

ОПЫТ КОЛДОГОВОРНОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В РОССИИ

*АНА ТОЛИЙ ЖУКОВ,
профессор Академии труда и
социальных отношений, д.э.н.*

Соглашения и коллективные договоры занимают ключевое место в механизме регулирования заработной платы. В докладе Н.Д. Подшибякиной были четко сформулированы существующие проблемы в области колдоговорного регулирования заработной платы и определены основные направления их решения. Действительно, защищая интересы наёмных работников, профсоюзы при заключении коллективных договоров и соглашений должны прежде всего добиться установления гарантированной заработной платы за выполнение нормы труда, обеспечивающей воспроизводство рабочей силы, независимо от результатов деятельности предприятия. В связи с этим возникает вопрос: какие критерии целесообразно использовать при обосновании гарантированного уровня заработной платы, и в первую очередь, её минимального размера?

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации минимальный размер оплаты труда (МРОТ) не может быть ниже прожиточного минимума трудоспособного населения (ПМТН). Однако эта норма является декларативной, так как её реализация по тому же Трудовому кодексу РФ осуществляется принятием соответствующих федеральных законов. Пока же в IV квартале 2007 г. МРОТ составил в среднем по Российской Федерации 53,1% от ПМТН (из расчёта: 2300 руб.: 4330 руб. x 100).

В Генеральном соглашении на 2008-2010 гг. предусмотрено установить в РФ с 1 декабря 2008 г. МРОТ на уровне ПМТН. При этом предусмотрено, что в апреле 2008 г. стороны социального партнерства проведут консультации относительно последствий повышения МРОТ с 1 сентября 2007 г. с 1100 руб. до 2300 руб. Поскольку инфляция только в I квартале 2008 г. составила уже 4,8%, постольку могут возникнуть сложности при реализации этого важного пункта Генерального соглашения. Об этом свидетельствуют последние высказывания представителей органов власти, что при принятии решения о повышении МРОТ необходимо учитывать макроэкономические показатели, уровень средней заработной платы в южных регионах России, а также в таких отраслях, как сельское хозяйство и легкая промышленность.

В этих условиях особо важно добиваться установления достойной и справедливой заработной платы в отраслевых и региональных соглашениях. Анализ отраслевых соглашений показывает, что в большинстве из них в последние годы устанавливаются МРОТ не ниже ПМТН. Например, в отраслевом тарифном соглашении для организаций нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства объектов нефтегазового комплекса РФ минимальная месячная тарифная ставка рабочего 1-го разряда установлена с 1 января 2008 г. в размере не менее ПМТН; в Отраслевом тарифном соглашении по организациям.

химической, нефтехимической, биотехнологической и химико-фармацевтической промышленности РФ на 2007-2009 гг. минимальный размер тарифной ставки рабочих 1-го разряда установлен в размере не менее 1,2 ПМТН; в Отраслевом тарифном соглашении по горно-металлургическому комплексу РФ на 2006-2008 гг. МРОТ установлен в размере не менее 1,2 ПМТН; в Отраслевом тарифном соглашении машиностроителей на 2008-2010 гг. месячный МРОТ - не ниже полуторного размера ПМТН. Таким образом, мы видим, что в соглашениях начинают устанавливать гарантии по МРОТ выше ПМТН. При этом в одних соглашениях устанавливаются гарантии по тарифной ставке 1-го разряда, в других - по МРОТ, который включает в себя доплаты и надбавки. Очевидно, целесообразно устанавливать в отраслевых и региональных соглашениях гарантии и по тарифной ставке 1-го разряда и по МРОТ. При этом по минимальной заработной плате гарантии должны устанавливаться на более высоком уровне по сравнению с тарифной ставкой 1-го разряда.

В Конвенции МОТ № 131 (1970 г.) одним из критериев обоснования минимальной заработной платы выступает потребность трудящихся и членов их семей. Это означает, что МРОТ не может быть ниже ПМТН и дополнительно, как минимум, 0,5 ПМ ребенка (при условии, что в семье двое работающих родителей имеют одного ребенка) с учетом выплат пособий на детей.

