда, рабочие обязанности, рабочие места, условия труда, трудовую мотивацию работников и другие факторы – иначе хорошо выполнять свою работу (исходя только из указаний стороннего руководства) на должном уровне им не удастся. Заработная плата – это именно та сфера, где, как уже неоднократно отмечалось, *сходятся интересы всех участников и сторон*, прямо или косвенно задействованных в конкретном бизнесе. Следовательно, чтобы ими

¹ Беккер Брайан И., Хьюзлид Марк А., Ульних Дейв. Измерение результативности работы HR-департамента. Люди, стратегия и производительность: Пер. с англ. – М: ООО «И.Д. Вильямс», 2007.

эффективно управлять – через заработную плату и другие виды доходов (в частности, через акции), необходимо быть «внутри» его, а не «вне», давая при этом якобы правильные советы и рекомендации. Существование огромного количества «советчиков» в виде различных консалтинговых и т.п. фирм оправдано, на наш взгляд, в условиях стабильной экономики. В условиях новой быстроменяющейся экономики – даже при естественном усилении разделения труда (о чем, собственно, здесь и идет речь), целесообразность передачи на сторону *именно такой службы* должна быть многократно просчитана и обоснована – в частности, с точки зрения стратегических, а не сиюминутных, целей.

Что касается размеров и структуры (соотношения постоянной, гарантированной, и переменной частей) заработков самих работников переданных аутсорсеру подразделений, то следует иметь в виду, что широко практикуемый так называемый «компенсационный пакет», помимо базовой заработной платы, покрывающей основные потребности работников и членов их семей, включает и другие, стимулирующие, компенсационные и социальные выплаты (см., например, далее рис. во вставке 7.7). Многие из таких выплат, во-первых, связаны со стажем работы в организации, а во-вторых, устанавливаются, как правило, в ходе коллективных переговоров с работодателем при заключении коллективных договоров. В новой организации (а аутсорсинговые организации, как правило, небольшие по численности) может не оказаться профсоюза, который будет вести такие переговоры; следовательно, сохранение таких выплат может оказаться под вопросом – ведь переданные работники будут заключать трудовые договоры не с прежним, а с новым работодателем...

Кроме того, чтобы поддерживать свой высокий профессионализм, а следовательно, и соответствующую заработную плату, работники должны учиться различным нововведениям, новым технологиям либо самостоятельно (т.е. из своих заработков), либо – через организуемые новым работодателем образовательные программы и т.п. В последнем случае для работодателя это тоже вопрос денег, т.е. экономии своих затрат на персонал. Выходом может быть тщательное продумывание всех этих и других, связанных с ними вопросов, экономические расчеты, предшествующие заключению договоров между организациями: передающей свой «отдел кадров» и принимающей его. Безусловно, правовой базой при этом должно быть соответствующее национальное законодательство или общепризнанные правовые

нормы, которых однако может и не быть, либо они есть, но не пересмотрены и не учитывают новых реалий – правовое обеспечение новых стремительных перемен просто не поспевает, как уже отмечалось, за ними.

Тем не менее уже сегодня во многих развитых странах организация не всегда может передать всю ответственность за свой персонал другой организации, просто переведя его в ее штат и включив фамилии своих работников в ее платежную ведомость. Поэтому не следует, как считают российские специалисты [67], «ожидать, что многие авторитетные организации поспешат передать на выполнение поставщиком эту функцию. Чего стоит ожидать – так это увеличения числа компаний, предоставляющих услуги по подбору и управлению персоналом и получающих часть своего дохода от предоставления небольшим компаниям услуг квалифицированного начальника отдела кадров, работающего неполный рабочий день».

7.3.2. ВЫВОД РАБОТНИКОВ ЗА ШТАТ (кадровый аутстаффинг) И ОПЛАТА ИХ ТРУДА

Рассмотренная выше передача кадрового подразделения из одной организации в другую по своей сути является, как отмечалось, проявлением кадрового аутстаффинга. Термином «кадровый аутстаффинг» (от англ. *outstaffing*) называют услугу по выводу персонала за штат организации-заказчика и оформление его в штат организации, называемой компанией-провайдером или, в соответствии с новой Конвенцией МОТ 1997 г. о частных агентствах занятости (№ 181), агентством занятости, в России – также и кадровым агентством.

Идея аутстаффинга происходит, как считается, от идеи лизинга персонала (см. далее) и свое распространение он получил в 1990-х годах XX в. К 2005 г., по данным Американской администрации малого бизнеса, около 80% всех малых и средних компаний на Западе вывели своих сотрудников за штат.

Итак, в данном случае речь идет о передаче не самого кадрового подразделения, а отдельных работников, выполняющих те или иные кадровые функции. При этом кадровое агентство юридически берет на себя услуги по кадровому аутстаффингу, становится формальным работодателем для работников прежней организации, которые зачисляются теперь в штат кадрового агентства, не имея таким образом никаких юридических отношений со своей прежней организацией, но выполняя свои трудовые функции

исходя именно из ее потребностей. Источником средств на выплату заработной платы выведенному за штат персоналу являются средства бывшего работодателя, которые теперь у него относятся к другому виду затрат: не к прямым затратам на оплату труда (как прежде), облагаемым налогом, а к расходам, связанным с финансированием *услуги*.

В кадровое агентство прежний работодатель, например в России, вместе с заработной платой выведенных за штат работников перечисляет — ежемесячно — единый социальный налог и гонорар агентства. Сумма гонорара при этом определяется разными способами: либо как определенный процент от общего фонда оплаты труда (как правило, не более 25%), либо как фиксированный тариф за ведение дел каждого из сотрудников, либо в зависимости от ситуации любым из этих или иных способов.

Поскольку расходы по кадровому аутстаффингу включают, как следует из вышесказанного, несколько составляющих, а не только заработную плату переданных работников, «торг» по условиям договора между организацией-заказчиком и кадровым агентством будет вестись исключительно из интересов последних, а так как *на одном и том же работнике (как исполнителе работы) теперь хотят заработать уже две организации, совершенно очевидно, что его интересы будут принесены в жертву* — даже если (в целях сохранения высокого заработка очень ценного специалиста) будут использованы все «лазейки» в законодательстве. Следует подчеркнуть, что специального законодательства по аутсорсингу в России нет, отношения между организацией-заказчиком и аутсорсинговой организацией регулируются Гражданским кодексом РФ, теми его нормами, которым соответствует фактическое содержание этих взаимоотношений — как правило, это возмездное оказание услуг. Исходя из этого уплачиваются налоги (см. далее п. 7.6.2 о фрилансинге в России).

Итак, гражданско-правовой договор на предоставление аутстаффинговых услуг заключается между организациями, исполнитель (бывший работник организации-заказчика) заключает трудовой договор с новым работодателем — кадровым агентством, получая у него заработную плату, но работая при этом на прежнего работодателя и выполняя его указания, и т.д., и т.п. Если при этом местом *фактической работы* исполнителя продолжает оставаться рабочее место у прежнего работодателя, то, например, в соответствии с Трудовым кодексом РФ (ст. 16), это *является основанием для возникновения между ними трудовых отношений*, т.е. даже без

оформления надлежащим образом трудового договора. В таком случае он имеет право и на соответствующие условия оплаты труда, действующие у прежнего работодателя! Следовательно, возникают новые правовые проблемы, связанные с *явным* стремлением заказчика уменьшить затраты на оплату труда.

Характер остальных вопросов, связанных с уровнем заработной платы, – возможностей повышения квалификации и переобучения, социальной защищенности и др. – во многом аналогичен рассмотренным в предыдущем пункте данной главы.

Аутстаффинг в России по сравнению с другими странами имеет более короткую историю, вкратце рассмотренную, вместе с прогнозами его будущего развития, во вставке 7.3.

АУТСТАФФИНГ В РОССИИ в контексте заработной платы

Развитие данной услуги на российском рынке связано с дефолтом 1998 г., после которого у иностранных компаний, оставшихся в нашей стране, возникла необходимость снизить затраты любыми возможными способами. По разным оценкам, в настоящее время доля западного бизнеса в России как потребителя данной услуги составляет 75–85%.

Большинство иностранных заказчиков стремится решить с помощью провайдеров (кадровых агентств) проблемы, связанные со своей адаптацией в российской бизнес-среде. Для этого, в частности, они привлекают профессионального работодателя на период вхождения на российский рынок. Это связано с тем, что регистрация российской «дочерней» компании растягивается на месяцы. Поэтому зачисление всего коллектива будущей организации в штат провайдера дает возможность не откладывать начало создания бизнеса в нашей стране.

Для российских предпринимателей аутстаффинг позволяет легализовать высокие доходы ценных работников, снимая необходимость выдачи заработных плат в конвертах. Если полную заработную плату такого специалиста выдавать в обычном порядке, то считается, что у налоговой инспекции могут возникнуть вопросы по поводу достоверности штатного расписания (хотя, напомним, что в соответствии со ст. 132 ТК РФ, заработная плата каждого работника максимальным размером не ограничивается, а также то, что заработная плата иностранных специалистов по сравнению с российскими, занимающими аналогичные должности, неизмеримо выше, о чем уже говорилось в предыдущих главах, и что противоречит закону). Выходом, позволяющим удовлетворить запросы профессионала и не навлечь на себя санкций контролирующих органов, является, как утверждают специалисты, применение аутстаффинга, т.е. привлечение провайдера.

В настоящее время отмечается рост спроса на эту услугу – по данным маркетингового агентства Market Lab, российский рынок аутстаффинга только за период 2003–2005 гг. вырос в четыре раза, а объем услуг, потребляемых отечественными компаниями, – в шесть раз. Расширению рынка аутстаффинговых услуг способствует стабилизация и рост российской экономики, повышение доли западных компаний на нашем рынке.

Что касается перспектив, то эксперты прогнозируют неизбежный дальнейший рост спроса на услуги аутстаффинговых компаний, в первую очередь небольших, ориентированных на конкретного заказчика, способных предложить гибкую ценовую политику и конфиденциальность (?), доказавших свой профессионализм. Среди ряда причин, обуславливающих рост спроса, выделяется та, которая уже нами рассмотрена – нежелание организаций увеличивать штат кадровой службы (по мере роста своего бизнеса) и экономия на затратах. Среди таких организаций растет число крупных.

Высказываются [22] достаточно веские аргументы в пользу передачи на сторону и отдельных второстепенных функций государственной гражданской и муниципальной служб, в том числе кадровых. Применение новейших аутсорсинговых кадровых технологий рассматривается при этом в контексте реформирования системы государственного управления Российской Федерации. Подчеркивается, что для государственной власти передача в аутсорсинг отдельных кадровых функций – это «избавление» от работы, которой она заниматься не должна, но приходится тратить (?!) на это финансовые ресурсы и время, а для некоммерческих организаций – возможность получить выгодный долгосрочный заказ, для бизнес-компаний – возможность получения прибыли.

Из сказанного в отношении применения аутсорсинговых технологий в кадровой работе, в том числе и аутстаффинга, следует, что целесообразность их применения и уже существующая практика рассматриваются с точки зрения интересов каких угодно сторон, только не самих работников, выполняющих соответствующие функции. Их интересы зачисляются всего лишь в число проблемных вопросов: «...как быть с кадрами, передаваемыми вместе с делегируемыми функциями, так как сотрудники государственных органов, которые обладали определенным социальным пакетом, при переходе на аутсорсинг изменяют свое состояние – они остаются работниками той же системы с тем же социальным пакетом или им необходимо «жить» по внутренним правилам компании, в которую они переходят? Что происходит с медицинским обеспечением, заработной платой и как быть в перспективе, например, с накопительной частью пенсии?» [22].

Совершенно очевидно, что автор здесь не просто задает риторические вопросы, он лукавит, т.к. исходя из сути – в данном случае аутстаффинга – бывшие госслужащие зачисляются в штат нового работодателя, который, во-первых, уже не является представителем органов государственной власти, а во-вторых, в соответствии с Трудовым кодексом РФ (ст. 135), системы оплаты труда устанавливает сам – исходя из необходимости соблюдения норм трудового права и коллективного договора. Последний, как это характерно для отечественной практики, в небольших компаниях не заключается, так как отсутствует первичная профсоюзная организация. Именно в связи с правовой и социальной незащищенностью российских работников (и не только: тенденция ухудшения положения рядовых наемных работников – мировая) при новых формах организации предпринимательской деятельности и труда и рассматриваются в настоящем учебном пособии все эти вопросы. Кроме того, в новой экономике кадровые функции вряд ли можно отнести, на что уже обращалось внимание, к второстепенным функциям, от которых следует избавляться. Специального законодательства по аутсорсинговым технологиям в России нет.

Источники информации: *Василенко Л.А.* Аутсорсинг – инновационная кадровая технология государственной службы. – М.: Наука, 2007; Трудовой кодекс РФ. – М.: Проспект, 2008; Аутсорсинг. Аренда персонала: правовые основы, бухгалтерский учет и налогообложение: практическое руководство / Под общей ред. Ю.Л. Фадеева. – М.: Эксмо, 2007.

7.3.3. АУТСОРСИНГ КАДРОВЫХ ФУНКЦИЙ И НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

Из множества функций кадровой работы (деятельности по управлению персоналом / человеческими ресурсами) для передачи на аутсорсинг, т.е. внешним исполнителям, выделяют ряд функций, считающихся (на наш взгляд, не всегда правомерно) «рутинными», а потому отнимающих значительную часть рабочего времени и не позволяющих вследствие этого заниматься решением стратегических задач. Передачу внешним исполнителям ряда функций кадровой службы нередко называют кадровым аутсорсингом. К числу таких функций, в частности, относят (в том числе и в России):

- ведение кадрового делопроизводства: личных дел, личных карточек, трудовых книжек, оформление движения кадров, ведение воинского учета, проведение аудита кадровой документации и по его результатам и при необходимости – ее восстановление и др.;
- разработку и корректировку внутрифирменных документов, в том числе должностных инструкций; положений о структурных подразделениях, по оплате труда, аттестации и оценке персонала, дисциплине труда (например, в России – положений о правилах внутреннего трудового распорядка) и др.;
- оформление трудовых договоров;
- оперативное регулирование численности по новым проектам, отдельным подразделениям и т.п.;
- поиск и отбор персонала; проверка рекомендаций с прежнего места работы соискателей; помощь в составлении резюме; создание информационной базы (сведений о соискателях) и т.п.;
- анализ потребности в обучении, переподготовке и повышении квалификации работников (т.е. в развитии персонала);
- проведение тренингов, коучингов, консультаций по инновационным проблемам и др.;
- решение трудовых споров;
- управление оплатой труда, что, по нашему глубокому убеждению, уж никак нельзя назвать «рутинной» работой;
- расчет заработной платы и др. функции.

Экономические выгоды и недостатки аутсорсинга в целом уже были представлены ранее (вставка 7.2), в отношении аутсорсинга кадровых функций некоторые из них можно детализировать, а именно:

- организация, отдающая на аутсорсинг, например, ведение кадрового делопроизводства (администрирование), может даже

не иметь своего менеджера по персоналу (кадровика). Более того, в этом случае она не зависит от работника, который может заболеть, быть недостаточно квалифицированным, найти другую работу и т.д.;

- организация-заказчик как юридическое лицо может потребовать от исполнителя (от подрядчика) более высокого качества работы, чем со своего работника, нанятого по трудовому договору;

- передача кадровых функций на аутсорсинг, например, в России, позволяет сохранить или получить статус малого предприятия, что, в свою очередь, позволяет ввести или сохранить упрощенную систему налогообложения и использовать налоговые льготы, не очень-то заботясь о социальных условиях работника (подробнее – см. в лизинге персонала);

- при передаче на аутсорсинг такой функции, как поиск и отбор персонала (рекрутмент), выбор технологий отбора кандидатов, испытание новых работников, замену не прошедших испытательный срок и т.п. работы проводит подрядчик, что, безусловно, выгодно для организации-заказчика (ибо дает ей экономию средств), но не всегда выгодно нанимаемым рядовым работникам, которым могут, например, просто не оплатить работу в течение испытательного срока, период которого к тому же может превысить законодательно установленный срок.