Другим критерием установления МРОТ, на который совершенно справедливо было обращено внимание в докладе, является минимальный потребительский бюджет (МПБ), который примерно в два раза выше ПМ и содержит в себе нормы потребления, обеспечивающие не выживание, а воспроизводство работников, занятых простым трудом. Именно МПБ вполне обоснованно используют некоторые отраслевые профсоюзы и профкомы предприятий при обосновании МРОТ. Например, Отраслевой социальный стандарт оплаты труда (ОССОТ) у металлургов, в основе расчета которого лежит МПБ и который доводится до профкомов предприятий отрасли с целью его использования в колдоговорной кампании, составил на начало 2008 г. для вальцовщика 5-го разряда 17892 руб. В соответствии с Отраслевым тарифным соглашением по горно-металлургическому комплексу на 2006-2008 гг. ОССОТ является одним из основных инструментов выработки политики в области оплаты труда.

Среди других критериев, рекомендуемых в Конвенции МОТ № 131, особого внимания заслуживает соотношение минимальной и средней заработной платы, которое составило в России в феврале 2008 г. всего 15,1% ($2300: 15214 \times 100$). В то же время Комитет по социальным вопросам Совета Европы, комментируя статью Европейской социальной хартии, предусматривающую установление достойной минимальной заработной платы, рекомендует устанавливать её в соотношении со средней заработной платой не менее 50-60% за вычетом налогов. Если за расчетную величину брать 50%, то по итогам февраля 2008 г. при средней зарплате в РФ 15214 руб. ее минимальный размер должен бы составить 7607 руб. ($15214 \text{ руб.} \times 0,5$). Для справки: в СССР в 1990 г. соотношение этих показателей составляло 27%. В странах Западной Европы соотношение минимальной и средней заработной платы не опускается ниже 40-50%.

Одним из резервов повышения минимальной ставки заработной платы является оптимизация её соотношения с максимальным окладом на предприятии. В качестве стандарта, направленного на оптимизацию разрыва в заработной плате, целесообразно использовать соотношение минимального и максимального окладов на предприятии в размере не более 10-16 раз в зависимости от численности работающих, как это предусмотрено для государственных (унитарных) предприятий в соответствии с Постановлением Правительства РФ № 210 от 21 марта 1994 г. Этот стандарт используют некоторые отраслевые и региональные профсоюзы (например, строители, лесопромышленный комплекс) при заключении соглашений. Другие отраслевые профсоюзы, например, в радиоэлектронной промышленности и машиностроительном комплексе, включили в отраслевые соглашения на 2008 г. максимально допустимое предельное

соотношение по 10-процентным группам работников с максимальной и минимальной заработной платой в размере 1:6.

Анализ используемых предприятиями тарифных систем показывает, что соотношения минимальных и максимальных окладов сильно дифференцированы. На одних предприятиях соотношение этих окладов составляет менее 6, на других - более 50. Например, в коллективном договоре ОАО «Томскнефть» на 2006-2008 гг. установлена Единая 17-разрядная тарифная сетка с диапазоном 1 :4,86. Если руководитель обеспечивает эффективное управление предприятием, его прибыльность и конкурентоспособность, достойную среднюю и минимальную заработную плату своим работникам, пусть получает высокие премии. Но установление за пределами высоких соотношений в окладах, независимо от результатов работы предприятия, является необоснованным.

В условиях относительно высокой инфляции важно обеспечить защиту покупательной способности заработной платы, основным механизмом реализации которой является её индексация. В последние годы профсоюзам удается добиваться включения не только в коллективные договоры, но и в отраслевые и региональные соглашения конкретного порядка индексации минимальной ставки заработной платы.

В большинстве соглашений и коллективных договоров предусматривается ретроспективная индексация заработной платы, которая осуществляется по истечении определенного периода времени после последнего повышения оплаты труда. Так, в региональном соглашении по Воронежской области на 2007-2008 гг. предусмотрено, что организации включают в коллективные договоры порядок ежеквартальной индексации размера заработной платы работников на индекс роста потребительских цен, определяемый органом государственной статистики.