Что касается подбора руководителей высшего звена (топ-менеджеров), редких специалистов (процедура называется «хедхантинг» (*head hunting*) – дословно в переводе с английского «охота за головами») и установления им размеров заработной платы, то, например в России, они не только не определяются по уровню оплаты труда в стране и даже не по уровню квалификации этих работников (как того требует Трудовой кодекс РФ), а преимущественно родственно-приятельскими связями или соображениями другого характера, например, престижного (очень «модно» иметь в штате высокооплачиваемого, лучше иностранного, работника). К тому же услуги хедхантеров больше всего востребованы для поиска топ-менеджеров и высокопрофессиональных специалистов в отраслях либо возрождающихся после «рыночной перестройки», в ходе которой от них попросту избавлялись (до сих пор многие продолжают считать, что рынок – система самонастраивающаяся и претенденту на должность достаточно любого диплома о высшем образовании), либо в новых развивающихся отраслях (ИТ-индустрия, директора по маркетингу и продажам, управляющие банками, директора по персоналу и т.д.). Поэтому в отношении их заработков

«за ценой не стоят» (см. табл. 1.7) и закон (Трудовой кодекс РФ) для них «не писан».

Следует сказать, что повышение спроса на услуги хедхантеров – тенденция мировая, обусловленная требованиями новой глобальной экономики, в том числе нехваткой новых идей и знаний. Но нужны именно знания, профессионализм и уважительное отношение к подчиненным, а не «дипломные корочки» и высокие связи. Не случайно в последние годы в развитых странах возникли принципиально новые системы оплаты труда, адекватные новым требованиям, в частности – системы платы *за знания и компетенции*. Например, в США, как показали исследования нескольких сотен фирм, во многих случаях работники вознаграждались не за эффективное выполнение профессиональных обязанностей, а за умение понять, что необходимо делать, и за реализацию этих идей. Система платы за знания и компетенции может применяться в отношении любого работника, в том числе и временного.

Следует обратить внимание на то, что, во-первых, сама концепция компетенций имеет давнюю историю; во-вторых, понятие «компетенции» нередко трактуется довольно широко и неоднозначно; в-третьих, набор (составляющие) компетенций меняется со временем; в-четвертых, компетенции, как правило, привязываются к определенной сфере деятельности, например, к сфере трудовых ресурсов / управления персоналом, а в более узком смысле – к применению аутсорсинговых технологий в данной сфере, и т.д.

Одним из определений компетенций является следующее: компетенции – это знания, навыки, способности и личностные характеристики работника, оказывающие непосредственное влияние на результаты его деятельности. К числу новых компетенций, в частности, менеджеров (по персоналу), относят стратегическое управление эффективностью трудовых ресурсов. При этом под стратегическим управлением эффективностью (стратегическим менеджментом эффективности) понимают менеджмент процесса реализации стратегии организации с помощью сбалансированных систем показателей (ССП) эффективности. Авторами широко известной с 1990-х г. концепции сбалансированной системы показателей являются Роберт Каплан и Дэвид Нортон – подробнее см. вставку 6.2 предыдущей главы.

Выбирая функции, связанные с управлением людьми, для передачи на аутсорсинг, важно тщательно взвесить все «за» и «против», а также объем и состав передаваемых функций. Это связано с тем, что выведя на аутсорсинг одну-две функции, например из кадрового администрирования, с большей долей вероятности подрядчику придется передать все кадровое делопроизводство, так как с ним связано выполнение целого ряда других – далеко не всегда «рутинных» – функций. Это можно проиллюстрировать на примере расчета заработной платы, также переданного на аутсорсинг. Так,

данный расчет зависит от полноты и своевременного обновления первичной учетной документации по учету труда и его оплаты (персональные данные, таблицы учета рабочего времени, данные об отпусках, переводах, изменениях в окладах, больничные и т.д.). Если, например, на момент расчета заработной платы какая-то из перечисленной выше информация или информация по вновь нанятому работнику еще не поступила подрядчику, заработная плата будет начислена не полностью, либо она не будет начислена (новому сотруднику) вовсе. В случае же передачи подрядчику обеих этих функций, ответственность за все сбой будет нести он.

Перспективы развития аутсорсинга данного направления специалисты связывают с обслуживанием в сетевом, дистанционном режиме. В России такая практика уже складывается.

7.3.4. МЕТОДИКА ОЦЕНКИ РЕНТАБЕЛЬНОСТИ ИНВЕСТИЦИЙ В АУТСОРСИНГОВЫЕ ОПЕРАЦИИ В ТРУДОВОЙ СФЕРЕ

Основным побудительным мотивом рассмотрения в настоящем учебном пособии аутсорсинговых технологий в трудовой сфере является, как было сказано выше, стремление показать, что их применение для бизнесменов обусловлено желанием повысить в быстро меняющихся условиях конкурентоспособность своего бизнеса за счет экономии на трудовых и связанных с ними издержках, которая, в свою очередь, не может быть достигнута – по крайней мере при действующем законодательстве – без нежелательных последствий для работников, на которых «отрабатываются» эти технологии (с точки зрения уровня и гарантированности оплаты их труда, трудовой и социальной защищенности, характера занятости, возможностей развития, реализации индивидуальных и коллективных интересов и др.). Надеемся, что в определенной степени нам удалось обратить внимание на некоторые из таких негативных последствий и проблем для наемных работников (кроме, разумеется, из числа высшего руководства).

Теперь настала очередь рассмотреть, *как* в зарубежной практике рекомендуется (бизнесменам и менеджерам по персоналу) рассчитывать выгоду и эффективность применения аутсорсинговых технологий в данной сфере. Соответствующая методика (на примере) представлена ниже во вставке 7.4. Следует заранее сказать, что данная методика сама по себе проста (сложность состоит только в правильном сборе или оценке исходных данных), разработана американскими профессорами, специализирующимися в области управления трудовыми ресурсами, и представлена нами здесь *в ка-*

честве иллюстрации зарубежных подходов, так как настоящая глава – в первую очередь – посвящена именно их рассмотрению. Расчет срока окупаемости инвестиций в аутсорсинг можно было бы, на наш взгляд, упростить.

Представляя данную методику, нельзя не сказать и о том, что еще в советское время подобная ей методика также использовалась для экономических расчетов, в частности, для расчетов экономической эффективности мероприятий НОТ (научной организации труда). Подробно о ней и о других советско-российских методиках можно прочитать в работах А.И. Рофе, в частности, в [57]. Автору настоящего учебного пособия (М.Б.Г.) также доводилось неоднократно выполнять расчеты по методикам, аналогичным представленной во вставке американской методике.

Американская методика оценки рентабельности инвестиций в трудовые ресурсы включает следующие этапы: определение потенциальных затрат в тот или иной проект или программу; определение потенциальных результатов; расчет рентабельности инвестиций в конкретный проект или программу, а также при необходимости: срока окупаемости, точки безубыточности и при разновременности затрат и результатов – *чистой текущей стоимости* (NPV-Net Present Value).

ПРИМЕР РАСЧЕТА ЭФФЕКТИВНОСТИ ПЕРЕДАЧИ НА АУТСОРСИНГ ОПЕРАЦИЙ ПО АДМИНИСТРИРОВАНИЮ ПРЕМИАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ

«Предположим, вы выбрали категории затрат и результатов для анализа своего проекта в области трудовых ресурсов и дали вполне правдоподобную оценку по каждой из них. Следующим этапом является сравнение затрат с результатами для определения чистой прибыли (или затрат!), связанных с данным проектом или программой.

Если все результаты или затраты от конкретных инвестиций в трудовые ресурсы имели место в рамках одного временного периода (скажем, одного года), то расчет их рентабельности по данной программе будет чрезвычайно прост. Вы можете либо разделить доходы от программы в денежном измерении на затраты (получив таким образом процент), либо вычесть затраты на реализацию программы из ее результатов (получив в итоге показатель экономии в денежной форме).

Например, аутсорсинг операций по администрированию премиальных выплат может способствовать сбережению 1,2 млн. долл. «внутренних» затрат, но при этом консультационные издержки составят 800 тыс. долл., плюс 100 тыс. долл., связанных с внедрением этих изменений. Рентабельность данной операции в процентном выражении будет следующей:

$$(1\,200\,000 - [800\,000 + 100\,000]) / [800\,000 + 100\,000] = 0,33 \text{ (33\%)}$$

Экономия в денежном выражении вычисляется следующим образом:
 $1\ 200\ 000 - [800\ 000 + 100\ 000] = 300\ 000$ (долл.).

Аналогичные расчеты можно использовать для определения периода окупаемости (количество месяцев или лет, в течение которых программа полностью покрывает затраты на ее реализацию). Далее, в соответствии с все тем же примером аутсорсинга, предположим, что на данный момент соотношение затрат и результатов таково:

$(1\ 200\ 000 / 12 \text{ месяцев}) = 100\ 000$ (долл./месяц).

Затраты на передачу операции составляют 100 тыс. долл. Таким образом, ваша экономия на административных издержках будет следующей:

$[(1\ 200\ 000 - 800\ 000) / 12] = 33\ 333$ (долл. в месяц).

Следовательно, период окупаемости инвестиции составит:

$(100\ 000 / 33\ 333) = 3$ (месяца)».

Источник цитаты: Беккер Брайан И., Хьюзлид Марк А., Ульрих Дэйв. Измерение результативности работы HR-департамента. Люди, стратегия и производительность: Пер. с англ. – М.: ООО «Издат. дом «Вильямс», 2007.

7.4. НОВАЯ МОДЕЛЬ ТРУДОУСТРОЙСТВА И ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В ЯПОНИИ (лизинговый бизнес в сфере труда и его оплаты)

Рассмотренное выше нарастание спектра и глубины проблем в области заработной платы, сопровождающее новые реалии в организации бизнеса и труда, связано и с лизинговым бизнесом, приходом его в сферу трудовых отношений. Как отмечалось во вставке 7.2, лизинг «персонала» является одной из аутсорсинговых технологий в сфере труда.

Термин «лизинг» (от англ. «lease» – сдача в аренду; аренда; сдавать в аренду, брать в аренду), строго говоря, не должен применяться по отношению к людям, работникам. Тем не менее, как следует, в частности из опыта Японии, это так, а мы постараемся – по возможности – быть предельно корректными при использовании данного термина.

7.4.1. ПРЕДПОСЫЛКИ РАЗВИТИЯ ЛИЗИНГОВОГО БИЗНЕСА В СФЕРЕ ТРУДА И УСИЛЕНИЕ ПРОБЛЕМ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Известно, что практически до конца прошлого века преимущественное развитие в Японии имел крупный корпоративный бизнес, в рамках которого действовала система пожизненного найма, т.е. *долговременной занятости*. Рынок труда был представлен – в силу такой организации бизнеса и труда – двумя частями: закрытой и открытой. Закрытая часть была связана с крупным корпоративным бизнесом – мобильность работников осуществлялась практически

в пределах крупных компаний, либо между тесно взаимодействующими друг с другом крупными компаниями («перенаём» рабочей силы). Открытая часть рынка труда, жестко регулируемая государством, была связана со средним и мелким бизнесом, а находящаяся на нем рабочая сила находилась в менее привилегированном (по сравнению с закрытой) положении, представляя собой сферу низкоквалифицированного, периферийного труда, как правило, с *частичной занятостью*. Следует, однако, отметить, что разделение рынка труда на закрытый и открытый носило все-таки условный характер, ибо мелкий бизнес также попадал в сферу влияния крупного бизнеса и взаимодействие с открытой частью рынка для последнего было жизненно необходимым.

В то же время еще в 1970-е и особенно в 1980-е годы частичная занятость стала набирать темпы под воздействием ряда факторов: прежде всего осложнения социально-экономического положения в стране и возникновения угрозы повышения уровня безработицы. Данные о динамике временно занятых работников за этот период в сравнении с другими странами представлены в табл. 7.1. По другим данным [43], доля таких работников в общей численности наемных работников превысила 25% уже в 1990 г.

Таблица 7.1

**Доля временно занятых работников
в общем количестве работающих, %**

Страны	1983 г.	1990 г.	2000 г.
Япония	16,1	19,2	23,1
США	15,4	13,8	12,8
Канада	16,8	17,0	18,1
Франция	9,7	12,2	14,2
Германия	13,4	13,4	17,6
Италия	7,8	8,8	12,2
Источник: Ингиу Оу. Японский менеджмент: прошлое, настоящее и будущее. – М.: Эксмо. 2007.			

При этом росла численность частично занятых среди женщин и молодежи, которая не заинтересована в пожизненном трудоустройстве и требует гибкости в вопросах изменения места работы. Сферой приложения труда частично занятых вначале была сфера услуг и мелкая розничная торговля, не требовавшие высокого уровня квалификации. Постепенно спрос на частичную занятость стали предъявлять и другие отрасли промышленности и производства,

сфера образования, науки и социального обслуживания; среди временно занятых стали появляться специалисты с высшим образованием и высококвалифицированные работники¹, что увеличивало их притязания на более высокую оплату труда.

Однако руководство компаний использовало такие перемены на рынке труда в своих интересах, а именно:

- условия найма частично занятых работников и прежде всего оплаты труда, компании стремились вывести из сферы действия коллективных переговоров, перейти на заключение с такими работниками индивидуальных договоров, лишая их тем самым защиты со стороны профсоюзов;

- изменилась, по сути дела, продолжительность рабочего времени – у частично занятых она практически сравнялась с полностью занятыми;

- к частично занятым стала применяться практика привлечения к сверхурочным работам (обычная для полностью занятых), что закреплялось в трудовых договорах в качестве обязательного условия найма. Таким образом размывалось само понятие «частичная занятость» и ее отличие от полной занятости;

- в условиях действия вышеперечисленных факторов частично занятым предлагалась – практически повсеместно, по договоренностям между компаниями – почасовая оплата труда. На деле это означало отсутствие у них различного рода дополнительных выплат (составляющих у постоянных работников до 50% общего заработка), т.е. существенное снижение уровня оплаты их труда.

Примечательно, что именно этот фактор повышает (на что ранее обращалось внимание) конкурентоспособность и предпринимателям, и агентствам занятости², что подтверждает и практика в США: «Агентства временной занятости сегодня все больше доказывают свою жизнеспособность и уместность. Как отмечает один эксперт: «Производительность измеряется посредством выхода за оплаченный час работы», и «если работникам платят только

¹ По данным того же времени, в США, например, «60% общей временной рабочей силы составляли вовсе не мелкие служащие, а директора-распорядители, менеджеры по управлению персоналом, аналитики компьютерных систем, бухгалтеры, врачи и медсестры» [27].

² Во многих странах лизинговый бизнес в области труда (так называемые предприятия временной работы – ПВР) получил довольно широкое распространение еще в 1970-е годы. В соответствии с Конвенцией МОТ 1997 г. № 181 название соответствующих посреднических организаций – частные агентства занятости (см. далее п. 7.4.6).

тогда, когда они работают, общая производительность возрастает». Выявлено, что более 84% опрошенных предпринимателей используют такие агентства, и эта цифра увеличивается. Предприниматели прибегают к услугам агентств временного трудоустройства, чтобы сэкономить время и деньги на подготовку новых работников и оформление документов. ...Некоторые фирмы нанимают столько временных работников, что нанимают и агентства временной занятости, помогающие им в этом процессе» [27];

- статус частично занятого работника закреплялся в индивидуальном трудовом договоре (со всеми вышерассмотренными дискриминационными условиями найма), сроки найма при этом старались не оговаривать (в отличие от других стран, где продолжительность временного найма ограничивалась), а потому договоры постоянно перезаключались. Таким образом *работники лишались всех социальных гарантий, включая право на оплачиваемый ежегодный отпуск* и, практически находясь в течение многих лет в одной и той же компании, имели статус частично занятых.

Следует обратить внимание на то, что в 1990-е годы аналогичная практика стала применяться, например и в российских вузах (очевидно, также в целях экономии средств), не исчезнув, к сожалению, и в новом тысячелетии – хотя официально за частичную (временную) занятость она и не выдается.