Ежеквартальная индексация тарифных ставок и окладов предусмотрена и во многих организациях. Например, в одной из топливно-энергетических компаний в коллективном договоре предусматривалось, что по окончании каждого квартала производится индексация минимального размера месячной тарифной ставки рабочего 1-го разряда, исходя из индекса потребительских цен в соответствии с данными Росстата. В то же время в некоторых соглашениях предусматривают и другую периодичность индексации заработной платы. Так, в Отраслевом тарифном соглашении для организаций нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства объектов нефтегазового комплекса РФ установлено, что индексация минимальных размеров месячных тарифных ставок (окладов) на прогнозируемое повышение индекса потребительских цен проводится по окончании года на основании данных Министерства экономического развития и торговли Российской Федерации. При этом оговаривается, что в коллективных договорах может быть принят иной порядок индексации, обеспечивающий более высокий уровень тарифных ставок (окладов). Очевидно, ежеквартальная индексация заработной платы является более предпочтительной при имеющем место относительно высоком уровне инфляции.

В некоторых соглашениях и коллективных договорах предусмотрен порог индексации заработной платы. Например, в Федеральном отраслевом соглашении по автомобильному и городскому наземному пассажирскому транспорту на 2007 г. было предусмотрено, что «минимальная тарифная ставка рабочих 1-го разряда в организациях индексируется прямо пропорционально росту потребительских цен на товары и услуги в Российской Федерации на основании данных Федеральной службы государственной статистики, при достижении размера индекса роста цен нарастающим итогом 106% и более к периоду предыдущей индексации. Индексация проводится по окончании квартала, в котором индекс роста потребительских цен достиг нарастающим итогом 106%». Иначе говоря, в Отраслевом соглашении установлен порог индексации заработной платы, равный 6%. Такой же порог индексации в размере 6% был в свое время установлен в тресте «Норильскшахтострой». Пятипроцентный порог индексации был в свое время установлен в коллективном договоре Первоуральского новотрубного завода. Учитывая опыт развитых стран, по мере снижения инфляции порог индексации заработной платы целесообразно снижать до 1-3 %.

Заслуживает внимания предусмотренный в Отраслевом соглашении по машиностроительному комплексу РФ на 2008-2010 гг. порядок индексации заработной платы, которым предусмотрено: «Работодатель Организации регулярно индексирует заработную плату одновременно всем категориям работников на 20% выше индекса роста потребительских цен в соответствующем субъекте РФ и на индекс роста производительности труда в Организации». Такой механизм индексации гарантированно обеспечивает повышение реальной заработной платы работникам предприятий отрасли.

При определении механизма индексации в соглашениях и коллективных договорах важно обратить внимание на следующие обстоятельства.

Во-первых, темпы роста стоимости ПМ в последнее время выше индекса потребительских цен. По данным Росстата, стоимость минимального набора продуктов питания (а именно он лежит в основе определения ПМ) в расчете на одного человека в месяц выросла за 2007 г. на 22,3%, при том, что сводный индекс потребительских цен вырос на 11,9%. Стоимость минимального набора продуктов питания в среднем по России, по данным Росстата, за I квартал 2008 г. выросла на 10,3%, при том, что индекс потребительских цен составил 4,8%.

Следует также отметить, что, по данным социологического опроса в 2007 г., 41% опрошенных россиян ответили, что на продукты питания тратится от 50 до 74% от общих доходов семьи. Таким образом, правильно поступают профсоюзы, когда добиваются индексации минимальной тарифной ставки с учетом изменения ПМТН. Именно такой минимальный стандарт был установлен постановлением президиума Совета Федерации профсоюзов Свердловской области на 2007 г. В этом стандарте предусмотрено, что работодатель «производит ежеквартальный пересмотр минимального размера оплаты труда (тарифной ставки 1-го разряда) с учетом изменения величины прожиточного минимума трудоспособного населения области».

Положительным примером в решении этой проблемы является также Отраслевое тарифное соглашение по организациям химической, нефтехимической, биотехнологической и химико-фармацевтической промышленности Российской Федерации на 2007-2009 гг., в котором предусмотрено: «По окончании каждого квартала проводится индексация минимальных размеров тарифных ставок (окладов), исходя из фактического изменения величины прожиточного минимума трудоспособного населения в соответствующем регионе на основании данных Федеральной службы государственной статистики (Росстат) нарастающим итогом с момента предыдущей индексации. ...Темпы роста оплаты труда руководителей, специалистов и служащих не могут опережать темпов роста оплаты труда рабочих».

Во-вторых, индексируя тарифные ставки и оклады, важно, чтобы одновременно не снижались покупательная способность социальных выплат и в целом доход работников. Попытку решить этот вопрос предприняло Открытое акционерное общество «Российская инновационная топливно-энергетическая компания», в коллективном договоре которого на 2005 г. было записано: «С учетом роста потребительских цен, работодатель обязуется ежеквартально повышать доходы работников на основе индексации размеров заработной платы и других выплат в пределах средств Компании».

В-третьих, даже при сложном финансовом положении предприятия должна предусматриваться норма, гарантирующая, как минимум, сохранение покупательной способности заработной платы тем работникам, у которых она на уровне или ниже ПМ трудоспособного населения. Так в коллективном договоре одного из предприятий была предусмотрена компенсационная надбавка всем работникам в размере прироста стоимости ПМТН в регионе. Однако следует учитывать, что такой порядок компенсации удорожания стоимости жизни, если не будет ежегодно корректироваться шкала тарифных ставок и окладов, будет уменьшать ее дифференциацию по категориям персонала. При необоснованно высоком соотношении минимального и максимального окладов использование такого подхода к индексации заработной платы позволит со временем оптимизировать это соотношение. Если же соотношение минимального и максимального окладов является

оптимальным, то, при использовании изложенного механизма выплаты компенсационных надбавок в одинаковом размере, всем работникам предприятия будет ухудшаться структура заработной платы и подрываться стимулы к труду.

В-четвертых, темпы индексации тарифной ставки 1-го разряда могут и должны быть выше, чем по другим ставкам и окладам, если соотношение минимальной и средней заработной платы не соответствует принятым в цивилизованных странах стандартам. Чтобы выйти на оптимальный уровень структуры заработной платы, целесообразно в механизме индексации предусмотреть зависимость темпов роста минимальных тарифных ставок и окладов не только от увеличения стоимости ПМТН (индекса потребительских цен), но и от средней заработной платы. Если средняя заработная плата растет более высокими темпами, чем стоимость ПМТН (потребительские цены), то следует проводить доиндексацию минимальных ставок заработной платы таким образом, чтобы поддерживать оптимальным соотношение между минимальной и средней заработной платой. Но в любом случае индексация тарифной ставки 1-го разряда должна компенсировать удорожание стоимости жизни.

Таким образом, на нынешнем этапе развития экономики России актуальной для профсоюзов является задача установления в коллективном договоре четкого механизма индексации тарифных ставок и окладов, включая периодичность (или порог индексации) и степень компенсации удорожания стоимости жизни, без ссылок на учет финансовых возможностей предприятия. Как минимум, должны быть установлены гарантии, обеспечивающие сохранение покупательной способности тарифных ставок и окладов (заработной платы). А дополнительный рост реальной заработной платы обеспечивается за счет неиспользованных резервов и повышения производительности труда.

В Докладе ВКП вполне обоснованно был поднят вопрос о необходимости установления доли тарифа в общей зарплате не ниже 65-75%. Здесь целесообразно обратить внимание на два аспекта. Во-первых, целесообразно говорить о доле не тарифа, а гарантированной части в общей зарплате. И к этой гарантированной части относить не только тариф, но и компенсационные доплаты и надбавки. Кстати, это стали предусматривать в некоторых отраслевых соглашениях и коллективных договорах. И, во-вторых, следует дифференцированно подходить к установлению постоянной части заработной платы: чем выше занимаемая должность, тем ниже гарантированная часть. У рабочих же и рядовых исполнителей доля гарантированной части должна быть более высокой, поскольку они в меньшей степени влияют на результаты работы всего предприятия. Целесообразность такого дифференцированного подхода к установлению структуры заработной платы по различным категориям персонала подтверждает и опыт передовых западных компаний.