Рассмотренные действия японских компаний способствовали усилению индивидуализации труда (исторически характерной для западного и особенно американского трудового мира) и разрушению его коллективистской базы. Выход на рынок труда отдельного, часто высококвалифицированного, работника в качестве самостоятельного субъекта трудовых отношений становился характерной чертой быстро меняющегося нового времени. При этом представители многих профессий, в работе которых большую роль играют индивидуальные качества, а также студенты, лица старших возрастов, женщины и другие категории населения, нуждавшиеся в частичной и временной занятости, не имели однако возможности решить эту проблему, так как к тому времени государственная служба трудоустройства (Public Employment Service Office – PESO) уже не справлялась со своими функциями. Нарастали проблемы и на закрытых рынках труда (с их «перенаймом» работников), т.к. возникали новые секторы бизнеса, происходила их диверсификация, усиливалось влияние внешней среды и др. В конечном счете все это привело к развитию *частного бизнеса по лизингу рабочей силы*.

Таким образом, обусловленный требованиями времени, данный бизнес, выросший из существовавшей издавна в Японии и широко распространенной в крупных корпорациях практики «перенайма» рабочей силы, постепенно выделился в самостоятельную отрасль, имевшую, в отличие от соответствующего бизнеса в других странах, полулегальный характер: хотя он и не признавался государством, тем не менее законодательно им не преследовался.

7.4.2. ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ КОММЕРЧЕСКОГО ЛИЗИНГА РАБОТНИКОВ

Законодательная перестройка действовавшей системы трудоустройства началась в 1985 г. с принятия Закона о перенайме рабочей силы, позволившем заниматься трудоустройством населения частным агентствам. Агентства получали право на *лизинг рабочей силы, т.е. на наем с последующим предоставлением в распоряжение другого работодателя* [43].

Значение закона 1985 г. о перенайме рабочей силы состоит в том, что он:

- 1) позволил легализовать деятельность частного бизнеса в сфере трудоустройства наемных работников и ввести законные «правила игры» на рынке труда;
- 2) определил сферу деятельности частных лизинговых компаний и объекты лизинга: 30 профессий и видов деятельности, не требующих высокой квалификации, были разрешены к лицензированию;
- 3) выделив ряд профессий и видов деятельности, признал их особенно необходимыми для экономики страны того времени;
- 4) введя государственный контроль, превратил лизинговый бизнес в сфере труда в специализированную отрасль;
- 5) был попыткой (с помощью перечисленные в пунктах 1–4 мер) не только приспособить политику занятости в стране к рыночным тенденциям в сфере труда, но и соединить ее с индустриальной политикой государства;
- 6) потенциально обеспечивал квалифицированной рабочей силе, не находящей спроса на крупных предприятиях, выход на открытый рынок;
- 7) не ограничивал сроки контракта на условиях поднайма через лизинговые компании, что повысило статус нанимаемых, приравняв его к статусу постоянных работников;
- 8) обеспечивал – с помощью последней (7-й) меры – повышение уровня заработной платы (например, на работах операторов

компьютерного набора поднаятый персонал, получал, по данным обследования 1992 г., от 1090 до 1220 иен в час против прежних 729–943 иен), степени социальных гарантий, давал право на медицинское и пенсионное страхование и страхование по безработице;

9) предусматривал комплекс мер социально-защитного характера, в том числе средства защиты информации личного характера, специальные меры в отношении женщин, способы разрешения трудовых споров и др.;

10) запрещал работодателю использовать работника в одном и том же качестве более одного года: в противном случае он должен был принять его к себе на постоянную работу, причем без обращения в предприятие перенайма рабочей силы. Для нарушавших это требование предусмотрены административные санкции.

Практика применения закона о перенайме рабочей силы показала, что его действие необходимо распространить на те области, где созрели социально-экономические условия (в частности, в сфере интеллектуального и высококвалифицированного труда), а опасность нарушения сложившегося на рынке труда баланса была невелика.

Дальнейшее развитие коммерческого лизинга рабочей силы связано с резким спадом в начале 1990-х годов и последовавшей затем дефляционной рецессией японской экономики. В таких условиях быстро ослабевал законодательный запрет на увольнения персонала и государственный контроль за исполнением этого запрета. Рост безработицы среди служащих крупных компаний, особенно среди лиц среднего и старшего возрастов, настолько продвинул, как подчеркивается в [43], вперед проблему развития открытого рынка труда, что она стала рассматриваться в качестве *«одной из важнейших задач всей политики японского правительства по дерегулированию экономики»*.

Поскольку Япония оказалась не готовой к либерализации своей экономики в условиях глобализации в начале 1990-х годов, придание данной проблеме такого большого значения, выдвижение ее на передний план явилось одним из важнейших направлений начинавшегося реформирования японского менеджмента в целом, в частности, сферы трудовых отношений (наряду с реформированием финансового сектора и структур корпоративного управления).

Дерегулированию японского рынка труда на правовой основе способствовала нормотворческая деятельность Международной организации труда (МОТ), пересмотревшей в 1997 г. Конвенцию № 96 о платных бюро по найму и принявшей Конвенцию № 181

о частных агентствах занятости (далее – ЧАЗ). Ввиду важности данных конвенций также и для российского рынка труда, в п. 7.4.6 рассмотрены их основные положения.

Ратификация Японией обеих конвенций способствовала развитию индустрии коммерческого трудоустройства населения. В 1999 г. сфера деятельности частных предприятий по перенайму работников была расширена, а порядок их лицензирования значительно упрощен. При этом за их деятельностью со стороны Министерства труда был установлен надзор и введен ряд ограничений. В частности, *на перенайм рабочей силы на условиях временной занятости* требовалось дополнительное разрешение, а предприятие временной работы не могло обслуживать только одного заказчика, чтобы не допустить его превращения в монополиста в определенном секторе рынка труда. Изменения в трудовом законодательстве 1999 г., а также другие меры привели, в конечном счете, *в 2004 г. к полной либерализации рынка труда.*

7.4.3. НАРАСТАНИЕ ПРОБЛЕМ УПРАВЛЕНИЯ ВРЕМЕННЫМИ РАБОТНИКАМИ

Как отмечалось ранее, аутсорсинговые компании (а лизинговые коммерческие агентства – ЧАЗ входят в их число), беря на себя расходы по подбору, обучению и социальной защите работников, позволяют компаниям, пользующимся лизингом, существенно сокращать свои издержки на персонал. Исходя из этого в Японии стала расти численность временного персонала, и в 2005 г. уже около трети из них использовало его для решения *основных и специализированных задач.*

Таким образом значение временного персонала принципиально меняется: из дешевого приложения к постоянному контингенту он превращается в полноценного субъекта труда. Это требует со стороны компаний-пользователей¹ соответствующего к нему отношения, т.е. такого же, как и к основному персоналу. Однако становление новой модели трудоустройства и организации труда с помощью института коммерческого лизинга связано с возникновением большого количества управленческих проблем, особенно в сфере управления оплатой труда временных работников. Наиболее принципиальные из них – в увязке с другими проблемами управления этим персоналом – можно сгруппировать и охарактеризовать следующим образом:

¹ «Предприятие-пользователь» – термин, принятый в Конвенции № 181.

а) при лизинге персонала работника нанимают сразу две организации: ЧАЗ, принимающее его к себе в штат (без предоставления рабочего места) и предприятие-пользователь (производственное, строительное, торговое и т.д.), берущее его «взаймы» у агентства, чтобы фактически пользоваться его трудом. То есть трудовой договор у временного работника заключен с работодателем – частным агентством, а его отношения с фактическим работодателем, где он непосредственно работает, юридически не оформляются. Таким образом два работодателя (один – номинальный, другой – фактический) участвуют в одной сделке одновременно. Как показали исследования японских ученых, при такой модели управленческие функции со стороны работодателей по отношению к работнику дублируются, не стыкуются между собой;

б) с временным работников, в отличие от постоянного, заключается договор на строго установленный срок. Поэтому оба работодателя, зная, что по его окончании работник будет уволен, избегают брать на себя в отношении него лишние обязательства: из-за временного статуса такого работника им невыгодно вкладывать в него какие-либо инвестиции, тем более – долгосрочного характера, что неизбежно скажется на уровне квалификации работника, а следовательно, и уровне его заработной платы. В результате, противоречия и проблемы двойного подчинения усиливаются;

в) поскольку функция подбора кадров (осуществляется ЧАЗ) отделена от функции разработки комплекса требований к работникам конкретных рабочих мест (осуществляется предприятием-заказчиком), требования к кандидатам со стороны будущего пользователя, как правило, существенно отличаются от того, что им предлагает лизинговое агентство. Последнее, подбирая кандидатов, сознательно формулирует свои требования к ним менее четко, рассчитывая, что таким образом оно сможет удовлетворять запросы большего числа своих клиентов (заказчиков).

В результате таких нестыковок возникает масса проблем у обеих сторон. Но при этом ни одна из них не имеет – из-за временного статуса нанимаемых работников – стимулов для приведения качества рабочей силы в соответствие с требованиями рабочих мест. Поэтому заказчики прибегают (не желая тратить на объяснения работнику того, чего они от него хотят, либо на его обучение) к многократной смене временных работников, а агентства уговаривают первого попавшегося претендента принять имеющееся предложение о работе (не желая тратить на поиски действительно подходящего на конкретное рабочее место кандидата).

Как следствие, у специалистов, находящихся на открытом рынке труда, замкнутом на коммерческие агентства, всячески ими обнадуженных, но попадающих в нескончаемый водоворот смены компаний и рабочих мест, наступает разрыв между ожиданиями и реальным положением дел. Это деморализует их; не имея возможности поддерживать собственными силами высокую квалификацию, а тем более – специфическую, привязанную к какому-то определенному виду деятельности, производству, бизнесу, (в Японии она традиционно приобреталась лишь на практике, через обучение на рабочем месте в условиях пожизненного найма и оплаты за выслугу лет, быстро уходящих в прошлое, – см. вставку 7.5), они перестают заботиться о своей деловой репутации, попадая, в конечном счете, в разряд второсортной рабочей силы, которая была всегда типична для открытого рынка труда, т.е. до периода полной либерализации рынка труда.

ОБУЧЕНИЕ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ: В УСЛОВИЯХ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ, ЕГО РЕФОРМЫ, РЕФОРМЫ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

«Практическое обучение на рабочем месте оказывалось эффективным только при условии гарантии пожизненной занятости и оплаты за выслугу лет. Несомненно, именно по этой причине система «трех столпов» имела успех только в Японии. Например, в Корее обучение на рабочем месте приобретало совершенно другие формы. Хотя корейские менеджеры получали знания в процессе работы (или в рамках организационного обучения для приращения специальных навыков), глубокие специальные знания приводили их к оппортунизму, который выражался либо путем ухода к конкурентам, либо созданием собственных фирм. Отступничество персонала было отчасти обусловлено отсутствием пожизненного трудоустройства. Кроме того, менеджеры отделяли себя от рабочих тем, что не передавали последним современные технологические знания.

Обучение на рабочем месте в условиях пожизненного трудоустройства и доверительных отношений между менеджерами и работниками сформировало так называемую кайша шуги – ментальность «интересы компании превыше всего». Хотя это усиливало индивидуальную ценность работников, перемещение рабочей силы между конкурирующими фирмами было крайне трудным процессом, поскольку конкуренты также реализовывали обучение на рабочем месте и систему пожизненного найма. В японском корпоративном сообществе люди, меняющие место работы, воспринимались как предатели, не заслуживающие доверия нового работодателя. ...Обучение на рабочем месте было затем дополнено ротацией работников по различным рабочим местам, чтобы они могли усваивать информацию для выполнения различных заданий. Таким образом, в Японии обучение на рабочем месте не создавало узких специалистов, и в цехах благодаря институциональным особенностям доминировали универсалы.

Накопление профессиональных навыков поддерживалось корпоративными институтами пожизненного трудоустройства и обучения на рабочем месте, и это воспринималось работниками как успех и доставляло удовлетворение».

С приватизацией функции трудоустройства, возможности получения высокой квалификации и накопления профессиональных навыков на рабочем месте стремительно исчезают: «Согласно результатам исследования, проведенного в 2002 г. Nikkei, около 50% фирм признают, что более не могут поддерживать систему пожизненного трудоустройства. Яркий пример представляет корпорация Matsushita, одна из тех, кто жестко поддерживал пожизненный найм, которая в 2002 г. сократила свой штат на 8 тыс. человек, отправив сотрудников в «добровольную» отставку. И это далеко не единичный случай».

Заметим, что указанные изменения проводились без соответствующей подготовки, однако «несмотря на все трудности, реформа трудовых отношений идет быстрее других реформ», сопровождаясь массовыми увольнениями, что понятно, не «доставляет удовлетворения» работникам, оказавшимся во власти ЧАЗ.

Полная реформа трудовых отношений¹ «требует реконструкции всей системы образования, чтобы воспитывать работников нового типа, которые смогут адаптироваться к изменениям окружающей среды. Японию часто обвиняют в том, что она запаздывает с обучением работников информационным технологиям. К тому же в Японии очень мало центров переобучения. Устойчивая традиция практического обучения на рабочем месте не стимулировала общественный и частный сектор на создание учебных программ и институтов, подобных тем, которые популярны в Европе. В период реструктуризации человеческих ресурсов² учебные центры существенно сокращают социальные затраты, связанные с переобучением безработных на новых, развивающихся рынках».

Рассмотренная ситуация, совершенно очевидно, не может не деморализовать людей, оказывающихся на полностью либерализованном рынке труда.

¹ Реформа оплаты труда связана, в частности, с переходом на западную модель оплаты по результатам труда – см. текст дальше.

² Японское слово рисутора (реструктуризация) в буквальном переводе означает «полу-принудительное увольнение».

Источник цитат: *Ингиу Оу. Японский менеджмент: прошлое, настоящее и будущее* – М.: Эксмо, 2007.

г) в результате такого замкнутого круга (необходимую квалификацию временные работники не могут получить из-за своего временного статуса, а временный статус обусловлен отсутствием необходимой квалификации) временным работникам не приходится рассчитывать на хорошие заработки¹. Причины здесь те же: наличие, по сути дела, двух работодателей и несогласованность их управленческих действий.

7.4.4. ПЕРЕВОД ВРЕМЕННЫХ РАБОТНИКОВ НА ОПЛАТУ ПО РЕЗУЛЬТАТУ

К рассмотренным выше проблемам добавляется еще одна: оплата труда в современных японских компаниях, включая ЧАЗ, все больше организуется на тех же принципах, что и во всем мире; при

¹ При пожизненном трудоустройстве чем дольше человек оставался в одной корпорации, тем больше он получал.

определении размера заработной платы снижается значение таких традиционных – для условий пожизненного найма – факторов, как возраст и стаж работы. На смену им приходит *оплата по результату труда*¹ с оценкой квалификации, отношения к труду, личного трудового вклада в конечный результат (предприятия, подразделения).

При такой модели процесс оплаты и стимулирования труда выступает в двуединстве его основных составляющих: оценки вложенного труда по совокупности влияющих на него факторов, с одной стороны, и вознаграждения по результатам этой оценки – с другой.

Однако при сложившейся системе оплаты труда временного работника, используемого по лизингу, *эти – неразделимые по своей сути – функции оказываются разделенными между двумя работодателями*. Так, размер оплаты труда определяет лизинговое агентство (оно дает работнику направление в ту или иную фирму и на конкретный вид работы, за размер оплаты которой работник «торгуется» с ним при так называемой купле-продаже своей рабочей силы; результат торга – конкретная величина заработной платы – фиксируется в договоре о найме). Оценку же вложенного труда осуществляет предприятие-пользователь (клиентская компания), так как только на месте работы временного работника можно отследить его поведение в процессе труда, оценить его отношение к работе и наиболее точно определить ее фактическое количество и качество. Полученные результаты оценки труда работника предприятие-пользователь направляет в ЧАЗ, чем и ограничивается его участие в стимулировании труда работника (торг-то по размеру заработной платы работника состоялся еще при его найме на работу).