При заключении соглашений и коллективных договоров профсоюзам важно добиваться установления гарантий не только по минимальной, но и по средней заработной плате, что и подтверждает практика заключения отраслевых и региональных соглашений. Так, в отраслевых тарифных соглашениях по машиностроительному комплексу, организациям химической, нефтехимической, биотехнологической и химико-фармацевтической промышленности на 2008 г. предусмотрено довести среднюю заработную плату до четырёх ПМТН; в радиоэлектронной промышленности работодатели обязуются поддерживать среднюю заработную плату на уровне не менее 3,5 ПМТН.

В Соглашении по горно-металлургическому комплексу «устанавливается следующий порядок повышения средней заработной платы с учетом сложившегося уровня достижения соотношения заработной платы к прожиточному минимуму:

- для предприятий, на которых соотношение средней заработной платы к прожиточному минимуму по состоянию за 2005 г. ниже 4, необходимо достичь в 2008 г. уровня не ниже 4 ПМ;
- для предприятий, на которых соотношение средней заработной платы к прожиточному минимуму по состоянию за 2005 г. выше 4, необходимо достичь в 2008 г. уровня не ниже 5 ПМ.

При этом рост соотношения средней заработной платы с прожиточным минимумом за период действия Соглашения не должен быть ниже 0,6 ПМ к уровню 2005 г.

При достижении 5 ПМ и более темп роста средней заработной платы определяется коллективным договором».

При обосновании средней заработной платы следует учесть, что трудовые доходы (если наряду с заработной платой учитывать и социальные выплаты) растут гораздо медленнее, чем средняя заработная плата. По данным Росстата доля фонда заработной платы (ФЗП) в затратах работодателей на рабочую силу выросла с 60% в 1995 г. до 76,6 - в 2005 г. Иначе говоря, рост зарплаты происходит в том числе за счет снижения социальных выплат наемным работникам. Таким образом, темпы роста трудовых доходов гораздо ниже по сравнению с повышением средней заработной платы. А доходы низкооплачиваемых категорий работников растут (если растут) ещё медленнее, поскольку для них действует ещё один фактор - более высокие темпы роста цен на продукты первой необходимости по сравнению со сводным индексом потребительских цен.

Заработная плата должна быть не только достойной, но и справедливой. А эта справедливость определяется тем, какую долю занимает оплата труда в валовом внутреннем продукте (ВВП). По данным Росстата, доля оплаты труда (включая Единый социальный налог и скрытую зарплату) в ВВП примерно на 10% меньше, чем в странах Западной Европы с социально ориентированной рыночной экономикой. Если в Генеральном соглашении на 2005-2007 гг. был пункт, предусматривающий обязательства сторон добиваться увеличения доли оплаты труда в ВВП, то в Генеральном соглашении на 2008-2010 гг. такого пункта уже нет. Очевидно, объединениям профсоюзов России следует добиваться того, чтобы внести соответствующие дополнения в Соглашение, когда будут подводиться итоги выполнения Соглашения за 2008 г.

В последнее время представителями органов власти и работодателями ставится вопрос о недопустимости опережающих темпов роста заработной платы над темпами роста производительности труда. На самом деле, чтобы решить проблему более справедливого распределения вновь созданной стоимости между собственниками и наемными работниками и увеличить долю оплаты труда в ВВП до уровня социально ориентированных стран, необходимо повышать заработную плату более высокими темпами по сравнению с производительностью труда. Когда доля оплаты труда в ВВП достигнет оптимальной величины, тогда темпы роста заработной платы и производительности труда должны быть примерно одинаковыми с учетом проводимой социально-экономической политики.