Рассмотренная организация оплаты труда, нарушая саму логику процесса стимулирования труда, оказывается неэффективной и невыгодной для каждой из сторон, участвующей в лизинговой сделке, так как ни одна из них не может повлиять на желательный для нее результат, а потому руководствуется сиюминутными интересами. Но главное при этом заключается, на наш взгляд, в том, что абсолютно не учитываются основные принципы построения модели оплаты по результату (вставка 7.6), а также то, что она представлена не какой-то одной системой оплаты, а имеет целую серию принципиально различающихся между собой модификаций (вставка 7.7). Примером одной из них, в частности системы поощрения работников

¹ То есть даже не широко распространенная компенсационная система оплаты труда.

с использованием сбалансированной системы показателей, является программа бонусов по результатам деятельности в американской компании Mobil, представленная ранее во вставке 6.2, а также план долевого вознаграждения по результатам деятельности страховой компании SIGNA (вставка 6.4).

Уместно напомнить, что и при рассмотрении в настоящей главе других новых форм организации бизнеса и труда, уже обращалось внимание на многие из характерных для сегодняшней Японии аспектов проблемы оплаты труда. Просто в Японии, на примере развития лизингового бизнеса в сфере труда (т.е. в условиях приватизации функции трудоустройства и перестройки системы корпоративного управления), они проявляются – вместе с проблемами обучения, переподготовки и повышения квалификации, занятости и социальной защищенности работников – как и в России, наиболее зримо, остро и болезненно.

ОПЛАТА ПО РЕЗУЛЬТАТУ: ИЗ ОПЫТА США

«... «оплата по результату» – это очень непростой вопрос, особенно в условиях быстрого изменения деловой среды. Хотя концепция «оплаты по результату» получила широкое распространение в США (подавляющее большинство компаний считают своим долгом по меньшей мере упомянуть о ней в своих ежегодных заявлениях для прессы), но те из компаний, которые серьезно изучили вопрос, столкнулись с массой практических проблем» [73].

Оплата по результату является одним из методов управления человеческим капиталом (УЧК) компании, позволяющих завоевать и упрочить долгосрочное конкурентное преимущество. Считается, что переход к представлению о человеческом капитале как специфическом виде инвестиций (в отличие от его трактовки как неисчерпаемого экономического ресурса, готового к использованию при первой необходимости) принадлежит к самым революционным сдвигам в сознании бизнесменов за последние годы. Как подчеркивает Питер Т. Чингос, руководитель программ по оплате труда управленческого персонала в США, «...по мере того, как ухудшается экономическая ситуация, эффективное управление человеческим капиталом имеет все шансы превратиться в последнее средство достижения долгосрочного финансового процветания и наращивания стоимости акционерного капитала».

Принципы построения модели оплаты по результату

1. Оплата по результату должна основываться на миссии компании, т.е. на ясном понимании всеми работниками поставленной цели, того, к чему стремится компания. Без этого руководство последней вряд ли сумеет правильно определить, чего оно ждет работников, не говоря уже о том, чтобы установить связь между ключевыми показателями деятельности и отдельными элементами оплаты труда. Чтобы сделать миссию основой своей модели оплаты по результату, т.е. по достигнутой цели, руководству компании следует донести до работников, чего они должны добиться завтра, послезавтра, через месяц и через год, а для менеджеров,

особенно топ-менеджеров – также и через два-три и более лет, т.е. в долгосрочной перспективе.

2. На основе миссии следует правильно определить направленность модели оплаты труда: стимулировать именно то поведение работников, которое необходимо для достижения поставленных целей. При этом необходимо обеспечить связь между размером выплат и реально полученным экономическим эффектом от изменения модели поведения.

3. Оплата по результату, являясь одним из методов УЧК компании, должна быть увязана с другими его составляющими. Это можно сделать только путем разработки комплексной стратегии оплаты труда ее персонала (как части стратегии мотивации персонала), связывающей в единое целое оплату труда, различные льготы и компенсации, возможности карьеры (рис. 1 во вставке 7.7). При этом стратегия оплаты труда должна быть увязана с общей деловой стратегией компании. Таким образом, речь идет о целостности концепции управления компанией.

4. Модель оплаты по результату должна разрабатываться и реализовываться при обязательном участии топ-менеджеров, членов комиссии по заработной плате, лично исполнительного директора, а также широкого круга менеджеров высшего и среднего звена. Все они должны осознавать значение оплаты по результату для будущего успеха компании и ознакомить с нею своих подчиненных.

5. Оплата по результату обязательно должна включать оценку личного трудового вклада работника: если в конце отчетного периода (года и/или полугодия) нельзя оценить результаты труда каждого работника и подразделения, сопоставив затем показатели этой оценки с плановыми заданиями (заранее установленными критериями оценки результатов труда), такая модель оплаты труда бессмысленна. По итогам оценки фактического трудового вклада, работник получает вознаграждение за свой труд в виде премий, льгот, дополнительных возможностей продвижения по службе и др.

Плановые задания устанавливаются, как правило, по финансовым показателям и нацелены на достижение стратегических целей компании. В последние годы все больше внимания стали уделять, как уже отмечалось в учебном пособии, нефинансовым показателям как критериям оценки трудового вклада. Такая оценка может проводиться с помощью составления сбалансированной системы показателей (ССП) компании, отражающей ее стратегию (включает четыре составляющие: финансовую, клиентскую, внутренних бизнес-процессов, обучения и развития персонала) и увязанной с ней личной ССП (как правило, руководителей). Личная ССП включает – аналогично ССП компании – информацию о призвании, или миссии, только теперь – человека, его видении своего будущего, личных целях и планах, т.е. уделяет особое внимание личной жизни, благополучию и поведению человека. При этом личные показатели результативности и их целевые значения устанавливаются в разрезе тех же четырех составляющих, что и в ССП компании. Например, у Рамперсада Х.К. это: финансовая перспектива, внешняя перспектива, внутренняя перспектива, перспектива знаний и обучения, подчиненные исключительно корпоративным стратегическим целям*.

Кроме оценки по финансовым и нефинансовым показателям, могут использоваться и другие, более новые методики, в частности методика под названием «Процессно-ориентированный анализ рентабельности» (АВРА).

6. Важно правильно определить диапазон премиальных выплат. Имеется в виду, что взаимосвязь между результатами труда работника и деятельности компании, с одной стороны, и суммой вознаграждения – с другой, должна быть тем более тесной, чем больше у работника возможности влиять на конечные результаты. Под диапазоном выплат при этом понимается разница между их максимальным и минимальным размером, зависящая от степени выполнения планового

задания. Если компания эффективна, диапазон премиальных выплат устанавливается более широким.

7. Модель оплаты труда по результату должна быть сбалансирована. Речь идет о сбалансированности между различными элементами (персонал, технологические процессы, организационная структура компании, информация и знания, процесс принятия решений) и соответствующими показателями деятельности компании, согласованности краткосрочных целей (например, обеспечение прибыли на одну акцию) с обеспечением устойчивого роста в долгосрочной перспективе и др.

8. Мотивация управленческого персонала должна быть увязана – прежде всего – с эффективностью программ долгосрочного премирования, т.е. премирование топ-менеджеров целесообразно привязывать к достижению долгосрочных целей компании. В то же время важно понять – какую стратегию их вознаграждения лучше всего использовать с учетом существующих обстоятельств. Необходимо разработать матрицу, увязывающую, с одной стороны, успешность в достижении определенных результатов, а с другой, – различные компенсационные механизмы.

9. Интересы акционеров – безусловный приоритет для работников, с одной стороны, и контроль за размерами вознаграждений топ-менеджерам – с другой. О «создании ценности для акционеров» уже говорилось в шестой главе учебного пособия.

10. Оплата по результату для своего внедрения требует наличия надежной информационной базы по действующей системе оплаты труда и ее анализа. В силу этого данная модель (считается гибкой) редко внедряется в компаниях, недавно начавших свою деятельность. На этапе внедрения проекта необходимо распространить его простое и всем понятное описание, а на этапе функционирования – регулярно информировать работников о выполнении поставленных целей и ожидаемом размере премиальных выплат. Процедуры сбора и использования информации, на основе которой определяется заработная плата работников, должны быть им широко известны и вызывать доверие.

11. Ни в коем случае нельзя выплачивать премии, если результаты деятельности неудовлетворительны. Известный специалист в области стратегии вознаграждения высшего руководства Джон Пимм в этой связи сегодня заявляет: «Если говорить коротко, то следует установить правильную меру оплаты, то есть платить пропорционально результатам работы сотрудника и достижению им конкретных целей, которые подчинены стратегической задаче роста компании – увеличению стоимости ее акций, капитализации, cash flow. Если цели не достигаются, сотрудник вознаграждения не получает. То есть размер компенсаций должен быть связан с управлением системой достижений. И людям нужно это объяснять, чтобы они поняли. Почему-то лучше всего люди работают именно в тех компаниях, где исповедуют культуру (и культ!) достижений».

К сказанному необходимо добавить, что акционеры начинают строго следить за тем, чтобы была связь между размерами бонусов и результатами деятельности компаний: в США и Западной Европе действуют довольно строгие правила, определяющие размер компенсации. Акционеры требуют от комиссии по вознаграждениям детального отчета, за что и сколько платят топ-менеджерам. Это делается для того, чтобы исключить сверхвыплаты. Такая система контроля – по сути, реакция на нечастые случаи немотивированно высокой оплаты. По утверждениям специалистов, сейчас ситуация меняется. Однако, даже если это и так, эти перемены уже не в состоянии приостановить разразившийся глобальный финансово-экономический кризис. Наоборот, в США например, руководство банков, получивших финансовую помощь от государства, не постеснялось потратить часть этих средств на выплату годовых бонусов, что вызвало небывалый скандал. Результатом последнего (пока, правда, не окончательным) стала беспрецедентная ситуация – 11 банкиров, получивших (начало 2009 г.) роскошные бонусы, согласились их вернуть...

В России Президент призывал (еще весной 2009 г.) топ-менеджеров банков, получающих господдержку, ограничить свои бизнес-бонусы: «премиальное самоограничение» – новый термин, отражающий суть происходящего.

12. Особое место занимает вопрос формирования фонда премиальных выплат в рамках модели оплаты по результату. В настоящем учебном пособии данный вопрос не рассматривается.

* См. принцип 9, в котором сказано о приоритетах при организации оплаты по результату.

Источники информации: *Чингос Питер Т.* Оплата по результату. Из опыта оплаты труда персонала в США: Пер. с англ. – М.: Издательский дом «Вильянс», 2004; *Каплан Роберт С., Нортон Дейвид П.* Сбалансированная система показателей. От стратегии к действию: Пер. с англ. – М.: ЗАО «Олимп-Бизнес», 2003; *Рамперсад Х.К.* Универсальная система показателей для оценки личной и корпоративной эффективности: Пер. с англ. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2006; *Джон Блоудорн* – в кн.: *Чингос Питер Т.* Оплата по результату...; *Юрасова Т.* Матрица для топ-менеджеров // Секрет фирмы. 2008. № 29. С. 47–50.

Как следует из основных принципов, система оплаты труда временных работников по его результату должна быть непременно согласована с управленческой моделью самого лизингового агентства (ЧАЗ), чего нет на практике и быть не может, так как цели деятельности временного работника ставятся перед ним другим, т.е. фактическим, работодателем, исходя из управленческой модели его компании, им же фиксируется достижение этих целей. Игнорирование столь очевидных положений (особенно принципа целостности концепции управления компанией) как работодателями, пользующимися лизинговыми услугами в сфере труда, так и предоставляющими их, самым пагубным образом стало сказываться на трудовой мотивации временных работников. Всячески понуждаемые к высокой производительности труда, они считают себя вправе получать соответствующую оплату, справедливо рассчитывают на возобновление трудового договора, но, обманувшись в своих ожиданиях, теряют интерес к труду, инициативность, профессионализм.

МОДИФИКАЦИИ МОДЕЛИ ОПЛАТЫ ПО РЕЗУЛЬТАТУ И КОМПОНЕНТЫ СТРАТЕГИИ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА

Модель оплаты труда по результату имеет несколько модификаций, различающихся в зависимости от критериев трудовых достижений работников, которыми, в частности, могут быть следующие:

1) результаты деятельности за прошедший период: рост производительности труда или рентабельности продаж (для определенных категорий персонала).

2) приоритетность целей на будущий период: аналогичен предыдущему критерию, но вместо результатов за прошедший период стимулируется постановка наиболее значимых для компании целей и задач на будущее;

3) прибыль: определенный процент прибыли компании распределяется между всеми категориями персонала обычно пропорционально уровню основной заработной платы;

4) коллективные результаты труда: премия выплачивается определенной группе работников, обычно за выполнение конкретного задания или достижение определенных результатов;

5) индивидуальные результаты труда: премирование за достижение индивидуальных заданий или индивидуальные результаты работы;

6) квалификация: доплаты за приобретение или наличие критичной для компании квалификации [73].

Философия и компоненты стратегии мотивации персонала

Традиционно находившиеся в ведении отдела кадров (Human Resource – HR) программы оплаты и стимулирования труда (зарплата, премии и компенсации, обучение) теперь рассматриваются как инвестиции в развитие компании. Прежде эти программы зачастую проводились автономно, вне связи с общей деловой стратегией компании. Сейчас они являются ее составной частью в рамках стратегии мотивации персонала. Основные три компонента стратегии мотивации представлены ниже.

ОПЛАТА ТРУДА	ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ	ПЕРСПЕКТИВЫ КАРЬЕРЫ
<ul style="list-style-type: none"> • Основная заработная плата • Сверхурочные • Программы текущего премирования • Прочие единовременные выплаты • Программы участия в прибыли • Программы долгосрочного премирования • долгосрочное премирование по результатам деятельности • программы участия в капитале 	<ul style="list-style-type: none"> • Пенсионные планы • Медицинское страхование • Оплачиваемые отпуска • Компенсация подоходного налога • Выплаты по случаю смерти • Льготы в связи с должностным статусом • Прочие выплаты 	<ul style="list-style-type: none"> • Программы обучения, переподготовки, повышения квалификации • Продвижение по службе • Программы закрепления кадров • Программы повышения привлекательности труда

Рис. 1. Компоненты стратегии мотивации персонала [73]

Источники информации: Роз-Мари Оренс, Вики Дж. Эллиот – глава 2 в кн.: Чингос Питер Т. Оплата по результату. Из опыта оплаты труда персонала в США: Пер. с англ. – М.: Издательский дом «Вильянс», 2004; Стивен Е. Грос, Хейг Р. Налбантян – глава 1 в книге Чингос Питера Т.

7.4.5. ПОДХОДЫ К ПОВЫШЕНИЮ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ЛИЗИНГОВЫМ БИЗНЕСОМ В СФЕРЕ ТРУДА

Рассмотренная ситуация вызывает обеспокоенность ученых и тех участников бизнеса, которые будущее японской экономики увязывают с процессом либерализации рынка труда. Поэтому в стране ведутся исследования проблем открытого рынка труда, предлагаются варианты их решения. По данным, представленным

Т.Н. Матрусовой в [43], основные из них сведены нами к следующему:

1) главной предпосылкой к решению проблем управления рабочей силой, поступающей с открытого рынка труда, и в первую очередь оплатой ее труда и обучением, должно стать *изменение отношения к ней со стороны бизнеса*: имеется в виду, что в изменившихся (под воздействием изменений глобальной экономической среды) условиях временный персонал нельзя рассматривать в качестве некоего буфера, призванного скорректировать состояние бизнеса в соответствии с экономической конъюнктурой. В отрывом от рынка труда необходимо видеть постоянный и надежный источник рабочей силы, перспективный для полноценного удовлетворения новых нужд бизнеса;

2) изменение отношения к временной рабочей силе должно изменить саму *концепцию управления ею*: она должна базироваться на принципе целостности управленческого цикла (а не дублирования функций управления) и преемственности составляющих его частей. Согласно данному принципу, все проблемы комплектования, обучения и стимулирования кадров должны решаться в логической последовательности и в единстве друг с другом. Речь идет, таким образом, о *создании механизма интегрированного кадрового менеджмента*;

3) создание механизма интегрированного кадрового менеджмента вместо дублирования управленческих функций лизинговым агентством и клиентской организацией, потребует, в свою очередь, *изменения отношений между этими организациями*: они должны перейти к заключению долгосрочных партнерских договоров. Это позволило бы превратить открытый рынок труда в стабильный источник рабочей силы;

4) еще одна, непосредственно связанная с предыдущими, возможность решения проблем временных работников связана с тем, что за время своей трудовой жизни они работают не в одной, а во многих клиентских компаниях. Все эти компании – потребители, испытывая сходные управленческие проблемы, нуждаются в их решении. Поэтому наиболее перспективным считается *выстраивание между заинтересованными из них – на отраслевом (территориальном или ином) уровне – соответствующих взаимоотношений*, а именно: учет стажа работы временных работников в разных компаниях и увязка общей продолжительности трудового стажа с механизмами повышения квалификации, мотивации и стимулирования труда в пределах каждой из них;

5) изменения отношения к временному персоналу со стороны предпринимателей, их взаимоотношений между собой по поводу управления таким персоналом недостаточно для решения проблем эффективного управления временной рабочей силой: необходимо решать проблемы, связанные с ее *качеством*. Во вставке 7.5 некоторые из таких проблем представлены, на наш взгляд, достаточно выпукло.

В условиях, когда уровень квалификации временного работника становится одним из оценочных факторов при новой оплате по результату труда, его поддержание и повышение, переподготовка по новым направлениям и видам деятельности выливаются в проблему, значение которой трудно переоценить. Ее решение специалисты видят в развитии как государственной системы профподготовки, так и систем подготовки на базе коммерческих агентств по трудоустройству (ЧАЗ);

б) для самих временных работников решение их насущных проблем связано, наряду с вышерассмотренными подходами, также и с характером их взаимоотношений как с работодателем (ЧАЗ), так и с предпринимателем, где они работают (клиентская компания, фирма-заказчик, предприятие-потребитель). Речь идет о *психологических аспектах* этих взаимоотношений, непосредственно влияющих в первом случае – на справедливость оплаты труда (изначально установленный уровень и его корректировка по результатам оценки труда), доступность корпоративных благ и социальную защищенность, во втором – на качество предоставленного рабочего места, комфортность фактических условий труда, удовлетворенность трудом и др.;

7) *повышение роли государства* в решении проблем временных работников, связанных с дальнейшей либерализацией рынка труда.

В дополнение к предпоследнему пункту, касающемуся морально-психологического состояния японских временных работников, целесообразно привести данные соответствующих опросов их американских «коллег»:

«1) работодатели относились к ним с унижением, обезличиванием и полным беспристрастием;

2) они пессимистично настроены по поводу своего будущего и возможности полной занятости;

3) обеспокоены по поводу недостаточных пособий по медицинскому страхованию и пенсии;

4) заблуждались о возможности получения постоянной работы;

5) «недотрудоустроены» (особенно те, кто пытается вернуться на рынок постоянного труда);

б) в общем, озлоблены на корпоративный мир и его ценности и разочарованы в них» [27].

Приведенные ответы американских временных работников датированы 1994 г. Если судить по статистическим данным 2007 г., представленным в табл. 7.2 (несмотря на то, что они касаются частично занятых небедных госслужащих), «моральный дух» временных работников за эти годы, думается, вырасти не мог.

Таблица 7.2

Охват госслужащих в США различными выплатами и льготами, % соответствующей категории работников

Виды выплат	Члены проф-союза	Не члены проф-союза	Занятые неполное рабочее время
Ежегодные отпуска	84	83	32
Праздничные дни	90	84	32
Персональные отпуска	48	19	18
Отпуск на похороны близких	65	55	31
Отпуск на время исполнения обязанностей присяжного	96	92	51
Отпуск на время военной службы	83	78	32
Отпуск по семейным обстоятельствам	6	2	—
Неоплачиваемый отпуск по семейным обстоятельствам	93	93	73
Оплачиваемые дни болезни	94	92	44
Страхование по случаю длительного заболевания	24	35	9
Страхование жизни	84	89	46
Выплаты по случаю потери кормильца	41	65	—
Медицинское страхование	92	87	41
Пенсионное обеспечение	95	97	67
Источник: Мелкумова М.В. Организационные формы и материальное стимулирование труда государственных служащих в США // Труд за рубежом. 2008. № 2.			

Из рассмотренных подходов к повышению эффективности управления японским лизинговым бизнесом (как новой формы коммерческой деятельности на рынке труда) следует, что решение проблем заработной платы занятых в нем работников зависит от того,

будут ли они решаться в комплексе со всеми другими смежными проблемами (включая оплату труда иностранной рабочей силы), и будут ли они координироваться, и если – да, то кем, какими будут действия всех участников этого процесса.

К сказанному необходимо добавить, что при рассмотрении проблем заработной платы не был затронут аспект ее коллективно-договорного регулирования – профсоюзы (на уровне предприятия) как один из «трех столпов» японской корпоративной системы трудовых отношений (пожизненный наем, надбавка за выслугу лет и профсоюз предприятия) имели вес (даже при своей низкой активности) лишь в рамках этой системы. С началом длительной депрессии 1990-х гг. система, как уже отмечалось, стала быстро разрушаться. К тому же молодые японские рабочие не хотят идти на производство (этот синдром называется «ЗК»-kiken (опасно), kitsui (трудно), kitanai (грязно)) и, в отличие от своих отцов, отказываются от пожизненного трудоустройства, отдавая предпочтение возможности менять место работы, быть мобильными [32].

Однако, следует обратить внимание на то, что, не преодолев по существу последствий экономического спада 1990-х годов, Япония оказалась втянутой в глобальный финансово-экономический кризис (о чем официально было заявлено в ноябре 2008 г.), в силу чего политика японских компаний по замене постоянного персонала на временный резко усилилась. В таких условиях у молодежи быстрее, чем у работников других возрастов, стали нарастать проблемы трудоустройства. В целом, по мнению специалистов, риск того, что двойственность рынка труда усилится, очень велик, особенно если учесть, что лишь небольшой части временных работников удастся сейчас получить постоянную работу. Более того, с дальнейшим расслоением рынка труда, в Японии появляется давно забытая проблема бедности. Значение коэффициента Джини возросло по сравнению даже с недавним периодом. По уровню относительной бедности среди работающего населения страна в настоящее время стала занимать одно из самых высоких мест в мире.

7.4.6. МЕЖДУНАРОДНО-ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ КОММЕРЧЕСКОГО ТРУДОУСТРОЙСТВА (по материалам МОТ)

Основные аспекты правового регулирования коммерческого трудоустройства работников, в том числе лизинга персонала в Японии, с помощью международных трудовых норм рассмотрены ниже.

I. Введение

В течение двух последних десятилетий рост спроса на услуги для быстро растущего и подвижного рынка труда вызвал небывалое развитие частных агентств занятости (ЧАЗ). Несмотря на то, что ЧАЗ давно дополняют традиционный рынок рабочей силы, в настоящее время они рассматриваются как катализатор новых форм служб управления кадровыми ресурсами. ЧАЗ трудоустроили более 8 миллионов работников в мире и повысили конкурентоспособность соискателей за счет информирования о рынке рабочих мест и профессионального обучения.

На протяжении всех 1990-х годов все большее количество государств пересматривали стратегии, препятствовавшие ЧАЗ работе на рынке. Именно в этом духе социальные партнеры МОТ приняли в 1997 г. новую *Конвенцию о частных агентствах занятости № 181*, пересматривающую предыдущие нормы, направленные на устранение платных бюро по найму (в частности, Конвенцию 1949 г. (пересмотренную) о платных бюро по найму (№ 96), предусматривающую принцип монопольного права государства на услуги по трудоустройству населения (ГСЗ), а также Конвенцию 1933 года о платных бюро найма (№ 4)).

Конвенция № 181 признает, что частные агентства занятости могут способствовать функционированию рынка труда, и определяет основные параметры регулирования, найма и трудоустройства работников, набранных ЧАЗ, в частности, *агентствами временно-го трудоустройства*. Конвенцию № 181 дополняет одноименная Рекомендация № 188 1997 года. В настоящее время Конвенцию № 181 ратифицировали 20 стран, в числе которых, как отмечалось ранее, Япония, но нет России, США, Германии, Великобритании, Франции, Китая, Индии и др.

II. Типология и проблемы нормативно-правовой базы ЧАЗ

Правовой статус и условия деятельности ЧАЗ предусматриваются ст. 3 Конвенции № 181:

- правовой статус определяется в соответствии с национальным законодательством и практикой, а
- условия деятельности – согласно системе лицензирования и сертификации.

Сфера действия законодательства о ЧАЗ обычно связана с видами услуг по трудоустройству, предоставляемых ЧАЗ, или секторами, в которых сконцентрирована их деятельность. Например, ряд стран приняли специальное законодательство об агентствах временной занятости, другие – о регулировании набора и трудоустройства

работников за рубежом, третьи – об оказании иных услуг помимо трудоустройства:

СТРАНА	ВИДЫ ЧАЗ
Австралия	Агентство временной занятости
Бельгия	Агентство временной занятости
Китай	Трудоустройство за рубежом
Франция	Агентство временной занятости
Германия	Агентство временной занятости
Индонезия	Трудоустройство за рубежом
Италия	Агентство временной занятости
Филиппины	Трудоустройство за рубежом
Португалия	Агентство временной занятости
Великобритания	Поставка рабочей силы в сельскохозяйственный сектор
Испания	Агентство временной занятости
Польша	Агентство временной занятости

В отношении *агентств временного трудоустройства*, например, часто возникают вопросы, касающиеся равенства временных работников с постоянным штатом. Поэтому в ряде стран законодательство о таких агентствах содержит конкретные требования относительно гарантий условий труда работников, нанятых агентством. Аналогичная ситуация характерна и в случае *агентств по трудоустройству за границей*.

Особенно большие трудности возникают в отношении ЧАЗ, *работающих через Интернет*. Такие ЧАЗ предлагают широкий спектр услуг от классической деятельности по трудоустройству (постоянному или временному) до подбора кадров в других сферах, таких, как помощь по хозяйству, модельные агентства и т.п. Поскольку Интернет-Агентства не располагают никакой физической инфраструктурой, они плохо поддаются контролю. Аналогичная проблема возникает в отношении ЧАЗ, *базирующихся в других странах и осуществляющих деятельность из других стран* и, следовательно, находящихся вне сферы действия национального законодательства.

Многие ЧАЗ *занимаются подбором рабочих-мигрантов для работы за границей*. Поскольку эти агентства работают за рубежом, привлечь их к ответственности за различные злоупотребления в процессе подбора и трудоустройства кадров довольно трудно.

III. Определение ЧАЗ

Несмотря на различия функций и принципов деятельности, ЧАЗ, согласно рекомендации МОТ, можно в целом охарактеризовать как *«предприятия сферы услуг, в соответствии с частным*

правом осуществляющие по договору и на коммерческой основе деятельность от имени физических лиц (или предприятий) в целях упрощения или ускорения доступа к трудоустройству или карьерному росту путем заполнения вакансий».

Конвенция МОТ № 181 в ст. 1 дает следующее определение ЧАЗ:

«Статья 1

1. Применительно к настоящей Конвенции термин «частное агентство занятости» означает любое физическое или юридическое лицо, независимое от государственных органов, которое предоставляет одну или более из следующих услуг на рынке труда:

а) услуги, способствующие увязыванию предложений рабочих мест и заявок на них, при этом частное агентство не становится стороной в трудовых отношениях, могущих при этом возникать;

б) услуги, состоящие в найме работников с целью предоставления их в распоряжение третьей стороны, которая может быть физическим или юридическим лицом (далее именуемая «предприятие-пользователь»), и устанавливает им рабочие задания и контролирует их выполнение;

с) другие услуги, связанные с поиском работы, определяемые компетентным органом после консультаций с наиболее представительными организациями работодателей и трудящихся, такие, как предоставление информации, но не имеющие целью увязывание конкретных предложений рабочих мест и заявок на них.

2. Применительно к настоящей Конвенции термин «работники» означает также лиц, ищущих работу».

Лизинговый бизнес в сфере труда, который рассматривается в настоящем параграфе учебного пособия на примере Японии, осуществляется ЧАЗ, подпадающими под определение, данное в пункте 1 «б» статьи 1 Конвенции.

IV. Защита работников, нанятых ЧАЗ

Меры по защите таких работников предусмотрены ст. 11 Конвенции 181:

«Статья 11

Государство – член принимает в соответствии с национальными законодательством и практикой необходимые меры, обеспечивающие адекватную защиту работников, нанятых частными агентствами занятости, которые определены выше в пункте 1 б) статьи 1, в отношении:

- а) свободы объединения;
- б) ведения коллективных переговоров;
- с) минимальной заработной платы;
- д) продолжительности рабочего времени и других условий труда;
- е) установленных законом пособий по социальному обеспечению;
- ф) доступа к профессиональной подготовке;
- г) безопасности и гигиены труда;
- h) возмещения ущерба, причиненного вследствие несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;
- и) возмещения в случае банкротства и защиты требований работников;
- j) охраны материнства и пособий по беременности и родам, а также льгот и пособий родителям».

Одноименная Рекомендация 188 вышеперечисленные защитные меры дополняет следующими:

- работники, нанятые ЧАЗ, должны иметь письменный трудовой договор, в котором указываются условия их найма, о которых работники должны быть информированы до начала выполнения своих обязанностей (п. 5);
- ЧАЗ не должны предоставлять работников в распоряжение предприятия-пользователя для замены работников предприятия, которые проводят забастовку (п. 6);
- компетентный орган должен вести борьбу против недобросовестной рекламной практики и ложных объявлений, включая объявления о несуществующих рабочих местах (п. 7);
- ЧАЗ не должны сознательно производить набор, трудоустройство или найм работников для работ, связанных с неприемлемыми опасностями или рисками, или для работ, где эти работники могут стать жертвами злоупотреблений или дискриминации любого рода (п. 8а);
- ЧАЗ не должны, исходя из национального законодательства о прекращении действия трудовых договоров:
 - препятствовать предприятию-пользователю нанимать временного работника, переданного в его распоряжение;
 - ограничивать профессиональную мобильность такого работника;
 - накладывать санкции на временного работника, согласившегося на работу на другом предприятии (п. 15).

Как следует из перечня защитных мер, японские работники, нанятые ЧАЗами на условиях лизинга, имеют право и на объединение в профсоюзы, и на ведение коллективных переговоров по уровню своей заработной платы (а не только по МЗП), и на доступ к профессиональной подготовке, социальную защиту и все другие права, которыми обладают постоянные работники. То есть, если Япония ратифицировала данные правовые нормы МОТ, то, представляется, что проработанные подходы к решению проблем временных работников реализовывать будет намного легче, чем в странах, их не ратифицировавших. К тому же ст. 12 Конвенции 181 говорит о необходимости разграничения ответственности между ЧАЗ и предприятиями-пользователями по защите трудящихся, предусмотренной ст. 11. Особое внимание уделяется при этом защите трудящихся-мигрантов (ст. 8) и воспрепятствованию использованию детского труда (ст. 9).

V. Ассоциации ЧАЗ

Основным примером является Международная ассоциация компаний по лизингу персонала (CIEET), действующая в Бельгии. Ее членами являются национальные ассоциации агентств временной занятости и крупные мультинациональные организации, такие как Manpower и Adecco. Она играет ведущую роль в установлении мировых стандартов в отрасли трудоустройства для участвующих ЧАЗ, разработала свой *Кодекс практики*. Кодекс включает глобальный *кодекс поведения* (устанавливает согласованные принципы практики частных агентств занятости, разделяемые всеми ее участниками) и *Хартию частных агентств занятости Ciett* (излагает обязательства участников Ciett в отношении их корпоративной социальной ответственности). Данный кодекс служит моделью для национальных организаций.