Повышение реальной заработной платы, особенно у тех, кто получает её ниже средней величины по стране (а таких не менее двух третей), должно рассматриваться не только как необходимость повышения жизненного уровня россиян (хотя это, безусловно, главное), и не только как следствие положительных изменений в экономике, происходящих в последние годы, но и как условие ускорения реформ, как рычаг повышения темпов экономического развития страны. Проведение жилищно-коммунальной, пенсионной и других социальных реформ возможно только в том случае, когда реальная заработная плата будет установлена на уровне, достаточном для уплаты наёмными работниками повышающихся из года в год тарифов.

В Докладе была дана принципиально правильная оценка бестарифной системе оплаты труда. Действительно, неприемлемо, чтобы рабочие и рядовые исполнители отвечали всей заработной платой за то, как менеджмент управляет предприятием. В то же время следует отметить, что положительным элементом данной системы является обеспечение заинтересованности работников в индивидуальных и коллективных результатах труда. Таким образом, если установить гарантированные тарифные ставки и оклады, обеспечивающие воспроизводство и развитие персонала, то остальные элементы данной системы целесообразно сохранить. Правда, это будет уже не бестарифная система.

В построении эффективных систем стимулирования, направленных на повышение производительности труда, объективно заинтересованы не только работодатели, но и

профсоюзы, поскольку удовлетворить интересы сторон социального партнерства можно только тогда, когда увеличивается добавленная стоимость. Поэтому профсоюзам целесообразно поддерживать внедрение гибких систем оплаты труда, таких как грейдинг. Важно лишь, как совершенно правильно отмечено в Докладе, обеспечить объективность оценки, недопустимость высоких разрывов в диапазоне окладов по каждому грейду, особенно при низких базовых окладах.

Решение задачи установления достойной и справедливой заработной платы требует от профсоюзов усиления давления на органы власти и работодателей. Предприниматели и работодатели должны быть поставлены в такие условия, при которых выплата ими наёмным работникам достойной и справедливой заработной платы являлась бы условием успешного ведения своего бизнеса.

Как правило, только реальная угроза организации и проведения профсоюзами забастовки вынуждает работодателей вести честные и открытые переговоры, идти на поиск компромиссных вариантов, поскольку они заинтересованы в сохранении социального мира. Говоря о профсоюзах, Ф. Хоффер пишет: «Лишь в том случае, если они готовы (при необходимости) добиваться осуществления профсоюзных целей через забастовочную борьбу, предприниматели признают профсоюзы как противодействующую силу»¹. Поскольку работодатели сегодня имеют более сильные позиции во время ведения переговоров по заключению соглашений и коллективных договоров, постольку органы власти должны принимать меры организационного и правового порядка, направленные на обеспечение баланса интересов сторон.

Особое значение имеет наличие реального механизма равного доступа сторон к информации, необходимой для обоснования своих требований при заключении соглашений и коллективных договоров. Право на получение такой информации предоставлено Трудовым кодексом РФ. Однако следует учитывать, что соответствующая статья сформулирована в самом общем виде и что имеют место, мягко говоря, сложности, с которыми сталкиваются профсоюзные комитеты организаций при получении во время колдоговорной кампании необходимой информации для обоснования уровня заработной платы. В связи с этим важно в Генеральное, отраслевые и региональные соглашения включать пункты, в которых бы четко указывалось, какую конкретно информацию должны предоставлять работодатели (например бухгалтерские счета и т.п.). И здесь важно, чтобы профсоюзы получили поддержку этих требований при заключении соответствующих соглашений со стороны правительства и органов представительной власти как на федеральном, так и региональном уровне.

Таким образом, решение проблемы кардинального повышения заработной платы, и прежде всего МРОТ, справедливого распределения добавленной стоимости между собственниками и наёмными работниками зависит от способности профсоюзов при необходимости вести забастовочную борьбу, умения обосновывать свои требования при заключении соглашений и коллективных договоров.

¹ Хоффер Ф. Профсоюзы и советы предприятий (Представительство интересов наемных работников в условиях социальной рыночной экономики Германии) // Полис. 1993. № 1. С. 105