Из Кодекса поведения Ciett следует особо выделить *принцип 3* (соблюдение норм прозрачности условий труда): «...участники обеспечивают предоставление работникам информации об условиях труда, характере выполняемой работы, ставках и условиях оплаты труда, а также рабочем времени» и *п. 1 принципа 7* (соблюдение прав работников): «...стимулируются равноправные, объективные и прозрачные принципы расчета заработной платы работников, нанимаемых агентством, с учетом национального законодательства и практики».

Из Хартии следует выделить, в частности, то, что участники Ciett, как социально ответственные работодатели, полностью согласны признать следующее:

- ЧАЗ способствуют профессиональной подготовке работников, нанимаемых через агентство;
- социальный диалог и коллективные трудовые переговоры должны рассматриваться как надлежащее средство организации деятельности частного агентства занятости в соответствующих и подобающих случаях.

Источники, использованные при написании п. 7.4.6: 1) Конвенции и Рекомендации МОТ; 2) МОТ: Руководство для частных агентств занятости. Регулирование, контроль и исполнение. – Женева: МБТ, 2007; 3) МОТ: Роль частных агентств занятости в функционировании рынка труда. – Женева: МБТ, 1994; 4) <http://www.ciett.org>

7.5. ЛИЗИНГ В РОССИИ: НОРМАТИВНО-ПРАВОВАЯ БАЗА ДЛЯ ПРИМЕНЕНИЯ В СФЕРЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Лизинг персонала в том смысле, который существует в японской практике, предусматривает, как показано выше, найм частным агентством занятости работников с целью последующего их пре-

доставления на определенное время в распоряжение какому-то работодателю; такой же смысл вкладывают в это словосочетание и в других странах: выше был приведен пример «Кодекса практики СИЕТТ», крупнейшей в мире Международной ассоциации компаний по лизингу персонала, в самом названии которой, как видим, оно содержится. Более того, данный Кодекс представлен в Руководстве для ЧАЗ, подготовленном МОТ «в качестве инструктивного материала для национальных законодателей в выработке нормативно-правовой базы в соответствии с Конвенцией МОТ № 181 и Рекомендацией № 188». Япония ратифицировала данные международные трудовые правовые нормы и развитие лизингового бизнеса в области труда осуществляет на их основе. Россия эти правовые нормы не ратифицировала, наше законодательство – и трудовое, и гражданское, и налоговое – не содержит каких-либо прямых указаний на существование данного вида предпринимательской деятельности и, следовательно, формы трудовых отношений.

Операция «найма работников с целью предоставления их в распоряжение третьей стороны» (п. «b» ст. 1 Конвенции 181) по своей сути, действительно, внешне весьма схожа с российской финансовой арендой (лизинг), регулируемой Гражданским кодексом РФ (далее – ГК РФ) и Федеральным законом от 29 октября 1998 г. № 164-ФЗ «О финансовой аренде (лизинге)».

Статьей 665 «Договор финансовой аренды» § 6 «Финансовая аренда (лизинг)» главы 34 «Аренда» ГК РФ предусмотрено, в частности:

«По договору финансовой аренды (договору лизинга) арендодатель обязуется приобрести в собственность указанное арендатором имущество у определенного им продавца и предоставить арендатору это имущество за плату во временное владение и пользование для предпринимательских целей».

Из текста статьи следует, что приобретается и передается имущество, что и зафиксированно далее в ст. 666 «Предмет договора финансовой аренды»:

«Предметом договора финансовой аренды могут быть любые непотребляемые вещи, используемые для предпринимательской деятельности, кроме земельных участков и других природных объектов».

Работники (физические лица) могут быть только субъектами гражданских прав и ни при каких условиях не могут признаваться объектами (в данном случае – предметами) гражданско-правовых сделок:

«Статья 128. Объекты гражданских прав

К объектам гражданских прав относятся вещи, включая деньги и ценные бумаги, иное имущество, в том числе имущественные права; работы и услуги; охраняемые результаты интеллектуальной деятельности и приравненные к ним средства индивидуализации (интеллектуальная собственность); нематериальные блага».

Таким образом, отношения, возникающие в связи, в частности, с «предоставлением персонала» (термин ст. 148 Налогового кодекса РФ – далее НК РФ), никак *не могут называться договором лизинга персонала или «аренды» персонала*, получившей широкое распространение: «В практической деятельности коммерческих организаций нередко возложение непрофильной деятельности на стороннюю организацию оформляется не договором аутсорсинга, а договором «аренды» персонала. Особо широко это практикуется фирмами, находящимися на упрощенной системе налогообложения, регламентированной главой 26.2 НК РФ. Анализ этой главы позволяет сделать вывод, что в такой ситуации фирма-аутсорсер «имеет возможность сэкономить на едином социальном налоге» [67].

Действительно, анализ содержания данной главы позволяет в первой же ее статье 346.11 «Общие положения» обнаружить возможность у организации-аутсорсера, «предоставляющей персонал» организации-заказчику «для участия в производственном процессе, управлении производством либо для выполнения иных функций, связанных с производством и (или) реализацией» (п. 19 ст. 264 НК РФ), сэкономить на ЕСН:

«Применение упрощенной системы налогообложения организациями предусматривает их освобождение от обязанности по уплате налога на прибыль организаций, налога на имущество организаций и единого социального налога. Организации, применяющие упрощенную систему налогообложения, не признаются налогоплательщиками налога на добавленную стоимость, за исключением налога на добавленную стоимость, подлежащего уплате в соответствии с настоящим Кодексом при ввозе товаров на таможенную территорию Российской Федерации...

Организации, применяющие упрощенную систему налогообложения, производят уплату страховых взносов на обязательное пенсионное страхование в соответствии с законодательством Российской Федерации».

При этом перейти на упрощенную систему налогообложения имеет право организация с доходом (определяемым в соответствии со ст. 248 НК РФ), не превышающим 15 млн. рублей по итогам девяти месяцев года, в котором она подает заявление о таком переходе. Указанная сумма подлежит последующей ежегодной индексации на устанавливаемые коэффициенты – дефляторы (ст. 346.12).

Кроме того, средняя численность работников организации не должна превышать 100 человек.

Таким образом, использование договора «аренды» персонала позволяет аутсорсеру уплачивать с «выплат и вознаграждений» (включая заработную плату) своих работников лишь суммы страховых взносов на обязательное пенсионное страхование.

Однако, повторяем, отношения, возникающие в связи с «предоставлением персонала» не могут называться договором аренды, так как его предметом человек быть не может.

В то же время для налогоплательщиков налога на прибыль в составе расходов, учитываемых для расчета налогооблагаемой базы, учитываются «расходы на услуги по предоставлению работников (технического и управленческого персонала) сторонними организациями для участия в производственном процессе, управлении производством либо для выполнения иных функций, связанных с производством и (или) реализацией» (п. 19 ст. 264). При этом относятся они не к расходам на оплату труда, облагаемым ЕСН, а к прочим расходам, что и позволяет сэкономить на данном налоге.

Таким образом речь идет о правильном оформлении (в том числе названии) соответствующих договоров об оказании услуг организациями друг другу и договоров с работниками, нанятыми для оказания такого рода услуг, на что обращено внимание во вставке 7.8.

К ВОПРОСУ О ЛЕГИТИМАЦИИ ЛИЗИНГА ПЕРСОНАЛА В РОССИИ

«В нашей стране ни лизинг персонала, ни аутстаффинг прямо не регламентированы законодательством. Термин «лизинг персонала» фактически выступает частью профессионального сленга специалистов рекрутинговых агентств и кадровых служб.

И именно это может послужить камнем преткновения в отношениях организации, пользующейся данными услугами, с налоговыми органами, поскольку, согласно п. 1 ст. 252 НК РФ, одним из критериев признания расходов в налоговом учете является их документальное подтверждение. Так, налоговый кодекс под документально подтвержденными расходами понимает «затраты, подтвержденные документами, оформленными в соответствии с законодательством Российской Федерации». Поэтому при налоговой проверке у инспектора всегда может возникнуть вопрос следующего содержания: если в законе «лизинг персонала» не предусмотрен, то о каких документально подтвержденных расходах по найму персонала в принципе может идти речь?

Конечно, данный риск, хотя и существует, тем не менее маловероятен, и перспектива решения спора в пользу налогоплательщика очевидна.

Хотя термины «лизинг персонала», «аутстаффинг» и «найм персонала» в российском гражданском праве прямо не определены, однако законодательно не запрещено заключение иных договоров. Так, в п. 2 ст. 421 ГК РФ («Свобода договора») указывается на то, что «стороны могут заключить договор как предусмотренный, так и не предусмотренный законом или иными правовыми актами».

¹ Легитимация (от лат. *legitimus* – законный) – признание или подтверждение законности какого-либо права или полномочия.

Источник цитаты: *Василенко Л.А.* Аутсорсинг – инновационная кадровая технология государственной службы. – М.: Наука, 2007.



Кроме того, согласно определению, данному в пункте 1 «b» статьи 1 Конвенции 181 частным агентствам занятости, следует, что в трудоустройстве участвуют три стороны: ЧАЗ, работник и предприятие-пользователь. При этом трудовой договор работник заключает с ЧАЗ, оно же обеспечивает ему адекватную защиту. Согласно же российскому Трудовому кодексу (ст. 16 и 61) фактическое допущение работника к работе, в частности третьей стороной (предприятием-пользователем), означает возникновение у него с данным работодателем трудовых отношений (см. об этом же в параграфе об аутстаффинге настоящей главы). Но работник не может одновременно состоять в трудовых отношениях с двумя организациями, т.е. иметь *основную работу* в одно и то же время у разных работодателей.

Поэтому в российской практике и изыскиваются, как показано выше, различные прорехи и лазейки в законодательстве, проводятся аналогии (типа «аренды» персонала) и т.д. и т.п. Незащищенной стороной при этом остаются «передаваемые» на время работники: и передающая, и принимающая стороны стремятся добиться своего конкурентного преимущества в первую очередь за счет экономии на расходах, связанных с временным персоналом, в частности на оплату его труда. Издержки такой «экономии» были описаны при рассмотрении лизинга персонала в Японии.

Таким образом проблема легитимации растущего в стране применения лизинговых технологий в сфере трудовых отношений требует своего решения – прежде всего в целях обеспечения прав временных работников на достойную заработную плату и социальную защиту, как того требуют ст. 11 и 12 Конвенции МОТ 1997 года о частных агентствах занятости (181) и раздел II Рекомендации МОТ 1997 года о частных агентствах занятости (188). Для этого, в свою очередь, необходима ратификация Конвенции 181, как и конвенций о минимальной заработной плате и других смежных

международных трудовых норм, оговоренных в предыдущих главах учебного пособия.

Однако, как отмечалось в заключительной части его второй главы, данные международные трудовые нормы отнесены Минздравсоцразвития России (конец 2009 г.) к числу конвенций, ратификация которых может быть осуществлена в более поздние сроки либо нецелесообразна исходя из интересов и законодательства Российской Федерации. При этом не исключается дополнительное более детальное изучение данного вопроса.

7.6. ФРИЛАНСИНГ И ОПРЕДЕЛЕНИЕ ЗАРАБОТКОВ

7.6.1. ХАРАКТЕРИСТИКА И ПРОБЛЕМЫ ФРИЛАНСИНГА В США

Фрилансинг – это относительно новый для российской практики, но достаточно широко распространенный, в частности в американской, способ организации трудовой деятельности человека. Толкование его сущности дает – на ряде примеров – американский исследователь Томас У. Малоун (вставка 7.9).

ФРИЛАНСИНГ КАК НОВЫЙ СПОСОБ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

«...Что, если бы большая часть «компаний» состояла бы всего из одного человека каждая? Чтобы описать этот способ работы, мы с коллегой Робом Лойбахером придумали в 1998 году новый термин «e-lancer» (электронный внештатный сотрудник) для названия самостоятельных исполнителей, объединенных сетевой электронной связью, но не состоящих в штате организации.

В электронной дистанционной экономике базовой единицей является не корпорация, а индивидуальный работник. Задания не распределяются и не контролируются через специальную устойчивую менеджерскую сеть, но автономно реализуются независимыми исполнителями. Дистанционные «свободные художники» объединяются в гибкие временные сети для производства и продажи товаров и услуг. Когда данная работа закончена спустя день, месяц или год, такая сеть распадается и ее члены опять становятся независимыми агентами, циркулирующими на отраслевом рынке в поисках следующего проекта.


Такой способ организации уже принят в ряде отраслей. Пожалуй, самый известный пример – Голливуд. Продюсер, режиссер, актеры, операторы, осветители и другие специалисты, многие из которых являются независимыми контрагентами, собираются вместе с целью сделать один фильм. После того как съемки, монтаж и озвучивание фильма закончены, группа расформировывается, и позднее люди опять группируются в других сочетаниях для других проектов.

Строительная промышленность тоже все чаще идет по этому пути. Водопроводчики, электрики, плотники и прочие специалисты – многие из них работают самостоятельно или на мелкие фирмы – объединяются, чтобы построить здание.

Когда работа выполнена, они разными способами группируются для строительства других объектов.

...По самым скромным оценкам, свыше четверти рабочей силы в США в 2003 году составляли свободные внештатные исполнители (freelancers) того или иного типа».

Источник цитаты: Малоун Томас У. Труд в новом столетии. Как новые формы бизнеса влияют на организации, стиль управления и вашу жизнь : Пер. с англ. – М.: ЗАО «Олимп-Бизнес», 2006.



Из вставки следует, что фрилансинг – это способ организации работы, трудовой деятельности, при котором работник (фрилансер) не состоит в штате какой-либо организации, ни от кого не зависит, никому не подчиняется, самостоятельно производит некий продукт либо оказывает услуги заказчику. В переводе с англ. «freelance» означает: 1) ландскнехт; 2) политик или журналист, не принадлежащий к определенной партии. Как следует из вставки, в США фрилансинг получил уже весьма широкое распространение, что связано в первую очередь с рядом его достоинств как для использующего его бизнеса, так и для самих фрилансеров.

С точки зрения бизнеса, достоинства применения данного способа организации работы во многом схожи с преимуществами использования аутсорсинга (см. вставку 7.2). Кроме того, если это экономически оправдано, организация может даже пригласить лучших в мире специалистов, не довольствуясь своими постоянными сотрудниками. Если необходима гибкость – а бизнес в целом следует именно этой тенденции, особенно если учесть что новые информационные технологии снижают затраты на ее обеспечение, – то рост спроса на труд наемных вольных исполнителей-одиночек очевиден. Очевидна также высокая эффективность применения фрилансинга за счет экономии на трудовых и связанных с ними издержках.

Однако фрилансинг подходит не для каждого бизнеса, особенно когда он весьма стабилен; присущи ему и многие из недостатков, характерных для аутсорсинга.

С точки зрения фрилансера, преимуществами данного способа организации его работы по сравнению с традиционным являются:

- свобода выбора – где, когда, сколько, как и над чем работать;
- самостоятельность в принятии решений, прямое их соотношение с собственными ценностями;
- возможность реализовать свои интересы, получать удовольствие от работы;

- возможность уйти от диктата руководства, производственных конфликтов и т.п.;
- независимость, самостоятельность, самоответственность;
- др.

Недостатками свободной организации труда и его оплаты, в отличие от традиционной, для фрилансера являются, в частности, следующие:

- не каждый хочет такой свободы: некоторые любят, когда им указывают, что делать, так как выполнив данное указание, они могут заниматься своими делами;
- нет возможностей общаться с коллегами, признания заслуг и т.п.;
- не каждый стремится к большей независимости и не каждый способен грамотно распорядиться ею;
- не всегда есть возможности для самостоятельных действий;
- с точки зрения заработков:
 - оплата труда либо почасовая, либо за конечный результат – возникающие при этом проблемы рассмотрены в параграфе о лизинге в сфере труда в Японии;
 - нерегулярность заработков;
 - в силу действия двух вышеуказанных факторов, работа будет занимать все больше и больше времени, которое можно было бы уделить семье и другим занятиям – негативно сказывается и на физическом, и на морально-психологическом состоянии, производительности труда работника;
 - нет возможностей поддержания профессионального уровня и обучения – только за счет своих финансовых возможностей, которые, в свою очередь, надо заработать (если нет других источников дохода);
 - нет возможностей служебного роста, сопровождаемого, как правило, ростом заработной платы; др.;
- с точки зрения гарантий в оплате труда и социальной защищенности, в частности, медицинского обеспечения, страхования, занятости, пенсии и т.п.;
- с точки зрения коллективной солидарности: участие в ведении коллективных переговоров по заработной плате, заключению коллективных договоров и соглашений; членство в профсоюзной организации, профессиональных и тому подобных ассоциациях и объединениях;
- с точки зрения юридической защищенности;

- с точки зрения необходимости обращаться – в ряде случаев – к посредникам для реализации своей продукции (работ), частичного финансирования работы в случаях, когда заработок выплачивается по ее завершении и т.п.;

- другие недостатки и риски.

Таким образом, сам работник является одной из сторон центра по принятию решений в отношении размера и структуры своей заработной платы, ее гарантированности, регулярности, формы и т.д., причем стороной, как правило, юридически слабо защищенной. Другой стороной центра принятия решений является работодатель. При этом с данной стороной у фрилансера могут возникать – при оформлении и реализации трудовых отношений – практически любые из рассмотренных в настоящей главе проблем (в зависимости от уровня и формы организации бизнеса либо некоммерческой структуры, т.е. от места его предполагаемой и фактической временной работы). Во вставке 7.10 представлен **пример** новой организации и оплаты труда.

ПРИМЕР ОРГАНИЗАЦИИ И ОПЛАТЫ ТРУДА НЕЗАВИСИМЫХ ВНЕШТАТНЫХ РАБОТНИКОВ (Компания Asunchrony Software)

«В организованной на основе сетевой электронной связи экономике (e-lance-есопоту) люди постоянно группируются и перегруппировываются в коллективы, создаваемые для решения отдельных проблем. Так, компании Asunchrony Software, занимающейся формированием рынков программного обеспечения (ПО), для этого постоянно нужны люди, имеющие какие-либо «крутые» идеи («Cool ideas») в данной сфере, то есть как отмечалось ранее, нужны креативные «конструкторы – дизайнеры». И такие всегда находятся. Вот как это происходит. Некто, имеющий идею проекта разработки ПО, посылает ее на веб-сайт Asunchrony. Заинтересованные в проекте люди отвечают, и руководитель набирает команду. До начала работы лидер должен достичь соглашения с членами команды о том, как между ними будет поделен конечный доход. Другими словами, каждый проект похож на небольшую создаваемую компанию, в которой каждый участник получает оговоренную долю в капитале.

После формирования команды разработка идет более или менее обычным способом. Каждый пишет свою часть ПО, лидер проекта обеспечивает общее руководство, и программа публикуется на сайте Asunchrony. Интересно, что «бета-тестеры» («beta testers»), проводящие полную проверку начальных версий ПО на наличие ошибок, тоже вербуются через сайт и получают свои доли дохода. Когда разработка программы закончена, компания помогает продать ее на рынке, получая обычно от 10 до 25% дохода.

В компании нет начальников, которые, восседая в своих креслах, диктуют остальным: «Вот наши приоритеты. Мы собираемся разработать эти типы ПО, и нам нужны программисты таких-то специальностей». Все решения распределены

среди сообщества компании Asynchrou, насчитывающего более 30 тысяч человек, разбросанных по всему миру. Индивидуальные члены и команды этого сообщества решают для себя, какие проекты надо делать, кто их будет делать, как оценить исполнение и как вознаградить авторов.

...Те программисты, которые в данный момент работают над проектами Asynchrou, не получают немедленной компенсации – лишь обещания доли будущих доходов. Это хорошо для небольших проектов или для людей, обеспечивающих себя другими способами. Но для ряда крупных программ желательно приглашать венчурных капиталистов своего рода – людей, которые гарантировали бы финансирование ранних стадий разработок в обмен на собственные доли от фактических будущих доходов».

Источник цитаты: см. источник к вставке 7.9.



7.6.2. ПРОБЛЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА ФРИЛАНСЕРОВ В РОССИИ

Для российской практики характерны те же достоинства и недостатки, которые присущи фрилансингу в зарубежных странах, рассмотренному на примере США. Однако в России, в силу в целом более низкого уровня заработной платы, доходов и обеспеченности населения, вопросы заработной платы и ее размера волнуют фрилансеров больше, чем их иностранных коллег: из двух основных мотиваторов данного вида трудовой деятельности – либо работать очень хочется, либо очень надо [47] – очевидно, что главным является все-таки второй.

При этом процесс «зарабатывания» для фрилансера – «свободного художника» (другие отечественные названия: мастер-одиночка, вольный стрелок и т.п.) усложняется у нас:

во-первых, несколько настроженным отношением к нему со стороны общества, так как он стоит, по сути дела, в стороне от общества, «играет по своим правилам», что с исторической точки зрения не характерно для общественного трудоустройства (в силу некогда общинного уклада российской жизни, особенно деревенской, когда внутри общины существовало относительное равенство и всякий, кто жил своим умом, был единоличником, представлял для нее угрозу расшатывания вековых устоев). В советское время некогда был даже закон о тунеядстве – работать вне штата, так сказать «в свободном полете», означало не работать, подобно бытующему и до сих пор отношению к женской домашней работе («сидит дома», однако при этом воспитывает детей, ведет хозяйство, предоставляя тем самым супругу возможность не отвлекаться на домашние дела) и к работе на дому как таковой (переводы, редактирование статей,

книг и др., шитье, оформление заказов для какой-нибудь информационной сети и т.д., и т.п.);

во-вторых, необходимостью преодоления сложившихся стереотипов мышления:

«...Многих из нас с детства приучали к тому, что творчество и торговля несовместимы: искусство должно принадлежать народу. Талант, а тем более гениальность – признак возвышенности мышления, а деньги – отражение материального, «низменного» мира, и только жлобы могут все время думать о них. А уж подлинный талант вообще должен быть бескорыстным. В результате мы имеем то, что логически вытекает из этого убеждения: с одной стороны, в нашей стране много самобытных людей, а с другой – тех, кто может на своих способностях хорошо зарабатывать, не говоря о том, чтобы разбогатеть, очень мало» [47],

т.е. фрилансеры, особенно творческих профессий, должны уметь не только себя подать в выгодном свете, но и выгодно «продать» – получить необходимое количество заказов за хорошую оплату;

в-третьих, нередко подозрительным, недоверчивым, пренебрежительным и недобросовестным отношением к фрилансеру со стороны заказчика. Зачастую, не будучи сам идеальным, высокопрофессиональным и высокоответственным предпринимателем, но желая властвовать и управлять, он может отказаться от заключения письменного договора, отнестись к вольному работнику с неуважением, как к низшему по рангу: если тот выполняет работу за его деньги (или за деньги предприятия) – какой уж тут договор, с неравным-то... В результате, нередки случаи неоплаты выполненного заказа. Как правило, заказчик заинтересован в отсутствии договора лишь в случае, когда он собирается заплатить за работу меньше обещанного или вовсе не заплатить. Нередко профессионалам предлагается оплата по заниженным расценкам, либо по расценкам для начинающего специалиста. После выхода на экран телесериала «В круге первом» стало известно, что когда А.И. Солженицына – как автора сценария – спросили, какой бы он хотел гонорар, он ответил, что сколько они считают нужным, столько и будет. Когда же ему и его жене назвали цифру (три тысячи долл. за серию), они сказали, что это огромная (!) сумма. Хотя – так платят всем, а уж ему бы заплатили не такие деньги, но... не заплатили;

в-четвертых, часто непредсказуемым поведением заказчика: даже при наличии письменного договора с четко прописанными сроками выполнения и сдачи работы, он может в любой момент пропасть и так же неожиданно возникнуть, нарушая тем самым, например, график выполнения другого заказа или иные планы фрилансера. То есть некоторые заказчики считают, что обязательства

могут быть только у исполнителя. В результате у каждого фрилансера со временем образуется свой «черный список» клиентов. Таким образом, не имея возможности застраховаться от непредсказуемости заказчика, фрилансер, чтобы иметь необходимый ему уровень дохода, постепенно набирает собственную постоянную клиентуру;

в-пятых, неумением заказчика четко сформулировать заказ — особенно это относится к рекламной, журналистской, дизайнерской и тому подобной творческой работе: «Напишите про нас что-нибудь эдакое, чтобы читателю было интересно». В таких случаях фрилансер либо должен помочь заказчику сформулировать задачу, либо — при упорном нежелании / явном неумении последнего ясно выразить свои требования — отказаться от выполнения заказа, поскольку в противном случае фрилансеру грозят бесконечные переделки работы все за ту же плату либо вообще ее неоплата;

в-шестых, необходимостью — нередкой — доказывать заказчику, что умеет работать и достоин хорошей оплаты, что не всегда возможно. Дело в том, что каждая сторона желает прямо противоположного: фрилансер стремится затратить минимум усилий и продать результат своего труда за максимальную цену, а заказчик — получить работу хорошего качества в кратчайший срок и за минимальную плату. Очевидно, что на данном этапе развития рыночных отношений в России в выигрышной ситуации, как правило, оказывается заказчик: он может заплатить за работу меньше изначально оговоренной суммы, задержать выплату либо вообще отказаться от оплаты;

в-седьмых, иногда переоценкой (искренней) фрилансером своих профессиональных и деловых способностей, либо неумением / нежеланием соответствовать ожиданиям заказчика, доводить дело до конца. В таких случаях профессионалы-фрилансеры советуют своим коллегам: «...если вы хотите за свое творчество получать вознаграждение, будьте готовы к тому, что только за ваше самовыражение пока никто платить не готов» [47];

в-восьмых, нередко неумением фрилансера организовать свое рабочее время, особенно при работе на дому (например, составить рабочий график), управлять своим творческим процессом (например, спланировать собственную нагрузку — в целях избежания переутомления), а также быть готовым к тому, что для выполнения какого-то заказа придется работать намного больше (по 10–14 часов в сутки), чем если бы он выполнялся при работе в штате (штатному работнику зарплату платят не только за сделанную работу, но зачастую и за сам факт его присутствия на рабочем месте, за соблюдение

правил внутреннего трудового распорядка, выполнение должностных инструкций и др.);

в-девятых, необходимостью постоянного и непрерывного самостоятельного (и за свой счет) повышения квалификации. Для фрилансера не существует карьерного «потолка» — у него своя собственная лестница: он вынужден, по образному выражению уже цитируемого автора, «подниматься по эскалатору, ползущему вниз: заработки, которые два года назад считались приличными, сегодня обесценились; за последние несколько лет подросло новое поколение специалистов-конкурентов и т.д.». В то же время постоянное повышение своей квалификации позволяет выходить на качественно новый уровень и соответственно ему повышать расценки.

Однако непрерывное образование необходимо не только российским, но, как было отмечено ранее, также и зарубежным фрилансерам, как и готовность много работать (при нерегулярности заработков), умение распоряжаться свободой выбора, брать на себя ответственность. Необходимо также подчеркнуть, что рассмотренный набор трудностей и проблем зарабатывания фрилансерами необходимых им средств не является исчерпывающим и может быть расширен.

Отдельно следует выделить вопрос оформления деловых отношений между фрилансером и заказчиком по выполнению работы / оказанию услуги. Фрилансер, как не входящий в списочную численность работников организации, на которую он работает, либо в численность ее внешних совместителей, заключает с ней *договор гражданско-правового характера*: выполнение работ и услуг для данной организации, согласно статьи 128 Гражданского кодекса РФ, является объектом гражданских прав. Порядок выполнения работ (научно-исследовательских, опытно-конструкторских и технологических) и возмездного оказания услуг регулируется соответственно главами 38 и 39 кодекса. В них установлены требования к условиям договора, его исполнению; права, обязанности и ответственность сторон и главное — порядок оплаты работ и услуг. В частности, ст. 781 «Оплата услуг» предусматривает следующее:

- «1. Заказчик обязан оплатить оказанные ему услуги в сроки и в порядке, которые указаны в договоре возмездного оказания услуг.
2. В случае невозможности исполнения, возникшей по вине заказчика, услуги подлежат оплате в полном объеме, если иное не предусмотрено законом или договором возмездного оказания услуг.
3. В случае, когда невозможность исполнения возникла по обстоятельствам, за которые ни одна из сторон не отвечает, заказчик возмещает исполнителю фактически понесенные им расходы, если иное не предусмотрено законом или договором возмездного оказания услуг».

Важное значение – с точки зрения преодоления трудностей, возникающих у фрилансера при зарабатывании своего гонора – имеет ст. 782 «Односторонний отказ от выполнения договора возмездного оказания услуг»:

«1. Заказчик вправе отказаться от исполнения договора возмездного оказания услуг при условии оплаты исполнителю фактически понесенных им расходов.

2. Исполнитель вправе отказаться от исполнения обязательств по договору возмездного оказания услуг лишь при условии полного возмещения убытков».

Таким образом, гарантии по оплате своей работы у фрилансера могут быть только при условии грамотного оформления письменного договора, включая пункт о претензиях со стороны заказчика к качеству работы / услуги (перечень и описание претензий, сроки доделок и изменений и т.п.). В договоре следует прописать, что налоги (и какие) с заработка фрилансера платит заказчик. Юридическую защиту работнику может обеспечить только соблюдение законодательства, чему должно предшествовать тщательное его изучение и предварительные консультации с юристами.

Следует также обратить внимание на то, что фрилансер может заключать с предприятием-заказчиком и временный трудовой договор – в этом случае на него распространяются нормы трудового права, прописанные в Трудовом кодексе РФ, в частности, в ст. 59 «Срочный трудовой договор».

Кроме того в ст. 11 «Действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права» Трудового кодекса предусмотрено, что:

«В тех случаях, когда судом установлено, что договором гражданско-правового характера фактически регулируются трудовые отношения между работником и работодателем, к таким отношениям применяются положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права».

В целом же трудовая деятельность фрилансеров, как работающих по договорам гражданско-правового характера, на основании этой же, 11-й статьи ТК РФ, не регулируется трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, т.е. у них нет оплачиваемого отпуска, социально-трудовых гарантий и компенсаций и тому подобных механизмов защиты, кроме предусмотренных Конституцией РФ для всех граждан страны. Так, п. 5 ст. 37 Конституции РФ провозглашает право каждого на отдых, но гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего

времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск только работающему по трудовому договору. Поэтому все риски независимые внештатные работники берут на себя (обратная сторона «свободы выбора» и независимости). В качестве одного из вариантов некоторой защиты можно рассматривать работу в государственном учреждении, не требующую постоянного присутствия, но обеспечивающую хоть и небольшую, но стабильную заработную плату и дающую возможность иметь перечисленные конституционные гарантии, а также трудовую книжку, подтверждающую наличие трудового стажа, дающего право на получение трудовой пенсии.

Следует обратить внимание и еще на один «нюанс», касающийся трудовой деятельности фрилансеров в России – поскольку они не имеют места постоянной работы, выезжать за границу, например на конференции, встречи с коллегами-профессионалами, симпозиумы и тому подобные мероприятия становится труднее, что связано также и с ужесточением в целом «пропускного режима» во многих странах мира.

Во ставке 7.11 представлен **пример** из трудовой жизни фрилансера-редактора, служащий наглядной иллюстрацией необходимости серьезного и внимательного подхода к составлению договора, в частности письменного, на выполнение работы / оказание услуги.

ПРИМЕР ИЗ ПРАКТИКИ ДОГОВОРНЫХ ОТНОШЕНИЙ МЕЖДУ ФРИЛАНСЕРОМ И ЗАКАЗЧИКОМ: ОПЛАТА ТРУДА

«В моей практике был случай, когда я договорилась с заказчиком о редактировании десяти страниц текста. Заказ был срочный, поэтому мы остановились на вполне приличной сумме за одну страницу текста. Сдав работу, я приехала за гонораром и с удивлением обнаружила, что мне выдали на руки сумму в десять раз меньшую той, на которую я рассчитывала. Оказалось, что заказчик записал на бумажке цифру, соответствующую расценке за одну страницу, и теперь с этим «документом» в руках доказывал мне, что именно эту сумму я запросила за весь объем работы. Было ли это действительно недоразумение или хорошо продуманный ход, теперь уже неважно. Важно то, что я уже давно не соглашаюсь ни на какие уговоры и требую составления договора, даже если заказчик считает это пустой тратой времени. Конечно, настаивая на этом, я потеряла несколько заказчиков, но лучше отдыхать, чем работать за просто так» [47].

Специального законодательства, регулирующего труд независимых внештатных работников, в России нет, нет, следовательно,

и статистических данных об их количестве, доле в общей численности занятости и ее динамике, сферах деятельности, уровне заработной платы.

ОБЗОРНЫЕ ВОПРОСЫ

1. Назовите новые мировые тенденции в способах организации бизнеса и трудовой деятельности.
2. Чем обусловлено развитие децентрализованных организационных структур?
3. Какие классификации децентрализованных оргструктур наиболее тесно связаны с заработной платой и интересами участников предпринимательской деятельности?
4. Дайте определение понятию «аутсорсинг», перечислите его виды, функции и сферы применения.
5. Охарактеризуйте наиболее важные проблемы заработной платы при использовании аутсорсинговых технологий в трудовой сфере.
6. Назовите отличительные особенности оплаты труда при кадровом аутстаффинге.
7. Каким образом можно рассчитать эффективность передачи на аутсорсинг операций по администрированию заработной платы?
8. Почему лизинг в сфере труда рассматривается в Японии в качестве новой модели трудоустройства и трудовых отношений?
9. Какие последствия для работников – с точки зрения определения размеров их заработной платы – имеет лизинг в области труда (в Японской практике)?
10. Каковы сущность и основные принципы построения американской модели оплаты по результату?
11. Какое развитие получил лизинг в трудовой сфере в России и каковы связанные с ним проблемы заработной платы?
12. Какие международные правовые трудовые нормы регулируют коммерческое трудоустройство и какие из них применяются в отечественной практике?
13. Чем осложняется процесс становления фрилансинга в России и «зарабатывания» фрилансером оплаты своего труда?

Литература

1. Конституция Российской Федерации. – М.: Ось-89, 2009.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации. – М.: Омега-Л, 2009.
3. Гражданский кодекс Российской Федерации. – М.: Омега-Л, 2009.
4. Налоговый кодекс Российской Федерации. – М.: Проспект, 2009.
5. Закон Российской Федерации «О коллективных договорах и соглашениях». Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности». – М.: Ось-89, 2004.
6. Трудовой кодекс Российской Федерации: текст и постатейный научно-практический комментарий // Предисловие Председателя Комитета Государственной думы по труду и социальной политике А.К. Исаева. – М.: ФГУ «Редакция Российской газеты», 2008.
7. Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2008–2010 годы // Российская газета. 2007. 28 декабря. С. 8.
8. Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих. – М.: Инфра-М, 2008.
9. Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов. – 2-е изд. – М.: Инфра-М, 2009.
10. Международная организация труда: конвенции, документы, материалы: Справ. пособие/[сост. и авт. предисл. и вступ. ст. З.С. Богатыренко]. – М.: Дело и Сервис, 2007.
11. МОТ: Равенство в сфере труда – веление времени. Глобальный доклад Генерального директора. – Женева: МБТ, 2003.
12. МОТ: Руководство для частных агентств занятости. Регулирование, контроль и исполнение. – Женева: МБТ, 2007.
13. МОТ: Азбука прав трудящихся женщин и гендерного равенства. – Женева: МБТ, 2000.
14. МОТ: Равенство в сфере труда: поиски ответов на вызовы. Глобальный доклад Генерального директора. – Женева: МБТ, 2007.
15. МОТ: Глобальные тенденции занятости среди женщин. – Женева: МБТ, 2007.
16. *Антюшина Н.М.* Основные тенденции развития рынка труда Финляндии // Труд за рубежом. 2007. № 3. С. 23–38.

17. *Антюшина Н.М.* Изменение положения трудящихся в процессе эволюции шведской модели // Труд за рубежом. 2007. № 4. С. 81–94.
18. *Армстронг Майкл, Стивенс Тина.* Практическое руководство по построению оптимальной системы оплаты труда и вознаграждения персонала. – Днепропетровск: Баланс Бизнес Букс. 2007.
19. *Бернард Г. Гантер и Рольф Ван дер Хойвен.* Социальный аспект глобализации: обзор литературы // Международный обзор труда. Том 143. № 1–2. 2004. – Женева: МБТ; Москва: НИИтруда, 2006. С. 3–44.
20. *Бобков В.* Социальная дифференциация – новый ракурс // Человек и труд. 2007. № 6. С. 42–45.
21. *Бурэ К.С.* Государственно установленный минимальный размер почасовой оплаты труда: зарубежный опыт // Труд за рубежом. 2007. № 4. С. 36–45.
22. *Василенко Л.А.* Аутсорсинг – инновационная кадровая технология государственной службы. – М.: Наука, 2007.
23. *Вишневская Н.Т.* Особенности минимальной заработной платы в странах ОЭСР // Труд за рубежом. 2006. № 1. С. 38–54.
24. *Вишневская Н.Т.* Реформирование системы представительства интересов бизнеса // Труд за рубежом. 2008. № 1. С. 23–43.
25. *Гейц И.В.* Новые системы оплаты труда работников бюджетной сферы. – М.: Дело и Сервис, 2009.
26. *Горелов Н.А.* Вознаграждение работникам (компенсационный менеджмент): Учебное пособие. – СПб.: ЛИК. 2007.
27. *Десслер Г.* Управление персоналом: Пер. с англ. – М.: БИНОМ. Лаборатория знаний, 2004.
28. Действие профсоюзов при реорганизации предприятий (организаций). Сборник. – М.: Издательский дом «АТИСО», 2008.
29. *Друкер Питер, Ф.* Энциклопедия менеджмента: Пер. с англ. – М.: Издательский дом «Вильям», 2004.
30. Заработная плата: Учебник рабочего образования. – Женева: МБТ, 1997.
31. Заработная плата в России: эволюция и дифференциация: Моногр./ Под ред. В.Е. Гимпельсона, Р.Н. Копелюшниковой. – М.: Изд. дом ГУ ВШЭ, 2008.
32. *Ингиу Оу.* Японский менеджмент: прошлое, настоящее и будущее / Под ред. и с предисл. В.А. Спивака. – М.: Эксмо, 2007.
33. *Каплан Роберт С., Нортон Дейвид П.* Организация, ориентированная на стратегию. Как в новой бизнес-среде преуспевают

организации, применяющие сбалансированную систему показателей: Пер. с англ. – М.: ЗАО «Олимп-Бизнес», 2004.

34. *Каргалова В.М.* Система социальной защиты в Европе: модели, изменение, перспективы // Труд за рубежом. 2008. № 2. С. 103–121.

35. *Киселев В.Н., Смольков В.Г.* Социальное партнерство в России. – М.: ЗАО Издательство «Экономика», 2002.

36. *Лапердина В.В.* Структура занятости и уровень жизни населения в КНР // Труд за рубежом. 2008. № 2. С. 3–19.

37. *Мазманова Б.Г.* Функции заработной платы в трактовке российских ученых // Труд и социальные отношения. 2009. № 12. С. 38–45.

38. *Мазманова Б.Г.* Управление оплатой труда: Учебное пособие. – М.: Финансы и статистика, 2003.

39. *Мазманова Б.Г.* Понятийный и терминологический аппарат Трудового кодекса РФ в сфере оплаты труда и некоторые проблемы его практического использования // Трудовое право. 2003. № 10. С. 24–29.

40. *Мазманова Б.Г.* Право на труд, концептуальные и методологические подходы к его оплате // Трудовое право. 2003. № 6. С. 39–44.

41. *Малоун Томас У.* Труд в новом столетии. Какие новые формы бизнеса влияют на организации, стиль управления и вашу жизнь: Пер. с англ. – М.: ЗАО «Олимп – Бизнес», 2006.

42. *Малютина Н.Н.* Минимальная заработная плата в странах Центральной и Восточной Европы // Труд за рубежом. 2000. № 1. С. 49–68.

43. *Матрусова Т.Н.* Новое на рынке труда и в управлении рабочей силой в Японии // Труд за рубежом. 2007. № 4. С. 16–35.

44. *Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф.* Основы менеджмента: Пер. с англ. – М.: Дело, 1993.

45. Методологические положения по статистике. Вып. 5 / Росстат. – М., 2006.

46. *Милкович Джодрж Т.* Система вознаграждений и методы стимулирования продаж : Пер. с англ. – М.: Вершина, 2005.

47. *Мурадова А.* Фриланс: когда сам себе начальник. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2007.

48. *Наумов И.Н.* КНР: Социально-трудовые проблемы на пороге XXI века // Труд за рубежом. 2000. № 4. С. 3–23.

49. *Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г., Бабынина Л.С.* Экономика труда: Учебник: В 2 т. – М.: Издательство «Альфа-Пресс», 2007.

50. Основы деятельности профсоюзов: сб. документов: В 2 т. / Под ред. председателя ФНПР М.В. Шмакова – М.: ИД «АТИСО», 2008.
51. Перспектива: Минимальная заработная плата как средство борьбы с дискриминацией и содействия равенству // Международный обзор труда. Том 142. № 3–4. 2003. – Женева: МБТ; НИИТруда, 2005. С. 125–142.
52. *Разумов А.А., Ягодкина М.Н.* Бедность в современной России. – М.: Формула права, 2007.
53. *Роик В.Д.* Государственное и договорное регулирование заработной платы и пенсионного обеспечения. Зарубежный и отечественный опыт. – М.: МИК, 2008.
54. Россия в цифрах. 2006: Крат. стат. сб. / Росстат. – М., 2006.
55. Россия в цифрах. 2007: Крат. стат. сб. / Росстат. – М., 2007.
56. Россия в цифрах. 2008: Крат. стат. сб. / Росстат. – М., 2008.
57. *Рофе А.И.* Труд: теория, экономика, организация: Учебник для вузов. – М.: МИК, 2005.
58. Системы оплаты труда: Пер. с англ. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2007. – (Серия «Классика Harvard Business Review»).
59. *Соболевская А.А., Попов А.К.* Новые формы труда в современной экономике // Труд за рубежом. 2007. № 3. С. 3–22.
60. Социальное положение и уровни жизни населения России. 2007: Стат. сб. / Росстат. – М., 2007.
61. *Сошникова Т.Н.* Защита профессиональными союзами трудовых прав работников. – М.: Профиздат, 2004.
62. Слияния и поглощения: Пер. с англ. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2007.
63. Технологии управления персоналом в России. Опыт профессионалов. – М.: «НКС. Кадровый клуб», «Книжный мир», 2001.
64. Труд и занятость в России. 2005: Стат. сб. / Росстат. – М., 2006.
65. Труд и занятость в России. 2007: Стат. сб. / Росстат. – М., 2007.
66. Труд и заработная плата в СССР: Словарь-справочник / Сост. и общ. ред. З.С. Богатыренко. – М.: Экономика, 1989.
67. *Филина Ф.Н.* Аутсорсинг бизнес-процессов: проблемы и решения. – М.: ГроссМедиа : РОСБУХ, 2008.
68. *Хендерсон Р.И.* Компенсационный менеджмент: Пер. с англ. – СПб.: Питер, 2004.
69. *Хьюзлид Марк А., Беккер Брайон И., Битти Ричард В.* Оценка персонала: как управлять человеческим капиталом, чтобы реализовать стратегию: Пер. с англ. – М.: ООО «И.Д. Вильямс», 2007.

70. Цели развития тысячелетия в контексте России: от экономического роста к устойчивому социальному развитию, основанному на правах человека. Современное положение, политика государства и возможная роль ООН. – М.: Информ – Знание, 2005.

71. *Черняева В.Д.* Трудовое право Австралии // Труд за рубежом. 2007. № 1. С. 96–115.

72. *Черняева В.Д.* Трудовое право Новой Зеландии // Труд за рубежом. 2007. № 2. С. 110–123.

73. *Чингос Питер Т.* Оплата по результату. Из опыта оплаты труда персонала в США: Пер. с англ. – М.: Издательский дом «Вильямс», 2004.

74. *Шулус А.А.* Социальное партнерство в России: модель и перспективы развития // Труд и социальные отношения. 2007. № 1. С. 4–9.

75. *Шулус А.А., Попов Ю.Н.* Концепция российской модели социального аудита // Народонаселение. 2007. № 4. С. 31–55.

76. *Шумпетер Й.А.* История экономического анализа: В 3-х т.: Пер. с англ. – СПб.: Экономическая школа, 2004.

77. *Эренберг Р.Дж., Смит Р.С.* Современная экономика труда. Теория и государственная политика. – М.: Издательство МГУ, 1996.

78. *Эдвард Йордан.* Аутсорсинг. Конкуренция в глобальной гонке за производительностью. – М.: ЛОРИ, 2006.

Учебное издание

Мазманова Бэла Григорьевна

**ОПЛАТА ТРУДА
и
ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ
В РОССИИ И ЗА РУБЕЖОМ**

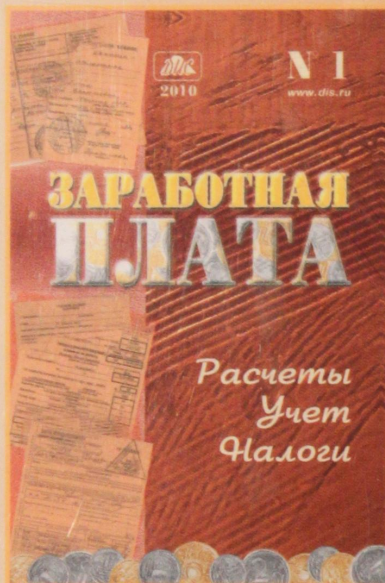
Учебное пособие

Подписано в печать 19.04.2010.
Объем 27 печ.л. Формат 60х90/16.
Тираж 1500 экз.
Заказ № 1003900.

Издательство «Дело и Сервис».
Адрес: 121096, г. Москва, ул. В. Кожинной, 14.
Почтовый адрес: 107014, Москва, а/я 112.
Тел. (499) 148-95-62, (495) 964-97-57.
E-mail: zakaz@dis.ru
<http://www.dis.ru>



Отпечатано в полном соответствии с качеством предоставленного электронного оригинал-макета в ОАО «Ярославский полиграфкомбинат» 150049, Ярославль, ул. Свободы, 97



ПОДПИСКА

ежемесячный журнал

ЗАРABOTНАЯ ПЛАТА

Расчеты. Учет. Налоги

с вкладкой

«Документы и комментарии»

ПОДПИСАТЬСЯ МОЖНО:

■ на почте по каталогам

- «Роспечать» - 80955
80956
- «Почта России» - 99619
63416
- «Пресса России» - 83798
38994

■ в издательстве:

- по телефонам
(499)148-9562, 148-9970
- по электронной почте
info@dis.ru
- на сайте www.dis.ru

В издательстве
«Дело и сервис»
проводится подписка
с любого номера.

Возможна также подписка
на электронную версию
журнала!

Незаменимый журнал для бухгалтерии и ОТиЗ, отделов кадров, финансовых органов и служб социальной защиты населения. Методические и практические материалы по вопросам: организации и оплаты труда, отраслевого (ведомственного) регулирования заработной платы, районного регулирования оплаты труда, льгот и компенсаций, бухгалтерского и статистического учета расчетов, налогов и удержаний. Даются многочисленные примеры расчетов, бухгалтерские проводки, образцы заполнения первичных документов и регистров учета.

Подробная информация о журнале,
аннотации, а также архивы статей –
на сайте WWW.ZPLATA.RU

Телефоны для справок:

(499) 148-95-62, 148-99-70
(495) 964-97-57

